



**RUPTURE
DU**

CONTRAT

CONGÉ

DE

MOBI-

LITÉ

ORDONNANCES MACRON

SOMMAIRE

Motivation du licenciement

Licenciement économique

L'indemnité de licenciement

Indemnisation du licenciement irrégulier, abusif ou nul

Rupture conventionnelle collective

Congé de mobilité

Le barème d'indemnisation

Le délai de contestation de la rupture passe à 12 mois

Procédure de conciliation devant le conseil de prud'hommes

Le mandat des conseillers prud'homaux

Ord. 2017-1387 du 22-9-2017 art. 10

Le champ d'application du congé de mobilité est élargi : il s'applique désormais aux entreprises d'au moins 300 salariés, contre 1 000 auparavant, et ne concerne plus seulement les salariés menacés de licenciement pour motif économique.

Jusqu'à présent, les employeurs tenus de proposer un congé de reclassement aux salariés dont ils envisageaient le licenciement économique (entreprises ou établissements d'au moins 1 000 salariés) pouvaient, à la place, leur proposer un congé de mobilité sous réserve d'avoir conclu un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) le prévoyant. Ce congé, visant à favoriser le retour des salariés à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, emportait rupture d'un commun accord du contrat de travail.

Son **champ d'application** est aujourd'hui élargi par l'article 10 de l'ordonnance :

- les dispositions du Code du travail relatives au congé de mobilité sont **déplacées** : elles ne figurent plus dans le chapitre relatif aux licenciements économiques (**C. trav. art. L 1233-77 à L.1233-83 abrogés**), mais dans celui relatif aux autres cas de rupture du contrat de travail, avec la rupture conventionnelle collective ;
- le **seuil d'effectif** des entreprises susceptibles de mettre en œuvre un congé de mobilité est abaissé.

A noter

Pour le reste, le régime du congé de mobilité tel qu'issu de l'ordonnance est très proche de celui qui existait précédemment



Le dispositif du congé de mobilité nécessite un décret d'application. Il entrera en vigueur à la date de publication de ce texte, et au plus tard le 1^{er} janvier 2018 (Ord. art. 40, X).

Les congés de mobilité conclus en application d'un accord collectif relatif à la GPEC et acceptés par les salariés avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance continuent à produire leurs effets jusqu'à leur terme dans les conditions applicables antérieurement à cette date (**Ord. art. 40, IV**).

Champ d'application

Peuvent proposer un congé de mobilité à leurs salariés les entreprises mentionnées au 1^{er} alinéa de l'**article L.2242-20 du Code du travail**, c'est-à-dire celles comptant au moins 300 salariés, ainsi que les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France, soumises à la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers, ayant conclu un accord collectif relatif à la GPEC (**C. trav. art. L.1237-18**).

Le congé de mobilité n'est plus réservé aux entreprises de plus de 1000 salariés.

OBJET DU CONGÉ

Le congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail. Celle-ci ne constitue ni une démission ni un licenciement et **ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties (C. trav. art. L.1237-17)**.

En contrepartie de cette rupture, le salarié bénéficie de mesures d'accompagnement, d'actions de formation et de périodes de travail ayant pour but de favoriser le retour à un emploi stable (**C. trav. art. L.1237-18**).

L'objet du congé reste donc identique, **mais est désormais dissocié des procédures de licenciement pour motif économique.**

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Le congé de mobilité est mis en œuvre par un accord collectif qui doit déterminer (**C. trav. art. L.1237-18-2**) :

- sa durée ;
- 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 ;
- 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 institutions représentatives du personnel ;
- les indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique.

A noter

Jusqu'à présent, l'accord collectif devait déterminer le niveau de la rémunération pendant la période du congé excédant le préavis. En effet, pendant la période correspondant au préavis qui aurait dû être effectué, le bénéficiaire du congé de mobilité percevait la même rémunération que celle qu'il touchait précédemment (**Circ. DGEFP 2007-15 du 7-5-2007 ; Lettre circ. Acoess 2007-049 du 8-3-2007**). **Désormais, celle-ci pourra être inférieure au salaire anciennement perçu, en respectant toutefois le plancher.**

Les périodes de travail du congé de mobilité peuvent être accomplies (**C. trav. art. L.1237-18-1**) :

- au sein ou en dehors de l'entreprise qui a proposé le congé ;

- sous la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail à durée déterminée conclu en application du **1° de l'article L.1242-3 du Code du travail**, c'est-à-dire au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi, dans une limite fixée par l'accord collectif. En cas de conclusion d'un CDD, le congé de mobilité est suspendu et reprend à l'issue du contrat pour la durée du congé restant à courir.

RÉMUNÉRATION ET CHARGES SOCIALES

Le montant de la rémunération versée pendant la période du congé de mobilité ne peut pas être inférieure au montant de l'allocation versée aux salariés en congé de conversion.

Cette allocation, dont le montant minimal est fixé par **l'article R.5123-2 du Code du travail**, ne peut pas être inférieure à 65 % de la rémunération brute moyenne des 12 mois précédant l'entrée en congé et 85 % du Smic (soit 8,30 € par heure en 2017).

La rémunération est assimilée à l'allocation versée au bénéficiaire du congé de reclassement. Elle est soumise, dans la limite des 12 premiers mois du congé, au même régime social que celle-ci (**C. trav. art. L.1237-18-3**), à savoir une exonération de cotisations et contributions sociales.

Concernant le congé de mobilité dans sa version antérieure à l'ordonnance, l'Acoss avait précisé que la rémunération était exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale mais soumise à la CSG aux taux applicables à certains revenus de remplacement ainsi qu'à la CRDS (**Lettre circ. Acoss 2007-049 du 8-3-2007**).

A noter

Jusqu'à présent, la rémunération versée pendant le préavis était soumise aux cotisations et contributions sociales dans les conditions de droit commun, tandis que l'exonération ne s'appliquait qu'à la période excédant la durée du préavis et dans la limite des 9 premiers mois du congé.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Comme précédemment, 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 (**C. trav. art. L.1237-18-4**).

Les salariés visés aux **articles L.2411-1 à L.2411-25 du Code du travail** (salariés protégés tels que les représentants du personnel mais aussi les conseillers prud'hommes ou les conseillers du salarié lors d'un entretien préalable au licenciement, notamment) peuvent bénéficier du congé de mobilité. Mais la rupture amiable est alors soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions de droit commun. La rupture de leur contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation.

Pour les médecins du travail, la rupture du contrat est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail (**C. trav. art. L.1237-18-4**).

INFORMATION DE L'ADMINISTRATION



L'autorité administrative (DIRECCTE) du lieu où l'entreprise ou l'établissement concerné par l'accord de GPEC est établi est informée par l'employeur des ruptures prononcées dans le cadre du congé de mobilité dans des conditions qui seront précisées par **décret, à paraître** (C. trav. art. L.1237-18-5).

CONTENTIEUX

Jusqu'à présent, le congé de mobilité était un dispositif s'inscrivant dans le cadre des licenciements économiques. Le salarié pouvait en contester le motif économique (**Cass. soc. 12-11-2015 n° 14-15.430 FS-PBR : RJS 1/16 n° 51**).

Le déplacement du dispositif de la partie du Code du travail relative aux licenciements pour motif économique à la partie du Code relative aux autres modes de rupture a une conséquence importante : la rupture ne pourra plus être contestée en invoquant le motif économique, mais seulement sur le terrain du droit commun (vice du consentement notamment).

Tableau avant-après

Le tableau ci-dessous récapitule les modifications apportées par l'ordonnance au dispositif de congé de mobilité.

	Avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance	Après l'entrée en vigueur de l'ordonnance
Champ d'application	Entreprises d'au moins 1 000 salariés devant proposer un congé de reclassement	Entreprises d'au moins 300 salariés, entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France soumises à la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers
Rémunération	Pendant la période correspondant au préavis : rémunération normale Période excédant le préavis : allocation minimale correspondant à celle versée aux salariés en congé de conversion	Pendant toute la période du congé : allocation minimale correspondant à celle versée aux salariés en congé de conversion