

La mobilité professionnelle individuelle sécurisée

Pour encourager la mobilité des salariés dans les entreprises de plus de ... salariés et leur permettre d'optimiser leur parcours professionnel, il est institué un droit conventionnel prenant la forme d'un accord de mobilité professionnelle individuelle sécurisée. Ce droit est mis en place dans les conditions ci-après, à titre expérimental, pour les salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

En cas d'accord entre le salarié et l'employeur pour sécuriser une mobilité professionnelle externe de ce dernier destinée à favoriser son évolution de carrière par la réalisation d'un projet professionnel finalisé :

- le contrat de travail est rompu du commun accord des parties qui fixent les conditions de cette rupture. Cette rupture spécifique à ce dispositif n'est assimilable ni à une démission, ni à un licenciement pour motif économique ou pour motif personnel, ni à une rupture conventionnelle et ne peut être remise en cause que pour un vice du consentement.
- en cas d'échec de sa mobilité, l'intéressé a la possibilité de retrouver dans l'entreprise son ancien emploi ou un emploi équivalent dans les 6 mois suivant la rupture de son contrat, portés à la durée maximale de la période d'essai renouvellement compris, lorsque celle-ci excède 6 mois.

Lorsque la demande de retour de l'intéressé ne peut être satisfaite du fait de l'existence de l'une des raisons suivantes:

- embauche ultérieure destinée à compenser le départ du salarié ;
- poste supprimé avec ou sans réorganisation destinée compenser le départ du salarié ;
- réduction des effectifs de l'entreprise en cours au moment de la demande de retour ou programmée,
- absence d'emploi équivalent disponible.

cette impossibilité doit être portée à sa connaissance par écrit, dans le mois de sa demande de retrouver son ancien emploi ou un emploi équivalent dans l'entreprise. L'employeur doit indiquer pour laquelle des 4 raisons ci-dessus la demande ne peut être satisfaite.

Dans ce cas :

- l'intéressé bénéficie d'une indemnité spécifique de même nature juridique que l'indemnité de licenciement et égale à la moitié de l'indemnité qui lui aurait été due au moment de son départ de l'entreprise ;

- dans l'hypothèse où l'intéressé ne pourrait prétendre au bénéfice du régime d'assurance chômage à l'issue de sa période de mobilité, il serait pris en charge par ce régime sur la base des droits acquis à la date de la rupture du contrat de travail chez l'ancien employeur, cette rupture étant assimilée à une démission légitime.

Ce dispositif ne fait pas obstacle à l'adoption, par accord d'entreprise, de dispositions plus favorables pour le salarié.

Ce dispositif est mis en place à titre expérimental et cessera de plein droit de produire ses effets 2 ans après l'entrée en vigueur des dispositions légales nécessaires à sa mise en oeuvre. Au vu du bilan qui en sera dressé, les partenaires sociaux envisageront les suites à lui donner.
