

Tester un nouvel emploi

en toute sécurité

Vous changeriez bien d'entreprise, mais vous craignez de lâcher la proie pour l'ombre. Pourquoi ne pas tâter le terrain d'abord ? Il existe un congé de mobilité volontaire sécurisé qui permet d'aller voir ailleurs, sans rompre son contrat de travail.

Le congé de mobilité volontaire sécurisée, créé par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, est méconnu et très peu utilisé. Il offre la possibilité aux salariés d'aller travailler dans une autre entreprise sans rompre leur contrat de travail ni perdre leur ancienneté. S'ils s'épanouissent dans leur nouvel emploi, ils coupent le lien avec leur employeur d'origine en démissionnant.

Mais s'ils ne sont pas satisfaits, ils ont la possibilité de réintégrer leur société. Ces salariés peuvent ainsi se payer le luxe d'avoir le beurre et l'argent du beurre... à condition de convaincre leur employeur de l'intérêt de leur accorder ce congé.

Il faut l'accord de votre employeur

Le salarié ne peut pas, en effet, exiger un congé de mobilité volontaire de son employeur et celui-ci n'a pas à motiver son refus. Sur la forme de la demande, rien n'est imposé par la loi, mais un accord collectif peut prévoir une procédure plus ou moins contraignante. « *Le salarié a toujours intérêt à formuler sa demande par écrit, ne serait-ce que pour prendre date et pouvoir demander un congé individuel de formation (CIF)* », explique Me Mathieu Lajoinie, avocat au barreau de Paris. Si l'employeur refuse par deux fois d'accorder un congé de mobilité volontaire sécurisée à un salarié, il est, en effet, dans l'obligation d'accepter un CIF, comme le prévoit l'article L 1222-12 du code du travail. Il ne peut opposer le fait que trop de salariés sont déjà absents en CIF. D'après l'avocat, il est inutile de solliciter un congé mobilité après avoir essuyé un premier refus sauf si vous souhaitez mettre en œuvre votre droit au CIF et vous former pour évoluer professionnellement ou vous reconverter.

3

conditions

Pour bénéficier du congé :

- Etre dans une entreprise de plus de 300 salariés ;
- Avoir au moins 24 mois d'ancienneté ;
- Obtenir le feu vert de son entreprise.

Le contrat actuel est interrompu

Si votre employeur vous accorde votre congé de mobilité, votre contrat de travail est suspendu. Il ne vous verse pas de salaire et vous n'acquerrez ni ancienneté ni congés payés pendant cette période. Mais vous continuez à faire partie des effectifs.

Vous devez signer un avenant à votre contrat qui précise : l'objet, la durée, la date de prise d'effet et le terme de la période de mobilité, ainsi que le délai dans lequel vous devrez informer par écrit votre employeur du choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise. Vous devez aussi y prévoir les situations et les modalités d'un retour anticipé qui doit intervenir dans un délai raisonnable. Pour l'avocat, c'est l'avenant au contrat qui fait loi entre les parties, et le salarié peut donc négocier les points qui lui semblent importants.

Certaines entreprises prévoient un cadre plus rigide, fixé de manière unilatérale ou négocié par accord collectif. Ainsi, La Poste impose une période d'absence de 6 mois au minimum et de 2 ans au maximum, sauf en cas de mobilité vers des entreprises du secteur de l'économie sociale et solidaire ou vers la fonction publique.

L'absence peut alors durer jusqu'à 36 mois. Chez Capgemini, un accord permet aux salariés de 45 ans et plus ayant au moins 5 ans d'ancienneté de bénéficier d'un congé de mobilité volontaire de 12 mois pendant lequel ils conservent la couverture santé et prévoyance de leur entreprise.

Signez avec le nouvel employeur

Vous devez signer un contrat de travail avec votre nouvelle entreprise. Il peut s'agir d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD). Vous êtes tenu d'en informer votre entreprise d'origine et de lui rester loyal, même si vous n'y travaillez plus. Pas question de divulguer des informations sensibles à votre nouvel employeur, surtout s'il s'agit d'un concurrent. En revanche, vous n'êtes pas obligé de l'informer que vous bénéficiez d'un congé de mobilité volontaire sécurisée.

Cependant, comme le rappelle l'avocat, vous avez aussi un devoir de loyauté vis-à-vis de ce dernier. Vous pouvez, par ailleurs, être en position délicate s'il apprend fortuitement que vous n'avez pas rompu le lien avec son prédécesseur et s'inquiète des rapports que vous conservez avec lui.

Prévoyez votre retour anticipé

Votre congé a, en principe, une durée prédéfinie. Mais vous avez la possibilité de réintégrer votre entreprise d'origine plus rapidement si un retour anticipé a été envisagé dans l'avenant à votre contrat de travail. Sachez qu'en aucun cas, vous ne pouvez imposer à votre employeur de vous reprendre avant le jour J. Certains événements peuvent entraîner de droit, la réintégration du salarié.

Il s'agit, par exemple, de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, du mariage ou du divorce du salarié... et surtout, du licenciement dans l'entreprise d'accueil. Mais si votre employeur refuse de vous voir revenir plus tôt que prévu, vous serez contraint d'attendre la fin de la période initiale du congé.

Avez-vous droit au chômage

Vous n'avez pas droit au chômage si vous quittez votre entreprise d'accueil volontairement et ne retournez pas dans votre entreprise d'origine.

En revanche, si vous perdez involontairement votre emploi (licenciement, rupture conventionnelle, démission légitime pour suivre votre conjoint, terme de votre CDD), vous bénéficiez des allocations chômage dans les conditions normales en attestant sur l'honneur que votre réintégration s'est avérée impossible ou qu'elle vous a été refusée.

A la fin du congé, il faut choisir

A l'issue d'un congé de mobilité volontaire sécurisée, vous devez décider si vous regagnez votre entreprise d'origine ou si vous poursuivez votre activité dans celle d'accueil. Les conditions de votre retour, et notamment les formalités à respecter et le délai dont vous disposez pour informer votre ancien employeur de votre choix, sont prévues dans l'avenant au contrat négocié lors de votre départ.

Vous revenez au bercail

Si vous préférez revenir dans votre entreprise initiale, vous ne retrouverez pas nécessairement votre poste, qui peut avoir disparu ou être occupé. Mais votre employeur est tenu de vous reprendre dans un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalente, et votre classification doit être maintenue.

Vous devez également être reçu en entretien professionnel, afin d'évaluer vos perspectives d'évolution professionnelle.

Si l'employeur ne souhaite pas réintégrer son salarié, il doit procéder à un licenciement. Il revient alors au juge, si le salarié conteste le licenciement, d'apprécier s'il est ou non justifié.

Il n'existe pas, à notre connaissance de jurisprudence propre au congé de mobilité volontaire sécurisée, mais les décisions de la Cour de cassation en matière de retour de congé sabbatique ou parental sont transposables.

Ainsi les juges ont tranché en faveur de l'employeur, dans une affaire où une salariée rentrant de congé sabbatique avait été licenciée.

Elle n'avait pas retrouvé son poste, mais s'était vue proposer plusieurs offres similaires qu'elle avait refusées. Les juges ont « constaté que le précédent emploi occupé par cette salariée n'était plus disponible et que celle-ci avait refusé plusieurs propositions de postes présentant des caractéristiques équivalentes à celles de responsables clients », l'emploi qu'elle exerçait avant son départ en congé. Ils ont donc considéré que le licenciement du salarié avait une cause réelle et sérieuse et était valable.

A l'inverse, le licenciement d'une salariée de retour de congé parental dont le poste avait été supprimé n'était pas justifié. Les juges ont constaté que son employeur ne lui proposait pas un poste similaire. Celui-ci comportait des fonctions « moins valorisantes que les précédentes, ne correspondant pas à sa classification conventionnelle, et elle devait s'en acquitter sous le contrôle d'une personne d'un statut inférieur au sien ».

Vous partez définitivement

Si vous souhaitez rester dans votre nouvelle entreprise, vous devez le signifier à l'ancien employeur par un courrier simple ou recommandé ou un courriel, selon ce que prévoit votre avenant.

Dans ce courrier, vous devez exprimer votre volonté de démissionner. Le seul fait de ne pas revenir à la fin du congé ne permet pas d'établir votre démission qui doit être claire et non équivoque.

Lorsque, malgré un courrier recommandé adressé au salarié en fin d'un congé de mobilité volontaire, l'employeur n'a pas de nouvelle, il peut procéder à un licenciement pour abandon de poste, sans indemnité.

Si vous pouvez avoir le beurre et l'argent du beurre, n'espérez pas, en plus, le sourire de la crémière et des indemnités de départ...

Renouvelez l'essai

Le congé de mobilité volontaire sécurisée peut être renouvelé, pour la même durée ou une durée différente, avec l'accord de l'entreprise d'origine. Vous avez intérêt à demander un renouvellement si, par exemple, votre CDD dans l'entreprise d'accueil est lui-même renouvelé.

Ne pas confondre mobilité volontaire et subie

Le congé de mobilité peut être proposé aux salariés des entreprises ayant conclu un accord de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ou un accord de rupture conventionnelle collective, pour les aider à trouver un emploi grâce à des mesures d'accompagnement (formations, périodes en entreprise, validation des acquis de l'expérience...). Si le salarié accepte le congé de mobilité, pendant cette période, son contrat de travail est maintenu et il perçoit chaque mois au moins 65% de sa rémunération brute mensuelle moyenne des 12 derniers mois (ou 85% du Smic horaire).

A l'issue du congé, le contrat de travail est rompu d'un commun accord et le salarié reçoit une indemnité au moins égale à l'indemnité légale versée dans le cadre d'un licenciement économique. Si le salarié n'a pas retrouvé d'emploi, il peut bénéficier des allocations chômage.

Source : Le Particulier n°1145

Pas de préavis

Si vous démissionnez à l'issue de votre congé de mobilité volontaire sécurisé vous n'avez pas à accomplir de préavis chez votre employeur d'origine, sauf s'il en est prévu un dans l'avenant à votre contrat de travail.