

# SOCIAL À LA LETTRE

## Droit du travail & Relations sociales

### Plein feu

## GPEC : Suite et ... suiteS !

Pour la première fois, les partenaires sociaux ont conduit une négociation interprofessionnelle sur la GPEC. La négociation s'est terminée le 14 novembre et le projet d'accord a été mis à la signature des organisations syndicales qui ont fait savoir qu'elles réservaient leur réponse, notamment en fonction de l'issue d'une autre négociation en cours sur la réforme du financement de la formation professionnelle.

**BPI a apporté une contribution significative à ce projet d'accord sur la GPEC et ce, de plusieurs manières.**

- Nous avons contribué au rapport commandé par le premier ministre et réalisé courant 2007 par Henri Rouilleault sur les enseignements à tirer de l'application de la Loi sur l'obligation triennale de négocier en matière de GPEC.
- Nous avons gagné et réalisé mi 2008 pour le Ministère du Travail l'étude monographique quant à la mise en œuvre de la GPEC. Nos retours d'expériences et préconisations ont permis d'alimenter les échanges entre acteurs du service public de l'emploi, Ministère du Travail et organisations syndicales.
- Enfin, dans le cadre de la négociation interprofessionnelle en cours, nous avons rencontré les partenaires sociaux.

**« Le projet d'accord prévoit des éléments significatifs au regard des champs d'intervention de BPI et notamment de notre offre Stratégie d'emploi. »**

notamment de notre offre Stratégie d'emploi.

Pour les entreprises, l'accord prévoit de :

- Réaliser un diagnostic global qui permette à l'entreprise de disposer d'une vision d'ensemble des compétences disponibles afin de pouvoir anticiper les besoins de compétences et de qualification ;
- Compléter ce diagnostic global par des diagnostics individuels sous forme de bilans d'étape professionnels réalisés pour les salariés qui le souhaitent tous les 5 ans ;
- Articuler et mettre en cohérence les accords, outils et dispositifs déjà existants en matière de mobilité professionnelle ou géographique, formation professionnelle, identification des compétences et des qualifications, politiques de recrutement ;
- Officialiser les modalités d'association des élus du

## L'Edito

de **Tristan Girard**

Ce premier numéro de 2009 est l'occasion pour La gazette Iris de changer de nom et de maquette.

L'objectif n'est pas seulement esthétique : sous l'impulsion de Jean-Pierre Quenez et de son équipe, que nous remercions chaleureusement pour leur aide précieuse, l'idée est de diffuser cette revue à l'extérieur de BPI via le site internet.

L'année 2009 sera également l'occasion d'enrichir le contenu de ce nouveau "Social à la Lettre" avec prochainement une rubrique sur l'actualité des relations sociales. Il s'agira notamment de suivre de près les conséquences des lois sur la représentativité des syndicats.

Un grand merci enfin à Jean-Luc Verreaux pour sa contribution, qui ouvrira j'espère, la voie à d'autres consultants de BPI pour rédiger des articles et ainsi faire partager leurs expériences.

Le projet d'accord prévoit des éléments significatifs qui méritent d'être soulignés au regard des champs d'intervention de BPI et

personnel et délégués syndicaux à la démarche de GPEC.

Par ailleurs l'accord incite les branches professionnelles à promouvoir les démarches de GPEC et mettre en place des outils (mode d'emploi et guide d'action) à partager aussi avec les autres branches.

Enfin, au niveau territorial, les branches et organisations territoriales doivent développer une logique d'étude sur l'évolution des métiers.

Les plus avertis d'entre vous auront reconnu quelques ingrédients de l'offre Emploi de BPI :

### Une offre amont "Stratégie d'emploi" pour les organisations privées et publiques

Diagnostic Prospectif Emploi ; formation et association des IRP ; Mise en cohérence de l'ensemble des actions et process RH ; Transparence sur les parcours professionnels et passerelles inter métiers ; Orientation sur le projet industriel de l'entreprise...

Le déploiement des politiques de GRH est le parent pauvre de ce projet d'accord. Mis à part le principe des "bilans d'étape professionnels", l'accord parle peu des différentes modalités de déploiement de la GPEC que nous développons chez nos clients, que ce soit auprès des managers, équipes RH ou de l'ensemble des salariés.

### Au niveau des branches professionnelles

Forts de premières interventions historiques auprès de quelques branches professionnelles, et particulièrement dopés par les retombées extrêmement positives du partenariat plus récent de BPI avec le LEEM (Syndicat professionnel des industries pharmaceutiques) nous avons engagé depuis quelques mois un plan d'actions commerciales pour déployer nos interventions auprès

d'autres branches et obtenu de vrais résultats. Citons notamment les secteurs de l'habitat, des prestataires de services, de l'ingénierie/conseil (SYNTEC), du bâtiment/construction, des métiers de la santé, des métiers de l'eau, que nous accompagnons dans leurs réflexions sur l'évolution des métiers, des emplois et des classifications, notamment au travers des observatoires.

### Concernant l'axe territorial de la gestion de l'emploi et des compétences

Les pôles régionaux avaient ouvert la voie et montré l'exemple ces dernières années, notamment avec les projets de développement de l'emploi dans la Vallée de l'Arve et la Drôme du Nord, ou de prospective des emplois et compétences à La Rochelle ou sur le bassin de St-Nazaire.

Une action forte va être lancée dès janvier 2009 par les équipes parisiennes pour investir dans ce même esprit la Région Ile de France.

### Next step...

La loi de 2005 avait déterrée et renouvelé la GPEC des années 90 en la plaçant sur la table de négociation de chaque entreprise et en la rattachant au projet stratégique de l'entreprise.

Le futur accord interprofessionnel propose de généraliser les bonnes pratiques expérimentées dans les groupes les plus performants et incite fortement les branches et acteurs des territoires à prendre leurs responsabilités face aux transformations des emplois et des compétences auxquelles elles doivent faire face.

Un des enjeux majeurs pour BPI est maintenant de faire passer l'idée que les changements attendus par les dirigeants ne deviendront effectifs que si l'on accorde toute leur importance aux déploiements opérationnels et qu'en ce sens la performance de l'entreprise réside dans la mise en mouvement effective de chacun de ses managers, équipiers RH et salariés...

Des sujets d'intervention qui mixent les savoir faire Emploi, Change et Management...

Dans ce projet d'accord interprofessionnel, les partenaires sociaux ont tenu à dissocier la GPEC de la gestion des plans sociaux, ce qui conforte notre conviction et nos observations. En effet, quelle que soit sa situation, et de la même manière qu'elle développe une

stratégie industrielle, marketing ou commerciale, l'entreprise a besoin d'une véritable stratégie d'emploi qui lui permette d'anticiper sur ses besoins en ressources humaines et de coordonner ses actions quotidiennes de GRH et de management des équipes en les orientant sur son projet business.

*Jean-Luc VERREAUX*

## Actualité sociale

### Revue de jurisprudence

#### Précisions sur la mise en œuvre de l'obligation de reclassement interne

L'employeur qui demande, par le biais d'une lettre circulaire, à toutes les entreprises de son groupe une liste des postes vacants ou susceptibles d'être créés, et qui reçoit une réponse négative de chacun d'entre eux, répond à son obligation de reclassement, même si

la lettre circulaire ne contenait aucun élément relatif à l'activité des salariés concernés, à leurs compétences, à leurs facultés d'adaptation, à leurs diplômes ou à leur âge.

*(Cass soc. 14 janvier 2009.  
pourvoi n°07-42056)*

#### Justification du motif économique et licenciement sans cause réelle et sérieuse

La Cour de cassation a jugé sans cause réelle et sérieuse un licenciement économique en raison d'un manquement dans la communication d'éléments économiques du groupe.

En l'espèce, pour justifier sa réorganisation découlant d'une nécessaire sauvegarde de sa compétitivité, une société a communiqué les résultats des sociétés de l'ensemble du groupe, à

l'exception d'une société située en Allemagne. Ce manquement ne permettant pas de connaître la situation économique de l'ensemble du groupe, il rend pour la Cour de cassation le licenciement économique découlant de la réorganisation sans cause réelle et sérieuse.

*(Cass soc. 14 janvier 2009.  
pourvoi n°07-42708)*

#### Le bénéfice d'une préretraite entreprise ne soustrait pas l'employeur de son obligation d'appliquer les critères d'ordre des licenciements

La Cour de cassation a estimé qu'une salariée, licenciée pour motif économique à la suite de son adhésion à une « convention de préretraite d'entreprise », est recevable à invoquer une violation de l'ordre des licenciements, peu important qu'elle ait accepté de bénéficier du revenu de substitution

mis en place par l'employeur, jusqu'à la liquidation des droits à la retraite.

En l'espèce, l'employeur, suite à l'adhésion de la salariée au dispositif de préretraite, n'avait pas appliqué les critères d'ordre pour licencier la salariée préretraitée.

*(Cass soc. 13 janvier 2009.  
pourvoi n°07-44398)*

#### Confirmation du maintien à l'identique de la couverture complémentaire santé des salariés licenciés

La Cour d'appel de Lyon, suivant la position de la Cour de cassation, a appliqué de manière stricte l'article 4 de la loi Evin (1989) qui prévoit « le maintien de la couverture santé au

profit des anciens salariés (...) sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ».

Un salarié licencié s'était en effet vu proposer suite à son licenciement un contrat "Santé 500", alors qu'il bénéficiait auparavant d'un contrat "Santé 1000", plus avantageux. Cette déclassification était justifiée par un avenant au contrat collectif signé en 1999 entre l'employeur et l'organisme assureur, prévoyant le maintien de la couverture sur la base du régime le plus proche de celui prévu par le contrat collectif et obligatoire.

La Cour d'appel, interprétant de manière stricte les dispositions de la Loi Evin, a estimé que seules des modifications imposées par une loi ou un règlement étaient acceptées pour offrir une couverture moins avantageuse à un salarié licencié.

*CA Lyon 13 janvier 2009, 1<sup>ère</sup>  
ch.civ. RG 08/02875*

### **L'avis d'inaptitude d'un salarié à tout emploi rendu par le médecin du travail n'exonère pas l'employeur de rechercher toute solution de reclassement interne avant de procéder à un licenciement**

Alors que la juridiction prud'homale avait justifié le licenciement d'une salariée au regard de l'avis d'inaptitude à tout emploi rendu par le médecin du travail, la Cour de cassation a jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse, au motif qu'une recherche effective de la part de l'employeur d'une solution de reclassement n'avait pas été menée.

Cette recherche devant passer par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de poste de travail ou aménagement du temps de travail.

*(Cass soc. 26 novembre  
2008. pourvoi n°07-41284)*

### **L'erreur du chef d'entreprise dans ses choix de gestion ne rend pas le licenciement pour motif économique dépourvu de cause réelle et sérieuse**

La Cour de cassation a cassé la décision des juges du fond qui avaient déclaré un licenciement pour motif économique sans cause réelle et sérieuse, au motif que les difficultés économiques de l'entreprise préexistaient à l'embauche du salarié, qu'elles ne s'étaient pas aggravées par la suite, et que l'employeur avait confirmé le salarié à son poste avant la fin de sa période d'essai.

La Cour de cassation, pour prendre sa décision, a considéré la persistance des difficultés économiques et que l'erreur du chef d'entreprise dans l'appréciation du risque, inhérent à tout choix de gestion, « ne caractérisait pas à elle seule la légèreté blâmable ».

*(Cass. soc. 19 novembre  
2008. pourvoi n°07- 43270)*

### **Modification du contrat de travail et obligation de reclassement**

La Cour de cassation vient rappeler une jurisprudence constante en matière de reclassement.

La proposition de modification du contrat de travail, refusée par le

salarié, ne dispense pas l'employeur de son obligation de reclassement.

*(Cass soc. 19 novembre 2008.  
pourvoi n°07- 43160)*

[TD]

## Lois, décrets, circulaires...

### Le cumul emploi - retraite facilité par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009

Le cumul emploi - retraite est autorisé sans restriction depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009.

Il n'y a plus de plafond ou de délai de carence (ces six mois pendant lesquels un salarié devait attendre avant de pouvoir retravailler chez son employeur) pour tous les assurés ayant une carrière complète ou 65 ans.

La surcote est désormais plus incitative : 5% de retraite en plus pour chaque année supplémentaire travaillée.

Les salariés âgés en situation de chômage seront accompagnés par le service public de l'emploi, au lieu d'être mis sur la touche et dispensés de recherche d'emploi comme aujourd'hui.

[JB]

### Décret précisant les modalités d'application de la mise à la retraite d'office

Jusqu'à la LFSS pour 2009, il était possible de mettre à la retraite d'office un salarié âgé de plus de 65 ans. La LFSS a repoussé cette possibilité à 70 ans, par l'instauration d'un mécanisme annuel de recueil de l'acceptation du salarié, sans laquelle le salarié ne pourra être mis à la retraite.

Le décret fixe à trois mois avant la date du 65<sup>e</sup> anniversaire du salarié le délai au cours duquel l'employeur doit interroger le salarié par écrit sur son intention d'entrer volontairement en retraite.

En cas de réponse négative du salarié dans un délai d'un mois, l'employeur ne peut pas procéder à la mise à la retraite du salarié pendant un an.

Cette procédure est applicable chaque année, laissant la possibilité pour le salarié de prolonger son activité professionnelle jusqu'à 70 ans.

(décret n°2008-1515 du 30 décembre 2008)

[TD]

### Mais aussi...

Circulaire du 4 décembre 2008 sur le nouveau dispositif NACRE (Nouvel accompagnement pour la reprise et la création d'entreprise) d'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise

(Circ DGEFP n°2008-20 du 4 décembre 2008)

**Ont participé à ce numéro de la Gazette :***Jean-Luc VERREAUX**Joëlle BOSELU**Tanguy DAUJON**Et Merci à Muriel GAVELLE pour son aide*

## Le saviez-vous ?

### Heures supplémentaires

Les entreprises de plus de 10 salariés ont déclaré un nombre moyen d'heures supplémentaires de 9,2 heures par salarié (à temps complet) au 3<sup>e</sup> trimestre 2008, ce qui représente une progression de 35,8% par rapport au 3<sup>e</sup> trimestre 2007. Une évolution s'expliquant notamment par les allègements d'impôts et de cotisations sociales sur les heures supplémentaires, entrés en vigueur fin 2007 avec la loi TEPA (Travail, emploi et pouvoir d'achat).

### L'ANI (Accord national interprofessionnel) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail suscite des divergences d'interprétation

Le 11 décembre 2008, le Medef, la CGPME et l'UPA côté patronal, la CFDT et la CFE-CGC côté syndicat, ont signé ensemble un procès-verbal d'interprétation de l'ANI sur 2 points : l'indemnité versée à l'occasion d'une rupture conventionnelle et le départ à la retraite à l'initiative du salarié.

La CFTC et FO n'ont pas approuvé le procès-verbal, retirant ainsi toute valeur juridique à ce texte.

- Concernant l'indemnité versée à l'occasion de la rupture conventionnelle, FO considère qu'une convention collective peut prévoir une indemnité spécifique pour la rupture conventionnelle, dont le montant serait supérieur à celui de l'indemnité conventionnelle de licenciement, alors que l'ANI et le PV d'interprétation restent muets sur ce point.
- Concernant le départ à la retraite à l'initiative du salarié, la CFTC et FO considèrent, contrairement au PV d'interprétation, que « l'indemnité de rupture interprofessionnelle unique », visant à unifier les montants des indemnités légales de licenciement entre licenciement économique ou pour motif personnel, s'applique dans cette situation.

[TD]



## Rumeurs du Palais Bourbon

# L'application de l'accord sur l'assurance chômage en suspens

L'accord sur l'assurance chômage négocié fin 2008 entre les organisations patronales et syndicales ne doit pas, conformément à la législation du travail (Loi Fillon de 2004), recevoir l'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives (dans le champ d'application de l'accord). Or cet accord n'a été aujourd'hui (3 février 2009) signé que par une seule organisation syndicale, la CFDT, et a fait l'objet d'un droit d'opposition de la part de deux organisations syndicales : la CGT et FO. De son côté, la CFE-CGC, qui a annoncé dans un premier temps son intention de s'opposer à l'accord, a finalement rejeté cette éventualité, rendant possible son adoption.

Dans le cas d'une opposition majoritaire de syndicats, il appartiendrait au gouvernement soit de relancer une nouvelle négociation entre organisations patronales et syndicales sur un nouvel accord, soit d'agréer unilatéralement le texte, signifiant la fin du paritarisme, c'est-à-dire de la gestion commune de l'Unédic par le patronat et par les syndicats.

En tout état de cause, la dernière convention d'assurance-chômage, signée par le patronat et trois syndicats (CFDT, CFTC, CFE-CGC), valide jusqu'au 31 décembre 2008, a été prolongée jusqu'au 15 février afin d'éviter tout vide juridique avant la mise en œuvre de la nouvelle convention.

Malgré l'incertitude de son application en l'état pour le 15 février, *Social à la Lettre* décrypte cet accord et le régime d'indemnisation des chômeurs prévu.

Une partie de cet accord reconduit les anciennes dispositions en vigueur. Ainsi sont maintenues sans modifications :

- la durée de 36 mois d'indemnisation pour les seniors
- l'aide différentielle de reclassement
- l'aide à la création ou à la reprise d'entreprise

L'accord reconduit et rénove les dispositions de la CRP (Convention de reclassement personnalisé), avec notamment un allongement de sa durée et un régime d'allocation plus favorable.

En termes de durée d'indemnisation, le régime se déclinait ainsi jusqu'à aujourd'hui :

DUREE MINIMUM D’AFFILIATION à la fin du contrat de travail		DUREE D’INDEMNISATION	
Nbre de mois travaillés	Période de référence	Salariés âgés de moins de 50 ans à la fin du contrat de travail	Salariés âgés de plus de 50 ans à la fin du contrat de travail
6 mois	22 derniers mois	7 mois	7 mois
12 mois	20 derniers mois	12 mois	12 mois
16 mois	26 derniers mois	23 mois	23 mois
27 mois	36 derniers mois		36 mois

Pour les fins de contrat de travail ou procédures de licenciement engagées après le 31 décembre 2008 (sous réserve de modification de l'accord), le régime des durées d'indemnisation devrait se décliner de cette manière :

DUREE MINIMUM D’AFFILIATION à la fin du contrat de travail		DUREE D’INDEMNISATION	
Nbre de mois travaillés	Période de référence	Salariés âgés de moins de 50 ans à la fin du contrat de travail	Salariés âgés de plus de 50 ans à la fin du contrat de travail
4 mois	28 derniers mois	Durée d'affiliation dans la limite de 24 mois	
	36 derniers mois		Durée d'affiliation dans la limite de 36 mois
En cas d'ouverture d'une nouvelle période d'indemnisation dans les 12 mois suivant une première ouverture de droits effectuée sur la base de 4 mois d'affiliation :			
6 mois	28 derniers mois	Durée d'affiliation dans la limite de 24 mois	
	36 derniers mois		Durée d'affiliation dans la limite de 36 mois

La liste des bénéficiaires de l'assurance chômage prévue dans l'accord inclut ceux dont la cessation du contrat de travail résulte d'une rupture pour motif économique, confirmant ainsi le droit à indemnisation des salariés en départ volontaire et/ou en rupture d'un commun accord pour motif économique.

L'accord consacre également le remplacement de l'ANPE et de l'Unédic par le Pôle Emploi, ainsi que le remplacement du PARE par le PPAE.

Ce sont sans conteste les dispositions prévoyant une baisse des cotisations patronales pour le 1<sup>er</sup> juillet 2009, sous réserve d'un résultat d'exploitation semestriel excédentaire de 500 millions d'euros, qui font le plus débat et ont empêché l'adhésion des syndicats à cet accord, globalement assez favorable aux indemnisés.

*TD avec l'aide de Muriel Gavelle*