

FICHE N°2

Mobilité volontaire sécurisée

La mobilité volontaire sécurisée est une période de mobilité externe permettant aux salariés des entreprises d'au moins 300 salariés d'enrichir leur parcours professionnel au sein d'une autre entreprise sans rompre leur contrat de travail.

Principe

La mobilité volontaire sécurisée constitue une période de suspension du contrat de travail pendant laquelle le salarié peut exercer une activité dans une autre entreprise en vue de développer ses compétences. Elle est régie par les articles L. 1222-12 à L. 1222-16 du Code du travail.

Cette mesure ne concerne que les entreprises d'au moins 300 salariés.

Demande du salarié et réponse de l'employeur

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de 24 mois, consécutifs ou non, peut bénéficier d'une période de mobilité volontaire sécurisée. Il devra cependant obtenir l'accord de son employeur.

A l'heure actuelle, aucun délai n'est fixé ni pour la demande du salarié, ni pour la réponse de l'employeur.

L'employeur est donc en mesure de refuser les demandes de mobilité volontaire sécurisée présentées par ses salariés.

Cependant, le salarié qui se voit opposer deux refus successifs se voit ouvert, de droit, l'accès au congé individuel de formation (CIF). Cela signifie que le salarié pourra bénéficier d'un CIF même s'il ne remplit pas la condition d'ancienneté pour pouvoir bénéficier de ce congé. Par ailleurs, l'employeur ne pourra différer le congé, même si cela conduit à ce que le nombre de salariés absents au titre de ce dispositif dépasse 2% de l'effectif.

Unifformation a été saisi pour connaître les conséquences sur les règles de financement actuelles.

Mise en œuvre

La mobilité volontaire sécurisée nécessite la conclusion d'un avenant au contrat de travail.

Cet avenant organise la période de mobilité et doit obligatoirement déterminer :

- l'objet de la période de mobilité ;
- la durée de cette période ;
- la date de prise d'effet et le terme de cette période ;
- le délai dans lequel le salarié informe l'employeur de son choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise ;
- les situations justifiant un retour anticipé du salarié et les modalités de ce retour.

S'il intervient, le retour anticipé du salarié doit se faire dans un délai raisonnable. Dans tous les cas, le retour anticipé reste possible à tout moment avec l'accord de l'employeur.

Terme de la période de mobilité

A son retour dans l'entreprise, le salarié retrouve de plein droit son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes ainsi que le maintien à titre personnel de sa classification.

Lorsque le salarié choisit de ne pas réintégrer son entreprise d'origine, son contrat de travail est rompu. Cette rupture constitue une démission qui n'est soumise à aucun préavis autre que celui prévu dans l'avenant organisant la période de mobilité.

Information du comité d'entreprise

Tous les six mois, l'employeur communique au comité d'entreprise la liste des demandes de période de mobilité volontaire sécurisée avec l'indication de la suite qui leur a été donnée.