

Qu'est-ce que la mobilité volontaire sécurisée pour un salarié ?

Un salarié peut exercer une activité professionnelle dans une autre entreprise que celle où il travaille habituellement mais sous conditions. Nous vous présentons ce dispositif dit de mobilité volontaire sécurisée.

Quel est l'objectif de la mobilité volontaire sécurisée pour un salarié ?

La mobilité volontaire sécurisée est un dispositif qui permet au salarié du **secteur privé** des grandes entreprises de demander une suspension de son contrat de travail pour aller exercer une activité professionnelle dans une autre entreprise.

Ce dispositif permet au salarié d'enrichir son parcours professionnel, tout en gardant la possibilité, pendant une certaine durée, de revenir dans son entreprise d'origine.

Attention

la mobilité volontaire sécurisée ne doit pas être confondue avec le congé de mobilité.

Qui peut bénéficier de la mobilité volontaire sécurisée ?

Le salarié peut bénéficier de la mobilité volontaire sécurisée s'il a une **ancienneté minimale de 2 ans**, consécutifs ou non.

Dans quelles entreprises la mobilité volontaire sécurisée peut-elle s'appliquer ?

Le salarié peut bénéficier de la mobilité volontaire sécurisée s'il travaille dans une entreprise ou un groupe d'entreprise **d'au moins 300 salariés**.

Quel est le statut du salarié en mobilité volontaire sécurisée ?

Rappel

Le contrat de travail dans l'entreprise d'origine du salarié en mobilité volontaire sécurisée est **suspendu** pendant cette période de mobilité.

Le paiement du salaire par l'employeur et l'exécution du travail dans l'entreprise d'origine par le salarié cessent donc **temporairement**, c'est-à-dire durant toute la période de mobilité.

Le salarié est alors rémunéré **par l'entreprise dans laquelle il effectue sa mobilité volontaire sécurisée**

Durant la période de suspension de son contrat de travail, le salarié en mobilité volontaire sécurisée doit respecter une **obligation de loyauté** envers son entreprise d'origine.

Cette obligation de loyauté n'est pas définie par le code du travail.

Toutefois, les juges ont précisé que le salarié suspendu :

Ne peut pas travailler pour un concurrent de son employeur sans son accord

Doit respecter une **obligation de discrétion**. Il n'a pas le droit notamment de divulguer des données confidentielles de l'entreprise auxquelles il a accès (secret de fabrication, par exemple).

S'il ne respecte pas ces obligations, le salarié peut être licencié.

Durant la période de suspension de son contrat de travail, le salarié en mobilité volontaire sécurisée **n'acquiert pas** :

De droits aux congrés payés de son entreprise d'origine. Toutefois, il peut en acquérir dans son entreprise d'accueil de mobilité volontaire sécurisée

De droits à l'ancienneté de son entreprise d'origine. Toutefois, il peut en acquérir dans son entreprise d'accueil de mobilité volontaire sécurisée.

Durant la période de suspension de son contrat de travail, le salarié en mobilité volontaire sécurisée :

Reste un salarié faisant partie de l'effectif de son entreprise d'origine

Peut être électeur aux élections des représentants du personnel (CSE). Cependant, il ne peut pas être éligible à ces élections.

Quelle est la procédure pour bénéficier de la mobilité volontaire sécurisée ?

Aucune procédure légale n'est imposée.

Cependant, pour éviter tout litige, le salarié peut transmettre sa demande de mobilité volontaire sécurisée par écrit à son employeur (par lettre avec RAR, par exemple).

L'employeur doit-il donner son accord à la demande de mobilité volontaire sécurisée du salarié ?

L'accord de l'employeur est **obligatoire**.

Aucun délai légal de réponse n'est imposé à l'employeur pour accorder au salarié la mobilité volontaire sécurisée.

Le code du travail ne fait pas obligation à l'employeur de motiver son refus.

Celui-ci ne peut pas toutefois être fondé sur un motif prohibé, notamment un motif discriminatoire (opinions politiques, activités syndicales, convictions religieuses, etc.).

L'employeur peut refuser à **2 reprises successives** la demande du salarié.

À la suite de ces 2 refus, l'employeur doit accorder au salarié une nouvelle demande de mobilité volontaire sécurisée si le salarié en fait de nouveau la demande.

Le salarié peut alors s'absenter de son poste pour suivre une formation pour se qualifier, évoluer ou se reconvertir.

Faut-il un avenant au contrat de travail en cas de mobilité volontaire sécurisée du salarié ?

En cas d'accord de l'employeur, la période de mobilité volontaire sécurisée doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

L'avenant contient **obligatoirement** les éléments suivants :

Objet et durée de la période de mobilité

Dates de début et de fin de la période de mobilité

Délai dans lequel le salarié informe par écrit l'employeur de son choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise

Conditions permettant un retour anticipé du salarié

Que se passe-t-il au retour du salarié dans l'entreprise d'origine à la fin de la mobilité volontaire sécurisée ?

A son retour dans l'entreprise d'origine, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire.

Sa qualification et sa rémunération sont au moins équivalentes à son précédent emploi occupé dans son entreprise d'origine.

À noter

Le retour dans l'entreprise d'origine peut aussi avoir lieu de manière anticipée, dans les conditions prévues dans l'avenant et avec l'accord de l'employeur.

Quelle conséquence en cas de non-retour du salarié dans l'entreprise d'origine à la fin de la mobilité volontaire sécurisée ?

Lorsque le salarié choisit de ne pas réintégrer son entreprise d'origine, le contrat de travail qui le lie à son employeur d'origine est rompu.

Cette rupture constitue une démission.

Le salarié effectue un préavis si l'avenant au contrat le prévoit.

Contrats de travail dans le secteur privé

Contrat à durée indéterminée (CDI)

Caractéristiques

Modification

Rupture

Contrat à durée déterminée (CDD)

Conclusion

Situation du salarié

Renouvellement

Fin

Contrat temporaire

Contrat d'intérim

Contrat d'extra (CDD d'usage)

Et aussi...

- Congé de mobilité d'un salarié

Textes de référence

- Code du travail : articles L1222-12 à L1222-16



**Ville de
Palavas-les-Flots**

Mairie de Palavas-les-Flots

Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Adresse : 16 Boulevard Maréchal Joffre – BP 106 – 34250 Palavas-les-Flots

Tél. : 04 67 07 73 00