

FICHE N°4

Obligation de négocier

Les mesures à retenir :

- *La négociation triennale en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est étendue à de nouveaux domaines.*
- *Mise en place d'une négociation sur la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.*

Négociation triennale sur la gestion prévisionnelle des emplois

Comme auparavant, les organismes d'au moins 300 salariés sont tenus d'engager tous les trois ans une négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

- **Thèmes obligatoires de négociation**

L'article L. 2242-15 du Code du travail est modifié s'agissant des thèmes devant être abordés lors de cette négociation.

Ainsi, la négociation doit porter sur :

- La mise en place d'un dispositif de GPEC sur lequel le comité d'entreprise est informé, ainsi que les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de VAE, de bilan de compétence ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés autres que celles des articles L. 2242-21 et 22.
- Le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise prévue à l'article L. 2242-21 qui doivent, en accord avec l'employeur, faire l'objet d'un chapitre spécifique (voir ci-dessous).
- Les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité et les compétences et qualifications à acquérir pour les 3 années de validité de l'accord.
- Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise.
- Les conditions d'information des sous-traitants sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Il est précisé que la négociation doit s'engager, notamment, sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise sur lesquelles le comité d'entreprise doit être consulté annuellement (voir fiche n°5 – Consultation sur les orientations stratégiques).

- **Thèmes facultatifs de négociation**

L'article L. 2242-16 du Code du travail est complété. Il prévoit désormais que la négociation triennale relative à la GPEC peut porter sur :

- Les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise lorsque l'employeur envisage de prononcer le licenciement économique d'au moins dix salariés dans une même période de 30 jours ;
- La qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques ;
- Les modalités de l'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de GPEC de l'entreprise ;
- Les conditions dans lesquelles l'entreprise participe aux actions de GPEC mises en place à l'échelle des territoires où elle est implantée.

- **Bilan au terme de l'accord**

Désormais, les partenaires sociaux ayant négocié un accord de GPEC doivent obligatoirement réaliser un bilan à l'échéance de celui-ci.

Négociation triennale sur la mobilité interne

- **Entreprises concernées**

La section du Code du travail relative aux négociations triennales obligatoires dans les entreprises est complétée par les articles L. 2242-21 à L. 2242-23.

Ces articles prévoient que l'employeur peut engager une négociation sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes.

Toutefois, les organismes d'au moins 300 salariés sont tenus de négocier sur ce point tous les trois ans dans le cadre de la négociation sur la GPEC.

Dans les autres organismes, si elle est engagée, cette négociation devra porter également sur les évolutions prévisionnelles des emplois et des compétences et sur les mesures susceptibles de les accompagner.

- **Contenu de la négociation**

L'accord issu de la négociation sur la mobilité interne comporte notamment :

- Les limites imposées à cette mobilité au-delà de la zone géographique d'emploi du salarié, elle-même précisée par l'accord, dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié conformément à l'article L.1121-1 du Code du travail.

- Les mesures visant à concilier la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale et à prendre en compte les situations liées aux contraintes de handicap et de santé.
- Les mesures d'accompagnement à la mobilité, en particulier les actions de formation ainsi que les aides à la mobilité géographique, qui comprennent notamment la participation de l'employeur à la compensation d'une éventuelle perte de pouvoir d'achat et aux frais de transport.

Les stipulations de l'accord ne peuvent avoir pour effet d'entraîner une diminution du niveau de rémunération ou de la classification personnelle du salarié et doivent garantir le maintien ou l'amélioration de sa qualification professionnelle.

L'accord est porté à la connaissance de chacun des salariés concernés.

Les stipulations de l'accord sont applicables au contrat de travail. Les clauses du contrat contraire à l'accord sont suspendues.

- **Mise en œuvre de la mobilité**

Lorsque l'employeur souhaite mettre en œuvre une mesure individuelle de mobilité prévue par l'accord, il doit précéder sa décision d'une phase de concertation lui permettant de prendre en compte les contraintes personnelles et familiales de chacun des salariés concernés. L'employeur recueille ensuite l'accord du salarié selon la procédure prévue à l'article L. 1222-6 du Code du travail. Cette procédure prévoit que :

- L'employeur fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.
- La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus.
- A défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application à leur contrat des stipulations de l'accord relatives à la mobilité interne, leur licenciement repose sur un motif économique. Le licenciement est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique, quel que soit le nombre de salariés ayant refusé. Le licenciement ouvre droit aux mesures d'accompagnement et de reclassement que prévoit l'accord qui adapte le champ et les modalités de mise en œuvre du reclassement interne prévu aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1 du Code du travail.

Pour mémoire, l'article L. 1233-4 prévoit que 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 ne peut être opéré dans l'entreprise. Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure. Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises.

L'article L. 1233-4-1 ne concerne que les entreprises ayant une implantation hors du territoire national et qui envisageraient un reclassement hors de ce territoire.