

LA PÉRIODE DE MOBILITÉ VOLONTAIRE

La période de mobilité volontaire sécurisée est une période de suspension du contrat de travail dont l'objectif est de permettre aux salariés, avec l'accord de leur employeur, de découvrir un emploi dans une autre entreprise, et ainsi de développer de nouvelles compétences sans que leur contrat de travail ne soit rompu (art. L. 1222-12 et s. du Code du travail).

Conditions

La période de mobilité ne peut être demandée que par les salariés d'entreprises ou de groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés et ayant au moins 24 mois d'ancienneté consécutive ou non.

salarié, sans que puisse lui être opposé la durée d'ancienneté nécessaire à une demande de CIF ou les dispositions du Code du travail permettant de différer un CIF afin d'éviter d'avoir plus de 2 % de salariés absents.

la fin de la période de mobilité. Pendant la suspension du contrat, le salarié n'acquiert ni congés payés ou ancienneté dans son entreprise d'origine ni droits dans le cadre du Compte personnel de formation.

Cependant, il est toujours considéré comme intégré dans l'effectif de l'entreprise et peut toujours participer aux élections professionnelles en qualité d'électeur et/ou de candidat.

Les situations et modalités d'un retour anticipé intervenant « dans un délai raisonnable » doivent être prévues par l'avenant. La loi ne définissant pas la notion de délai raisonnable ni les motifs pouvant justifier un refus de réintégration.

Au terme de la période de mobilité, le salarié doit bénéficier d'un entretien professionnel et retrouve de plein droit son emploi précédent ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes ainsi que du maintien de sa classification. Si le salarié souhaite rompre le contrat, il s'agira d'une démission non soumise à préavis. Le contrat est rompu au terme du délai de prévenance prévu par l'avenant.

PÉRIODE DE MOBILITÉ VOLONTAIRE : PARTIR POUR REVENIR



La mise en œuvre

La période de mobilité est mise en œuvre par accord entre l'employeur et le salarié sur demande de ce dernier. Toutefois, si l'employeur oppose deux refus successifs à la demande de mobilité, l'accès au Congé individuel de formation (CIF) est de droit pour le

Les modalités de cette période de mobilité

La période de mobilité donne lieu à un avenant au contrat de travail mentionnant l'objet, la durée et la date de début et de fin de la période. L'avenant prévoit par ailleurs un délai de prévenance en cas de souhait de ne pas reprendre son emploi à

Obligation pour l'employeur d'informer le Comité d'entreprise

L'employeur communique chaque semestre au Comité d'entreprise la liste des demandes de période de mobilité volontaire sécurisée avec l'indication de la suite qui leur a été donnée.