



# Qu'est-ce que la mobilité volontaire sécurisée ?

Vérfifié le 19 mai 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

## i Refus de l'employeur

Un décret doit préciser les dispositions applicables en cas de refus de l'employeur.

Dans l'attente de sa parution, les dispositions contenues dans cette fiche restent d'actualité.

La mobilité volontaire sécurisée permet au salarié d'exercer une activité dans une autre entreprise tout en gardant la possibilité, pendant une certaine durée, de revenir dans son entreprise d'origine. La mobilité volontaire sécurisée ne doit pas être confondue avec le congé de mobilité. La mobilité volontaire sécurisée est ouverte sous conditions.

### Qui est concerné ?

#### Condition d'effectif

La mobilité volontaire sécurisée est applicable dans les entreprises et groupes d'entreprises d'au moins **300 salariés**.

#### Condition d'ancienneté

Le salarié peut bénéficier de la mobilité volontaire sécurisée s'il a une ancienneté minimale de **2 ans**, consécutifs ou non.

#### Accord de l'employeur

L'accord de l'employeur est obligatoire.

**▲ Attention :** la mobilité volontaire sécurisée ne doit pas être confondue avec le congé de mobilité (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16676>).

### Démarches

#### Demande du salarié

Aucune procédure légale n'est imposée. Cependant, pour éviter tout litige, il est préférable de transmettre la demande par écrit.

#### Réponse de l'employeur

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

Après 2 refus successifs par l'employeur, le salarié peut s'absenter de son poste afin de suivre une formation (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14018>) pour se qualifier, évoluer ou se reconverter.

### Conséquences sur le contrat de travail

#### Signature d'un avenant

La période de mobilité volontaire sécurisée doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

L'avenant 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
- Conditions permettant un retour anticipé du salarié

#### Suspension du contrat

Durant la période de mobilité volontaire sécurisée, le contrat de travail dans l'entreprise d'origine est suspendu.

#### En cas de retour du salarié dans l'entreprise d'origine

Le retour du salarié peut avoir lieu à la fin de la période de mobilité. Le retour dans l'entreprise d'origine peut aussi avoir lieu de manière anticipée, dans les conditions prévues à l'avenant et avec l'accord de l'employeur.

À son retour dans l'entreprise d'origine, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire.

Sa qualification et sa rémunération sont au moins équivalentes.

#### En cas de non réintégration dans l'entreprise d'origine

Lorsque le salarié choisit 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).

---

## Textes de loi et références

- Code du travail : articles L1222-12 à L1222-16 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000027548895&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000027548895&cidTexte=LEGITEXT000006072050)