

Réforme du Code du travail

Janvier 2018

Fiche pratique N°23

Rupture du contrat de travail

LE CONGÉ DE MOBILITÉ

Cette fiche décrypte le contenu des ordonnances et de leurs décrets d'application au 31 décembre 2017. Elle sera mise à jour, si besoin, en fonction du contenu de la future loi de ratification des ordonnances.



www.cfecgc.org



AVANT-PROPOS

L'article 10 de l'ordonnance n°2017-1387 relative « à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail » élargit le congé de mobilité à **toutes les entreprises d'au moins 300 salariés** (au lieu de 1 000), et permet de le proposer, dans le cadre d'un accord de **Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)**, en dehors de toute procédure de licenciement économique.

QU'EST-CE QUE LE CONGÉ DE MOBILITÉ¹ ?

Le congé de mobilité a pour objet de « **favoriser le retour à un emploi stable** ». Ce retour peut s'effectuer par la mise en place de mesures d'accompagnement, d'actions de formation et des périodes de travail, en CDD ou en CDI, effectuées au sein ou en dehors de l'entreprise qui a proposé le congé. Si cette période de travail s'effectue sous la forme d'un CDD, le congé de mobilité **est suspendu et reprend à l'issue du contrat**.

L'acceptation par le salarié du congé de mobilité a pour conséquence **la rupture du contrat de travail** du salarié à l'issue du congé.

La rupture du contrat de travail n'est pas considérée comme un licenciement, mais comme une « **rupture d'un commun accord** » entre l'employeur et le salarié.

QUELLES SONT LES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE² ?

Le congé de mobilité peut être mis en œuvre au sein des entreprises **d'au moins 300 salariés**, ou dans les groupes comportant au moins un établissement de 150 salariés en France, **en dehors de toute procédure de licenciement pour motif économique**.

Avant la réforme, le congé de mobilité s'inspirait des modalités de mise en œuvre du congé de reclassement, qui avait pour objet de permettre aux salariés dont l'employeur envisageait de prononcer leur licenciement pour motif économique, de bénéficier d'action de formation. À ce titre, le congé de mobilité ne pouvait être proposé qu'aux salariés dont l'employeur **envisageait de prononcer leur licenciement pour motif économique**, et était réservé aux entreprises d'au moins 1 000 salariés.

L'ordonnance n°2017-1387 relative « à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail » **a sorti le congé de mobilité de la procédure de licenciement pour motif économique**.

De plus, la mise en place du congé mobilité n'est possible qu'à la condition que l'entreprise **ait conclu préalablement un accord GPEC** prévoyant les dispositions du congé de mobilité.

À défaut d'accord collectif sur la GPEC ou en l'absence de disposition sur le congé de mobilité dans l'accord, le bénéfice du congé de mobilité ne peut pas être proposé aux salariés.

Le congé est pris par le salarié pendant son préavis qu'il est dispensé d'effectuer. Si la durée du congé est plus longue que la durée du préavis, **le terme du préavis est reporté jusqu'à la fin du congé de mobilité**. La loi ne prévoit pas de disposition dans l'hypothèse où la durée du préavis est supérieure à la durée du congé.

¹ Articles L. 1237-18 §2, L.1237-18-1 et L.1237-18-4 du Code du travail

² Article L. 1237-18 §1 du Code du travail

QUELLE EST LA RÉMUNÉRATION DU SALARIÉ PENDANT LE CONGÉ³ ?

La rémunération perçue par le salarié lors du congé de mobilité **doit être prévue par les dispositions de l'accord GPEC** prévoyant le congé de mobilité. Néanmoins, la loi impose un **niveau de rémunération minimal** : la rémunération doit être au moins égale au montant de l'allocation versée au bénéficiaire du congé de conversion.

Pendant les 12 premiers mois du congé de mobilité, la rémunération versée au salarié est exonérée des cotisations sociales, **à l'exception de la CSG et de la CRDS**. La rémunération, versée au-delà du 12^{ème} mois, **est soumise à l'ensemble des cotisations**.

ATTENTION

L'allocation de conversion⁴ est versée aux bénéficiaires du congé de reclassement. Elle est au moins égale à 65 % de la rémunération brute moyenne des 12 derniers mois précédant l'entrée en congé. Cette allocation ne peut pas être inférieure à 85 % du SMIC.

³ Article L. 1237-18-3 du Code du travail

⁴ Article L.5123-2 3°

QUE DOIVENT CONTENIR LES DISPOSITIONS DE L'ACCORD GPEC PRÉVOYANT LE CONGÉ DE MOBILITÉ⁵ ?

Les dispositions de l'accord GPEC prévoyant le congé de mobilité devront déterminer **sept points** :

- **la durée du congé de mobilité**, sachant que la loi ne prévoit aucune durée minimale ou maximale pour ce congé ;
- **les conditions que doit remplir le salarié** pour en bénéficier, telles que l'ancienneté minimum requise, par exemple ;
- **les modalités d'adhésion** du salarié à la proposition de l'employeur, telles que les conditions d'expression de son consentement écrit, ainsi que 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, sachant qu'elle doit être au moins égale à l'allocation de conversion ;
Dans l'ancienne version de l'article, l'accord ne déterminait que la rémunération au-delà de la durée du préavis, car la rémunération versée pendant la durée du préavis était égale à celle qu'il touchait préalablement à la rupture de son contrat.
- **les conditions d'information** des institutions représentatives du personnel ;
- **les indemnités de rupture garanties au salarié**, sachant qu'elles ne peuvent pas être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique.
Dans l'ancienne version de l'article, l'indemnité ne pouvait pas être inférieure à l'indemnité légale et conventionnelle.

ATTENTION

L'accord collectif susvisé est un accord de droit commun, c'est-à-dire que pour être valide, il doit⁶ :

avant le 1^{er} mai 2018 : être signé par des syndicats représentant au moins 30% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles, et sans opposition majoritaire.

après le 1^{er} mai 2018 : être signé par des syndicats représentant plus de 50% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles, ou ratification par référendum.

⁵ Article L. 1237-18-2 du Code du travail

⁶ Article L. 2232-12 du Code du travail

A L'ISSUE DU CONGÉ DE MOBILITÉ, QUELLE EST LA SITUATION DU SALARIÉ⁷ ?

À la fin du congé de mobilité, le contrat de travail du salarié est rompu. À ce titre, il perçoit une indemnité de rupture.

Le montant de cette indemnité doit être prévue par les dispositions de l'accord GPEC prévoyant le congé de mobilité. Néanmoins, elle ne peut pas être inférieure à **l'indemnité légale** due en cas de **licenciement pour motif économique**.

Pour l'année 2018, cet indemnité est **totalelement exonérée d'impôt sur le revenu**, sans limitation de montant.

Si à l'issue de son congé de mobilité, le salarié se trouve sans emploi, il a **droit aux prestations d'assurance chômage dans les conditions de droit commun**. Cependant, il ne bénéficiera pas des dispositions plus favorables réservées aux salariés licenciés pour motif économique tels que l'application d'un différé spécifique d'indemnisation réduit, ou l'éligibilité au CSP.

L'employeur doit informer l'autorité administrative du nombre de ruptures prononcées dans le cadre d'un congé de mobilité.

LE PLUS SYNDICAL

Au moment de la négociation du montant de l'indemnité de rupture

Il est important de garder en tête que si le salarié s'inscrit comme demandeur d'emploi à l'issue du congé, il sera retenu, pour la détermination du différé spécifique d'indemnisation, la tranche de l'indemnité de rupture dont le montant est supérieur à l'indemnité légale due en cas de licenciement pour motif économique.

Pour mémoire, le différé spécifique est un délai d'attente de 150 jours maximum, entre l'inscription comme demandeur d'emploi, et le versement des allocations.

Exemple :

Si l'indemnité légale de licenciement pour motif économique est égale à 100, et que les dispositions de l'accord GPEC prévoient une indemnité de rupture à 180, Pôle emploi prendra en compte la fraction supérieure à 100 pour la détermination du différé spécifique.

⁷ Article L.1237-18-5 et L.5421-1 du Code du travail