

GPEC : une opportunité de fédérer les forces vives autour d'une vision d'avenir



Lamy Lexel
AVOCATS ASSOCIES



Lyon, le 6 novembre 2007

INTERVENANTS

Marie-Christine AGAL

Avocat Associé

LAMY LEXEL AVOCATS ASSOCIES

91, Cours Lafayette

69006 LYON - Tel : 04.72.74.53.00

Brigitte BEZIAN

Avocat Associé

LAMY LEXEL AVOCATS ASSOCIES

9, Boulevard Malesherbes

75008 PARIS

Anna MALYSA

BL CONSULTANTS

Conseil en management

74 rue de Bonnel

69 428 Lyon Cedex 03

LA GPEC

- **CONTENU DE LA NEGOCIATION**
- **PREPARATION DE LA NEGOCIATION**
- **CONTENU DE L'ACCORD**

CONTENU DE LA NEGOCIATION

➤ **CONTENU DE LA NEGOCIATION :** **Article L.320-2 du Code du Travail**

- Modalités d'information et de consultation du Comité d'Entreprise sur la stratégie de l'entreprise et sur ses effets sur l'emploi et les salaires.
- Mise en place d'un dispositif de GPEC ainsi que les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées.
- Conditions d'accès et de maintien dans l'emploi des salariés âgés et leur accès à la formation professionnelle (article L.132-27 al 2 du Code du Travail).

PREPARATION DE LA NEGOCIATION



- **Établir un projet d'accord de méthode prévoyant :**
 - le nombre de réunions,
 - l'articulation des réunions CE/CCE le cas échéant,
 - le nombre de participants,
 - le calendrier indicatif des réunions, les crédits d'heures alloués aux représentants du personnel,
 - la formation des représentants du personnel,
 - l'assistance d'un expert-comptable du Comité d'Entreprise.

PREPARATION DE LA NEGOCIATION

■ CONSULTATION DU CE SUR LA STRATEGIE DE L'ENTREPRISE ET SES EFFETS SUR L'EMPLOI

Présentation d'un document de synthèse :

- sur les orientations à 2 ou 3 ans de l'activité de l'entreprise et ses conséquences économiques et sociales,
- les évolutions relatives à l'emploi et à la démographie (pyramide des âges, départs à la retraite, perspectives de recrutement) faisant ressortir les familles d'emploi en émergence, en développement ou en régression.

CONTENU DE L'ACCORD

➤ ANTICIPATION

- Observatoire des métiers et des compétences,
- Répertoire des métiers,
- Identification des métiers sensibles.

CONTENU DE L'ACCORD

➤ ÉVALUATION DES COMPETENCES:

- Entretiens annuels d'évaluation :
 - Formation spécifique des managers,
- Entretien professionnel :
 - Point sur la formation,
 - Souhait d'évolution de carrière,
- Bilan de compétences,
- Le passeport formation.

CONTENU DE L'ACCORD

➤ MESURES DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

- Plan de formation (orientation, principes d'élaboration),
- DIF,
- Périodes de professionnalisation,
- Congé individuel de formation,
- Validation des Acquis de l'Expérience,
- Apprentissage et contrat de professionnalisation,
- Articulation entre DIF, plan de formation et période de professionnalisation.

CONTENU DE L'ACCORD



➤ MESURES EN FAVEUR DE LA MOBILITE

- Point mobilité :
 - Géographique,
 - mesures d'aide aux mutations professionnelles,
- Mesures pour faciliter l'accès à la maîtrise et à l'encadrement,
- Mesures pour faciliter l'accès aux mutations et aux promotions internes,
- Traitement des candidatures aux mutations.

CONTENU DE L'ACCORD

➤ MESURES CONCERNANT LES SENIORS

- Entretien de mi-carrière,
- Mise en place d'indicateurs de formation professionnelle à partir de 45/50 ans,
- Accès aux périodes de professionnalisation,
- Mesures facilitant les transmissions intergénérationnelles : tutorat ⇒ reconnaissance de cette fonction dans les entretiens annuels et à travers la rémunération,
- Accès au travail à temps partiel,
- Mesures de reconversion.

CONTENU DE L'ACCORD

➤ LES DEPARTS VOLONTAIRES

- Nécessité de respecter les procédures d'information / consultation du Comité d'Entreprise Livre III et IV,
- Mesures d'incitation aux départs volontaires,
- Le congé de mobilité.

CONTENU DE L'ACCORD

➤ **CONDITIONS D'EXONERATION DES INDEMNITES DE DEPART VOLONTAIRE :**

Article 16 de la loi de financement de la sécurité sociale du 21/12/2006

- L'accord de GPEC doit définir les emplois menacés,
- L'autorité administrative ne doit pas s'être opposée à cette définition,
- L'emploi du salarié doit entrer dans cette catégorie des emplois menacés.

CONTENU DE L'ACCORD

- Le salarié doit avoir retrouvé un emploi stable à la date de la rupture de son contrat de travail, soit :
 - Contrat à durée indéterminée,
 - Contrat à durée déterminée ou contrat de travail temporaire de plus de 6 mois,
 - Création ou reprise d'entreprise.
- L'accord doit avoir mis en place un comité de suivi.
- Le projet de reclassement du salarié doit avoir été validé par le comité de suivi.

CONTENU DE L'ACCORD

- **DEPARTS VOLONTAIRES : REGIMES DES INDEMNITES**
 - Exonération d'impôts dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (128 736 € en 2007),
 - Exonération de cotisations de sécurité sociale dans la limite de ce même montant,
 - Exonération de CSG-CRDS dans la limite de l'indemnité légale et conventionnelle de licenciement .

RESULTAT DE LA NEGOCIATION

- **ABSENCE DE CONCLUSION D'UN ACCORD :**
 - établissement d'un procès-verbal de désaccord,
 - affichage des mesures unilatérales prises par l'employeur.

RESULTAT DE LA NEGOCIATION



➤ SIGNATURE DE L'ACCORD :

- Par un ou plusieurs syndicats ayant obtenu la majorité aux élections professionnelles (au moins la majorité des suffrages exprimés au 1er tour des élections du Comité d'Entreprise),
- Par une ou plusieurs organisations syndicales minoritaires :
 - ⇒ validation par référendum
 - ou
 - ⇒ par absence d'opposition dans un délai de 8 jours par les organisations syndicales majoritaires.



Lamy Lexel

AVOCATS ASSOCIÉS

**NOUS VOUS REMERCIONS POUR VOTRE ATTENTION**