

Guide
pratique
du militant



Négociation GPEC de l'Entreprise



© Adobe Stock

Septembre 2023



Négociation GPEC DE L'entreprise

- **Partie 1 : Comprendre la GPEC**
- **Partie 2 : Négocier la GPEC**
- **Partie 3 : Les préconisations de la CGT**
- **Partie 4 : La GPEC et le CSE**



• **Partie 1 : Comprendre la GPEC**

Partie 1 : Comprendre la GPEC P. 5

1. Les finalités d'un dispositif de GPEC P. 5

A- La GPEC, outil pour la définition d'une politique de sécurisation de l'emploi dans l'entreprise : L'ANI du 10 février 1969. P. 5

B- La GPEC, dispositif au cœur des objectifs et des mesures de sécurisation des parcours professionnels des salariés : L'ANI du 11 janvier 2008. P. 5-6

C- La GPEC, outil d'anticipation de l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications : L'ANI du 14 novembre 2008. P.6

2. Typologie des dispositifs de GPEC P.7

A- Les accords de GPEC « à froid » : Négocier à moyen et long terme sur la formation, les parcours professionnels, voire la mobilité. P.7

B- Les accords de GPEC « à chaud » : Négocier un ajustement du niveau de l'emploi, sur les emplois menacés. P.7-8

C- Les accords de GPEC « à tiède » : Négocier à la fois sur des mesures à froid et à chaud. P.8

3. Distinction entre GPEC et GPEPPMM ? P.8

Une distinction purement formelle. P.8



Partie 2 : Négocier la GPEC

Le cadre légal de la négociation de la GPEC. P.9

I - La faculté de négocier un accord de méthode sur le thème de la GPEC : P.9

- A. Bases juridiques : L 2242-2 et L 2242-10 à L 2242-12 du Ct. P.9
- B. Champ de négociation entreprise et groupe d'au moins
- C. 300 salariés. P.10
- D. L'objet de la négociation d'un accord de méthode. P.10
- E. Les effets d'un accord de méthode sur la GPEC. P.10

II - L'obligation de négocier périodiquement au fond sur la GPEC P.11

- A. Bases juridiques : L 2242-13, L 2242-20 et L 2242-21 du Ct. P.11
- B. Champ de la négociation entreprise et groupe d'au moins
- C. 300salariés. P.11
- D. La négociation doit s'engager d'après les orientations stratégiques et les conséquences, ainsi que d'après les enjeux environnementaux. P.11-12

III - L'objet de la négociation au fond de la GPEC P.12

- A. Principes et modalités de la négociation P.12
- B. Contenu et sujets de la négociation obligatoire : P.13-14
 - a - Paquet 1 P.13
 - b - Paquet 3 P.13
 - c - Paquet 4 P.13
 - d - Paquet 5 P.13
 - e - Paquet 6 P.13
 - f - QUID du paquet 2 ? P. 13-14
 - h - Une clause de bilan. P14
- C. Contenu et sujet de la négociation facultative P.14-15
 - a - Paquet facultatif 1 P.14
 - b - Paquet facultatif 2 P.15
 - c - Paquet facultatif 3 P.15
 - d - Paquet facultatif 4 P.15
 - e - Paquet facultatif 5 P.15
- D. Rédaction obligatoire d'un procès-verbal de désaccord en cas d'échec des négociations. P.15





Partie 3 : Les préconisations de la CGT

Partie 3 : Les préconisations de la CGT :

P.15-16-17

Règle d'or : En tout état de cause la CGT doit toujours privilégier la GPEC à Froid.

P.15

1. Définir un préambule.

P.15

2. Toujours faire appel au volontariat lorsque le contrat de travail est impacté.

P.16

3. Nécessité de prendre en compte la situation individuelle des salariés

P.16

4. Clauses sur la prise en compte de la problématique de l'égalité professionnelle.

P.16

5. Ne pas négocier les mesures de mobilité de l'article L 2242-20-2° du Ct.

P.16



© Adobe Stock





Partie 4 : La GPEC et le CSE

Partie 4 : La GPEC et le CSE :	P.17
1. Pas de consultation préalable du CSE lors de l'ouverture des négociations.	P.17
2. Définition de mesures de consultation dérogatoires du CSE dans un accord de méthode de GPEC.	P.17
3. Les cas de mise en œuvre d'un accord de GPEC avec consultations obligatoires.	P.17
4. Consultation annuelle sur les orientations stratégiques et la politique sociale.	P.17-18
5. Consultation trimestrielle sur l'évolution des effectifs, des qualifications et la situation des contrats précaires.	P.18
6. Sur l'obligation d'ouvrir des négociations en matière de GPEC et la mise en œuvre d'une procédure de licenciement économique collective ?	P.18
Index :	P.19





Partie 1 : Comprendre la GPEC

I. Les finalités d'un dispositif de GPEC

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétence est un outil d'administration des « Ressources humaines ». Comme la GPEC n'est pas un dispositif défini par la loi elle-même, il convient de se référer aux Accords Nationaux Interprofessionnels existants, afin d'en comprendre les finalités.

A. La GPEC, outil pour la définition d'une « politique de sécurisation de l'emploi dans l'entreprise ».

Selon **l'ANI du 10 février 1969**, la GPEC est un outil destiné à permettre aux entreprises de jouer leur rôle de sécurisation des emplois. Outil d'anticipation, la GPEC doit permettre aux entreprises de s'efforcer de faire des prévisions de façon à établir les bases d'une politique de l'emploi [...]. Lorsqu'elles entreprennent des opérations [...] elles doivent intégrer dans leurs études préliminaires les incidences prévisibles en ce qui concerne l'emploi et préparer les solutions permettant de réduire les éventuels licenciements, notamment par un effort de formation facilitant des mutations internes [...].

B. La GPEC, dispositif au cœur des « objectifs et des mesures de sécurisation des parcours professionnels des salariés ».

Selon **l'article 9 de l'ANI du 11 janvier 2008**, la GPEC revêt une grande importance pour la sécurisation des parcours professionnels [...]. Elle doit suivre les grands principes directeurs suivants :

- - « La GPEC a pour objet de faciliter, tant pour les salariés que pour les entreprises, l'anticipation des besoins d'évolution et de développement des compétences en fonction de la stratégie de l'entreprise ainsi que des évolutions économiques, démographiques et technologiques prévisibles. »
- - « La GPEC doit constituer ainsi pour les salariés un outil majeur pour faciliter les évolutions de carrière internes ou externes, choisies ou acceptées, en leur permettant de disposer de points de repère dans la gestion de leur parcours professionnel. Elle est un facteur essentiel de sécurisation des parcours professionnels des salariés. Elle constitue conjointement pour les entreprises un élément de dynamisme économique. »
- - « Pour produire sa pleine efficacité, la GPEC doit s'inscrire dans le cadre d'un dialogue social dynamique avec les représentants du personnel, en prenant appui sur la stratégie économique définie par l'entreprise. »
- - « Elle doit permettre, lorsqu'ils existent, d'articuler et de mettre en cohérence les accords de développement des compétences, les accords sur la formation professionnelle et les accords relatifs à la mobilité ».
- - « En tant que démarche globale d'anticipation, la GPEC doit être entièrement dissociée de la gestion des procédures de licenciements collectifs et des PSE »





Partie 1 : Comprendre la GPEC

C. La GPEC, « outil d'anticipation de l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications ».

Selon les dispositions de l'ANI du 14 novembre 2008, « la finalité de la GPEC est d'anticiper les évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications, liées aux mutations économiques, démographiques et technologiques prévisibles, au regard des stratégies des entreprises, pour permettre à celles-ci de renforcer leur dynamisme et leur compétitivité et aux salariés de disposer des informations et des outils dont ils ont besoin pour être les acteurs de leur parcours professionnel [...] ».

- ◆ La GPEC est une « démarche globale d'anticipation qui doit favoriser la gestion des compétences en couplant les données prospectives retenues avec la disponibilité des compétences des salariés afin de faciliter les évolutions de carrière [...] ».
- ◆ La GPEC suppose donc « la réalisation d'un diagnostic qualitatif et quantitatif de l'emploi, des métiers et des compétences [...] au moyen d'instruments collectifs et individuels [...] ».

Il est essentiel que la GPEC permette « d'établir un état des lieux des métiers et des compétences disponibles ou nécessaires dans le cadre des évolutions des activités [...] ». Elle doit « prendre en compte de manière prioritaire les personnes les plus exposées au risque de rupture de leur parcours professionnel et celles qui ont des difficultés à accéder à l'emploi stable. Elle doit donc avoir entre autres objectifs de :

- Porter une attention particulière aux salariés les plus exposés aux conséquences des évolutions économiques ou technologiques et notamment les salariés qui travaillent dans des métiers qui sont potentiellement en décroissance ;
- Améliorer la gestion des âges (jeunes et seniors) ;
- Prendre en compte la mise en œuvre de la mixité professionnelle et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Contribuer à une utilisation responsable des contrats (y compris des contrats de travail à temps partiel). »





Partie 1 : Comprendre la GPEC

II. Typologie des dispositifs de GPEC :

Si l'on excepte les accords de méthode dont l'objet consiste seulement à définir les modalités d'une négociation de GPEC ultérieure, les accords négociés sur le fond peuvent quant à eux, et selon la situation économique et sociale de l'entreprise, être classés en 3 catégories particulières.

A - Les accords de GPEC négociés « à froid » :

- L'entreprise ne connaît pas de menaces immédiates sur l'emploi.
- Il ne s'agit pas de négocier des mesures d'ajustement du niveau de l'emploi.
- Les mesures sont négociées pour des échéances à moyen et long terme.
- Ces accords sont négociés dans une logique d'anticipation et d'adaptation prévisionnelle des compétences. Le contenu de ces accords porte essentiellement sur des mesures d'analyse des emplois et des besoins en compétences, sur des mesures touchant à la formation professionnelle, sur les modalités pratiques du recours aux différents dispositifs de formation (VAE, CPF, entretien professionnel, bilan de compétences etc.), sur la question des parcours professionnels, ou encore sur la mobilité géographique ou professionnelle à moyen et long terme dans l'entreprise ou le groupe.
- En substance un tel accord de GPEC tend plutôt à définir des mesures qui ressortent du cadre prévu à l'article L 2242-20 du Ct, exception faite du point 2 de cet article.

B - Les accords de GPEC négociés « à chaud » :

Il s'agit essentiellement de négocier sur des mesures d'ajustement du niveau de l'emploi, sans recours aux licenciements économiques.

Contrairement au PSE, l'objet de la GPEC ne consiste pas à faciliter le droit au reclassement des salariés dont le licenciement économique ne peut être évité. Et pour cause, au stade de la GPEC, le licenciement n'est pas encore envisagé.

Cependant, l'accord de GPEC à chaud est négocié en raison d'échéances organisationnelles dont la mise en œuvre est rendue nécessaire à très court terme et qui sont également susceptibles d'impacter le niveau d'emploi.

Les mesures négociées dans un tel accord peuvent notamment porter sur la définition des catégories d'emplois menacées par les évolutions technologiques ou économiques, sur les conditions et modalités d'un reclassement des salariés, sur les conditions et modalités de recours aux départs volontaires, sur des congés de mobilité au sens des articles L 1237-18 et suivants du Ct, ou sur des mesures de mobilité professionnelle et géographique au sens de l'article L 2254-2 du Ct.





Partie 1 : Comprendre la GPEC

Un accord GEPC à chaud peut également, lorsque l'employeur envisage de prononcer des licenciements économiques d'au moins 10 salariés sur une période de trente jours, porter sur la négociation de dispositions dérogatoires touchant aux modalités d'information et de consultation du CSE, ainsi que sur les modalités de recours à une expertise. L'accord peut également définir les conditions selon lesquelles le CSE peut formuler des propositions alternatives au projet économique à l'origine de la restructuration.

En substance, un tel accord de GPEC tend plutôt à définir des mesures qui ressortent du cadre prévu à l'article L 2242-21 du Ct

C - Les accords de GPEC mixtes ou négociés « à tiède» :

Il s'agit d'accords qui empruntent certaines de leurs mesures aux accords à chaud et à froid. Ces accords de GPEC sont dans l'anticipation de contraintes organisationnelles et économiques à un horizon identifié

Après avoir identifié certaines catégories d'emplois menacées à terme, ces accords privilégient les mesures de mobilité interne ou externe, les dispositifs de type congé de mobilité, les départs au volontariat (départs à la retraite, ruptures conventionnelles, etc. ...), et les conditions et modalités du recours à l'activité partielle.

En pratique, les mesures de GPEC à froid ne s'avèrent plus adaptées aux contraintes temporelles et organisationnelles de l'entreprise. Dans le même temps, la négociation d'un dispositif à chaud et à très court terme n'est pas encore justifié par ces mêmes contraintes temporelles d'ordre économique et organisationnel.

III - Distinction entre GPEC et GEPPMM

Les dispositions du code du travail décrites ci-après parlent de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et de la Mixité des Métiers (GEPPMM) et non plus de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).

Selon une acception précise, la GPEC désignerait un outil technique particulier inséré dans le dispositif plus large de la GEPPMM et dont l'objet consisterait plus spécifiquement à analyser les évolutions prévisibles des métiers, des compétences et des qualifications, afin de pouvoir définir un programme d'anticipation et d'adaptation des besoins des salariés et de l'entreprise.

Mais selon une acception plus large, les abréviations de la GPEC et de la GEPPMM sont très similaires et renvoient en pratique toutes deux à la même négociation et au même dispositif négocié.





Partie 1 : Comprendre la GPEC

En effet si, à la différence de la GEPC, la GEPPMM doit obligatoirement intégrer la négociation de la question des parcours professionnels et celle de la mixité des métiers, la négociation de la GPEC a toujours été associée et corrélée avec celle de la formation professionnelle tout au long de la vie, ainsi qu'avec celle des carrières, et ce même si anciennement le thème de la formation professionnelle était présenté comme un thème de négociation séparé.

En ce sens, la négociation sur les parcours professionnels du dispositif de GEPPMM ne diffère pas de celle d'un dispositif de GPEC.

La question de la « mixité des métiers » ne semble quant à elle pas pouvoir se détacher clairement de celle des parcours professionnels, de la formation ou de la gestion des carrières.

Notons en effet que cette gestion concerne les métiers et non la mixité en général, et tend à priori et naturellement à se confondre avec celle des parcours professionnels.

Il n'y a donc pas lieu d'opérer une distinction substantielle déterminante entre les acronymes GPEC et GEPPMM.





Partie 2 : Négocier la GPEC

Le cadre légal de la négociation de la GPEC :

Initialement introduite par la loi du 18 janvier 2005, l'obligation de négocier un dispositif de GPEC à évoluée à la faveur de plusieurs interventions législatives.

Les lois du 14 juin 2003 et du 5 mars 2014, ont étendu les thèmes de négociation de la GPEC, tandis que la loi du 17 août 2015 a intégré la négociation du dispositif de GPEC dans un thème plus large traitant de la gestion des emplois et des parcours professionnels et de la mixité des métiers (GEPPM).

Les dispositions régissant actuellement la GPEC résultent de l'ordonnance du 22 septembre 2017.

Les dispositions du code du travail traitant du sujet de la négociation d'une GPEC en entreprise sont donc les suivantes.

Précisons qu'en matière de GPEC ou GEPPMM, la loi ne définit que des obligations de négociation et non de conclusion.

I - La faculté de négocier un accord de Méthode sur le thème de la GPEC.

A - Bases juridiques : Articles L 2242-2 et L 2242-10 à L 2242-12 du Ct.

La GPEC peut tout d'abord être traitée dans le cadre de la négociation d'un Accord de Méthode dont l'objet consiste seulement à définir les modalités de la négociation ultérieure d'un accord de GPEC.

La négociation d'un accord de méthode n'est pas obligatoire, mais si un tel accord est signé il ne peut porter ses effets qu'à 4 ans maximum. Cet accord est validé selon les règles du droit commun prévues à l'article L 2232-12 du Ct.

La négociation d'un accord de méthode permet de délimiter les thèmes de GPEC que les parties choisissent et s'engagent à négocier ultérieurement. A contrario l'accord de méthode permet de ne pas engager de négociations sur tous les thèmes de la GPEC comme le prévoit les dispositions supplétives de la loi.





Partie 2 : Négocier la GPEC

B - La négociation d'un accord de méthode sur la GPEC n'est cependant ouverte :

- Qu'aux entreprises d'au moins 300 salariés,
- Qu'aux groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés dont l'entreprise dominante est située sur le territoire français, et
- Qu'aux entreprises ou groupe d'entreprises ou d'établissements comptant 150 salariés au moins sur le territoire français, et appartenant à un groupe d'entreprise de dimension communautaire d'au moins 1000 salariés.

C - L'objet de la négociation d'un accord de méthode sur la GPEC est encadré :

A côté le cas échéant des autres thèmes de négociation prévus à l'article L2242-1 du Ct, la négociation d'un accord de méthode sur le thème de la GPEC devra porter sur :

- Le fait que la GPEC fera l'objet d'une négociation ultérieure obligatoire,
- Le calendrier et les lieux de négociation de la GPEC,
- Les thèmes de GPEC choisis (au sens des articles L 2242-20 et L 2242-21 du Ct),
- La périodicité de négociation de la GPEC qui ne peut dépasser 4 ans,
- Les modalités de négociation dont les informations que l'employeur s'engage à remettre aux négociateurs (portant notamment sur l'orientation des stratégies de l'entreprise), et la date de la remise de cette information,
- Les modalités de suivi des engagements souscrits dans cet accord de méthode (commission de suivi).

D - Les effets d'un accord de méthode signé sur le thème de la GPEC :

Lorsqu'un accord de méthode portant sur le thème de la GPEC est signé, les effets principaux de cet accord de méthode consistent :

- De ne négocier que sur les thèmes choisis,
- Conformément à l'article L 2242-13 du Ct et lorsque l'accord de méthode est signé au sein d'une entreprise, à reporter l'obligations de négociation trisannuelle sur la GPEC elle-même,
- Conformément à l'article L 2232-33 du Ct et lorsque l'accord de méthode est négocié au sein d'un groupe (tel qu'indiqué dans l'article L 2242-2 du Ct), de dispenser les entreprises appartenant à ce groupe d'avoir à négocier tous les 3 ans sur le dispositif de GPEC lui-même.





Partie 2 : Négocier la GPEC

II - L'obligation de négocier périodiquement au fond sur le thème de la GPEC.

A - Bases juridiques : L 2242-13, L 2242-20 et L 2242-21 du Ct.

La négociation au fond d'un dispositif conventionnel de GPEC ou de GPEPP doit avoir lieu tous les 3 ans à défaut d'accord de méthode signé sur ce sujet. L'initiative de cette négociation appartient à l'employeur.

A défaut d'existence d'un d'accord de GPEC et à défaut d'initiative de négociation d'un tel accord depuis plus de 3 ans, une organisation syndicale représentative est autorisée à imposer l'ouverture de ces négociations.

B- La négociation d'un accord de GPEC ne s'impose :

- ◆ Qu'aux entreprises d'au moins 300 salariés.
- ◆ Qu'aux groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés dont l'entreprise dominante est située sur le territoire français.
- ◆ Qu'aux entreprises ou groupe d'entreprises ou d'établissements comptant 150 salariés au moins sur le territoire français, et appartenant à un groupe d'entreprise de dimension communautaire d'au moins 1000 salariés.

C - La négociation doit s'engager d'après les orientations stratégiques et leurs conséquences ainsi que d'après les enjeux environnementaux :

La loi ne définit pas de liste d'informations sur les orientations stratégiques de l'entreprise ou du groupe devant être mises à la connaissance des organisations syndicales représentatives lors de la négociation d'un accord de GPEC.

Il est toutefois possible de définir dans l'accord de méthode une liste d'informations.

A tout le moins et à défaut de telles stipulations, ces informations sont celles qui sont portées à la connaissance du CSE à l'occasion de sa consultation périodique sur le sujet des orientations stratégiques (consultation en principe annuelle à défaut d'accord contraire), et ce conformément aux dispositions des articles L 2312-17, L 2312-22, L 2312-24 du Ct.

Conformément aux articles L 2315-87 et L 2315-8-7-1 du Ct il est également possible de faire appel à un expert dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise ou de groupe, afin de pouvoir identifier une liste d'informations nécessaires.



Partie 2 : Négocier la GPEC

Rappelons aussi que la BDESE doit conformément à l'article R 2312-7 du Ct contenir des informations sur le thème des orientations stratégiques.

Ces informations devraient selon nous concerner entre autres l'investissement matériel et immatériel, les informations environnementales, les flux financiers à destination de l'entreprise, les partenariats, et pour les entreprises appartenant à un groupe, les transferts commerciaux entre les entités du groupe

Depuis la loi du 22 août 2021, la négociation d'un accord de GPEC doit également tenir compte des enjeux de la transition écologique.

III - L'objet des négociations au fond de la GPEC

A - Principes et modalités de la négociation.

La négociation d'un accord de GPEC porte sur un certain nombre de sujets dont certains sont des sujets de négociation obligatoire et d'autres sont des sujets de négociation facultative.

L'obligation de négocier impose aux parties de négocier de bonne foi et de manière loyale sur tous les sujets de négociation. Cela suppose notamment que la négociation ait été effectivement engagée sur tous ces sujets (en réalité sur chaque paquet), que les organisations syndicales aient un minimum d'informations, que les propositions et contrepropositions aient été entendues et discutées, et qu'il n'y ait pas de rupture brutale des négociations.

Précisons que la loi définit l'ensemble de ces sujets par « paquets ».

Pour les sujets obligatoires ces sujets sont énoncés dans les points 1° à 6° de l'article L 2242-20 du Ct. Pour les sujets facultatifs les sujets de négociation sont énoncés dans les points 1° à 6° de l'article L 2242-21 du Ct.

L'obligation de négocier porte donc sur les paquets mais pas nécessairement sur tous les éléments de ces paquets.

Notons que s'il n'existe pas d'obligation de négocier sur les sujets facultatifs, l'ouverture de négociations sur ces sujets impose aux parties de les négocier également de bonne foi et loyalement.

L'obligation de négocier de bonne foi et loyalement n'impose cependant pas d'aboutir à une signature.

Bien que la loi ne l'énonce pas il est conseillé de négocier un préambule indiquant les finalités choisies et la typologie de la GPEC.





Partie 2 : Négocier la GPEC

B- Contenu et sujets de la négociation obligatoire :

Bases juridiques : Les sujets de négociation obligatoire sont énoncés à l'article L 2242-20 du Ct.

Paquet n° 1° :

- ◆ Les modalités de mise en place d'un dispositif de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des compétences (au sens des outils de gestion des ressources humaines)
- ◆ Mesures d'accompagnement en matière de formation
- ◆ Mesures d'accompagnement d'abondement de compte personnel de formation,
- ◆ Mesures de Validation des acquis de l'expérience,
- ◆ Mesure de Bilan de compétence
- ◆ Mesures d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique autre que celles de l'article L 2254-2 Ct

Paquet n°3 :

- ◆ Les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle,
- ◆ Les objectifs du plan de développement des compétences, portant définition en particulier des catégories de salariés et d'emploi pour lesquelles des mesures sont à mettre en œuvre prioritairement,
- ◆ Les compétences et les qualifications à faire acquérir pendant la période d'effet de l'accord,
- ◆ Les critères et les modalités d'abondement par l'employeur des Comptes Personnels de Formation.

Paquet n° 4 :

- ◆ Les perspectives de recours aux contrats de travail selon leur nature,
- ◆ Les perspectives de recours à des temps partiels,
- ◆ Les perspectives de recours aux « stages »,
- ◆ Les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires au profit des CDI.

Paquet n°5 :

- ◆ Les conditions d'information des entreprises sous-traitantes des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, emplois ou compétences.

Paquet n° 6 :

- ◆ Le traitement du déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et les conditions d'exercice de leurs fonctions.





Partie 2 : Négocier la GPEC

Quid du Paquet n°2 ?

- ◆ Notons en premier lieu que la négociation des sujets du paquet n° 2 est introduite par l'expression « le cas échéant », ce qui indique qu'elle est facultative et non obligatoire. Ces sujets traitent des conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise prévue à l'article L. 2254-2 du Ct.
- ◆ Notons en second lieu que si la négociation à lieu sur ce sujet ces dispositions doivent faire l'objet d'un chapitre spécifique en raison des effets juridiques dérogatoires et très contraignants pour le salarié qui sont attachés à la mobilité en question.

En effet et pour rappel les dispositions de l'article L 2254-2 du Ct concernent « ***L'Accord de Performances Collectives*** » dont la loi prévoit que « ***Les stipulations se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.*** » (Cf les points III-IV et V de l'article précité).

En conséquence, négocier dans un accord de GPEC des mesures de mobilité géographique et professionnelle en application du n° 2 de l'article L 2242-20 du Ct implique de mettre en place des mesures contre lesquelles le salarié n'est plus en mesure d'opposer ses droits contractuels (notamment les clauses sur le lieu de travail ou de mobilité) sauf à encourir en cas de refus un motif autonome de licenciement autorisé par le V de l'article L 2254-2 du Ct.

Enfin une clause de bilan :

Un accord de GPEC doit nécessairement contenir une clause de bilan. Cette clause a pour but notamment de permettre aux parties d'apprécier la pertinence et l'efficacité des mesures de GPEC définies dans l'accord.





Partie 2 : Négocier la GPEC

C - Contenu et sujets de la négociation facultative :

Bases juridiques : Les sujets de négociations facultatifs sont énoncés à l'article L 2242-21 du Ct.

Paquet facultatif n°1 :

- ◆ Dispositions conventionnelles dérogatoires touchant aux modalités d'information et de consultation du CSE.
- ◆ Dispositions traitant du cadre de recours à une expertise, lorsque l'employeur envisage de prononcer des licenciements économiques d'au moins 10 salariés sur une période de trente jours.

L'accord peut ainsi déterminer :

- ◆ Modalités selon lesquelles le CSE est réuni et informé de la situation économique et financière de l'entreprise,
- ◆ Conditions selon lesquelles le CSE peut formuler des propositions alternatives au projet économique à l'origine d'une restructuration et obtenir des réponses motivées de l'employeur.

L'accord peut fixer les modalités de recours à l'expertise.

Attention, conformément à l'article L 2242-23 du Ct, l'accord ne peut pas déroger :

- ◆ Aux règles générales d'information et de consultation du CSE prévues aux articles L 2323-2 à L 2323-5 du Ct,
- ◆ A la communication au CSE des éléments d'informations énoncés dans les articles L 1233-31 à L 1233-33 du Ct
- ◆ Aux règles de consultation applicables en cas de procédure de redressement ou de liquidation judiciaire.

Paquet facultatif n°2 :

Les modalités de l'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de GPEC de l'entreprise

Paquet facultatif n°3 :

Sur les conditions dans lesquelles l'entreprise participe aux actions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mises en œuvre à l'échelle des territoires où elle est implantée.





Partie 2 : Négocier la GPEC

Paquet facultatif n°4 :

Sur la mise en place de congés de mobilités dans les conditions prévues par les articles L. 1237-18-1 à L. 1237-18-5 du Ct. Les dispositions du congé de mobilité doivent notamment prévoir : les formes de contrat au titre desquelles le congé est réalisé, la durée du congé, les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier, les modalités d'adhésion écrite au congé, l'organisation des périodes de travail, les conditions pour mettre fin au congé, le niveau de rémunération, les conditions d'information des IRP, les indemnités de rupture ...

Paquet facultatif n°5 :

Sur la formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, l'emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences, les perspectives de développement de l'alternance, ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires et l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés.

D – Rédaction obligatoire d'un Procès-Verbal de désaccord en cas d'échec des négociations.

Les dispositions de l'article L 2242-5 du ct font obligation d'établir « un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement », si au terme des négociations aucun accord n'a été conclu.

« Ce procès-verbal donne lieu à dépôt, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans des conditions prévues par voie réglementaire. »



Partie 3 : Les préconisations de la CGT :

Règle d'or : En tout état de cause la CGT doit toujours privilégier la GPEC à Froid.

1 - Définir un préambule :

La loi n'impose pas négocier un préambule. Néanmoins la négociation d'un préambule indiquant à tout le moins le contexte de la négociation, les problématiques prises en compte (économiques, organisationnelles, sociales etc...), les finalités poursuivies ainsi que le cas échéant la typologie de l'accord envisagé, nous semblent nécessaire.

2 - Toujours faire appel au volontariat lorsque les mesures impactent le contrat de travail :

Aucune mesure de GPEC ne saurait pouvoir s'imposer au salarié lorsqu'elle a pour effet de modifier un élément du contrat de travail, en particulier lorsqu'elle consiste notamment en une modification de la qualification contractuelle du salarié. Il convient donc de réserver systématiquement l'accord du salarié dans de telle situation et de poser un principe

3 - Nécessité de prendre en compte la situation individuelle de chaque salarié :

En parallèle du diagnostic sur l'état général des emplois, des métiers, des compétences et des besoins de l'entreprise, il est impératif de procéder à l'analyse de la situation d'emploi de chaque salarié (son exposition éventuelle à une « rupture de son parcours professionnel »), ses compétences et ses besoins individuels, et de garantir la prise en compte des diagnostics individuels dans le projet et les mesures d'ensemble de la GPEC.

En outre le salarié doit pouvoir s'exprimer librement sur ces sujets à l'occasion de rencontres ou d'entretiens formels. La CGT préconise la prise en compte dans l'accord de GPEC et l'utilisation d'outils tels que « L'entretien professionnel » de l'article L 6315-1 du Ct et « Le bilan de compétences » de l'article L 6313-4 du Ct afin de garantir la prise en compte des intérêts de chaque salarié et sa libre expression dans le cadre global du dispositif de GPEC.

4 - Clauses sur la prise en compte de la problématique de l'égalité professionnelle :

Bien que la loi n'établisse pas de lien express entre la question de la négociation d'un accord de GPEC et celle de l'égalité professionnelle Femmes / Hommes (Cf article L 2242-1-2° du Ct), la CGT préconise d'établir dans l'accord de GPEC un pont entre elle et l'égalité professionnelle. En effet la question de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences entendue au sens strict comme au sens large, ne peut pas être détachée des questions d'égalité professionnelle et de mixité.

En effet pour la CGT la prise en compte des enjeux de l'égalité professionnelle et de la mixité dans le cadre de l'accord de GPEC s'avère être une évidence en soit, tant cette question s'insèrent naturellement dans l'objet même de la GPEC. La définition dans l'accord de GPEC de mesures de sécurisation des parcours professionnels et la définition d'une politique sociale de l'entreprise ne peut donc se concevoir sans la prise en compte de la problématique de l'égalité professionnelle.





Partie 3 : Les préconisations de la CGT :

5 - Ne pas négocier les mesures de mobilité de l'article L 2242-20-2° du Ct pénalisantes pour les salariés :

Comme indiqué plus haut, négocier des mesures de mobilité géographique et professionnelle en application du n° 2 de l'article L 2242-20 du Ct implique nécessairement de mettre en place des mesures contre lesquelles les salariés ne seront pas en mesure de s'opposer en invoquant leurs droits contractuels (notamment les clauses sur le lieu de travail ou de mobilité) sauf à encourir en cas de refus un motif autonome de licenciement autorisé par le V de l'article L 2254-2 du Ct.

6 - Clause de bilan et de recours limité aux contrats précaires :

La CGT préconise de définir des dispositions dans l'accord de GPEC restreignant au maximum le recours aux différents contrats précaires (CDD, CTT etc...), notamment en limitant le nombre de contrats successif avec les mêmes personnes, tout en priorisant dans le même temps leur embauche en CDI, ou encore en définissant un ratio maximal de contrats précaires dans les emplois de l'entreprise.

Prévoir la réalisation d'un bilan sur la question spécifique du recours aux contrats précaires à partir des informations trimestrielles fournies à cet effet au CSE conformément aux articles L 2312 -69 et R 2312-21 du Ct. Intégrer de manière permanente cette question dans la politique de sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels dans l'entreprise de sorte qu'elle fasse partie de la stratégie sociale de l'entreprise et qu'elle soit systématiquement prise en compte à l'occasion des négociations d'accords de GPEC.

7 - Clause de priorité aux mesures de GPEC avant la mise en œuvre de mesures économiques :

La CGT préconise la stipulation d'une clause prévoyant l'obligation de mise en œuvre prioritaire du dispositif de GPEC avant l'activation ou la mise en œuvre de tout projet de restructuration emportant soit des mesures de modification du contrat de travail soit des mesures de rupture du contrat de travail lorsque ces deux catégories de mesures sont fondées sur un motif économique.

Toutefois la CGT ne préconise pas de prioriser les accords de GPEC à chaud à moins qu'une restructuration de l'entreprise suivie de modifications des contrats de travail ou de licenciement pour raison économique ne soient absolument inévitable. En ce cas le dispositif de GPEC devra présenter des avantages pour les salariés en privilégiant les mesures du recours à un volontariat encadré ainsi que des mesures d'accompagnement incitatives et renforcées. En tout état de cause la priorité devra être donnée aux mesures tendant à favoriser ou à renforcer le maintien des salariés dans l'emploi.





Partie 4 : GPEC et le Comité Economique et Social

1 - Pas de consultation préalable du CSE lors de l'ouverture des négociations :

Conformément à l'article L 2312-14 du Ct, « Les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont pas soumis à la consultation du comité. Les entreprises ayant conclu un accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ne sont pas soumises, dans ce domaine, à l'obligation de consultation du comité social et économique. »

2 - Définition de mesure de consultation dérogatoires du CSE dans un accord de méthode de GPEC :

Cependant et comme indiqué plus haut, un accord de GPEC qui aborde le thème n° 1 de l'article L 2242-21 du Ct peut instituer des dispositions dérogatoires touchant aux modalités d'information et de consultation du CSE, ainsi qu'à celle traitant du recours à une expertise, lorsque l'employeur envisage de prononcer des licenciements économiques d'au moins 10 salariés sur une période de trente jours.

3 - Les cas de mise en œuvre d'un accord de GPEC avec consultation obligatoires :

En outre lorsque l'employeur envisage la mise en œuvre de mesures prévues à l'accord de GPEC qui affectent le volume ou la structure des effectifs, la jurisprudence fait obligation à l'employeur d'avoir à informer et consulter préalablement le CSE sur la mise en œuvre de ces mesures (Cass. Soc. 29 mars 2023, n° 21-17.729)

4 - Consultation annuelle sur les orientations stratégiques et la politique sociale :

Consultation sur les orientations stratégiques en relation avec la GPEC :

Conformément à l'article L 2312-24 du Ct, « Le comité social et économique est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise [...] l'évolution des métiers et des compétences [...]. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences [...]. »

Consultation sur la politique sociale en relation avec la GPEC :

En application de l'article L 2312-16 du Ct « La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur [...]. L'employeur met à la disposition du comité [...] 1° les informations sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, de la formation [...]. »





Partie 4 : GPEC et le Comité Economique et Social

5 - Consultation trimestrielle sur l'évolution des effectifs, des qualifications et la situation des contrats précaires.

Conformément aux articles L 2312-69 du Ct « Chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, l'employeur met à la disposition du comité social et économique, dans les conditions prévues par l'accord mentionné à l'article L. 2312-21 ou à défaut d'accord au sous-paragraphe 4 du paragraphe 3 de la sous-section 3 de la présente section, des informations sur [...] : 3° L'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe. ».

L'article R 2312-21 du Ct prévoit quant à lui que « Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, les informations trimestrielles du comité social et économique prévues au 3° de l'article L. 2312-69 retracent mois par mois, l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe en faisant apparaître :

1. Le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
2. Le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ;
3. Le nombre de salariés à temps partiel ;
4. Le nombre de salariés temporaires ;
5. Le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure ;
6. Le nombre des contrats de professionnalisation.

L'employeur présente au comité les motifs l'ayant conduit à recourir aux catégories de salariés mentionnées aux 2° à 5°. Il communique au comité le nombre des journées de travail accomplies, au cours de chacun des trois derniers mois, par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés temporaires.

6 - Sur l'obligation d'ouvrir des négociations en matière de GPEC et la mise en œuvre d'une procédure de licenciement économique collective ?

La jurisprudence décide que la consultation préalable du CSE sur un projet de licenciement économique n'est pas légalement subordonnée au respect de l'obligation préalable d'ouvrir tri-annuellement des négociations sur la GPEC (Cass. Soc. 30 septembre 2009, n° 07-20.525)

De même, la mise en œuvre d'un projet de restructuration comportant des mesures de licenciement économique ainsi que l'élaboration d'un PSE n'est pas subordonnée au respect d'une obligation préalable d'ouvrir tri-annuellement des négociations sur la GPEC (en ce sens un arrêt de la Cour d'appel de Versailles du 15 novembre 2006, n° 06/06930).









INDEX DES TERMES

Agents de maintenance :	P2
Agents habilités :	T2, T12
Authentification :	P2, T1, T2, T3, T6, T10, T11
Auto-contrôle employeur (principe) :	T4
Archivage (conservation) :	P2, T6, T16
Cellule d'assistance technique :	P2, T1, T9
Chiffrement (déchiffrement- clés de) :	P2, T3, T6, T11, T14
CNIL :	P1, P2, T4, T5, T6, T7, T11, T13, T15
Code électoral :	P1, P2
Codes :	P2, T10
Codes source :	T6
Confidentialité (principe de) :	P1, P2, T1, T3, T6, T10, T11
Conservation :	T16
Contestation :	T7, T16.
Contrôles :	T9
Délégués de listes :	P2, T9, T12, T15
Dépouillement :	P2, T6, T9, T13, T14
Données :	P2, T2, T3, T4, T6, T10, T15, T16





INDEX DES TABLEAUX PAR THEME ET CLAUSES

1° Caractéristiques du vote électronique :

- Organisation matérielle et fonctionnement des systèmes : T1
- Données enregistrées : T2 ; T3 et T4
- Expertise indépendante : T5 ; T6 et T7

2° Vote électronique, Organisation et modalités pratiques du vote :

- Transmission des moyens d'authentification à l'électeur : T10
- Procédure préparatoire au vote électronique : T8 et T9
- Vote de l'électeur : T11
- Emargement : T12
- Clôture du scrutin, résultats, dépouillement et proclamation : T 13 T14

3° Droit de formation et information des salariés :

- Formation des élus : T 15
- Information des salariés : T15

4° Suites du vote électronique :

- Conservation et archivage des résultats et des fichiers : T16





ANNEXE

Recommandations de la CNIL et vote électronique

Ce qu'il faut savoir

Le **vote électronique constitue un dispositif numérique** au sens de l'article 2 de la loi française « Informatique et Liberté » et de l'article 4 du RGPD (Règlement UE2016/679).

Il permet à un employeur **en tant que « responsable de traitement »**, de mettre en œuvre, à partir d'informations se rapportant aux salariés, un traitement automatisé des informations (nom, prénom, ancienneté, appartenance catégorielle, adresse...), en vue de la réalisation des élections professionnelles.

Le vote électronique porte sur un ensemble de données sensibles tel que défini par l'article 9 du RGPD. Il permet en effet de révéler l'appartenance et les opinions syndicales des salariés, or les traitements automatisés portant sur de telles données sont en principe interdits.

Cependant le vote électronique fait partie des dérogations autorisées par les dispositions de l'article 9.2.B du RGPD, en raison de l'obligation pour le responsable de traitement de procéder



à l'organisation des élections professionnelles, et du droit des salariés de pouvoir élire leurs représentants du personnel.

L'obligation de procéder à une évaluation des risques avant la mise en œuvre du vote électronique

Depuis l'entrée en vigueur du RGPD les procédures de déclaration préalable à la CNIL n'existent plus.

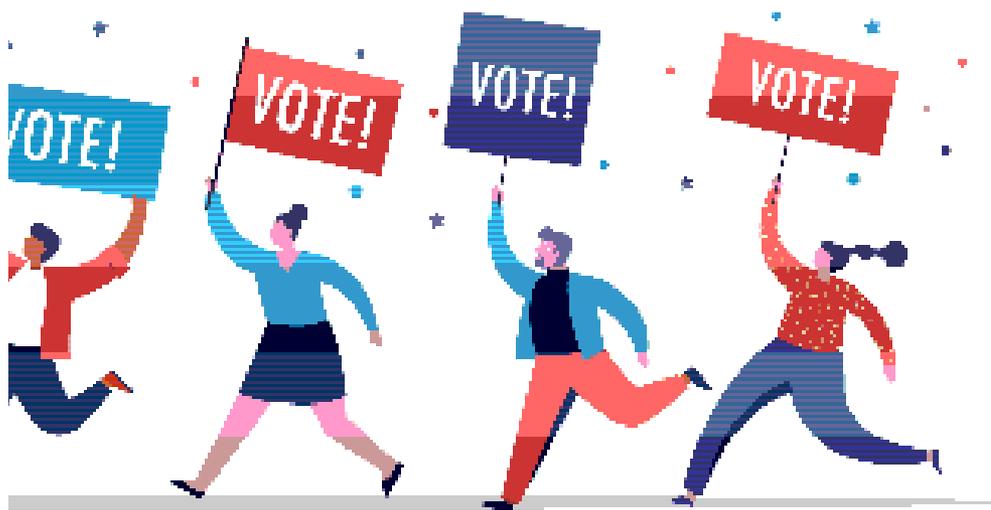
Dès lors la validité des dispositifs de traitements automatisés ne repose plus que sur un principe d'auto-contrôle du « responsable de traitement » qui est chargé de déterminer les finalités du traitement en question (l'organisation du vote électronique).

Dans sa Recommandation du 25 avril 2019, n° 2019-53, la CNIL formule des préconisations, sans portée impérative, mais qui tendent à permettre aux employeurs, en tant que « responsables de traitement », de satisfaire à leur obligation d'auto-contrôle.

Le non-respect de ces recommandations, lorsqu'il se traduit par une méconnaissance du RGPD (ce qui sera quasiment toujours le cas), est de nature à engager la responsabilité de l'employeur.

Le principe de l'auto contrôle impose donc à l'employeur un devoir de diligence et de prudence (sorte d'obligation de prévention en matière de dispositifs numériques) consistant à évaluer les risques que représente la mise en œuvre du vote électronique dans l'entreprise, de manière que, selon la CNIL, « *la solution choisie réponde à tous les objectifs de sécurité fixés au regard de ce niveau de risque.* »

Pour faciliter l'évaluation de ces risques, la CNIL propose donc dans sa Recommandation une méthodologie consistant en une « *approche pragmatique fournissant les objectifs de sécurité à atteindre en fonction du risque.* »





La CNIL définit trois niveaux de risques : du niveau 1, le moins risqué, au niveau 3 le plus risqué.

La CNIL identifie généralement un risque de niveau 2 pour la plupart des élections des représentants du personnel par vote électronique. Plus rarement un risque de niveau 3.

Le risque de niveau 2 est correspond à :

« Des sources de menace, parmi les votants, les organisateurs du scrutin, les personnes extérieures, au sein du prestataire ou du personnel interne, peuvent présenter des ressources moyennes ou des motivations moyennes. Ce niveau s'applique à des scrutins impliquant un nombre important d'électeurs et présentant un enjeu élevé pour les personnes mais dans un contexte dépourvu de conflictualité particulière. Il s'agit par exemple des élections de représentants du personnel au sein d'organismes ou encore au sein d'un ordre professionnel. Le scrutin présente un risque modéré. »

La CNIL met à disposition un outil, ou grille d'analyse, qui permet d'évaluer précisément ce niveau de risque dans l'entreprise.

Cette grille d'analyse est disponible en ligne sur le site de la CNIL. [Sécurité des systèmes de vote par internet : la CNIL actualise sa recommandation de 2010 | CNIL](#)

Lorsque le niveau de risque est identifié, la Recommandation de la CNIL prévoit un ensemble approprié de solutions ou d'objectifs de sécurité à atteindre.

Les objectifs de sécurité pour un risque de niveau 2 sont les objectifs n° 1-01 à 2-07 énoncés dans la Recommandation. (Cf le doc. Recommandation CNIL).

La CNIL déconseille d'utiliser un dispositif de vote électronique dans l'hypothèse où le risque est de niveau 3, en particulier lorsque le vote est organisé par internet.

Le choix du niveau de risque est toujours évalué par l'expert indépendant mandaté pour garantir la conformité des opérations de vote, ce conformément à la Recommandation de la CNIL.

L'employeur « responsable de traitement » doit fournir à l'expert l'ensemble des éléments qui lui permettront d'évaluer ce risque.





Toutefois, selon la Recommandation, « *le responsable de traitement, maîtrisant le périmètre, les enjeux et le contexte de son scrutin, est libre de choisir le niveau de risque qu'il juge approprié, dès lors qu'il peut justifier son analyse auprès de la Commission et de l'expert indépendant.* »

Si l'employeur ne maîtrise pas le périmètre, les enjeux et le contexte du scrutin et qu'il décide néanmoins de sous évaluer le risque, il pourra être amené à engager sa responsabilité.

La réalisation éventuelle d'une Analyse d'impact relative à la protection des données

Au-delà de la méthodologie d'évaluation des risques et de détermination des objectifs appropriés, la CNIL rappelle également dans sa Recommandation « *qu'au regard des critères relatifs aux données sensibles et à la collecte de données à large échelle et compte tenu du contexte du scrutin le cas échéant, il peut être nécessaire que le responsable de traitement réalise une AIPD (Analyse d'Impact relative à la Protection des Données).* »

Une Analyse d'impact est nécessaire lorsqu'un traitement de données à caractère personnel est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et les libertés des personnes comme la mise en place d'un système de surveillance systématique ou la mise en place d'un système de profilage des salariés en vue de prédire leur comportement (article 35 du RGPD). Cette analyse doit alors être menée avant la mise en œuvre du traitement de données en question.

Pour aider le responsable de traitement à apprécier la nécessité d'avoir à réaliser une telle analyse, le Comité Européen de la Protection des Données a édicté un document appelé « Lignes directrices de Avril 2017 » dans lequel il énonce 9 critères sélectifs justifiant la réalisation d'une telle analyse.

Le Comité recommande la réalisation systématique d'une analyse lorsque au moins deux de ces neuf critères sont constitués. Il précise toutefois que dans le cas où le traitement ne satisfait qu'un seul de ces critères, la réalisation d'une analyse d'impact peut néanmoins s'avérer nécessaire. Or il se trouve que la CNIL considère que deux de ces critères se trouvent constitués dans le cas du vote électronique : d'une part celui de la collecte portant sur des « données sensibles » et d'autre part celui de la collecte de « données à large échelle ».

Pendant cette appréciation de la CNIL n'a que la valeur d'une simple recommandation et ne constitue pas en soi une obligation pour l'employeur.

Remarquons aussi que la CNIL a elle-même définit dans une délibération n° 2018-327 du 11 octobre 2018, une liste type d'opérations pour lesquelles une analyse d'impact est fortement recommandée. La CNIL n'évoque pas directement le vote électronique, néanmoins si le vote électronique induit l'utilisation de données biométriques, ou un traitement de données de localisation à large échelle cette analyse devra être effectuée... à moins que l'employeur n'accepte d'engager une responsabilité pour manquement aux obligations du RGPD.

On le voit, l'organisation des élections professionnelles dans le cadre d'un vote électronique induit des risques particuliers que l'on ne retrouve pas dans le cadre d'un vote classique. Afin de garantir en particulier la sécurité et la sincérité des élections professionnelles il convient dans le respect des Recommandations de la CNIL, de préparer de manière très particulière, le vote électronique, tout en garantissant le traitement de données considérées comme sensibles conformément à la loi et au RGPD.





Communication : FTM-CGT / Impression : Rivet Presse Editions, Limoges

