

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

ADESA
DUCROCQ Avocats

Assistance et Défense des Salariés

TEXTES DE REFERENCE:

C'est la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 qui a rendu obligatoire la négociation sur la GPEC (Loi n° 2005-32, 18 janv. 2005, JO 19 janv. 2005).

Suite à l'ANI du 11 janvier 2013 sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi, l'ensemble du dispositif a été remanié par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 puis de nouvelles modifications ont été apportées par la loi relative au dialogue social et à l'emploi, dite Rebsamen, et l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 (JO 23 sept. 2017) relative au renforcement de la négociation collective.

Les textes sont désormais codifiés **aux articles L. 2242-20 et suivants du Code du travail**, en tant que dispositions supplétives, ce qui veut dire qu'un accord collectif peut en disposer autrement.

DEFINITION

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est une méthode pour adapter – à court et moyen termes – les emplois, les effectifs et les compétences aux exigences issues de la stratégie des entreprises et des modifications de leurs environnements économique, technologique, social et juridique.

La GPEC est une démarche de gestion prospective des ressources humaines qui permet d'accompagner le changement.

Elle doit permettre d'appréhender, collectivement, les questions d'emploi et de compétences et de construire des solutions transversales répondant simultanément aux enjeux de tous les acteurs concernés : les entreprises, les territoires et les actifs.

Les démarches de GPEC peuvent être réalisées à trois niveaux :

- au niveau de l'entreprise ;
- au niveau d'une branche professionnelle ;
- au niveau d'un territoire.

➔ La négociation au niveau du groupe dispense les entreprises d'engager elles-mêmes cette négociation (art. L2232-32 CT).

ENTREPRISES ASSUJETTIES :

L'obligation de négociier concerne :

- l'entreprise d'au moins trois cents salariés ;
- le groupe, au sens de l'[article L. 2331-1 du Code du travail](#) instituant le comité de groupe, qui emploie au moins trois cents salariés ;
- l'entreprise et le groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens des [articles L. 2341-1](#) et [L. 2341-2 du Code du travail](#), qui comportent au moins un établissement ou une entreprise de cent cinquante salariés en France.

LA GPEC DANS L'ENTREPRISE


Elle vise à adapter les emplois, les effectifs et les compétences aux exigences issues de la stratégie des entreprises et des modifications de leurs environnements économique, social, juridique :

- réduire des difficultés de recrutement ;
- faire face à un problème de pyramide des âges ;
- résoudre une situation de sureffectif ;
- optimiser les dispositifs de formation ;
- développer la qualification des salariés ;
- valoriser les compétences individuelles et/ ou collectives ;
- accompagner des changements dans l'organisation du travail et de la production ;
- développer les mobilités professionnelles des salariés ;
- favoriser l'implication des salariés dans un projet d'évolution professionnelle ;
- anticiper l'adaptation des compétences aux emplois ;
- maîtriser les conséquences des changements technologiques et économiques ;
- améliorer la gestion des carrières ;
- réduire les risques et les coûts liés aux déséquilibres.

La GPEC est une composante de la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers (GEPPMM), qui porte (sauf accord en disposant autrement) sur :

1° La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés autres que celles prévues dans le cadre de l'article [L. 2254-2](#) (accord de performance collective) ;

2° Le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise prévue à l'article L. 2254-2, qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique ;

 Ce qui signifie que les partenaires sociaux qui veulent négocier un accord de performance collective, sont libres de le faire séparément ou de l'intégrer dans l'accord de GEPPMM, mais la partie « performance collective » doit être bien séparée du reste de l'accord car elle a sur le contrat de travail des effets que n'ont pas les autres parties de l'accord.

3° Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation ;

4° 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 au profit des contrats à durée indéterminée ;

5° Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;

6° Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

La négociation peut également porter :

1° Sur les matières mentionnées aux articles [L. 1233-21 et L. 1233-22](#) selon les modalités prévues à ces mêmes articles ;

2° Sur la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques ;

3° Sur les modalités de l'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de l'entreprise ;

4° Sur les conditions dans lesquelles l'entreprise participe aux actions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mises en œuvre à l'échelle des territoires où elle est implantée ;

5° Sur la mise en place de congés de mobilités dans les conditions prévues par les articles [L. 1237-18 et suivants](#) ;

6° Sur la formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, l'emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences, les perspectives de développement de l'alternance, ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires et l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés.

PERIODICITE DES NEGOCIATIONS

La négociation sur la GPEC est triennale mais, une périodicité différente, dans la limite de 4 ans, peut être prévue par :

- un accord fixant les modalités des négociations périodiques obligatoires (C. trav., art. L. 2242-11) ;
- ou par l'accord conclu à l'occasion de la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (C. trav., art. L. 2242-12).

À défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de 36 mois suivant la précédente négociation (ou une autre durée prévue par un accord modifiant la périodicité de cette négociation en application de l'article L. 2242-11 du Code du travail), cette négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative. Sa demande de négociation est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives. Dans les 15 jours qui suivent la demande, l'employeur convoque les parties à la négociation (C. trav., art. L. 2242-13).

La négociation sur la GPEC est liée à celle sur les orientations stratégiques, qui en principe a lieu tous les ans. A ce titre, le CSE est consulté chaque année sur la GPEC (art. L2312-24 CT) :

*« Le comité social et économique est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. **Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences ».*

Cette consultation sur la GPEC est cependant exclue dès lors que l'entreprise a conclu un accord de GPEC (L2312-14 CT).

ACCOMPAGNEMENT DE L'ETAT

Les entreprises qui souhaitent élaborer un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, peuvent bénéficier d'un dispositif d'appui à la conception de ce plan. Ce dispositif ouvre droit à une prise en charge financière par l'Etat.

L'Etat prend ainsi en charge une partie des frais liés aux études préalables à la conception du plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

L'Etat peut prendre en charge, dans la limite de 50 %, les coûts supportés par les entreprises pour la conception et l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans le cadre de conventions dénommées conventions d'aide au conseil .

LES DIFFERENTES ETAPES A SUIVRE POUR BIEN NEGOCIER SA GPEC

1) L'état des lieux

Il convient tout d'abord de relever ce qui existe déjà ou non au sein de l'entreprise ou du groupe : existe-t-il déjà un accord de GPEC ? A quel niveau ? Quelle est sa durée ? Quelles sont les éventuelles conditions de révision ou de renouvellement ? La convention collective prévoit-elle des dispositions contraignantes en matière de GPEC ?

Il convient ensuite de faire l'inventaire des outils permettant de faire le point sur la situation des salariés et des emplois qu'ils occupent : description des postes, entretiens d'évaluation, bilans de compétences, référentiel des métiers, pyramide des âges, ...

Il convient également de recenser les outils d'amélioration des compétences : contrat de professionnalisation, démarches de VAE, tutorats, plans de formation, contrats d'apprentissages, périodes d'adaptation/probatoires, ...

Enfin, il convient de faire une analyse des différents accords d'entreprises susceptibles d'enrichir la GPEC : contrat de génération, égalité professionnelle, dialogue social, pénibilité, ...

2) Le classement des métiers

Ce classement s'intègre dans le cadre des stratégies de développement de l'entreprise. A ce titre, certains emplois seront voués à disparaître, d'autres à évoluer profondément ou non, des nouveaux emplois se créeront, et d'autres ne subiront aucun changement.

Cette phase permettra notamment de déterminer par la suite les catégories de salariés qui seront concernés par le dispositif de GPEC et éligibles aux différentes mesures.

3) La négociation

Celle-ci repose sur :

- une analyse qualitative et quantitative de la situation actuelle des emplois et des compétences et de leur évolution sur 3 ans,
- les besoins de l'entreprise dans ces domaines sur les 3 prochaines années,
- les écarts entre les ressources humaines disponibles et les futurs besoins,
- l'adaptation des ressources de l'entreprise à ses futurs besoins.

THEMES DE NEGOCIATION :

❖ Actions de mobilités internes susceptibles d'alimenter le dispositif de GPEC

➤ Mobilité géographique

Il s'agit de mettre en place un cadre collectif à la mobilité au lieu de procéder par l'inclusion de clauses contractuelles individuelles.

Il conviendra ainsi de déterminer dans un premier temps le « bassin d'emploi » à l'intérieur duquel une mutation ne saurait être considérée comme une modification du contrat de travail.

Il conviendra ensuite de définir différentes notions comme la mobilité occasionnelle impliquant des petits ou grands déplacements, la mobilité régulière mais n'impliquant pas de changement de domicile, ou encore la mutation engendrant ou non un déménagement.

Enfin, les négociateurs devront s'atteler à préciser la procédure de mobilité géographique : délai de prévenance, causes légitimes de refus, demande de délai supplémentaire, prise en charge des frais professionnels, mesures d'accompagnement.

➤ Mobilité professionnelle

L'accord de GPEC peut ainsi prévoir :

- l'organisation d'un système d'avancement lié aux formations certifiantes suivies par le salarié ou à la validation des acquis de l'expérience ;
- la mobilité « horizontale », c'est-à-dire la possibilité de changer de poste sans modification du coefficient mais dans une recherche de la polyvalence, une bonne incitation pouvant être un abondement du compte personnel de formation en cas d'acceptation ;
- la possibilité de mise à disposition d'une autre entreprise dans le cadre du prêt de main d'œuvre à but lucratif. Il s'agit bien là d'une mobilité interne puisque le salarié mis à disposition reste salarié de son entreprise d'origine.

➤ Articulation avec le contrat de travail

Contrairement à l'accord de performance collective qui a vocation à se substituer aux clauses contractuelles contraires, l'accord de GPEC n'a aucune influence sur le contrat de travail des salariés.

Par conséquent, toutes les clauses contractuelles plus favorables que l'accord de GPEC demeurent.

❖ Actions de mobilités externes susceptibles d'alimenter le dispositif de GPEC

➤ Les actions de mobilité négociables dans le cadre de la mobilité externe

On peut en imaginer de plusieurs sortes :

- mobilité au sein du groupe ;
- processus de mise à disposition ;
- encadrement et amélioration du système de mobilité volontaire sécurisée ;
- essaimage ou aide à la création d'entreprise suite à un départ volontaire. Les mesures de mobilité peuvent d'ailleurs être couplées avec un plan de départ volontaire.

Afin de mener à bien ces mobilités externes, l'accord peut prévoir un certain nombre de mesures d'accompagnement spécifiques telles que :

- des aides financières au déménagement et à la réinstallation ;
- des aides à la recherche d'un logement ;
- la prise en charge temporaire d'un loyer ;
- l'aide à la recherche d'écoles pour les enfants, d'emploi pour le conjoint, etc.
- tutorat ;
- budget de formation ;
- abondement au CPF...

❖ Grandes orientations de la formation professionnelle

Il convient d'aborder ici les objectifs du plan de développement des compétences, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord, notamment par le biais des actions destinées à l'adaptation des salariés à leur emploi, ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation.

Cette négociation est d'autant plus importante qu'il n'existe plus de consultation spécifique du CSE sur le plan de formation, ce sujet étant englobé dans la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

❖ Perspectives de recours à des statuts précaires

L'objectif est d'obtenir de la part de l'employeur des engagements sur la limitation du recours aux emplois précaires.

On peut imaginer des clauses de limitation de recours aux CDD ou CTT, clauses d'embauches automatiques des CDD ou CTT, entretiens réguliers avec les salariés à temps partiel, ...

❖ Conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise

Faute de précision sur les modalités de cette négociation, l'ensemble des sous-traitants pourraient en être les bénéficiaires potentiels et non les seuls sous-traitants en situation de grande dépendance, c'est-à-dire ceux qui ont le donneur d'ordre pour client exclusif ou quasi-exclusif.

Néanmoins, cette obligation d'information ne porte que sur les seules orientations stratégiques susceptibles d'avoir un effet sur les métiers, l'emploi et les compétences dans l'entreprise sous-traitante.

Aussi, les négociateurs ont la possibilité d'opérer une sélection entre les entreprises sous-traitantes susceptibles de bénéficier d'une telle information en fonction des effets prévisibles des orientations stratégiques. Ils peuvent aussi opérer une sélection parmi les orientations stratégiques arrêtées par l'organe compétent, entre celles qui méritent de faire l'objet d'une information en raison de leurs effets prévisibles et celles qui ne méritent pas d'être communiquées.

❖ Déroulement de carrière et exercice des fonctions des salariés exerçant des responsabilités syndicales

La loi ne précise pas qui sont « les salariés exerçant des responsabilités syndicales ». Il conviendra donc dans un premier temps de définir les personnes concernées.

Ce sujet de négociation est à mettre en lien avec l'article L2141-5 CT qui dispose que :

« Un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes. Cet accord prend en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle.

Au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article [L. 6315-1](#).

Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical, celui-ci permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise ».

LE CONGE DE MOBILITE (art. L1237-18 à L1237-18-5 CT)

Le congé de mobilité n'est plus une mesure d'accompagnement du licenciement pour motif économique.

C'est une suspension du contrat de travail à l'issue de laquelle ce contrat est rompu d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Il a pour objet de « *favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail* ».

Autrefois réservé aux accords de GPEC, le congé de mobilité se rencontre également désormais dans les accords de ruptures conventionnelles collectives.

❖ DIFFERENCE PAR RAPPORT A LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

La rupture du contrat de travail, via un congé de mobilité, affranchit l'employeur de la nécessité d'avoir un motif de rupture, puisque celle-ci est réalisée d'un commun accord.

L'employeur est également dispensé :

- de toute recherche de reclassement interne, sauf stipulations contraires de l'accord qui pourrait privilégier le reclassement à l'intérieur du groupe ;
- de la priorité de réembauchage, toujours sous réserve des dispositions de l'accord.

Le congé de mobilité peut également permettre de réduire l'ampleur d'un licenciement collectif prévisible.

❖ DIFFERENCE PAR RAPPORT A LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE (RCC)

La principale différence de l'accord de GPEC instituant un congé de mobilité par rapport à un accord de RCC, c'est qu'il n'interdit pas tout licenciement pour motif économique pendant sa mise en œuvre, sauf bien sûr si les dispositions négociées en disposent autrement.

Il faut y ajouter l'absence de validation administrative de l'accord.

Ces spécificités disparaissent, bien entendu, si le congé de mobilité est négocié dans le cadre d'un accord de RCC.

❖ INTERÊT DU CONGE DE MOBILITE POUR L'ENTREPRISE

Depuis le 23 septembre 2017, les entreprises, quelque soit leur taille, qui négocient des accords GPEC, bénéficient de deux incitations à mettre en place dans ce cadre des congés de mobilité lorsqu'elles souhaitent accompagner les transitions professionnelles d'une partie de leur salariés :

- les indemnités de rupture de contrat de travail et les allocations versées pendant 12 mois, sont assorties des mêmes exonérations sociales et fiscales que celles prévues pour les indemnités de rupture du contrat de travail versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ;
- elles n'ont plus l'obligation de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi lorsque 10 ruptures de contrat de travail interviennent sur une période de 30 jours dans le cadre du congé de mobilité dès lors que celui-ci est, depuis les ordonnances Travail, déconnecté du licenciement pour motif économique.

❖ INTERÊT DU CONGE DE MOBILITE POUR LE SALARIE

Le congé de mobilité est très intéressant pour le salarié, car il lui permet de se former au nouveau métier qu'il a choisi dans le cadre de son projet de reconversion professionnelle, dans un environnement sécurisé et financé par l'employeur.

❖ CONTENU DE L'ACCORD INSTITUANT LE CONGE DE MOBILITE

L'accord doit obligatoirement contenir :

- la durée du congé de mobilité ;
- les conditions à remplir par le salarié pour en bénéficier ;
- les modalités d'adhésion du salarié à la proposition de l'employeur, comprenant la forme de son consentement écrit, et les engagements des parties ;
- l'organisation des périodes de travail, les conditions auxquelles il est mis fin au congé et les modalités d'accompagnement des actions de formation envisagées ;
- le niveau de la rémunération versée pendant la période du congé de mobilité ;
- les conditions d'information des institutions représentatives du personnel ;
- les indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique.

➤ Durée du congé de mobilité

Aucune durée n'est imposée par la loi. Elle est donc laissée à l'appréciation des négociateurs.

Cependant, le maintien de la rémunération pendant le congé de mobilité bénéficie d'un allègement de charges sociales pendant 12 mois, ce qui risque de guider la négociation sur la durée dudit congé.

Il est conseillé d'envisager les conséquences d'un arrêt de travail ou d'un congé de maternité pendant le congé de mobilité (ex. : suspension report du congé).

➤ Conditions pour bénéficier du congé de mobilité

Les négociateurs sont libres de fixer les conditions à remplir par le salarié pour bénéficier du congé de mobilité. Ex. : ancienneté dans l'entreprise, dans le poste, appartenance à une catégorie professionnelle spécifique, à un service, à un emploi menacé...

Les salariés protégés peuvent bénéficier du congé de mobilité.

➤ Consentement du salarié

Le législateur impose un engagement écrit. Ce qui est logique puisque l'acceptation du congé de mobilité entraîne la rupture du contrat de travail à son issue.

➤ Engagements des parties

En même temps qu'ils donnent leur accord, les salariés doivent être prévenus de la nature de leurs engagements, notamment :

- de la durée du congé de mobilité, et ses éventuelles possibilités de suspension ou de raccourcissement du congé ;
- de leur maintien dans l'entreprise ;
- des sanctions encourues s'ils ne suivent pas la formation ou n'accomplissent pas leurs périodes de travail.

Même si cela n'est pas prévu par le Code du travail, il est recommandé de procéder à la signature d'un avenant contractuel formalisant la mise en place du congé de mobilité.

➤ Périodes de travail

Les périodes de travail du congé de mobilité peuvent être accomplies au sein ou en dehors de l'entreprise qui a proposé le congé.

Selon le Code du travail, elles peuvent prendre soit la forme d'un CDI, soit celle d'un CDD conclu au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi, et ce dans une limite fixée par l'accord collectif. Dans ce dernier cas, le congé de mobilité est suspendu et reprend à l'issue du contrat pour la durée du congé restant à courir.

➤ Conditions auxquelles il est mis fin au congé

L'accord peut prévoir les cas dans lesquels il pourra être mis fin de manière anticipée au congé de mobilité.

L'accord peut également prévoir la procédure à suivre à l'arrivée du terme du congé : entretien, notification de rupture...

➤ Accompagnement des actions de formation envisagée

L'idée est de s'assurer que les actions de formation sont suivies et permettent un retour à un emploi stable. Il peut ainsi être envisagé :

- Entretiens réguliers ;
- Tutorat ;

➤ Niveau de rémunération pendant le congé de mobilité

Le montant de la rémunération versée pendant la période du congé de mobilité est au moins égal au montant de l'allocation de reclassement soit 65% du brut. Ce montant ne peut être inférieur à 85 % du produit du Smic par le nombre d'heures correspondant à la durée collective de travail fixée dans l'entreprise.

Pendant les 12 premiers mois du congé, la rémunération versée au titre du congé de mobilité est exonérée de charges salariales et patronales.

➤ Les conditions d'information des IRP

Il est désormais uniquement question du CSE.

➤ Les indemnités de ruptures garanties au salarié

Elles ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique à savoir :

¼ de mois de salaire par année d'ancienneté les 10 premières années

1/3 par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Les salariés dont le contrat de travail serait rompu d'un commun accord à l'issue du congé de mobilité ont droit aux allocations de chômage dans les mêmes conditions que les salariés involontairement privés d'emploi. La rupture étant désormais dissociée des ruptures pour motif économique, les salariés ne bénéficient pas des avantages liés à cette rupture, notamment de la durée du délai de carence réduit à 75 jours.

LA MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE (art. L1222-12 à L1222-16 CT)

La période de mobilité volontaire sécurisée est une période de suspension du contrat de travail dont l'objectif est de permettre au salarié d'exercer une activité dans une autre entreprise et ainsi développer de nouvelles compétences tout en conservant son emploi dans l'entreprise.

La mobilité volontaire sécurisée ne doit pas être confondue avec le congé de mobilité.

➤ Conditions pour en bénéficier

La possibilité de bénéficier d'une période de mobilité volontaire sécurisée est ouverte aux salariés qui remplissent les deux conditions suivantes :

- Ils font partie d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises d'au moins 300 salariés ;
- Ils justifient d'une ancienneté minimale de 24 mois, consécutifs ou non, dans l'entreprise.

➤ Formalisme

La période de mobilité volontaire sécurisée est prévue par un avenant au contrat de travail, qui détermine l'objet, la durée, la date de prise d'effet et le terme de la période de mobilité, ainsi que le délai dans lequel le salarié informe par écrit l'employeur de son choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise.

Il prévoit également les situations et modalités d'un retour anticipé du salarié, qui intervient dans un délai raisonnable et qui reste dans tous les cas possible à tout moment avec l'accord de l'employeur.

➤ Fin de la période de mobilité sécurisée

Soit le salarié décide de retourner dans son entreprise d'origine, soit il décide de rompre son contrat de travail.

Si le salarié décide de retourner dans son entreprise d'origine, il retrouve de plein droit son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes ainsi que du maintien à titre personnel de sa classification. Il bénéficie d'un entretien professionnel.

Cet entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi ; il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il comporte également des informations relatives à la [validation des acquis de l'expérience \(VAE\)](#), à l'activation par le salarié de son [compte personnel de formation \(CPF\)](#), aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au [conseil en évolution professionnelle \(CEP\)](#).

Si le salarié fait le choix de quitter son entreprise d'origine au cours ou au terme de la période de mobilité, la rupture constitue **une démission** qui n'est soumise à aucun préavis autre que celui prévu par l'avenant formalisant la période de mobilité volontaire sécurisée.



Il s'agit de la principale différence avec le congé de mobilité

➤ Liaison avec les représentants du personnel

L'employeur communique semestriellement au comité social et économique la liste des demandes de période de mobilité volontaire sécurisée avec l'indication de la suite qui leur a été donnée.

LE CONGE OU TEMPS PARTIEL POUR LA CREATION OU REPRISE D'ENTREPRISE (art. L3142-105 à L3142-124 CT)

Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine :

- 1° La durée maximale du congé ou de la période de travail à temps partiel ;
- 2° Le nombre de renouvellements possibles de ce congé ou de cette période ;
- 3° La condition d'ancienneté requise pour avoir droit à ce congé ou à cette période ;
- 4° Les délais dans lesquels le salarié informe l'employeur de la date à laquelle il souhaite partir en congé ou, en cas de passage à temps partiel, de la date de début de la période de travail à temps partiel et de l'amplitude de la réduction souhaitée de son temps de travail, ainsi que de la durée envisagée de ce congé ou de cette période ;
- 5° Les conditions et délais de la demande de prolongation de ce congé ou de cette période de travail à temps partiel ;
- 6° Les conditions dans lesquelles le salarié informe l'employeur de son intention de poursuivre ou de rompre son contrat de travail à l'issue de son congé ou de sa période de travail à temps partiel ;
- 7° Les plafonds ou niveaux mentionnés à l'article [L. 3142-114](#) et, pour les entreprises d'au moins trois cents salariés, le niveau mentionné à l'article [L. 3142-115](#) ;
- 8° Les conditions permettant le maintien d'un lien entre l'entreprise et le salarié pendant la durée du congé et, le cas échéant, les modalités d'accompagnement et de réadaptation professionnelle à son retour.

Cette convention ou cet accord détermine également les modalités de report des congés payés dus au salarié qui bénéficie du congé.

Les modalités d'applications de ce congé ou du travail à temps partiel en vue de créer ou reprendre une entreprise relève prioritairement de la négociation collective, même si des dispositions supplétives existent.

Toutefois, la négociation reste enfermée dans un certain nombre de règles d'ordre public fixées par le Code du travail.

➤ L'ancienneté

Ainsi, si l'ancienneté minimale requise pour bénéficier de ce dispositif peut être déterminée par voie d'accord, le Code du travail précise que l'ancienneté acquise dans toute autre entreprise du même groupe, au sens de l'article [L. 2331-1](#), est prise en compte au titre de l'ancienneté dans l'entreprise.

➤ Date de départ

L'employeur doit informer le salarié de sa décision relative à la date de départ choisie par ce dernier dans un délai de 30 jours à compter de la présentation initiale ou du renouvellement du congé ou de la période de travail à temps partiel (art. D3142-65 et D3142-72 CT). A défaut, l'accord de l'employeur est réputé acquis.

L'employeur peut différer le départ en congé ou le début de la période de travail à temps partiel, dans la limite de **six mois** à compter de la demande du salarié.

Ce départ peut être différé pour les raisons suivantes :

- S'agissant du départ en congé : lorsque ce départ aurait pour effet de porter l'effectif des salariés simultanément absents ou le nombre de jours d'absence au titre de ce congé et au titre du congé sabbatique à un niveau excessif au regard, respectivement, de l'effectif total et du nombre de jours travaillés dans l'entreprise.
- S'agissant du passage à temps partiel : lorsque celle-ci aurait pour effet de porter l'effectif de salariés employés simultanément à temps partiel au titre de la présente section à un niveau excessif au regard de l'effectif total de l'entreprise. **Ce différé ne s'applique qu'aux entreprises d'au moins 300 salariés.**

➤ Formalisme du passage à temps partiel

Un avenant au contrat de travail fixe la durée de cette période. L'avenant de passage à temps partiel doit en outre répondre aux conditions de validité prévues à l'article L3123-6 CT.

Toute prolongation de la période de travail à temps partiel à la demande du salarié donne lieu à la signature d'un nouvel avenant dans les mêmes conditions.

Le salarié dont un avenant au contrat de travail prévoit le passage à temps partiel ne peut invoquer aucun droit à être réemployé à temps plein avant le terme de cet avenant.

➤ Fin du congé ou du temps partiel

A l'issue du congé ou de la période de travail à temps partiel, si le salarié souhaite mettre fin à la relation de travail, les conditions de la rupture sont celles prévues par son contrat de travail, à l'exception de celles relatives au préavis. Le salarié est, de ce fait, dispensé de payer une indemnité de rupture.

Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.

A l'inverse, le salarié qui reprend son activité dans l'entreprise à l'issue de son congé bénéficie en tant que de besoin d'une réadaptation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

A la fin de la période de travail à temps partiel, le salarié retrouve une activité à temps plein assortie d'une rémunération au moins équivalente à celle qui lui était précédemment servie.

➤ Refus du congé ou du passage à temps partiel

Dans **les entreprises de moins de trois cents salariés**, l'employeur peut refuser le congé ou le passage à temps partiel :

1° S'il estime, après avis du comité social et économique, que ce congé ou cette activité à temps partiel aura des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;

2° Si le salarié demande ce congé ou cette période d'activité à temps partiel moins de trois ans après une précédente création ou reprise d'entreprise ou après le début de l'exercice de précédentes responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante.

L'employeur précise le motif de son refus et le porte à la connaissance du salarié.

Ce refus peut être contesté par le salarié directement devant le conseil de prud'hommes, statuant selon la procédure accélérée au fond dans les 15 jours suivants la réception du refus par l'employeur.

BILAN DE L'ACCORD

L'article L2242-20 CT impose aux partenaires sociaux de réaliser un bilan à l'échéance de chaque accord de GPEC.

DUREE DE L'ACCORD

L'accord de GPEC peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Cependant, la périodicité des négociations et l'obligation de faire un bilan ont plutôt tendance à pencher vers un accord à durée déterminée.