

▼ Accès au(x) document(s)

Accéder au(x) document(s) :

 <https://docassas.u-paris2.fr/nuxeo/site/esupversions/83271367-f2f5-4688-8efa-2d37618a6297>

 <https://docassascujas.u-paris2.fr/nuxeo/site/esupversions/83271367-f2f5-4688-8efa-2d37618a6297> 

Ce document est protégé en vertu du Code de la Propriété Intellectuelle.

Modalités de diffusion de la thèse :

- **Thèse soumise à l'embargo de l'auteur : embargo illimité (communication intranet).**

▼ Informations sur les contributeurs

Auteur : [Brunner Elodie](#)

Date de soutenance : 11-12-2018

Directeur(s) de thèse : [Cesaro Jean-François](#)

Etablissement de soutenance : [Paris 2](#)

Ecole doctorale : [École doctorale de droit privé \(Paris\)](#)

▼ Informations générales

Discipline : Droit social

Classification : Droit

Mots-clés libres : Mobilité, Carrière professionnelle, Compétence professionnelle, Liberté professionnelle, Formation professionnelle, Adaptation au poste de travail, Adaptabilité professionnelle, Ruptures négociées, Cession du contrat de travail, Accord de performance collective

Mots-clés :

- Mobilité professionnelle
- Flexisécurité
- Personnel -- Transfert
- Employabilité
- Reconversion professionnelle -- Droit


Résumé : Le droit de la mobilité professionnelle, s'il connaît de nombreuses définitions, suppose encore un travail de construction. Entre obligations de l'employeur et droits du salarié, la mobilité professionnelle oblige à concilier un épineux paradigme alliant flexibilité dans l'entreprise et sécurité du parcours professionnel. Cette complexité est révélatrice d'une ambiguïté originelle : la mobilité professionnelle s'inspire pour l'essentiel de la pratique d'entreprise, si bien qu'il existe aujourd'hui autant de régimes de mobilité que de situations impliquant des mobilités. Clause de mobilité professionnelle, reclassement du salarié, mise à disposition de personnel, mobilité volontaire sécurisée, accord de performance collective, ruptures négociées, cession de contrat, l'étude des dispositifs juridiques démontre que la mobilité est essentiellement envisagée à court terme, à l'initiative de l'employeur et construite sur un schéma de contrainte ne tenant pas compte de la liberté individuelle du salarié. Le manque d'efficacité de l'arsenal juridique et les dérives qui en résultent en pratique rendent incompatibles le droit positif avec l'objectif de développement de la mobilité positive, pierre angulaire du droit de la mobilité professionnelle. Les nombreuses interventions du législateur au soutien des formes de mobilités contraintes concourent à la défaillance de cette ambition. Alors que le droit à la mobilité est, formellement, une garantie fondamentale du statut des fonctionnaires et des agents publics, une telle équivalence n'existe pas en matière de droit privé. L'enjeu majeur réside dès lors dans la capacité du législateur à repenser la mobilité positive.

▼ Informations techniques

Type de contenu : Text

Format : PDF

▼ Informations complémentaires

Entrepôt d'origine :  star
Identifiant : 2018PA020081
Type de ressource : Thèse

