

GPEC et licenciement économique

♦ Une confusion longtemps entretenue dans la loi, dans les pratiques et par les tribunaux

Les liens ambigus entre la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) et le licenciement pour motif économique ont toujours suscité la controverse. **Cette ambiguïté a été alimentée par la loi elle-même** : mélange dans le code du travail de dispositions sur la GPEC et sur les procédures de licenciement économique, création du congé de mobilité incitant au départ des salariés mobilisable dans le cadre d'un accord GPEC, exonération des indemnités de départ volontaire prévues dans le cadre d'un accord GPEC, etc.

Une confusion des genres qui se retrouve également dans la pratique : sous le vocable GPEC, des mesures et des accords très divers existent, qui, dans certains cas, ont pour objet de gérer ou d'accompagner une réduction d'effectifs.

Les tribunaux ont également contribué à brouiller les cartes, en adoptant des points de vue diamétralement opposés sur la question ; certaines cours d'appel considérant le respect des obligations liées à la GPEC comme une condition à respecter avant de mettre en œuvre une procédure de licenciement économique, d'autres soutenant l'autonomie de la démarche GPEC par rapport aux procédures de licenciement économique.

♦ Une clarification nécessaire pour dynamiser la GPEC, portée par la CFDT et reprise par les partenaires sociaux signataires

La CFDT a toujours revendiqué une clarification du lien GPEC-licenciement, trop consciente que **le dévoiement de la GPEC ne pouvait que nuire à son développement**. En effet, combien d'équipes syndicales ont hésité à s'engager dans une démarche de GPEC, craignant qu'elle ne soit en réalité que l'antichambre d'un Plan de Sauvegarde de l'emploi ?

L'anticipation de l'évolution des compétences et de l'emploi, notamment dans le cadre du dialogue social, est pourtant **l'une des clés de la sécurisation des parcours professionnels des salariés**, y compris et peut-être encore plus en période de crise.

C'est pour cette raison que **la CFDT s'est battue pour que les partenaires sociaux clarifient cette situation**, en dissociant GPEC et licenciements économiques.

La CFDT a obtenu gain de cause, dans l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la modernisation du marché du travail puis dans l'ANI sur la GPEC. Il y est clairement précisé que :

- la GPEC ne doit pas être un outil favorisant les licenciements collectifs ;
- mais elle ne peut pas empêcher tous les licenciements, notamment en cas « d'aléa économique »
- elle doit permettre dans tous les cas d'armer les salariés pour faire face au changement, notamment en plaçant le développement des compétences au cœur de la démarche de GPEC.

◆ Une décision de la Cour de cassation qui conforte la position des signataires des accords

L'arrêt de la Cour de cassation rendu le 30 septembre 2009 répond à la principale question qui faisait jusque-là débat : **l'employeur qui consulte le comité d'entreprise sur un projet de licenciement pour motif économique doit-il avoir respecté au préalable ses obligations au titre de la GPEC ?**

Pour la Cour de Cassation, la réponse est non : l'employeur peut lancer une procédure de consultation du comité d'entreprise dans le cadre d'un licenciement économique même s'il n'a respecté au préalable ni son obligation de négocier sur la GPEC, ni son obligation de consultation (liée à la GPEC) sur l'évolution des emplois et des qualifications.

Cette décision conforte la position de la CFDT reprise dans les ANI, parce qu'elle dissocie clairement GPEC et PSE, sans exonérer l'employeur de ses responsabilités. Ce dernier reste en effet contraint par l'obligation d'adaptation et de formation de ses salariés présente dans le code du travail. Une GPEC totalement défaillante pourrait donc très bien constituer un manquement à cette obligation et remettre en cause la validité des licenciements économiques.

Textes de référence

- *Accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, art. 9*
- *Accord national interprofessionnel sur la GPEC du 14 novembre 2008, art.7*
- *Arrêt de la Cour de cassation : Cass.soc.30.09.09, P n°07-20525, SSL du 12.10.09 n°1416 ; JSL du 26.10.09 n°264.*
- *« GPEC et licenciement économique : une réponse attendue » dans Action juridique, janvier-février 2010, n°198, CFDT*