

LE CONGÉ DE MOBILITÉ : ANALYSE ET PERSPECTIVES

Les ordonnances dites "Macron" du 22 Septembre 2017 ont créé un ensemble de dispositifs visant à permettre à l'entreprise de faire évoluer ses emplois voire de réduire ses effectifs, selon un calendrier plus ou moins long, en évitant le syndrome du licenciement pour motif économique.

Le congé de mobilité fait partie de ces dispositifs alternatifs qui ont pour vocation non seulement d'éviter un départ contraint mais de s'affranchir de toute justification économique ainsi que de toute obligation de reclassement. Il vise à favoriser le retour à l'emploi stable par alternance de périodes de travail, d'actions de formation et de mesures d'accompagnement (art.L.1237-18 et s. du code du travail).

Jusqu'à maintenant moins médiatique que la rupture conventionnelle collective (RCC), le congé de mobilité pourrait être en définitive préféré puisqu'il comporte des atouts que la RCC peut lui envier.

UNE ACCESSIBILITÉ ÉLARGIE

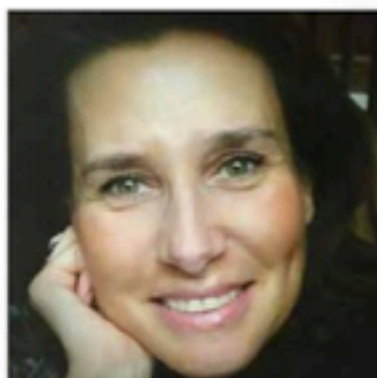
Le congé de mobilité est mis en place par un accord collectif sur la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) ; il est ainsi accessible aux entreprises soumises à l'obligation de négocier un tel accord et qui ont de ce fait un effectif d'au moins 300 salariés.

Le projet de loi de ratification (à l'heure de ces lignes) ouvre néanmoins la possibilité d'intégrer le congé de mobilité dans un accord collectif relatif à la rupture conventionnelle collective. Cet ajout doit permettre aux entreprises de recourir au congé de mobilité sans être soumise ni à la condition d'avoir conclu un accord de GPEC, ni à la condition d'un effectif, puisque la conclusion d'un accord sur la RCC n'est pas subordonnée à ces deux conditions.

UN DISPOSITIF NÉGOCIÉ COLLECTIVEMENT À ADHÉSION INDIVIDUELLE

Selon le support choisi (accord GPEC ou couplage avec la RCC), la philosophie de l'accord ne sera pas la même : il s'agira de gérer l'évolution des emplois sur plusieurs années (4 années maximum pour une GPEC) ou, au contraire, sur quelques mois en cas de couplage avec la rupture conventionnelle collective.

Dans tous les cas, l'accord doit comporter des dispositions impératives qui intéressent les modalités d'accompa-



Isabelle ROUGIER

gnement du salarié vers une solution externe à l'entreprise. Ces modalités peuvent s'apparenter au congé de reclassement, mais s'inscrivent dans un mode de rupture distinct du licenciement pour motif économique, ce qui induit l'absence de préavis et exclut toute obligation de recherche d'un reclassement interne.

Le congé de mobilité est proposé au salarié par l'employeur. Il s'agit pour le salarié de décider d'adhérer ou non au dispositif qui a été négocié. La durée du congé, les conditions d'éligibilité du salarié, les modalités d'adhésion du salarié à la proposition de l'employeur comprenant les conditions d'expression de son consentement écrit, l'organisation des périodes de travail et des actions de formation, le choix des mesures d'accompagnement ainsi que le niveau de rémunération du salarié, relèvent de la négociation des partenaires sociaux.

Restent une certaine liberté et un pouvoir d'initiative du salarié dans le parcours d'accompagnement dans lequel il est invité à s'inscrire. L'acceptation du salarié emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties à l'issue du congé. Pour les salariés protégés, la rupture amiable est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail et intervient au lendemain du jour de l'autorisation.

LE RÔLE EN DEMI-TEINTE DE L'ADMINISTRATION

L'administration n'exerce pas de contrôle sur le contenu de l'accord GPEC incluant le congé de mobilité ; il s'agit d'une simple information : l'employeur transmet au Direccte un document d'information sur les ruptures prononcées

dans le cadre du congé de mobilité (un modèle doit être fixé par arrêté), ceci tous les 6 mois à compter du dépôt de l'accord.

Au contraire, l'accord sur la RCC est soumis à un véritable contrôle, en aval (validation de l'accord) et en amont (suivi de l'accord).

Mais au regard des textes, il n'y a pas pour autant une extension de contrôle de l'administration lorsque le congé de mobilité est intégré à un accord sur la RCC.

Seul le juge judiciaire aura alors compétence pour contrôler le contenu de cet accord pour ce qui concerne le congé de mobilité mais dans un délai court de deux mois (art.L.2262-14 du code du travail) ainsi que, par la suite, le juge prud'homal à l'occasion d'un contentieux individuel relatif, par exemple, à la solidité du projet professionnel, au respect des engagements et à la validité du consentement du salarié.

LA PLACE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

L'accord sur le congé de mobilité doit prévoir les conditions d'information du CSE. Cette information vise probablement l'adoption du congé de mobilité, sans aborder les effets et la mise en oeuvre du congé, puisque depuis la loi Rebsamen, le CSE n'a pas à être consulté sur ce qui fait l'objet d'une négociation. Néanmoins le CSE doit connaître au titre de ces attributions générales, des "mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs", ce qui englobe le congé de mobilité.

Le congé de mobilité est un des piliers du nouveau droit des restructurations. Son audience l'a rendu plus anodin que la RCC, mais l'absence de contrôle administratif sur sa mise en place est un ingrédient de son succès.

Isabelle ROUGIER
Avocat Fondateur
FOXLO Avocat

