Image not found or type unknown

SECURISATION DES EMPLOIS : LA MOBILITE VOLONTAIRE REELLEMENT SECURISEE ?

publié le **14/08/2013**, vu **2166 fois**, Auteur : NADIA RAKIB

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de 2 ans, consécutifs ou non, peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de mobilité volontaire sécurisée afin d'exercer une activité dans une autre entreprise, au cours de laquelle l'exécution de son contrat de travail est suspendue. Quid : quels sont les contours juridiques de cette mobilité « double face » ?

Si le salarié se voit opposer deux refus successifs à sa demande de mobilité alors, l'accès au congé individuel de formation devient de droit pour lui sans tenir compte de son ancienneté.

Rappelons que la période de mobilité volontaire sécurisée doit être prévue par un avenant au contrat de travail mentionnant l'objet, la durée, la date de prise d'effet et le terme de la période de mobilité, ainsi que le délai dans lequel le salarié informe par écrit l'employeur de son choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise.

L’avenant doit aussi encadrer les situations et modalités d'un retour anticipé du salarié. En l’occurrence, le retour doit se réaliser dans un délai raisonnable sachant qu’il peut se faire à tout moment sous réserve d’obtenir l'accord de l'employeur.

Afin de garantir l’effectivité d’une sécurisation des emplois, à son retour dans son entreprise d'origine, le salarié retrouve de plein droit son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes ainsi que le maintien de sa classification.

Si le salarié choisit de ne pas réintégrer son entreprise d'origine au cours ou au terme de la période de mobilité alors, le contrat de travail qui le lie à son employeur serait rompu et s’analyserait en une démission soumise à aucun préavis autre que celui éventuellement prévu par l'avenant.

La situation du salarié qui perdrait son emploi pendant une période de mobilité volontaire dans une autre entreprise et qui ne pourrait être réintégré par son entreprise d’origine avant le terme initial de la suspension du contrat de travail ouvrira droit au versement d’indemnités chômage.

Toutefois, ne sont pas prises en compte les périodes de suspension du contrat de travail donnant lieu à l’exercice d’une activité professionnelle exclue du champ d’application du régime d’assurance chômage sauf exceptions.

Enfin, l’allocation n’est pas due lorsque l’allocataire est réintégré dans son entreprise ou à la fin de la période de mobilité volontaire s’il refuse sa réintégration.

Quid : Est-ce que la mobilité volontaire sécurisée deviendra le nouvel « Eldorado » des découvertes des offres cachées du marché de l'emploi ?

Dans un premier temps afin de s'initier à ce nouveau dispositif et si les français devenaient « les conquistadors » des secteurs d'avenir… ?

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL

www.clindoeil-social.com

Sources

Arrêté du 8 juillet 2013 relatif à l'agrément de l'avenant no 5 du 29 mai 2013 portant création d'un article 6 bis et modification de l'article 3 du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage

3 août 2013 JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés