

GPEC : ENJEUX ET CADRE JURIDIQUE

La GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) n'est pas une notion nouvelle.⁽¹⁾ Mais l'entrée explicite de ce terme dans le Code du travail date de la loi Borloo du 18 janvier 2005 qui prévoit une négociation triennale sur la GPEC dans les entreprises ou groupes occupant au moins trois cent salariés et dans les branches professionnelles.⁽²⁾ Depuis quelques temps, elle se répand dans le paysage social : soixante-quatorze accords signés en huit mois,⁽³⁾ jurisprudence déjà abondante et diverse, nombreux articles de doctrine.⁽⁴⁾ Au centre du débat : les relations entre la GPEC, les restructurations et les PSE (Plans de sauvegarde de l'emploi) qui les accompagnent. Comme la plupart des « mesures d'ordre social » édictées ces dernières années, les règles de la GPEC sont complexes, voire obscures sur certains aspects. Le patronat peut y trouver des ressources supplémentaires pour conduire des restructurations à froid et limiter les capacités d'intervention des comités d'entreprise, mais nous pouvons aussi en faire un outil d'intervention des salariés dans les choix économiques des entreprises, un levier d'action efficace pour la défense de l'emploi en quantité et en qualité, un moyen de donner consistance à l'article L.930-1 du Code du travail :⁽⁵⁾ « *L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations (...).* »

C'est dans cet état d'esprit offensif que la CGT a décidé d'aborder la GPEC. Cette démarche suppose de bien connaître son cadre juridique, qui mêle étroitement droits nouveaux, dispositions perverses et potentialités que la pratique et la jurisprudence devront interpréter dans un sens favorable aux salariés.

Retour sur les accords de méthode

Il nous faut d'abord rappeler ce que sont les accords de méthode. Avant la loi Borloo, l'information et la consultation en cas de restructuration était du seul ressort des comités d'entreprise disposant, selon la taille de l'entreprise et l'ampleur des licenciements envisagés, de droits (information, expertise) et de garanties procéduriales (délais, nombre de réunions, articulation entre les niveaux de consultation). Leur intervention se déroule en deux phases :⁽⁶⁾

- la consultation dite « Livre IV », basée sur l'article L.432-1 du Code du travail portant sur les aspects économiques des projets de l'employeur,
- la consultation dite « Livre III », basée sur les articles L.321-2 et L.321-3, portant sur le traitement des conséquences sociales de la restructuration.

Entre autres mesures sévères concernant les licenciements pour motifs économiques,⁽⁷⁾ la loi du 18 janvier 2005 a institué⁽⁸⁾ des accords dits « de méthode », régis par l'article L.320-3 du Code du travail (voir encadré). La CGT conteste le principe même de ces accords : les prérogatives et règles de fonctionnement des IRP (institutions représentatives des personnels), émanations de l'ensemble des salariés, devraient être d'ordre public, donc fixées par la loi.⁽⁹⁾ En permettant à la négociation collective d'affaiblir ces règles, on porte atteinte à l'équilibre entre les deux piliers de la représentation des salariés existant en France, syndicats et IRP, d'autant que l'élaboration et la validité des accords collectifs ne reposent toujours pas sur des principes démocratiques.

Les modalités fixées par l'article L.320-3 aggravent encore la situation :

- les employeurs peuvent choisir le niveau de négociation qui leur est le plus favorable, entreprise, groupe ou branche.

- L'accord peut anticiper sur le contenu du PSE. Quelle est alors la signification de la consultation du comité d'entreprise sur les aspects économiques d'une restructuration si le traitement social est déjà déterminé ?
- Un accord de méthode peut conduire des syndicats à cogérer la mise en œuvre des licenciements.⁽¹⁰⁾

Article L.320-3

Des accords d'entreprise, de groupe ou de branche peuvent fixer, par dérogation aux dispositions du présent livre et du livre IV, les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise applicables lorsque l'employeur projette de prononcer le licenciement économique d'au moins dix salariés sur une même période de trente jours.

Ces accords fixent les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise est réuni et informé de la situation économique et financière de l'entreprise, et peut formuler des propositions alternatives au projet économique à l'origine d'une restructuration ayant des incidences sur l'emploi et obtenir une réponse motivée de l'employeur à ses propositions. Ils peuvent organiser la mise en œuvre d'actions de mobilité professionnelle et géographique au sein de l'entreprise et du groupe.

Ces accords peuvent aussi déterminer les conditions dans lesquelles l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné à l'article L. 321-4-1 fait l'objet d'un accord, et anticiper le contenu de celui-ci.

Les accords prévus au présent article ne peuvent déroger aux dispositions du troisième alinéa de l'article L. 321-1, à celles des onze premiers alinéas de l'article L. 321-4, ni à celles des articles L. 321-9 et L. 431-5.

Toute action en contestation visant tout ou partie de ces accords doit être formée, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la date d'accomplissement de la formalité prévue au premier alinéa de l'article L. 132-10. Toutefois, ce délai est porté à douze mois pour les accords qui déterminent ou anticipent le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné à l'article L. 321-4-1.

Souvent le patronat utilisera un accord de méthode pour « acheter sa sécurité juridique » : des moyens supplémentaires (expertise, financement de commissions, détachements syndicaux exceptionnels) seront proposés en échange d'un enfermement de la consultation dans des délais très stricts. C'est en général la phase d'examen économique - dont le Medef a toujours contesté le bien-fondé - qui en fera les frais. Il est regrettable que certains cabinets d'expertise y aient vu d'abord une occasion de développer leur intervention et facilité de fait la démarche patronale.

Cette appréciation, essentiellement négative, ne conduit pas la CGT à considérer qu'aucun accord de méthode ne doit être approuvé. Mais il faut mesurer le niveau du rapport de force à atteindre pour qu'un tel accord apporte des garanties supplémentaires.⁽¹¹⁾

L'article L.320-2

Cet article⁽¹²⁾ récemment retouché par la loi du 30 décembre 2006 concentre l'essentiel des difficultés juridiques et syndicales posées par la GPEC (voir le texte en encadré). Il prévoit une négociation triennale qui porte sur trois sujets de nature et d'effet très différents. Les deux premiers thèmes sont obligatoires, le troisième est une « possibilité » :

- 1) « *Les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi, ainsi que sur les salaires* ». Il s'agit d'un nouveau type d'accord de méthode confiant aux partenaires sociaux l'aménagement des prérogatives du comité d'entreprise.⁽¹³⁾
- 2) La mise en place d'un dispositif de GPEC et « *les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées* ». Cette partie de la négociation ne porte donc pas sur la méthode mais sur des dispositions substantielles.
- 3) Les accords de méthode au sens de l'article L.320-3 examiné ci-dessus. Autrement dit, la négociation pourra fixer à froid (jusqu'à trois ans à l'avance !) la façon dont le comité d'entreprise sera saisi d'une future restructuration et de ses conséquences, ainsi que le contenu d'un éventuel PSE.

Article L.320-2

I - Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens du II de l'article L. 439-1 qui occupent au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes de dimension communautaire au sens des deuxième et troisième alinéas de l'article L. 439-6 comportant au moins un établissement ou une entreprise de cent cinquante salariés en France, l'employeur est tenu d'engager tous les trois ans une négociation portant sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi ainsi que sur les salaires. La négociation porte également sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur laquelle le comité d'entreprise est informé, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés. Elle peut porter également, selon les modalités prévues à l'article L. 320-3, sur les matières mentionnées à cet article. (...)

Si un accord de groupe est conclu sur les thèmes inclus dans le champ de la négociation triennale visée à l'alinéa précédent, les entreprises comprises dans le périmètre de l'accord de groupe sont réputées avoir satisfait aux obligations du même alinéa.

Article L.432-1

Dans l'ordre économique, le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle du personnel.

Le comité d'entreprise est obligatoirement saisi en temps utile des projets de compression des effectifs ; il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application. Cet avis est transmis à l'autorité administrative compétente.

Le comité est informé et consulté sur les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, notamment en cas de fusion, de cession, de modification importante des structures de production de l'entreprise ainsi que lors de l'acquisition ou de la cession de filiales au sens de l'article L. 233-1 du code de commerce. Le chef d'entreprise doit indiquer les motifs des modifications projetées et consulter le comité sur les mesures qui sont envisagées à l'égard des salariés lorsque ces modifications comportent des conséquences pour eux-ci. Il est également tenu de consulter le comité d'entreprise lorsqu'il prend une participation dans une société et de l'informer lorsqu'il a connaissance d'une prise de participation dont son entreprise est l'objet. (...)

Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise. A défaut, les aides publiques en faveur des activités de recherche et de développement technologique sont suspendues.

La présence de ce troisième thème de négociation - non obligatoire rappelons-le - pourra être utilisée par le patronat pour dénaturer la GPEC en GPSE, Gestion prévisionnelle des suppressions d'emploi !

Le premier thème, obligatoire, risque de conduire à une limitation des prérogatives du comité d'entreprise dans l'ordre économique, telles que prévues par l'article L.432-1, reproduit en encadré. Nous pourrions cependant nous appuyer sur deux éléments :

- le texte sur la négociation triennale, contrairement à l'article L.320-3, ne comporte aucune notion de dérogation. L'article L.432-1 doit donc s'appliquer, tant dans son contenu que dans les modalités de consultation dégagées par la jurisprudence ;⁽¹⁴⁾
- le terme « stratégie de l'entreprise » apparaît pour la première fois dans le Code du travail; reste à donner un contenu précis et contraignant aux obligations qui en résultent pour l'employeur.

Des points à préciser

• Les entreprises concernées

L'article L.320-2 s'applique :

- Aux entreprises occupant au moins 300 salariés.
- Aux groupes occupant au moins 300 salariés. Rappelons succinctement qu'au sens du droit du travail,⁽¹⁵⁾ un groupe est constitué d'une entreprise dite dominante

ayant son siège social en France, de filiales (entreprises dont elle détient plus de 50% du capital) et de sociétés qu'elle contrôle par la détention de la majorité des droits de vote ou par la désignation de la majorité des membres des organes de direction.

- Aux entreprises ou groupe de dimension communautaire (c'est-à-dire employant au moins mille salariés dans l'Union européenne avec au moins deux établissements ou entreprises de cent cinquante salariés dans au moins deux états de l'Union) comportant au moins un établissement ou entreprise de cent cinquante salariés en France.

Mais attention, toutes les entreprises peuvent être concernées car l'article L.132-12-2 impose une négociation triennale sur les mêmes thèmes dans toutes les branches où existe une convention ou un accord de branche. L'articulation entre négociations de branche et d'entreprise pour celles qui y sont assujetties suit les règles de la loi Fillon du 4 mai 2004 : l'accord d'entreprise peut déroger à l'accord de branche, sauf si celui-ci a écarté explicitement cette possibilité. Notons que la GPEC est déjà regardée attentivement par l'Union professionnelle de l'Artisanat et par le patronat du secteur des services à la personne.

Quand un accord de groupe est conclu sur ces thèmes, il n'y a plus de négociation obligatoire dans les entreprises du groupe, contrairement à ce qui se passe pour les NAO (Négociations annuelles obligatoires).⁽¹⁶⁾

• Rôle des syndicats et du comité d'entreprise

Comme pour tout accord collectif,⁽¹⁷⁾ négociation et signature appartiennent aux syndicats. Sur le seul thème de la GPEC, il est prévu l'information du comité d'entreprise, disposition incongrue à un double titre :

- elle ne s'étend pas aux deux autres thèmes qui portent pourtant sur les prérogatives du comité,
- elle est en deçà des dispositions de l'article L.432-1 qui prévoit information **et consultation** sur des matières dont toute démarche de GPEC fait évidemment partie⁽¹⁸⁾ ; ce sont celles-là, et leur interprétation par la jurisprudence qu'il faudra faire appliquer.

En fait, l'articulation entre activité du syndicat, utilisation des IRP (de leur prérogatives et moyens) et mobilisation des salariés sera au cœur d'une négociation réussie d'un accord de GPEC.

La place de la formation dans un dispositif de GPEC⁽¹⁹⁾ va nous inciter à rechercher une bonne articulation entre les prérogatives des comités d'entreprise en matière de plan de formation et négociation syndicale sur ces questions. N'est-ce pas l'occasion d'une prise en compte offensive, plus collective et plus revendicative, d'un domaine trop souvent délégué à quelques militant-e-s intéressé-e-s ?

• Quand faut-il négocier ?

La négociation annuelle obligatoire est soumise à un régime précis : si l'employeur n'a pas pris d'initiative depuis douze mois suivant la précédente négociation, il doit l'engager à la demande d'une organisation syndicale représen-

tative dans un délai de quinze jours.⁽²⁰⁾ Pour la négociation triennale GPEC, rien n'est précisé. Dans le cas d'un employeur défaillant et sourd aux demandes, il faudra donc saisir le TGI, la compétence du référé paraissant aller de soi.⁽²¹⁾ Une difficulté supplémentaire tient à la date de la première négociation : la loi Borloo datant du 18 janvier 2005, un employeur peut-il différer la négociation jusqu'au 18 janvier 2008 ?

Plusieurs tribunaux ont déjà été saisis du problème, en tant que question accessoire à un litige portant sur l'articulation GPEC/PSE (que nous examinerons plus loin). Des réponses différentes ont été apportées.

- « Cette obligation légale pèse sur l'employeur depuis l'entrée en vigueur de la dite loi ».⁽²²⁾
- « La raison d'être [de cette négociation] montre assez clairement que les partenaires sociaux devaient l'organiser dès que possible ».⁽²³⁾

Mais en sens inverse :

- « [L'article L.320-2] ne contient que l'exigence d'ouvrir une négociation dans le délai de trois ans de la promulgation de la loi du 18 janvier 2005. »⁽²⁴⁾

D'autres décisions distinguent les cas où la négociation a été demandée par les syndicats⁽²⁵⁾ ou ne l'a pas été.⁽²⁶⁾

Lecture littérale (et restrictive) des obligations de l'employeur ou prise en compte de l'effet utile des négociations GPEC ? Le débat reste ouvert.

GPEC et traitement des restructurations

La mise en œuvre de la GPEC est-elle un préalable indispensable à l'établissement d'un PSE dans le cas d'une restructuration débouchant sur des licenciements ? Ce qui pourrait entraîner la suspension de ce dernier en cas de carence de négociation d'un accord GPEC ou de non application d'un tel accord.

Oui, ont répondu les TGI de Créteil (Ténovis), Nanterre (Cap Gémini),⁽²⁷⁾ Paris(Next IraOne), Colmar (Georgia Pacific France).

Non selon les TGI de Meaux (UPC France)⁽²⁸⁾ , Annecy (Téfal)⁽²⁹⁾ , Paris (Sanofi)⁽³⁰⁾ , Nanterre (Yoplait), Lille (La Redoute)⁽³¹⁾.

L'argumentation de ces derniers, reprise par une grande partie de la doctrine (voir la note 4) porte essentiellement sur les points suivants :

- Les négociations GPEC font partie de la vie « normale » d'une entreprise et se tiennent à intervalles réguliers, tandis que les consultations accompagnant une restructuration interviennent en période de crise, suite à des événements souvent imprévisibles et nécessitant des mesures à très court terme. Il s'agit donc de processus distincts par leur finalité et leur temporalité.
- Les restructurations peuvent être causées en tout ou partie par des événements qu'aucune GPEC n'aurait pu anticiper (OPA, fusion, fermeture d'un site...).
- Si le législateur avait voulu en faire un préalable à la négociation d'un PSE, il l'aurait dit explicitement

comme l'avait fait la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 (obligation de conclure d'un accord de RTT dans les entreprises où la durée collective du travail dépasse 35 heures, en préalable à l'établissement d'un PSE).⁽³²⁾

Il n'empêche que par sa structure même, l'article L.320-2 traite dans la même négociation de la GPEC et des accords de méthode en cas de restructuration. Le fait que ce dernier thème ne soit pas obligatoire n'y change rien :

- La circulaire d'application de la loi Borlooo⁽³³⁾ recommandait de l'intégrer aux négociations ; d'ailleurs cet article est inclus dans un chapitre de la loi Borloo totalement consacré aux restructurations.
- Deux dispositions législatives récentes (création du congé mobilité⁽³⁴⁾ et exonérations fiscales en cas de départ volontaire de salariés, dont l'emploi est « menacé » par les évolutions économiques ou technologiques », voir la note 12) intègrent dans les accords GPEC des mesures qui relèvent à l'évidence du traitement « social » des suppressions d'emplois. Nier tout lien entre GPEC et PSE est donc pour le moins discutable. Mais l'essentiel n'est pas là.

La validité des licenciements économiques

Le lien le plus fort et le plus porteur entre GPEC et gestion des restructurations est à chercher dans l'article L.321-1, alinéa 3 (reproduit en encadré). Nous considérons en effet que les efforts de reclassement imposés par ce texte, efforts dont l'insuffisance prive le licenciement de cause réelle et sérieuse, ne se limitent pas au seul moment de « crise ». Ces efforts doivent être entrepris en amont et c'est cela, pour nous, l'essence de la GPEC. La négociation triennale apparaît ainsi comme la mise en œuvre des obligations de maintien de la capacité à occuper un emploi prévues à l'article L.930-1 présenté ci-dessus. N'est-ce pas le sens du communiqué publié par la Cour de cassation quelques jours après les fameux arrêts « Pages Jaunes » :⁽³⁵⁾

« On peut d'ailleurs se demander si dans les entreprises où l'article L.320-2 du Code du travail s'applique, la nouvelle obligation de négocier sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et les mesures d'accompagnement susceptibles d'y être associées ainsi que sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et les salaires, ne devraient pas conduire à une approche plus rigoureuse des mesures de licenciement économique qui interviendraient par la suite, notamment lorsque la gestion prévisionnelle aura été défaillante ».

La question principale n'est donc pas la reconnaissance de la négociation triennale comme une formalité préalable aux consultations accompagnant une restructuration. Mais plutôt de faire de la GPEC une démarche obligatoire pour l'employeur dont l'absence ou l'insuffisance interdit toute suppression d'emploi. A y regarder de près, c'est ce raisonnement qui est à la base des décisions de TGI ordon-

nant la suspension de la consultation sur le PSE. Par exemple :

- dans la décision « Cap Gémini », le TGI de Nanterre note qu'un accord GPEC déjà signé prévoyait qu'une restructuration ne pourrait avoir lieu qu'une fois épuisées toutes les mesures prises dans cet accord, et constate qu'il n'a pas été respecté ;
- dans l'affaire « Georgia Pacific France », le TGI de Colmar justifie ainsi sa décision : « *Attendu qu'en l'espèce, cette négociation [GPEC] avait été réclamée lors de la négociation annuelle en juin 2006 et qu'il ne peut être soutenu que les organisations syndicales aient retardé la mise en place par leur abstention sur ce sujet précis [...] Attendu que cette mesure devient obligatoire dès lors que dans le cadre d'une procédure Livre III, l'entreprise envisage des ruptures de contrat de travail ; attendu qu'il faut implicitement répondre aux critères de l'article L.321-1 et vérifier si tous les efforts de formation et d'adaptation ont été effectifs (...)* ».

Vers la Sécurité sociale professionnelle

Pour la CGT, une véritable Sécurité sociale professionnelle doit reposer sur trois piliers :

- la résorption des situations de précarité,⁽³⁶⁾
- la sécurisation des CDI,
- une transition professionnelle vers un nouvel emploi stable lorsque la suppression de l'emploi occupé n'a pu être évitée.

La GPEC telle que nous voulons la conquérir concerne ces trois domaines.

- Elle devrait porter sur l'ensemble des salariés participant au processus de travail de l'entreprise, quelque soit leur statut et leur employeur au sens juridique.
- Elle ne se limite pas à l'adaptation des salariés à l'évolution de l'emploi ou à l'adéquation des ressources humaines de l'entreprise à ses objectifs stratégiques.

Article L.321-1

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées à l'alinéa précédent.

Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent ou, à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, sur un emploi d'une catégorie inférieure ne peut être réalisé dans le cadre de l'entreprise ou, le cas échéant, dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient. Les offres de reclassement proposées au salarié doivent être écrites et précises.

Elle doit aussi porter sur la qualité des emplois, l'amélioration des conditions de travail, des qualifications et des salaires comme facteurs d'efficacité économique et d'épanouissement au travail.

- Lorsqu'elle inclut la perspective de disparition ou de modifications importantes de postes de travail, elle doit rechercher en priorité le maintien des salariés dans l'entreprise ou le groupe et non pas favoriser leur départ en amont d'une restructuration (ce qui est la « philosophie » du congé mobilité ou autres dispositifs favorisant les départs volontaires).

Ces objectifs peuvent paraître ambitieux et fort éloignés d'un cadre juridique dont on a essayé de montrer la complexité et les pièges qu'il recèle.

Mais en même temps, ils ouvrent des perspectives dans un domaine - l'emploi, les restructurations - où nous sommes le plus souvent contraints d'agir en défensive et dans l'urgence. Ils donnent aussi des pistes sur ce que pourrait être une intervention permanente des salariés, de leurs organisations, sur la gestion des entreprises.

Notes

⁽¹⁾ On la trouve dans l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 relatif à la sécurité de l'emploi, puis dans la loi du 2 août 1989 « relative à la prévention économique et sociale des licenciements économiques ». Voir le numéro spécial du Droit ouvrier, juillet août 2005 et notamment les contributions de Tamar KATZ et Marie-France BIED CHARRETON.

⁽²⁾ Articles L.320-2 et L.132-12-2. On examinera plus loin les différents champs possibles de cette négociation.

⁽³⁾ Déclaration de Gérard LARCHER le 22 janvier 2007, lors d'une conférence « Pour une gestion de l'emploi socialement responsable » organisée par *Liaisons sociales* et le groupe Alpha.

⁽⁴⁾ Par exemple : La Semaine juridique du 9 janvier 2007; Semaine sociale Lamy n° 1291 du 22 janvier 2007 (« GPEC/PSE, une liaison devenue dangereuse ? »).

⁽⁵⁾ Article issu de la loi du 4 mai 2004 (volet formation professionnelle) et encore bien peu connu.

⁽⁶⁾ La concomitance ou la succession de ces deux phases a fait l'objet de multiples débats tenant à la fois du droit et de la tactique syndicale. Pour la Cour de cassation, « [s'il s'agit de] deux procédures distinctes qui doivent être respectées l'une et l'autre, il n'en résulte pas que ces deux procédures, qui peuvent être conduites de manière concomitante sous réserve du respect des délais les plus favorables, doivent l'être nécessairement » (Cass. soc. 2 mars 1999, n° 97-16489). La loi de « modernisation sociale » du 17 janvier 2002 avait prévu que la consultation « Livre III » devait être engagée après l'achèvement de la consultation « Livre IV ». Disposition annulée par la loi Borloo qui réécrit l'article L.321-3 en précisant « [les employeurs] peuvent procéder à ces opérations concomitamment à la mise en œuvre des procédures de consultation prévues par l'article L.432-1 ».

⁽⁷⁾ Pour un exposé et une analyse particulièrement pertinents, voir le numéro spécial du Droit ouvrier, juillet août 2005.

⁽⁸⁾ Ces accords avaient été mis en place « à titre expérimental » par la loi Fillon du 4 janvier 2003 sous une forme moins virulente : il s'agissait uniquement d'accords d'entreprise qui devaient être majoritaires, et le comité d'entreprise devait être consulté.

⁽⁹⁾ Ce qui n'interdit pas de les améliorer par accord collectif avec les syndicats ou accord atypique avec le comité d'entreprise lui-même.

⁽¹⁰⁾ Beaucoup prévoient la mise en place de commissions qui décideraient, par exemple, de la validité et donc du financement du projet personnel présenté par un salarié licenciable.

⁽¹¹⁾ De tels accords ont notamment été utiles lors de restructurations complexes où l'articulation des niveaux de consultation devaient nécessairement faire l'objet d'une concertation préalable.

⁽¹²⁾ Il s'agit en fait du point I de l'article L.320-2 sous sa forme actuelle. En effet, la loi de financement de la Sécurité sociale du 21 décembre 2006 a rajouté un paragraphe II à l'article initial, portant sur la fiscalité des indemnités de départ volontaire de salariés dont l'emploi est qualifié comme étant « menacé par les évolutions économiques ou technologiques ». Cette qualification peut résulter de la négociation triennale prévue par l'article L.320-2 initial. Nous n'en traitons pas ici.

⁽¹³⁾ C'est à la mode ! La loi du 30 décembre 2006 a en effet prévu qu'un accord collectif pourrait « adapter les modalités d'information du comité d'entreprise » dans les entreprises occupant au moins trois cent salariés. Voir le n° 11 du Droit en liberté, page 2.

⁽¹⁴⁾ Tout (ou presque) est dans « *Le Droit des comités d'entreprises* » par Maurice COHEN et Laurent MILET, éditions LGDJ.

⁽¹⁵⁾ Code du travail, article L.439-1 et Code du commerce, articles L.233-1, L.233-3 et L.233-16.

⁽¹⁶⁾ Articles L.132-27 et suivants du Code du travail.

⁽¹⁷⁾ Les cas où la négociation appartient aux IRP ou à des salariés mandatés devraient rarement concerner les entreprises occupant au moins trois cent salariés.

⁽¹⁸⁾ Sur l'origine et la critique de cette étrange disposition, voir le Droit en liberté n° 11, p.2 et 3.

⁽¹⁹⁾ Voir l'article « Mais qu'est-ce donc qu'un dispositif de GPEC ? » dans ce bulletin.

⁽²⁰⁾ Code du travail, article L.132-28.

⁽²¹⁾ Procédure qui a l'avantage supplémentaire d'être dispensée du ministère d'avocat.

⁽²²⁾ TGI Paris, référé 5 octobre 2006, n° 06/57817 (NextIraOne).

⁽²³⁾ TGI Créteil, référé 29 novembre 2006, n° 06/01730 (Ténovis).

⁽²⁴⁾ TGI Brest, référé 27 octobre 2006, n° 06/00316 (Jabil circuit).

⁽²⁵⁾ Le TGI de Colmar (référé 22 janvier 2007, n° 07/00007) suspend le PSE d'une entreprise faute d'avoir engagé la négociation GPEC réclamée en juin 2006 (Georgia Pacific France)..

⁽²⁶⁾ Le TGI de Nanterre (référé 28 septembre 2006 n° 06/0189, confirmé par la Cour d'appel de Versailles, 15 novembre 2006, n° 06/06930) déboute le CE d'une demande de suspension d'une procédure de consultation en notant que les syndicats n'avaient pas demandé l'ouverture d'une négociation GPEC.

⁽²⁷⁾ TGI Nanterre, référé 5 septembre 2006 n° 06/01923.

⁽²⁸⁾ TGI Meaux, référé 31 octobre 2006 n° 06/00577.

⁽²⁹⁾ TGI Annecy, référé 10 janvier 2007 n° 06/02037.

⁽³⁰⁾ TGI Paris, référé 11 janvier 2007 n° 06/60103.

⁽³¹⁾ TGI Lille, référé 13 février 2007 n° 06/02133.

⁽³²⁾ Disposition abrogée... par la loi Borloo du 18 juin 2005.

⁽³³⁾ DGEFP-DRT n° 2005-47 du 30 décembre 2005.

⁽³⁴⁾ Sur ce « monstre juridique », voir le n° 11 du Droit en liberté, p. 3.

⁽³⁵⁾ Cass. soc. 11 janvier 2006, n° 04-46201 et autres.

⁽³⁶⁾ 55,2% des ruptures d'emplois dans le secteur privé (hors intérim) sont dus à une fin de contrat précaire.

Pour en savoir plus sur la GPEC

- Le Droit ouvrier, numéro spécial juillet/août 2005.
 - La formation professionnelle après la loi du 4 mai 2004, RPDS n° 712-713, août-septembre 2004.
 - La négociation collective après la loi du 4 mai 2004, RPDS n° 710, juin 2004.
 - Le licenciement économique après la loi du 18 janvier 2005, RPDS n° 724-725, août-septembre 2005.
- (Notamment : « *Les accords de méthodes* », F. SIGNORELLO.)