



La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013

Fiche n° 3 : La mobilité interne ou externe (article 15 et 6 de la loi)

Le législateur a repris les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 relatives à la mobilité interne et externe dans des termes quasi-identiques.

Attention, ces deux dispositifs sont très différents :

- La **mobilité volontaire externe sécurisée** favorise les expériences du salarié hors de son entreprise d'origine et contribue à améliorer son parcours professionnel ; pendant cette période, le contrat de travail est suspendu et à son terme, le salarié a la garantie de retrouver son emploi ou un emploi similaire, à moins qu'il ne décide de quitter son entreprise d'origine (1)

- La **mobilité interne** relève d'une mesure de flexibilité pour l'entreprise, cadrée par la négociation d'un accord. Elle permet à l'employeur d'organiser « à froid » la mobilité interne des salariés de l'entreprise, dans le cadre d'un accord collectif (2)

Le Gouvernement devra remettre au Parlement avant le 31 décembre 2015, un rapport dressant un bilan des accords de mobilité conclus.

1) La mobilité volontaire externe sécurisée (article 6 de la loi)

Dans les entreprises et groupes d'au moins 300 salariés, les personnes ayant au moins deux ans d'ancienneté peuvent bénéficier d'une période de mobilité volontaire sécurisée leur permettant d'exercer une autre activité dans une autre entreprise avec l'assurance de pouvoir revenir dans leur entreprise d'origine.

✚ Entreprises et salariés concernés, objet et conditions

La période de mobilité volontaire sécurisée est réservée aux salariés :

- des entreprises et groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés,
- justifiant d'une ancienneté minimale de 24 mois, consécutifs ou non.

Le salarié ne peut mettre en œuvre ce dispositif qu'avec l'accord de son employeur. Il doit donc formuler une demande en ce sens mais la loi n'impose aucun formalisme particulier à cet égard.

- ⚠ Si l'employeur oppose deux refus consécutifs à la demande de mobilité du salarié, celui-ci aura accès de droit à un CIF (congé individuel de formation), sans que l'employeur ne puisse s'y opposer et ce, même si le salarié ne remplit pas la condition d'ancienneté requise (soit 24 mois consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise) ou si le pourcentage de salariés simultanément absents au titre du CIF dépasse 2% de l'effectif total de l'établissement.

✚ Avenant au contrat de travail

La mise en œuvre de la période de mobilité implique de conclure un avenant au contrat de travail du salarié.

Cet avenant détermine :

- l'objet, la durée, la date de prise d'effet et le terme de la période de mobilité ;
- le délai dans lequel le salarié informe par écrit son employeur d'origine de son choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise (en pratique, il s'agit d'un préavis) ;
- les situations et modalités d'un retour anticipé du salarié, dans un délai raisonnable. Ce retour anticipé doit rester possible dans tous les cas et à tout moment dès lors que l'employeur donne son accord en ce sens.

Il est possible d'imaginer d'autres clauses qu'il appartiendra à l'employeur et au salarié de négocier au cas par cas.

✚ Suspension du contrat de travail

Le contrat de travail avec l'employeur initial est suspendu durant la période de mobilité. Le lien avec le premier employeur n'est donc pas rompu. Le salarié demeure inclus dans les effectifs de son entreprise d'origine, y conserve ses éventuels mandats, bénéficie de la même protection en cas de licenciement économique ou de transfert de société. En outre, il demeure tenu d'une obligation de loyauté, à laquelle, tout salarié reste soumis pendant les périodes de suspension du contrat de travail.

S'il en remplit les conditions légales, le salarié se trouve également pris en compte dans les effectifs de l'entreprise d'accueil, y devient électeur et éligible et peut acquérir un mandat représentatif.

Fin de la période de mobilité volontaire sécurisée : retour ou départ de l'entreprise

A l'issue de la période de mobilité volontaire sécurisée, le salarié peut ou non décider de retourner chez son employeur initial.

Retour dans l'entreprise d'origine : si le salarié décide de réintégrer son entreprise d'origine, il retrouve de plein droit son emploi précédent ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalente. Sa classification doit être également maintenue.

Départ de l'entreprise d'origine : s'il décide, au cours ou au terme de sa période de mobilité, de ne pas réintégrer son entreprise, le salarié doit en informer son employeur d'origine dans le délai prévu par l'avenant à son contrat de travail. Cette rupture constitue une démission qui n'est soumise à aucun préavis autre que celui qui peut être inscrit dans l'avenant.

Information du comité d'entreprise

L'employeur est soumis à une nouvelle obligation d'information des représentants du personnel. Il est en effet tenu de communiquer 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.

2) La mobilité interne (article 15 de la loi)

La loi de sécurisation met en place une négociation triennale facultative sur la mobilité géographique ou fonctionnelle dans l'entreprise.

Un nouveau thème de négociation collective

La loi ouvre la possibilité aux employeurs d'engager une négociation portant sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes, **sans projet de réduction d'effectif**.

Cette négociation est facultative (alors qu'elle était obligatoire dans l'ANI du 11 janvier 2013)

Dans les structures assujetties à la négociation triennale sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), c'est dans le cadre de la négociation sur la GPEC que les modalités de la mobilité interne sont discutées.

Rappelons que cette négociation triennale obligatoire sur la GPEC concerne les entreprises et groupes de 300 salariés et plus ainsi que certaines entreprises de dimension européenne.

Dans les autres entreprises et groupes d'entreprises, la négociation sur la mobilité interne porte également sur les évolutions prévisionnelles des emplois et des compétences et sur les mesures susceptibles de les accompagner.

Le contenu de l'accord de mobilité interne

L'éventuel accord de mobilité conclu comporte « notamment » les précisions suivantes :

- les **limites** imposées à la mobilité au-delà de la **zone géographique** d'emploi du salarié, elle-même précisée par l'accord, dans le respect de la **vie personnelle et familiale** ;
- les mesures visant à **concilier la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale** et à prendre en compte les situations liées aux contraintes de handicap et de santé ;

- les mesures **d'accompagnement de la mobilité**, en particulier en termes de formation et d'aides à la mobilité géographique, lesquelles comprennent, notamment la participation de l'employeur à la compensation d'une éventuelle perte de pouvoir d'achat et aux frais de transport ;
- les mesures **d'accompagnement et de reclassement** pour les salariés refusant l'application de la mobilité sur la base du reclassement interne prévu en cas de licenciement économique.

⚠ Attention, dans tous les cas, l'accord collectif ne peut pas entraîner de **diminution de la rémunération ou de la classification** du salarié. Ses dispositions doivent garantir le **maintien ou l'amélioration de sa qualification professionnelle**.

✚ L'application de l'accord

Information des salariés : si un accord est conclu, l'employeur a l'obligation de le porter à la connaissance de « chacun » des salariés concernés. Il s'agit donc d'une information individuelle et non d'une information collective (un simple affichage ne suffit pas)

Effet et mise en œuvre de l'accord : les dispositions de l'accord de mobilité sont applicables au contrat de travail et les éventuelles clauses du contrat de travail contraires sont suspendues.

L'employeur qui souhaite donc mettre en œuvre une mesure individuelle de mobilité prévue par l'accord doit d'abord engager une phase de concertation lui permettant de prendre en compte les contraintes personnelles et familiales de chacun des salariés potentiellement concernés.

Après cette phase de concertation, l'employeur adresse au salarié concerné une proposition par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre précise que l'intéressé dispose d'un mois à compter de la réception du courrier pour faire connaître son refus. A défaut de réponse dans ce délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la mesure de mobilité.

✚ Le refus d'une mesure de mobilité interne

Le ou les salariés qui refusent l'application à leur contrat de travail de l'accord de mobilité peuvent être licenciés pour motif économique. Il s'agit d'un licenciement individuel même si plusieurs salariés refusent.

Les salariés licenciés bénéficient des mesures d'accompagnement et de reclassement fixées dans l'accord. En revanche, l'employeur n'a pas à élaborer de plan de sauvegarde de l'emploi, même si un grand nombre de salariés refusent les mesures de mobilité puisque le licenciement est qualifié d'individuel.

Dans l'ANI du 11 janvier 2013, le licenciement en cas de refus était qualifié de personnel. Mais conformément aux préconisations du Conseil d'Etat sur l'avant-projet de loi, la loi nouvelle retient la qualification de licenciement économique. Cette qualification est plus protectrice pour les salariés.

Rappel :

- Fiche n° 1 : les accords de maintien dans l'emploi
- Fiche n° 2 : la réforme de l'assurance chômage