Image not found or type unknown

La mobilité des salariés : une nouvelle gestion pour une meilleure sécurisation des emplois ?

publié le **01/04/2013**, vu **3237 fois**, Auteur : NADIA RAKIB

La question qui se pose en matière de mobilité des salariés implique de s'interroger sur l'étendue du pouvoir de direction de l'employeur. Quid : sous quelles réserves peut-il modifier le contrat de travail ?

Il faut alors faire la distinction entre :

- une modification d'un élément essentiel du contrat de travail qui ne peut se faire qu'avec l'accord du salarié sauf les cas où la modification provient d'une norme qui lui est supérieure (exemple : lois Aubry sur les 35 heures),

- un simple changement des conditions de travail qui relève du pouvoir de direction de l'employeur sans que le salarié ait à donner son approbation (sauf exception tenant au droit du salarié de mener une vie familiale normale).

Retenons que les éléments essentiels du contrat de travail contiennent :

- la rémunération,
- la qualification,
- la durée du travail stipulée au contrat,
- les attributions du salarié.

En outre, une modification peut concerner un élément du contrat qui a été érigé comme déterminant pour le salarié lors de la conclusion du contrat à condition que cela soit stipulé par une clause claire et précise dans le contrat de travail ou dans un avenant à ce contrat. Dans ce cas, l'accord du salarié est requis si l'employeur envisage d'en modifier la teneur.

Quid : Le lieu de travail est-il un élément essentiel du contrat de travail ?

En principe, le changement de lieu de travail constitue une modification du contrat de travail si le nouveau lieu de travail se situe dans un secteur géographique différent.

Cependant, il n’y aura pas de modification du contrat de travail si le salarié est soumis à une obligation contractuelle ou conventionnelle de mobilité.

En l’occurrence, un contrat de travail (ou un avenant à ce contrat) peut tout à fait stipuler, par une clause claire et précise, que le salarié exécutera son travail exclusivement dans le lieu qu’il mentionne. Dès lors, tout changement de lieu de travail, y compris dans le même secteur géographique, constituera une modification d’un élément essentiel du contrat de travail qui ne pourra être imposée au salarié. Tout est donc affaire de circonstances…

Quid : quelles seront les modalités de mise en œuvre des mobilités internes et externes prévues par l’accord de sécurisation ?

La mobilité interne dans l’entreprise devra passer par l’ouverture de négociations et de facto concernera tous les salariés.

Tous les trois ans, l’employeur devra organiser avec les représentants syndicaux une négociation portant sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l’entreprise.

Il s’agira de traiter cette thématique dans le cadre de mesures collectives d’organisation et en dehors de tout projet de licenciement.

Pourront notamment être discutés les items ci-dessous :

- les changements de poste ou de lieu de travail,
- l’organisation de cette mobilité (les mesures d’accompagnement, les limites, la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle etc.)

Il convient de préciser que les stipulations de cet accord seront applicables au contrat de travail conformément au principe de hiérarchie des normes en droit du travail. Ainsi, les clauses du contrat de travail contraires à l’accord conclu se trouveront ainsi suspendues.

Quid : et si le salarié oppose un refus à cette mobilité conventionnelle ?

En cas de refus, le salarié s’exposera à un licenciement individuel pour motif économique.

La mobilité interne avec le projet de loi de sécurisation des emplois deviendra donc une pierre angulaire pour se maintenir ou progresser dans son emploi.

La jurisprudence risque d’être abondante si des déséquilibres sont causés par cette nouvelle forme de « mobilité économique » dans la vie personnelle du salarié.

Quid : et sous quelle forme va se manifester la mobilité externe des salariés ?

D’ores et déjà, il ne faut pas confondre l’organisation de cette future « mobilité out » avec les situations légales existantes que sont :

- la mise à disposition,
- l’opération de prestation de services,

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

- ou la mutation d’un salarié.

Avec l’adoption définitive du projet de loi, un droit sécurisé à une période de mobilité externe sera instauré mais, sur la base du volontariat.

Les entreprises de 300 salariés et plus pourront mettre en place une nouvelle forme de congé sans solde sous réserve que le salarié détienne au minimum 2 ans d’ancienneté.

La finalité de cette mesure est de permettre au salarié d’actionner son droit à une période de mobilité en vue de découvrir un emploi dans une autre entreprise sans risque de perdre son emploi actuel.

Cette possibilité a « le goût et l’odeur » de la période probatoire prévue pour les CDI permettant de tester un autre poste interne à l’entreprise et si le test se clôture par un échec alors, le salarié retrouve son poste ou un poste similaire assorti d’une rémunération équivalente.

Là aussi, un avenant au contrat de travail s’avère impératif pour en déterminer les modalités.

Si cette période est jugé bénéfique et concluante par le salarié, alors, son départ de l’entreprise au terme de la période convenue constituera une démission.

Sans nul doute, cet accord de sécurisation des emplois laisse présager l’entrée dans une nouvelle ère des mobilités professionnelles et géographiques.
De nos jours, il paraît difficilement concevable de faire carrière dans une seule et même entreprise et une seule filière d’activité. L’avenir sera à la polycompétence, la polyvalence et le multiculturalisme : des éléments de dynamique des parcours professionnels !

Nadia RAKIB
Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL
www.clindoeil-social.com

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés