

Quels sont les liens entre GPEC (gestion prévisionnelle des emplois) et mobilité interne ?

Réponse courte

La **GPEC** et la **mobilité interne** sont étroitement liées, car la GPEC permet d'anticiper les besoins futurs en emplois et compétences, tandis que la mobilité interne constitue un levier pour adapter les ressources humaines à ces besoins. Les outils de la GPEC (**référentiels métiers**, **cartographies de compétences**, **entretiens professionnels**) facilitent l'identification des écarts de compétences et la préparation des mobilités internes, telles que mutations, promotions ou reclassements.

Intégrer la mobilité interne dans la démarche GPEC optimise l'**adéquation entre les ressources disponibles** et les évolutions de l'entreprise, tout en **sécurisant les parcours professionnels** des salariés. La **formalisation des processus**, la **transparence des opportunités** et l'**accompagnement des salariés** sont essentiels pour garantir l'efficacité de cette articulation et la conformité avec les obligations légales.

Définition

La **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)** désigne l'ensemble des démarches anticipant les évolutions des métiers, des effectifs et des compétences au sein de l'entreprise. Elle vise à adapter les ressources humaines aux besoins futurs, en tenant compte des mutations économiques, technologiques et organisationnelles. La **mobilité interne**, quant à elle, recouvre l'ensemble des mouvements de salariés à l'intérieur de l'entreprise, qu'il s'agisse de changements de poste, de service, de site ou de fonction, sans rupture du contrat de travail.

Conditions d'exercice

La mise en oeuvre de la GPEC au Luxembourg repose sur une **démarche volontaire de l'employeur**, sauf dans les entreprises de plus de 150 salariés où la négociation d'un **plan de maintien dans l'emploi** peut être obligatoire en cas de difficultés économiques. La mobilité interne s'exerce dans le respect du **contrat de travail initial**, des **qualifications du salarié** et des **procédures internes**, notamment en matière d'information et de consultation de la délégation du personnel. Toute **modification substantielle du contrat** nécessite l'accord du salarié.

Modalités pratiques

La GPEC s'appuie sur des outils tels que les **référentiels métiers**, les **cartographies de compétences**, les **entretiens professionnels** et les **plans de formation**. Ces dispositifs permettent d'identifier les besoins futurs et les écarts de compétences, facilitant ainsi la préparation des mobilités internes. La mobilité interne peut prendre la forme

de **mutations, promotions, détachements** ou **reclassements**, selon les besoins identifiés par la GPEC. Les procédures internes doivent garantir la **transparence des opportunités**, l'**égalité de traitement** et l'**accompagnement des salariés** concernés, notamment par des actions de formation ou de tutorat.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'**intégrer la mobilité interne comme un levier central de la GPEC**, afin d'optimiser l'adéquation entre les ressources disponibles et les besoins futurs. L'élaboration d'une **politique de mobilité interne**, formalisée et communiquée, favorise l'anticipation des évolutions et la sécurisation des parcours professionnels. L'**implication de la délégation du personnel** dans la définition des critères de mobilité et la gestion des compétences renforce la légitimité des démarches. La **traçabilité des processus** et la **formalisation des décisions** contribuent à prévenir les litiges et à garantir la conformité avec les obligations légales.

Cadre juridique

La GPEC n'est pas imposée par le Code du travail luxembourgeois, sauf dans le cadre des **plans de maintien dans l'emploi** prévus par les **Article L.234-1** et suivants en cas de difficultés économiques. La mobilité interne est encadrée par les dispositions relatives à la **modification du contrat de travail (Article L.121-7)**, à l'**égalité de traitement (Article L.241-1)** et à l'obligation de **consultation de la délégation du personnel** pour les entreprises de 15 salariés et plus (**Article L.414-3**). Les pratiques doivent respecter la protection contre le licenciement abusif et les droits individuels des salariés.

Veillez à documenter chaque mobilité interne et à **informer la délégation du personnel** pour garantir la transparence et **prévenir tout risque de contestation** ultérieure.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.