

NEGOCIER UN ACCORD GEPP

FSPBA-CGT
28 septembre 2023

Vincent MALLEVAYS – Pierre VIGNAL
Avocats associés



3 S AVOCATS

SOMMAIRE

1

L'accord GEPP : Cadre légal et contenu

2

Articulation et combinaison avec les autres dispositifs de « gestion » du personnel

3

La négociation de la GEPP en pratique



L'accord GEPP : Cadre légal et contenu

De la GPEC à la GEPP, un passage sémantique

Depuis la **loi Borloo du 18 janvier 2005** : obligation de négocier tous les 3 ans dans les entreprises de plus de 300 salariés sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Définition du Ministère du Travail :

« La GPEC est une méthode pour adapter à court et moyen terme les emplois, les effectifs et les compétences aux exigences issues de la stratégie des entreprises et des modifications de leurs environnements économique, technologique, social et juridique »



De la GPEC à la GEPP, un passage sémantique

Les **Ordonnances Macron de 2017** remplacent le terme de GPEC

« parcours professionnels » est préféré à « compétences »

Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels

Le cadre légal posé par les articles L 2242-20 et L 2242-21 du Code du Travail ne change pas sur le seuil obligatoire pour la négociation : entreprise d'au moins 300 salariés



Thèmes obligatoires et thèmes facultatifs

L'article L 2242-20 liste **6 thèmes obligatoires** dans une négociation d'un accord GEPP :

1. Dispositif de GPEC
2. Mobilité géographique et professionnelle
3. Formation professionnelle et plan de développement des compétences
4. Recours aux contrats précaires (temps partiels, stages, ...)
5. Information des entreprises sous-traitantes sur les orientations
6. Déroulement de carrière des salariés titulaires de mandats syndicaux

L'article L 2242-20 précise qu'un « bilan » est réalisé à l'échéance de l'accord



Thèmes obligatoires et thèmes facultatifs

L'article L 2242-21 liste ensuite **6 thèmes facultatifs** :

1. Modalités de consultation du CSE en cas de licenciement économique collectif
2. Qualification des catégories d'emplois menacés
3. Modalités d'association des sous-traitants à la GPEC
4. Conditions de participation aux actions de GPEC territoriale
5. Mise en place des congés de mobilité
6. Insertion des jeunes, emploi des seniors et transmission des savoirs

Sanctions du refus de négocier sur la GEPP

L'engagement de la négociation (loyale) sur la GEPP est obligatoire ... pas la conclusion d'un accord

Le refus de convoquer les organisations syndicales représentatives et/ou de respecter la périodicité de la négociation GEPP est assortie de sanctions pénales :

- 1 an de prison

- Amende 3.750 €

(article L 2243-1 Code du Travail)



Périodicité de la négociation d'entreprise

Les dispositions légales relatives à la GEPP sont dans le chapitre « négociation obligatoire en entreprise » du Code du Travail mais figurent au titre des « dispositions supplétives »

La périodicité triennale de l'obligation de négocier un accord GEPP n'est ainsi valable « qu'à défaut » d'accord collectif prévoyant une périodicité différente

Un accord collectif peut ainsi venir modifier les thèmes de la négociation comme sa périodicité, **avec un seuil maximum tous les 4 ans**

(article L 2242-11 du Code du Travail)



Articulation avec la négociation de groupe et la négociation de branche

Si un accord de groupe est conclu sur les thèmes inclus dans le champ de la GEPP, les entreprises comprises dans le périmètre de l'accord groupe sont réputées avoir **satisfait à leur obligation de négociation**

La GPEC est également un thème de négociation obligatoire tous les 4 ans dans les branches professionnelles
(Article L 2241-1 Code du Travail)

**Articulation et
combinaison avec
les autres dispositifs
de « gestion » du
personnel**

GEPP et APC

Objet de l'Accord de Performance Collective :

Aménagement de la durée du travail

Aménagement de la rémunération (éventuellement à la baisse)

Détermination des conditions de mobilité professionnelle ou géographique au sein de l'entreprise

Recoupements possibles pour des adaptations "qualitatives"

Enjeu : Le droit au refus et le licenciement "non-économique"

GEPP et RCC

Recoupements possibles pour des adaptations "quantitatives"

Possibilité de combiner GEPP et RCC dans un seul et même accord ?

Enjeu : Procédure de validation par la DREETS



GEPP et PSE

La GPEC n'est **pas un préalable obligatoire** au PSE

(Cass. Soc. 30 sept. 2009, 07-20.525 - Transposable à la GEPP)

Risques de recoupement :

Suppressions de poste pour un motif économique quelle que soit la forme des ruptures
(Départ volontaire ou licenciement)

Modifications des contrats de travail pour motif économique

Enjeu : Obligations de l'employeur en matière de PSE / Homologation-validation de la
DREETS



La négociation de la GEPP en pratique

L'obligation de loyauté

(encore et toujours...)

- Le droit d'**accès à la négociation** : Attention à la pratique des bilatérales et concertations
- Le droit à **l'information** : Bilan de l'accord précédent, cartographie des effectifs, budgets alloués à la formation,...
- Le droit à **la réflexion** : Exiger un calendrier permettant une négociation sérieuse
- Le droit à **la discussion** : Formaliser les revendications, exiger des réponses argumentées, être attentif aux décisions unilatérales en cours de négociation

Intérêt d'un accord de méthode

Clarifier les **conditions de la négociation** (thèmes, informations, calendrier, modalités,...)

Bénéficier de **moyens de négociation spécifiques** (heures de délégation, recours à un expert pour assister les organisations syndicales, formation à la GEPP ou budget dédié à cette formation, prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement des membres de chaque délégation syndicale)

Le rôle du CSE

Modification des attributions du CSE : *"Les entreprises ayant conclu un accord relatif à la GPEC ne sont pas soumises, dans ce domaine, à l'obligation de consultation du CSE"* (article L 2312-14 alinéa 3)

Cass Soc - 29 mars 2023, n° 21-17.729 :

- Si un accord GPEC est conclu, le CSE n'a pas à être consulté sur ce volet dans le cadre de la consultation orientations stratégiques
- **MAIS le CSE doit être informé et consulté sur toute mesure ponctuelle résultant de la mise en œuvre d'un accord GPEC** au titre de ses attributions consultatives générales intéressant l'organisation et la gestion de l'entreprise

Portée des engagements de l'employeur

La force obligatoire de l'accord est consacré par la jurisprudence

Par deux fois la Cour de Cassation est venue condamner le Groupe SFR (Cass Soc 18 juin 2014 et 8 décembre 2016) par rapport au transfert d'un service entier auprès d'une société sous-traitante alors que SFR avait signé un an auparavant un accord GPEC dans lequel l'employeur s'engageait à **« maintenir une stabilité globale des effectifs »**

Pour la Cour de Cassation la décision de transfert qui emporte exclusion des salariés du groupe *« méconnaît l'engagement spécifiquement pris dans l'accord GPEC et prive les salariés d'une chance de conserver leur leur emploi au sein du groupe »*



Portée des engagements de l'employeur

Dans le même ordre d'idée, la Cour d'Appel de Dijon a sanctionné une société d'assurance dans un litige individuel prud'homal de **prise d'acte de la rupture du contrat de travail** :

« en ne mettant pas en œuvre les mesures d'accompagnement spécifiques qu'elle avait elle-même édictées dans le cadre d'un accord GPEC et en imposant à la salariée une modification unilatérale de ses fonctions avec la signature d'un avenant au contrat de travail, la SA Mutant Assurance a agi de mauvaise foi, manquant ainsi de loyauté dans l'exécution de ses obligations d'employeur » (CA Dijon 30 septembre 2010 n°09-1093)