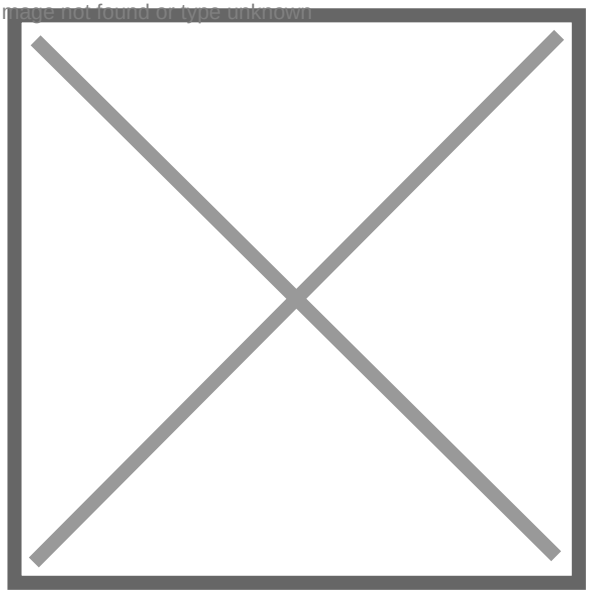
Image not found or type unknown



La mobilité interne et la GPEC

Par **kiinod**, le **21/11/2014** à **15:23**

Bonjour,
Je suis dans une société de prestation informatique dont le siège est basée en province et dispose d'agence sur toute la France, y compris à Paris.
Je fais partie de l'agence à Paris et je suis actuellement en intermission/inter- contrat (et pas le seul).
Je précise aussi que mon contrat stipule que j'ai une mobilité qu'en Île-de-France.

Nous (les personnes en intermission) avons eu une réunion au début du mois concernant la mobilité interne pour les personnes en intermission. Disant que dans le cadre d'un plan GPEC, la direction s'autorise à nous imposer une mobilité sur toute la France par l'intermédiaire d'un avenant, et qu'en cas de refus ils appliqueront un PSE.

[s]Mes questions :[/s]
Est-ce une modification du contrat de travail ? Si oui, ont-ils le droit ?
Est-il autorisé d'appliquer un PSE en cas de refus ?
Peuvent-ils l'appliquer qu'aux personnes en intermission ?
La GPEC peut-elle être appliqué dans le cadre d'une mobilité interne ? Jusqu'à présent je n'ai rien vu, sur le net, où il y aurait un rapport entre le deux. On parle plus de formation.

Concrètement (et en langage courant), en quoi consiste la GPEC ? J'ai du mal à avoir une vision clair dessus.

Je tiens aussi à préciser que la société n'est pas du tout en difficulté économique.

Cordialement.

Edit:

Je viens d'apprendre que la convention collective(SYNTEC) prévoit un licenciement économique en cas de refus :(
http://www.syntec.fr/fichiers/20130605111810_Convention_Syntec_Titre_02.pdf

[citation]ARTICLE HUIT -
MODIFICATION DU CONTRAT EN COURS
a - Toute modification apportée à une clause substantielle du contrat en cours d'un salarié doit faire l'objet d'une notification écrite de la part de l'employeur.
b - Si cette modification n'est pas acceptée par l'intéressé, elle équivaut à un licenciement du fait de l'employeur et doit être réglée comme tel.
c - Par contre, si par suite de circonstances particulières résultant de la situation du travail dans l'entreprise, un salarié se trouve amené à assumer temporairement, dans des conditions de durée précisées à l'avance par écrit, n'excédant pas six mois, et sans diminution de sa classification ni diminution de ses appointements, une fonction inférieure à celle qu'il assume habituellement, le refus de l'intéressé d'accepter cette fonction temporaire équivaut à une démission de sa part.[/citation]

Par **moisse**, le **21/11/2014** à **19:12**

Bonjour,
la GPEC est décrite dans le code du travail à partir de l'article L2242-15
Ici :
http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIA
Vous en saurez autant que moi, ces dispositions n'existaient pas quant j'étais en activité.
Mais la mobilité au dela de la zone d'attache contractuelle est justement un aspect important de la GPEC avec des limites?
Le fait est que le refus de mobilité va conduire à un plan social, du moins peut conduire à un plan social classique.
On ne peut reprocher à un salarié de refuser de signer un avenant, mais sans que cela constitue une faute, on peut déboucher sur un licenciement économique.

Par **kiinod**, le **23/11/2014** à **16:28**

Bonjour,
Je vous remercie de votre réponse, mais vous apporte les précisions suivantes sur mon post :
- On ne me parle pas d'avenant dans le courrier reçu (LR-AR). Il m'informe simplement de la signature d'un accord GPEC (dont nous n'avons pas eu copie) et la mise en oeuvre d'un

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

accord de mobilité individuel sur 2 régions géographiques (en clair la moitié de la France) et me demandant de répondre sous 1 mois (date d'envoi ou de réception du courrier ?).
- L'accord précité est applicable au 1er décembre 2014.

Questions :
* Le courrier m'est adressé le 04/11/2014, càd avant la date de mise en application de l'accord . Est-ce légal ?
* Le même courrier a été adressé aux personnes en inter-contrat comme moi, et non pas à l'ensemble du personnel. Est-ce légagl ? S'agissant apparemment d'une nouvelle politique de l'entreprise, l'ensemble du personnel ne devrait-il pas être consulté en même temps ?
* Ne devrait-il pas être précisé / notifié qu'il s'agit d'une modification du contrat de travail et par voie de conséquence un avenant ? Cette mention ne devrait-elle pas figurer sur le courrier reçu ?
* L'entreprise peut-elle dans le même temps prétexter qu'elle a un taux d'inter-contrat supérieur à 12 % et recruter du personnel ?
* L'entreprise n'est-elle pas tenue de justifier de façon officielle les chiffres annoncés (Effectif réel de l'entreprise, de l'agence, personnel en mission, personnel en inter contrat) ? Comment peut-on en avoir connaissance ?
* La plupart du personnel de l'agence étant "en mission", c'est-à-dire en poste à l'extérieur de l'agence, celle-ci n'est-elle pas tenue d'informer son personnel par courrier, ou mail des décisions de Direction ? L'affichage intérieur n'a de sens que si le personnel est en place au sein de l'agence ? Dans tous les cas, l'affichage existant au sein de l'agence n'est pas complet / correct (affichage uniquement de la 1ère page des notes de la Direction, sans pouvoir consulter les autres pages)
* J'ai pu obtenir par une secrétaire les principaux principes de cet accord, mais je n'ai pas connaissance des modalités "pratiques" de cette mobilité : Frais de Transport ? Frais d'hébergement, de restauration et de déplacement sur place ? (Pour info. je n'ai pas de permis de conduire)
* Le temps de trajet pour me rendre sur une mission en dehors de l'Ile de France où je réside actuellement fait-il partie du temps de travail ?

* En cas d'acceptation de ma part de cette mobilité interne, que se passe-t-il si je refuse une mission par la suite parce que trop difficile d'accès ?

Merci de vos précisions sur ce sujet.
Cordialement

Par **moisse**, le **23/11/2014** à **17:27**

Bonsoir,
Je vais essayer de répondre à vos questions dans l'ordre.
* Votre courrier adressé avant la mise en pratique de l'accord est basé sur une situation économique vous proposant un avenant, votre silence (indiqué sur ce courrier) valant accord. Adressée dans le cadre du GPEC, la date effective d'application sera bien postérieure à la mise en œuvre du GPEC
* le courrier est adressé aux salariés concernés cela semble normal
* je connais mal la pratique en présence d'un GPEC, mais sans ce plan effectivement la proposition doit comporter une indication sur l'obligation économique et l'exigence d'une

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

réponse sous 30 jours.
* le recrutement est toujours possible ne serait-ce que pour éviter les frais d'hôtellerie et de déplacement.
Il est bien certain qu'après une licenciement économique cette possibilité va disparaitre, puisque les salariés licenciés ont priorité pour l'embauche pendant une année.
* le GPEC est négocié avec les représentants du personnel, et faute d'accord, le C.E. est tout de même consulté/informé des dispositions.
* les obligations d'information sont satisfaites par l'apposition de l'accord sur le panneau d'affichage.
Reste que les représentants du personnel peuvent eux-aussi en faire la publicité y compris commenté, reste que la politique de communication de l'entreprise est une prérogative de son chef.
* l'accord porte essentiellement sur les modalités de mobilité, et expose la prise en charge des frais par l'entreprise, y compris les frais éventuels de déménagement...
* Il est constant qu'un temps de trajet n'est pas du temps de travail effectif. Mais si ce temps dépasse le temps de trajet habituel, il doit faire l'objet d'une compensation selon un accord à débattre (ici le GPEC) ou une information portée à la connaissance du personnel.
Cette compensation peut être multiforme (prime, récupération partielle ou totale...)
* vous serez dans le cas d'un insubordination, conduisant à une procédure de sanction au cours de laquelle ce grief sera prononcé, et vous aurez l'occasion de développer les motifs de ce refus, qui seront ou non acceptables selon le point de vue de l'employeur.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés