

Sécuriser les parcours et les ruptures par la négociation sur le congé mobilité

Aujourd'hui, le contexte économique est marqué par la rapidité, voire l'imprévisibilité, du développement des innovations technologiques. Dans ce contexte, la « compétence » entendue comme un ensemble de savoirs, savoir-faire et savoir-être en vue de réaliser une tâche ou une activité est devenue plus importante que la maîtrise d'un métier ou d'une qualification voués à l'obsolescence. Comment la négociation d'un accord sur le congé mobilité peut-elle accompagner cette évolution ?



Julie Lamadon

SUR L'AUTEUR

Julie Lamadon est avocate associée au sein du cabinet Norma Avocats, spécialisé dans le conseil en droit social pour les entreprises. Le cabinet accompagne ses clients dans la construction de leur projet d'entreprise, dans le développement de leur dialogue social et de leurs ressources humaines, et les aide à intégrer toutes les contraintes et les subtilités du droit social à leur stratégie globale.

Le 16 avril 2019, le Commissariat général à la stratégie et à la prospective publiait une note d'analyse sur la pratique de la GPEC dans laquelle il constate que seul un quart des entreprises du secteur privé s'engage de manière systématique dans une démarche de gestion des compétences. Pourtant, cette GPEC est un outil permettant d'adapter les emplois, les effectifs et les compétences aux besoins stratégiques des entreprises. Parmi les avantages constatés de la GPEC ressortent :

- Une meilleure maîtrise de l'obsolescence de certaines compétences au sein de l'entreprise. Les emplois d'exécution, qui consistent à appliquer strictement des consignes, ne représentaient plus que 15 % des emplois en 2013¹.
- Une meilleure acceptation par les salariés des changements organisationnels².

Un dispositif ouvert à tous

Sans doute est-ce l'occasion de rappeler que depuis les ordonnances de septembre 2017 et la loi de ratification n° 2018-217 du 29 mars 2018, le recours au dispositif du congé de mobilité est élargi à toute entreprise, sans limite d'effectif, dès lors qu'elle négocie un ac-

cord de GPEC (ou de RCC). La négociation triennale sur la GPEC est obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés et pour les entreprises de dimension communautaire employant au moins 150 salariés en France. Mais elle n'est pas fermée pour autant aux entreprises de taille plus petite.

« Le congé mobilité est une réponse positive à l'évolution incontournable des compétences et des activités »

D'après une enquête Céreq – CNEFP de 2015 dans les entreprises de 50 à 250 salariés, 66 % d'entre elles négocient la GPEC régulièrement. La tendance s'inverse ensuite dans les entreprises de moins de 50 salariés pour lesquelles la négociation de la GPEC concerne moins de la moitié. Remarquons que, parmi les entreprises privées (hors agriculture) ayant entre 3 et 9 salariés, 48 % ne réalisent pas ou peu de gestion des compétences, 37 % en effectuent de manière

modérée et 15 % en mettent en place une systématiquement.

N'oublions pas que les entreprises, dépourvues de délégué syndical, dont l'effectif est compris entre 11 et 50 salariés, peuvent négocier des accords collectifs avec leurs élus titulaires au CSE ou avec des salariés mandatés non élus.

De même, les plus petites entreprises aussi (moins de 11 salariés) peuvent négocier directement avec le personnel par voie de ratification à la majorité des deux-tiers d'un projet d'accord. Pourquoi réfléchir au congé mobilité quelle que soit la taille de l'entreprise ?

Une sécurisation des parcours professionnels

Les accords d'entreprise relatifs à la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), laquelle prévoit le congé de mobilité, visent à favoriser le retour à l'emploi sans passer par la case Pôle Emploi. Dans ce but, les accords congé mobilité doivent déterminer des mesures d'accompagnement, des actions de formation, des périodes de travail qui permettront au salarié de basculer d'un emploi à un autre et d'un employeur à un autre dans une

LES POINTS CLÉS

- La négociation d'entreprise est ouverte à toute taille d'entreprise et sur tout sujet.
- Réfléchir à la mise en place négociée d'un congé mobilité, c'est accompagner l'évolution de l'activité de l'entreprise tout en assurant un avenir aux salariés

durée inscrite dans l'accord. Il bénéficiera d'une prise en charge (financière, matériel, en temps...) nécessaire à la réussite de son projet professionnel et dont les moyens seront négociés dans l'accord (article L1237-18-2 du Code du travail).

Il est intéressant de rappeler que, dans la limite de douze mois, l'allocation versée au salarié en congé de mobilité (minimum 65 % de sa rémunération moyenne brute sans pouvoir être inférieure à 85 % du Smic) est exonérée de cotisation et de contribution sociale.

Il s'agit de déterminer un public éligible. Il pourra s'agir de salariés dont l'emploi est menacé à plus ou moins long terme. Mais certaines entreprises ouvrent l'accès au congé mobilité à l'ensemble de son personnel et de manière permanente. Dans tous les cas, l'entrée du salarié dans le congé mobilité est obligatoirement fondée sur le volontariat.

Le fait est qu'à l'issue du congé mobilité, le contrat de travail du salarié est rompu. Notons toutefois que certains accords congé mobilité ne subordonnent la rupture qu'à la confirmation d'une embauche dans un nouvel emploi. Dans le cadre de cette rupture, le salarié percevra une indemnité dont le montant est fixé par l'accord sans pouvoir être inférieure à l'indemnité légale de licenciement pour motif économique.

Mettre fin aux contrats de travail sans risque de contestation

Autre mesure incitative pour recourir au congé mobilité, son « déplacement » du chapitre sur le licenciement économique vers le chapitre « Autres ruptures » du Code du travail. Ce mode de rupture ne relève plus, de ce fait, des dispositions relatives aux ruptures de contrat dans le cadre du licenciement pour motif économique. Cette rupture

est exclusive du licenciement ou de la démission.

Il faut en effet rappeler que l'acceptation du salarié d'entrer dans le dispositif du congé mobilité emporte rupture de son contrat de travail d'un commun accord des parties. Cette rupture amiable, négociée collectivement, ne repose sur aucun motif : ni personnel, ni économique. Ainsi, contrairement par exemple à l'adhésion des salariés à un plan de départ volontaire inscrit dans un PSE, le salarié qui intègre un congé mobilité ne pourra plus contester le « motif » de rupture de son contrat.

L'inscription du congé mobilité dans le chapitre sur la GPEC par les ordonnances de 2017 fait suite à une suggestion du rapport de la Cour de cassation de 2015. Jusque-là, la Cour de cassation et notamment par un arrêt du 12 novembre 2015 considérait que : « [...] si l'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord, elle ne le prive pas de la possibilité d'en contester le motif économique ».

Cette jurisprudence n'a désormais plus lieu d'être.

En conclusion, négocier un accord congé mobilité est une réponse positive à l'évolution incontournable des compétences et des activités, pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise. ♦



¹ Le Ru N. (2016), « Effet de l'automatisation sur l'emploi : ce qu'on sait et ce qu'on ignore », La Note d'analyse, n° 49, France Stratégie, juillet.

² M. Ferrary et G. Trépo (1998), « La gestion par les compétences : pour une opérationnalisation de la convergence entre la stratégie d'entreprise et la gestion des ressources humaines ».