

La mobilité du salarié

Proposition de sujet de thèse pour un contrat doctoral
sous la direction de Franck PETIT
Professeur à l'Université d'Avignon et des pays de Vaucluse

En instituant le Fonds national de l'emploi, la loi du 18 décembre 1963 voulait notamment faciliter la mobilité des salariés. L'ordonnance du 13 juillet 1967, qui a institué l'ANPE, poursuivait le même objectif, dans l'optique de **lutter contre le chômage frictionnel**. Aujourd'hui, le Pôle Emploi, né de la fusion de l'ANPE et des Assédic, participe toujours, dans le cadre de l'assistance des personnes à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel, à la mise en oeuvre d'actions qui favorisent la mobilité géographique et professionnelle et l'adaptation aux emplois (art. L. 5312-1 C. trav.).

La mobilité est même devenue un des objectifs que peut poursuivre l'indemnisation du chômage : les **aides à la mobilité** sont destinées à compenser les frais de séjour et de déplacements hebdomadaires, les frais de double résidence ou les frais de déménagement. Est aussi prévue la possibilité de radier de la liste des demandeurs d'emploi les personnes qui refusent des emplois compatibles avec leur possibilités de mobilité géographique compte tenu notamment des aides à la mobilité qui leur ont été proposées (art. L. 5412-1 C. Trav., 2°).

Mais ce sont surtout les employeurs eux-mêmes qui ont multiplié les moyens d'action pour faciliter la mobilité de leurs salariés. Il peut s'agir d'outils en vue de faciliter la modification du contrat de travail (notamment la **clause de mobilité**). Les **accords de méthode** se sont également mis au service de la mobilité : ils peuvent organiser la mise en oeuvre **d'actions de mobilité professionnelle et géographique au sein de l'entreprise et du groupe**. Surtout, la **négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois** que l'employeur doit mener dans les entreprises de plus de 300 salariés (art. L. 2242-15 C. trav.) doit se poursuivre sur les mesures susceptibles de lui être associées en matière d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés (on pense ici au **congé de mobilité**, qui peut être proposé au salarié en vue de « favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail »).

Dans le contexte de mondialisation du droit du travail, la mobilité occupe enfin les esprits. C'est notamment la **mobilité au sein des groupes internationaux** qui pose souvent difficulté. La question se pose par exemple dans le cadre des reclassements : qui doit assumer l'obligation de reclassement, en cas de menace de licenciement ?

On propose au doctorant d'étudier le concept de mobilité à travers les **techniques** qui sont fortement éprouvées par la jurisprudence (modification des contrats de travail, clause de mobilité, congé de mobilité, aides à la mobilité, accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, etc...). Il doit notamment être question de distinguer la **mobilité choisie** de la **mobilité contrainte**, qui, si elle est finalement refusée, peut se traduire par un licenciement.

Jamais étudié en tant que tel, le thème de cette recherche doit aussi conduire à cerner le **périmètre** de la mobilité ; ce qui nécessite de s'intéresser aux règles du droit international privé, lorsque le groupe possède une dimension internationale.

Mots clés : mobilité – clause de mobilité – congé de mobilité
accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences – expatriation