

LA MOBILITÉ VOLONTAIRE SÉCURISÉE, UN NOUVEL INSTRUMENT DE FLEXIBILITÉ EXTERNE ?

AUJOURD'HUI

- Les périodes de mobilité ne s'entendent que dans le cadre du congé de mobilité (accord GPEC) ou du congé de reclassement (PSE).

NOUVEAUTÉ

AVEC L'ANI DU 11 JANVIER 2013

I NOUVEL INSTRUMENT DE MOBILITÉ

La mobilité volontaire sécurisée consiste pour un salarié à aller tester un nouvel emploi dans une autre entreprise que celle dans laquelle il travaille initialement (mobilité externe).

La mobilité volontaire sécurisée est encadrée :

- Seulement pour les entreprises > 300 salariés.
- Salariés ayant plus de 2 ans d'ancienneté.
- Durée maximale de la mobilité volontaire : 2 ans.
- Le contrat de travail est suspendu et la mobilité est encadrée par un avenant.
- Si la demande de mobilité fait l'objet de 2 refus successifs de l'employeur, l'intéressé pourrait bénéficier d'un accès privilégié au CIF.

STATUT DU SALARIÉ À L'ISSUE DE SA MOBILITÉ VOLONTAIRE SÉCURISÉE

Cessation de la période de mobilité **avant** le terme de ladite période :

- Retour du salarié uniquement si commun accord des parties.

Cessation de la période de mobilité **au terme** de ladite période :

- Retour dans l'entreprise d'origine : le salarié retrouve de plein droit, son emploi antérieur ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération qui ne peuvent pas être inférieures à celles de son emploi antérieur.
- Le salarié ne retourne pas dans son entreprise d'origine : cette rupture constitue une démission. **L'entreprise est exonérée, à l'égard du salarié concerné, de l'ensemble des obligations légales et conventionnelles inhérentes au licenciement pour motif économique.**

APPLICATION DÈS L'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA LOI



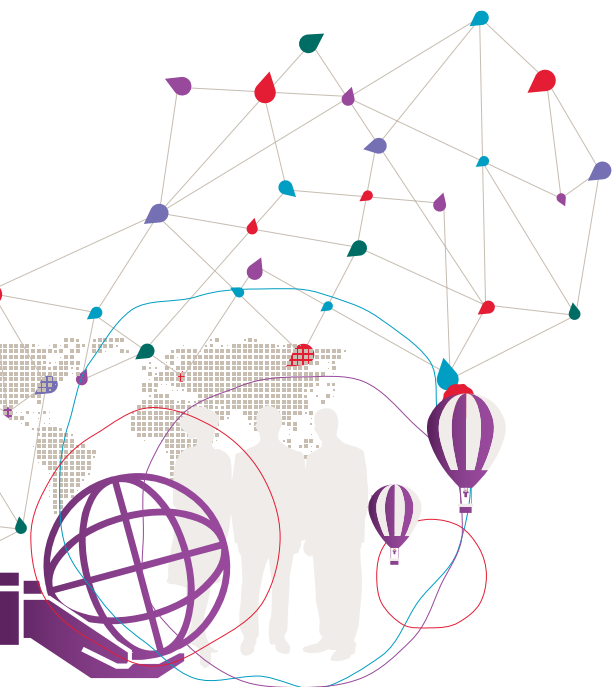
QUELS ENJEUX POUR DEMAIN ?

■ Quid de l'encadrement des conditions de recours ?

- Ce dispositif peut-il être utilisé en anticipation de difficultés conjoncturelles ?

■ Le dispositif de mobilité volontaire sécurisée est-il d'accès direct moyennant la conclusion d'un simple avenant ou peut-il être encadré par un accord collectif ?

- Qu'en est-il des départs volontaires relevant des emplois menacés qui bénéficiaient jusqu'à présent du congé de mobilité ?
- **En effet, il y a un risque de différence de traitement** concernant le départ, selon des modalités et un niveau de mesures d'accompagnement différents, de salariés qui sont sur des emplois menacés : démission vs. mesures d'accompagnement dans le cadre d'un PSE.



poledevelopement@altedia.fr - Tél + 33 | 44 91 50 90

Altedia fait partie de Lee Hecht Harrison, la ligne d'activités mondiale de conseil en ressources humaines du groupe Adecco.

altedia.fr

 **altedia**
consultants

**LEE HECHT
HARRISON**