

À vos droits, prêts, **PARTEZ !**

Parcours Pro

05/2019



## LA PERIODE DE MOBILITÉ VOLONTAIRE SÉCURISÉE

### LE SAVIEZ-VOUS ?

Un droit à la **mobilité externe professionnelle**, appelé période de mobilité volontaire sécurisée a été instauré par la loi. Elle permet à un salarié d'enrichir son parcours professionnel, par **la découverte d'une autre entreprise, sans pour autant que son contrat initial ne soit rompu.**

### Qui sont les bénéficiaires ?

Les salariés d'entreprises (ou groupes d'entreprises) dont **l'effectif est au moins de 300 salariés**, s'ils justifient d'une **ancienneté minimale de 2 ans, consécutifs ou non.**

### Comment en faire la demande ?

Cette période de mobilité volontaire est **à l'initiative du salarié et soumis l'accord de son employeur.**

Aucune procédure, ni formalisme ne sont imposés par loi. Cependant, il est conseillé de garder les traces des échanges avec l'employeur et de faire sa demande par écrit (remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec AR).

Aucun préavis n'est prévu entre la demande et le départ du salarié. La pratique recommande cependant de respecter un délai raisonnable, pour laisser à l'employeur le temps d'organiser le remplacement.

### L'employeur peut-il refuser ?

**Oui**, l'employeur peut refuser, notamment si le salarié ne remplit pas les conditions (bénéficiaires). Néanmoins, même si elle n'est pas rendue obligatoire par la loi, une réponse argumentée de l'employeur est attendue.

**Aucun délai légal de réponse n'est imposé à l'employeur.**

Par contre, **si l'employeur oppose deux refus successifs à la demande de mobilité, l'accès au Congé Individuel de Formation est de droit pour le salarié**, sans que puissent lui être opposés une durée d'ancienneté ou le pourcentage de salariés simultanément absents au titre du CIF.

**CFE UNSA ÉNERGIES**  
**100 % LIBRES... 100 % VOUS !**

**Pour faire valoir vos droits,**  
n'hésitez pas à vous rapprocher  
de votre représentant  
CFE UNSA Énergies

## Quels sont ses effets sur le contrat de travail ?

### ◆ Signature d'un avenant au contrat de travail

Selon la loi, la période de mobilité volontaire sécurisée **doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail, qui 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,
- situations et modalités d'un retour anticipé du salarié, qui intervient dans un délai raisonnable et qui reste dans tous les cas possible à tout moment avec l'accord de l'employeur.

### ◆ Suspension du contrat de travail

Pendant la période de mobilité volontaire, le **contrat de travail initial** dans l'entreprise d'origine **est suspendu**.

Sauf si un accord collectif prévoit des dispositions plus favorables, **le salarié ne perçoit aucune rémunération et n'acquiert ni ancienneté, ni droits à congés payés**. Le salarié **demeure aux effectifs** de son entreprise d'origine et y **reste électeur**.

**Il garde ses droits accumulés à congés payés**, qu'il peut prendre avant son départ en mobilité, percevoir sous forme d'une indemnité compensatrice, ou reporter s'il le souhaite avec l'accord de l'employeur. Si l'avenant de mobilité volontaire sécurisée le prévoit, la durée de la mobilité peut être prise en compte pour le calcul de son ancienneté.

## Comment se passe le retour dans l'entreprise d'origine ?

**Le retour du salarié peut avoir lieu au terme de la période de mobilité ou de manière anticipée**, dans les conditions prévues par la loi et dans l'avenant.

Le retour anticipé est également possible à tout moment, si l'employeur est d'accord.

A son retour dans l'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 du maintien à titre personnel de sa classification. Il bénéficie de l'entretien professionnel.

## Que se passe-t-il en cas de non réintégration ?

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

**Cette rupture constitue une démission**. Elle n'est soumise à aucun préavis (sauf si l'avenant au contrat en prévoit un).



À vos droits, prêts, **PARTEZ !**

Parcours Pro

05/2019



À vos droits, prêts, **PARTEZ !**

Parcours Pro

052019

## D'autres dispositifs permettent-ils des mobilités externes ?

Le **congé sabbatique** d'une durée qui varie de 6 mois minimum à 11 mois maximum pendant lequel le salarié peut exercer une autre activité professionnelle.

Pour rappel et afin de diversifier votre parcours dans d'autres branches d'activités, tout en maintenant son emploi au IEG, un **accord de branche** signé en 2010 autorise le **cumul d'emplois ou d'activités aux salariés des IEG** leur offrant la possibilité d'exercer simultanément plusieurs emplois auprès de plusieurs entreprises ou plusieurs activités.

Enfin, comme c'est un sujet de négociation sociale,  
n'hésitez pas à **consulter votre représentant CFE Énergies !**

Il pourra vous donner plus d'informations notamment sur l'existence de dispositifs  
ou de modalités spécifiques dans votre entreprise.

**CFE UNSA ÉNERGIES**  
**100 % LIBRES... 100 % VOUS !**

**Pour faire valoir vos droits,**  
n'hésitez pas à vous rapprocher  
de votre représentant  
CFE UNSA Énergies