

Fédération FO de la métallurgie

531 – Juin 2014

La mobilité volontaire sécurisée



La loi de sécurisation de l'emploi a instauré deux dispositifs de mobilité : la mobilité interne (voir Fiche n°2 : « La mobilité dans l'entreprise » sur www.fo-metallurgie.org) et la mobilité volontaire sécurisée (C.trav. L 1222-12 à -16). Cette dernière permet au salarié, en accord avec son employeur (l'entreprise d'origine), d'exercer une activité dans une autre entreprise (l'entreprise d'accueil), son contrat de travail étant suspendu. Cette nouvelle mesure peut permettre aux salariés qui souhaitent changer d'emploi de le faire sans prendre un congé sans solde ou un congé sabbatique. Elle peut aussi lui permettre de développer ses compétences ou de diversifier son expérience et son parcours professionnel. Le dispositif est applicable depuis le 18 juin 2013.

Quel salarié peut en bénéficier ?

Pour bénéficier de la mobilité volontaire sécurisée, il faut remplir deux conditions : avoir **plus de 24 mois d'ancienneté** (consécutifs ou non) et travailler dans une **entreprise ou un groupe d'entreprises de plus de 300 salariés**. Il faut entendre par « groupe d'entreprises » un groupe dont le siège social de l'entreprise dominante est situé sur le territoire français. Rien ne précise cependant à quelle date doivent être appréciées ces deux conditions. Si on se reporte aux dispositions applicables au congé sabbatique, il s'agit de la date de départ en congé.

Comment le salarié fait-il sa demande ?

Aucun formalisme n'est prévu par la loi. Il est seulement dit que le salarié doit obtenir **l'accord** de son employeur. Il est donc recommandé que le salarié présente une demande écrite, comportant toutes les informations utiles, envoyée en lettre recommandée avec accusé de réception, ou remise en mains propres contre décharge.

L'employeur peut-il refuser la demande ?

L'employeur peut soit accepter, soit refuser la demande, sans avoir à fournir de justification. Aucun délai légal de réponse n'est prévu. Cependant, **après deux refus consécutifs**, le salarié est en droit d'accéder à un CIF (congé individuel de formation), même s'il ne remplit pas les conditions requises (ancienneté et nombre de salariés simultanément absents). L'employeur peut tout de même refuser l'accès au CIF si l'absence du salarié peut avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Si l'employeur accepte la demande, aucun délai de rétractation n'est prévu dans la loi.

Attention : même si le salarié obtient l'autorisation d'absence de son employeur au titre du CIF, cela ne veut pas dire qu'il bénéficie automatiquement du financement de sa formation par le FONGECIF !

Est-ce qu'il faut conclure un accord pour matérialiser la mobilité ?

En cas d'accord de l'employeur, **un avenant** au contrat de travail doit être signé. Il doit déterminer l'objet, la durée, la date de prise d'effet, le terme de la période de mobilité (aucune durée minimale ou maximale n'est prévue par la loi), le délai dans lequel le salarié informe par écrit son employeur d'origine de son choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise et les situations et modalités d'un retour anticipé du salarié.

Quel est le statut du salarié pendant la période de mobilité ?

Rien n'est dit sur les relations entre le salarié et son entreprise d'accueil. Le contrat de travail avec l'entreprise d'origine est suspendu. Le salarié ne perçoit donc plus aucune rémunération de l'employeur et n'acquiert ni ancienneté ni congés payés pendant son absence, sauf si précisé différemment dans l'avenant. Attention, le salarié est toujours tenu d'une obligation de loyauté, de discrétion et non concurrence à l'égard de son employeur d'origine. Concernant les élections professionnelles, il est toujours comptabilisé dans l'effectif de l'entreprise d'origine, reste électeur mais n'est plus éligible.

Et dans l'entreprise d'accueil, comment cela se passe ?

Malheureusement, la loi n'aborde pas la question de la nature du contrat avec l'entreprise d'accueil. Il auprès de son nouvel employeur sur sa période de mobilité externe, au nom de son obligation de bonne foi et de loyauté.

Que se passe-t-il au terme de la période de mobilité?

Deux situations sont possibles :

- soit le salarié revient dans l'entreprise au terme de la période de mobilité convenue. Au retour dans l'entreprise, le salarié retrouve de plein droit son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalente ainsi que du maintien à titre personnel de sa classification. Normalement, le retour doit se faire dans un délai raisonnable, et dans tous les cas, le **retour anticipé** reste possible à tous moments, avec **l'accord de l'employeur**.

Remarque: Le retour anticipé restant partiellement à l'accord de l'employeur, en cas de refus et si son contrat avec l'entreprise d'accueil est rompu, le salarié peut potentiellement se retrouver sans droits, sans statut et sans ressource. Le salarié pourra être pris en charge par l'assurance chômage, sous certaines conditions (perte involontaire d'emploi, durée minimale d'affiliation,...).

- soit le salarié ne revient pas dans l'entreprise : il doit alors en informer son employeur, dans le **délai prévu** par l'avenant à son contrat de travail. Cette rupture constitue alors une démission qui n'est soumise à aucun préavis autre que celui qui peut être prévu dans l'avenant. Si le salarié touchait le chômage au préalable, cette démission constituera une cause de cessation de versement des allocations. Il se peut aussi que l'employeur décide de licencier le salarié. Cela est possible s'il justifie sa décision par un motif réel et sérieux, et s'il respecte la procédure prévue.

Le comité d'entreprise doit-il être informé des demandes de mobilité extérieure ?

En effet, l'employeur doit communiquer chaque semestre au CE la liste des demandes de période de mobilité volontaire sécurisée, avec indication de la suite qui a été donnée aux différentes demandes.

Remarque: Pour FO, il ne s'agit pas d'un nouveau droit, puisque l'employeur doit donner son accord. Il faut rester prudent car les entreprises peuvent l'utiliser comme un outil de flexibilité pour gérer temporairement leurs sureffectifs ou faire face à une baisse d'activité.

Dans tous les cas, n'hésitez pas à demander conseil à vos délégués FO !