

L'ordonnance n°2017-1387 réforme en profondeur le congé de mobilité.

AVANT les ordonnances

Le dispositif relatif au congé de mobilité était déjà dans le code du travail (art. L 1233-77 à L 1233-83 anciens du code du travail). Il était réservé aux entreprises de 1000 salariés et plus.

Il ne s'agit pas de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise, dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes, sans projet de réduction d'effectifs (ancien art. L 2242-21 du code du travail).

Il ne s'agit pas de la GPEC (qui anticipe les mutations de l'emploi et des compétences).

Il ne s'agit pas d'un licenciement collectif (rupture d'un ou des contrats de travail pour motif économique).



Les congés de mobilité conclus en application d'un accord collectif relatif à la GPEC et acceptés par les salariés avant le 23 septembre 2017, continuent à produire leurs effets jusqu'à leur terme dans les conditions applicables antérieurement à cette date.

APRÈS les ordonnances

Le congé de mobilité est désormais accessible aux entreprises de 300 salariés et plus et aux établissements ou entreprises français de 150 salariés appartenant à un groupe de dimension communautaire (art. L 1237-18 du code du travail).

OBJECTIF DU DISPOSITIF

Le congé de mobilité qui peut être proposé au salarié en l'absence de procédure de licenciement ou de démission a pour finalité **de permettre un retour à un emploi stable, par des missions d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail** (art. L 1237-18 du code du travail).

UN DISPOSITIF CONDITIONNÉ À LA SIGNATURE D'UN ACCORD COLLECTIF

Un congé de mobilité peut être proposé par l'employeur soit **dans le cadre d'un accord portant rupture conventionnelle collective**, soit **dans le cadre d'un**

accord portant sur la gestion des emplois et des compétences. Conformément à l'article L 1237-18-2 du code du travail l'accord **doit nécessairement comporter** :

- la durée du congé de mobilité ;
- les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;
- **les modalités d'adhésion du salarié** à la proposition de l'employeur, comprenant les **conditions d'expression de son consentement écrit** et les engagements des parties ;
- l'organisation des périodes de travail, les conditions auxquelles il est mis fin au congé et les modalités d'accompagnement des actions de formation envisagées ;
- le **niveau de la rémunération** versée pendant la période du congé de mobilité ;
- **les conditions d'information des IRP** ;
- les indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique.

Conséquences

- Ces congés peuvent être négociés et mis en place hors de tout PSE, en dehors de tout projet de restructuration, par accord collectif majoritaire.
- C'est l'accord collectif qui détermine l'organisation des périodes de travail, les conditions auxquelles il est mis fin au congé et les modalités d'accompagnement des actions de formation envisagées.
- L'employeur peut proposer aux salariés de partir en congé de mobilité, seulement si un accord collectif portant sur ce sujet a été conclu.

RÉMUNÉRATION DU SALARIÉ VOLONTAIRE À UNE PÉRIODE DE MOBILITÉ

Il revient désormais à l'accord collectif portant sur ces congés de mobilité de définir la rémunération, dès la rupture du contrat, et pendant toute la durée du congé de mobilité.

Avant les ordonnances, l'accord collectif devait définir la rémunération qui « excédait la durée du préavis ». Désormais, le préavis est supprimé.

IMPORTANT

La rémunération ne peut pas être inférieure au montant de l'allocation prévue à l'article L 5123-2 du code du travail, c'est à dire à 65 % de la rémunération brute moyenne des 12 derniers mois sans être inférieure à 85 % du SMIC. Dans la limite de 12 mois, cette rémunération est exonérée de cotisations et contributions sociales.



PÉRIODES DE TRAVAIL PENDANT LE CONGÉ DE MOBILITÉ

Les périodes de travail pendant le congé de mobilité sont celles qui existent antérieurement :

- elles peuvent être accomplies dans l'entreprise qui a proposé le congé, ou en dehors ;
- elles peuvent prendre la forme d'un CDI ou d'un CDD conclu exclusivement au titre des dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi et pour une durée définie par l'accord collectif. Dans ce dernier cas, le congé de mobilité est suspendu et reprend à l'issue du contrat pour la durée du congé restant à courir (art. L 1237-18-1 du code du travail).

À NOTER

Pour les salariés protégés, la rupture amiable est soumise à l'autorisation de l'inspection du travail, ce qui reporte la rupture au lendemain du jour de l'autorisation.

Une mention spécifique pour le médecin du travail est intégrée indiquant qu'une autorisation de l'inspection du travail est également requise, après avis du médecin-inspecteur du travail.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

L'acceptation pour le salarié de la proposition du congé de mobilité emporte **rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties à l'issue du congé**. Dans tous les cas, le consentement du salarié doit être recueilli.

CONTENTIEUX

Comme pour les RCC, on n'applique plus la procédure applicable aux licenciements collectifs (PSE). Il s'agit d'une rupture amiable **qui ne dépend pas des règles applicables aux licenciements pour motif économique**. Donc, on peut penser, à la différence de la jurisprudence antérieure (Cass. soc. 12 nov. 2015, n°14-15430), **que le motif de rupture ne pourra plus être contesté**.

INFORMATION DE L'AUTORITÉ ADMINISTRATIVE

L'administration du lieu où l'entreprise concernée par l'accord de GPEC est établie, est informée par l'employeur des ruptures prononcées dans des conditions précisées par le décret n°2017-1723 du 20-12-17 (JO 22/12 ; art. L 1237-18-5 du code du travail). Il n'y a pas de contrôle de l'accord par la DIRECCTE.

Le document d'information sur les ruptures prononcées dans le cadre du congé de mobilité, que l'employeur doit transmettre à la DIRECCTE, **tous les 6 mois à compter du dépôt de l'accord** GPEC doit contenir :

- le nombre de ruptures de contrat de travail intervenues à la suite d'un congé de mobilité ;
- les mesures de reclassement mises en place dans le cadre de ce congé (actions de formation, périodes de travail en entreprise, mesures d'accompagnement) ;
- la situation des salariés, au regard de l'emploi, à l'issue du congé de mobilité (art. D 1237-5 du code du travail).



