

ETUDE RELATIVE A AU CONGE DE MOBILITE INSTITUE PAR L'ORDONNANCE N°2017-1387 DU 22 SEPTEMBRE 2017

RELATIVE A LA PREVISIBILITE ET LA SECURISATION DES RELATIONS DE TRAVAIL ¹

Cette étude a pour objet de présenter les principales mesures permettant de recourir au congé de mobilité, tel qu'institué par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail et ratifié par la loi du 14 février 2018.

Il vise également à mettre en exergue les points communs et les différences entre RCC, plan de départ volontaire, et congé de mobilité.

Contexte législatif antérieur aux ordonnances :

Le CM a été mis en place par l'article 48 de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social². Il devait alors être mis en place dans le cadre d'un accord relatif à la GPEC. « il était surtout utilisé en complément des ruptures amiables proposées aux salariés qui occupaient des emplois menacés par des évolutions économiques ou technologiques³ ».

¹ Ci-après dénommée CM.

² **Ancien Article L. 320-2-1** : « Dans les entreprises visées au premier alinéa de l'article L. 321-4-3, un congé de mobilité peut être proposé à ses salariés par l'employeur qui a conclu un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. « Le congé de mobilité, dont la durée est fixée par l'accord collectif, a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail (...) ».

³ Alexandre FAVRE, SSL n°1800, 29 janvier 2018, « rupture conventionnelle collective et congé de mobilité : de faux jumeaux », p.3

« Outil de flexibilité favorisant le reclassement des salariés, il n'avait néanmoins été mobilisé que faiblement pour deux raisons : son attachement au licenciement économique et l'absence d'exonérations spécifiques. Afin d'encourager le recours au CM, le dispositif a été, de la même manière que la RCC, détaché du motif économique⁴ ».

Textes applicables :

Articles L1237-18 à L1237-18-5 du code du travail.

Définition :

Article L1237-18 : « Dans les entreprises mentionnées au premier alinéa de l'article L. 2242-20, un congé de mobilité peut être proposé par l'employeur qui a conclu, un **accord collectif portant sur la gestion des emplois et des compétences**. Le congé de mobilité a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail ».

Cette définition présuppose donc que le recours au CM **s'opère en dehors de tout motif économique** Les ruptures du contrat de travail qui en découlent sont des **ruptures amiables** distinctes de toute notion de licenciement⁵. Il s'agit de **départs volontaires ouvrant droit aux allocations chômage** prévues par l'article L1237-18-3.

Ces ruptures peuvent être contestées devant le conseil de prud'hommes dans un délai de douze mois à compter de la date de la rupture. A titre d'exemple, la rupture du contrat de travail pourra être annulée en cas de vice du consentement ou de fraude.

⁴ Carine CHEVRIER, SSL n°1800, 29 janvier 2018, p.3, « la RCC, un nouvel outil de gestion prévisionnelle des emplois ».

⁵ **Article L1237-18-4** : « L'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties à l'issue du congé ».

Force est ainsi de constater que la RCC et le congé de mobilité présente la même exigence de toute référence au motif économique.

Mise en œuvre :

Le recours au CM suppose la conclusion d'un accord collectif relatif à la GPEC au sein duquel des mesures propres au CM sont spécifiées. De même, de telles mesures peuvent être prévues dans un accord pourtant RCC. Aussi, cet accord n'est soumis à aucune condition de seuil d'effectif, tout comme pour la RCC.

Il s'agit d'un **accord majoritaire**, c'est-à-dire qu'il doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs lors des dernières élections professionnelles⁶. Cette exigence est un point commun entre la RCC et le congé mobilité.

Contenu de l'accord :

Article L1237-18-2 : L'accord collectif détermine :

- 1° La **durée** du congé de mobilité ;
- 2° Les **conditions que doit remplir le salarié** pour en bénéficier ;

⁶ **Article L2232-12** : La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus **de 50 % des suffrages exprimés** en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants. (...).

3° 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 ;

4° 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** ;

5° Le **niveau de la rémunération** versée pendant la période du congé de mobilité ;

6° Les conditions **d'information des institutions représentatives du personnel** ;

7° Les **indemnités de rupture** garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique ».

Par ailleurs rappelons que l'accord collectif doit prévoir des mesures facilitant l'accompagnement et le reclassement externe, tout comme l'accord portant RCC. Certains auteurs font alors part du paradoxe suivant : « les ordonnances accentuent le paradoxe qui émergeait déjà du droit antérieur. C'est sur les entreprises qui appliquent le droit du licenciement pour motif économique que pèsent les exigences les plus élevées. C'est à elles que l'on demande de justifier les suppressions d'emploi, et c'est d'elles que l'on attend un effort de reclassement interne !⁷ »

Article L1237-18-1 : « Les périodes de travail du congé de mobilité peuvent être accomplies **au sein ou en dehors de l'entreprise** qui a proposé le congé. Elles peuvent prendre soit la forme d'un **contrat de travail à durée indéterminée**, soit celle d'un **contrat de travail à durée déterminée** conclu en application du 1° de l'article L. 1242-3 dans une limite fixée 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 ».

⁷ Alexandre FAVRE, SSL n°1800, 29 janvier 2018, « rupture conventionnelle collective et congé de mobilité : de faux jumeaux », p.6

Rôle de l'administration

Contrairement à l'accord portant RCC, l'administration n'opère aucun contrôle de validation des accords prévoyant un CM. La DIRECCTE compétente est uniquement informée ponctuellement par l'employeur des mesures appliquées par un bilan remis tous les six mois.

Article L.1237-18-5 : « L'autorité administrative, du lieu où l'entreprise concernée par l'accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est établie, est informée par l'employeur des ruptures prononcées dans le cadre du congé de mobilité dans des conditions prévues par décret ».

D.1237-5 : « Pour l'application de l'article L. 1237-18-5, l'employeur transmet à l'autorité administrative un **document d'information sur les ruptures prononcées** dans le cadre du congé de mobilité fixé par arrêté du ministre chargé de l'emploi **tous les six mois à compter du dépôt de l'accord**.

Ce document précise notamment :

- 1°) Le **nombre de ruptures de contrat de travail** intervenues à la suite d'un congé de mobilité ;
- 2°) Les **mesures de reclassement** mises en place dans le cadre de ce congé telles que les actions de formation, les périodes de travail en entreprise et les mesures d'accompagnement ;
- 3°) La **situation des salariés** au regard de l'emploi à l'issue du congé de mobilité.

Pour conclure, il semble intéressant de mettre en exergue les points communs et les différences reliant la RCC et le

CM :

- tous deux doivent exclure tout motif économique
- tous deux sont soumis à la conclusion d'un accord majoritaire
- tous deux doivent prévoir des mesures de reclassement externes

-un accord portant RCC peut prévoir un volet congé de

mobilité

Toutefois :

-la RCC est soumise à un double contrôle de la part de la DIRECCTE (un contrôle de validation et un contrôle de suivi) alors que le CM est soumis uniquement à l'élaboration d'un document de suivi.