

Le congé de mobilité : un dispositif efficace et sécurisé au service de l'adaptation des entreprises



Par Florence Milan, Avocat associé

Si la rupture conventionnelle collective (RCC) a fait l'objet de nombreux débats et controverses, le congé de mobilité est, quant à lui, resté très discret. Il présente pourtant de nombreux avantages.

Le congé mobilité existait déjà dans le Code du travail (C. trav. anc. art., L. 1233-77 à L. 1233-83). Cependant, l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 a réécrit l'ensemble de ce dispositif en élargissant son champ d'application et son objet. En effet, alors qu'il était auparavant réservé aux entreprises de 1000 salariés et plus et qu'il ne constituait qu'une mesure d'accompagnement d'un plan de licenciement, **le congé de mobilité est désormais accessible à toute entreprise quel que soit son effectif qui souhaite réduire ses effectifs y compris en dehors de toute procédure de licenciement économique.**

La RCC et le congé mobilité poursuivent le même objectif à savoir, permettre aux entreprises de « s'adapter de façon, simple, rapide et sécurisée ». Ils se situent tous les deux dans une nouvelle section du Code du travail dédiée à la « Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif ».

Ces deux dispositifs peuvent être mis en œuvre de manière complémentaire dans le cadre d'un même accord collectif ou être utilisés de manière indépendante.

Le congé de mobilité se différencie néanmoins de la RCC car ses conditions de mise en œuvre sont beaucoup plus souples.

1- L'objectif poursuivi

Le congé de mobilité permet d'organiser des mobilités internes lorsqu'il s'agit de redéployer les effectifs au sein du Groupe, ou des mobilités externes afin d'accompagner les salariés qui souhaitent développer un nouveau projet professionnel, ou encore tout simplement quitter l'entreprise pour convenances personnelles.

Il permet ainsi de mettre en place un plan de réduction d'effectifs sans avoir à organiser une procédure de licenciement (avec ou sans PSE), un reclassement interne, ou à justifier d'un motif économique de licenciement.

Contrairement à la RCC, il n'existe aucune restriction quant à la possibilité de faire succéder au congé de mobilité une procédure de licenciement économique lorsque le nombre de ruptures du contrat de travail s'est avéré insuffisant au regard de l'objectif recherché.

En effet, alors que l'article L. 1237-19 du Code du travail prend le soin d'exclure le recours au licenciement pour atteindre les objectifs qui sont assignés en termes de suppressions d'emploi par l'accord de RCC, une telle exclusion n'existe pas s'agissant du congé de mobilité.

Autre avantage non négligeable, quel que soit le nombre de ruptures du contrat de travail par le biais d'un congé de mobilité, l'entreprise n'est pas astreinte à l'obligation de conclure une convention de revitalisation du bassin d'emploi alors que cette obligation existe dans le cadre d'un accord de RCC pour les entreprises d'au moins 1000 salariés.

2- Modalités de mise en place

Le congé de mobilité peut être mis en place soit dans le cadre d'un accord de Gestion Prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) soit dans un accord de RCC et ce, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Sur ce point, il présente un atout majeur par rapport à la RCC car il n'a pas à être soumis à la validation de la DIRECCTE lorsqu'il est mis en place dans le cadre d'un accord de GPEC. Seule une information *a posteriori* de la DIRECCTE sur le nombre de ruptures de contrat de travail est exigée.

Il appartient à l'accord collectif de définir :

1. La durée du congé de mobilité ;
2. Les conditions (ex. : ancienneté, catégorie professionnelle...) que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;
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.

3- Mise en œuvre de la rupture du contrat de travail

Le salarié qui adhère au congé de mobilité accepte que la rupture de son contrat de travail intervienne d'un commun accord au terme de la période de mobilité définie dans l'accord et précisée entre les parties.

Pendant la période de mobilité, le salarié peut bénéficier d'action de formation et d'accompagnement pour préparer son nouveau projet professionnel. Il peut également effectuer des périodes de travail au sein ou en dehors de l'entreprise qui a proposé le congé.

Il perçoit une rémunération dont le montant est au moins égal à 65 % de la rémunération brute moyenne des 12 derniers mois précédant la date du début du congé, sans pouvoir être inférieur à 85 % du Smic 2017. Cette rémunération est soumise dans la limite des 12 premiers mois du congé, au même régime de cotisations et contributions sociales que celui de l'allocation versée au bénéficiaire du congé de reclassement, à laquelle elle est assimilée. Elle n'est donc passible d'aucune charges sociales et soumise uniquement à CSG et CRDS aux taux applicables aux revenus de remplacement.

Au terme du congé de mobilité, le salarié perçoit l'indemnité de rupture définie par l'accord collectif (qui peut se résumer à la seule indemnité légale de licenciement).

Le régime social et fiscal est très attractif car l'indemnité de rupture est soumise à CSG CRDS au-delà de l'équivalent de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement mais exonérée de charges sociales dans la limite de deux fois le PASS et d'impôt sur le revenu.

Le congé de mobilité est donc un dispositif de Plan de Départ Volontaire sécurisé, souple et consensuel qui permet aux entreprises de s'adapter aux mutations économiques tout en accompagnant la transition professionnelle de leurs salariés, sans avoir à mettre en place les obligations inhérentes à une procédure de licenciement collectif pour motif économique.