

Les entreprises une nouvelle fois appelées à anticiper les restructurations
LEILA DE COMARMOND, Les Echos, 9 Août 2007

Un rapport remis au gouvernement estime que la gestion prévisionnelle des emplois ne doit pas être un préalable aux plans sociaux, et appelle les entreprises à anticiper plus en amont les restructurations.

C'est un dossier qui donne quelques sueurs froides aux directeurs des ressources humaines depuis que les tribunaux s'en sont mêlés. La négociation d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) a été rendue obligatoire pour les entreprises françaises d'au moins 300 salariés et les filiales de groupes communautaires à partir de 150 salariés dans l'Hexagone par la loi de cohésion sociale de janvier 2005. Plusieurs jugements en ont conclu qu'une entreprise qui ne s'y est pas engagée ne peut faire de plan social.

Cette exigence d'une négociation préalable sur la GPEC en cas de plan de sauvegarde de l'emploi « n'est pas prévue par les textes », affirme un rapport commandé par le gouvernement Villepin en novembre dernier et remis aux ministres de l'Emploi et du Travail, Christine Lagarde et Xavier Bertrand. Un tel enchaînement est en outre « inopportun », car la GPEC n'est « ni l'antichambre (...) ni l'antidote » aux plans sociaux, estime son auteur, Henri Rouillault, qui enjoint la Cour de cassation à le suivre.

Jouer le statu quo législatif

S'appuyant sur les travaux de la Dares, qui n'a dénombré que 65 accords de GPEC en deux ans (« Les Echos » du 11 mai), l'ancien président de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail lance aussi un appel aux entreprises concernées par l'obligation de négocier pour qu'elles ouvrent le dossier, rappelant que la loi leur donne jusqu'au 31 décembre pour se lancer. C'est une « opportunité » à saisir alors que « pour beaucoup de syndicalistes, c'est [assimilé au] plan de sauvegarde de l'emploi et pour beaucoup de DRH [à] l'usine à gaz », regrette-t-il.

La gestion prévisionnelle de l'emploi étant lente à s'installer, Henri Rouillault estime qu'il faut surtout jouer pour l'instant le statu quo législatif. Il préconise de « ne modifier dans l'immédiat ni l'obligation triennale de négocier le dispositif de GPEC ni le droit du licenciement économique » pour laisser toute sa place au dialogue social.

En revanche, il insiste pour « faire de l'anticipation des mutations et de la gestion des restructurations deux aspects de la négociation paritaire sur la sécurisation des parcours professionnels », qui doit se dérouler cet automne, afin de « rechercher un accord majoritaire de compromis ». Ce que le patronat et les syndicats ont justement échoué à faire en 2005 et qui a conduit à la loi instituant l'obligation de GPEC.

Ce qu'impose la loi

L'article L. 320-2 du Code du travail impose aux entreprises de plus de 300 salariés et aux filiales de groupes communautaires ayant au moins 150 salariés en France l'obligation d'« engager tous les trois ans une négociation portant (...) sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que sur les modalités d'accompagnement susceptibles de lui être associées » : formation, validation des acquis de l'expérience, bilan de compétences et accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés.