

Dernière mise à jour le 24 avril 2018

Congé de mobilité : les 2 modifications que la loi de ratification des ordonnances Macron apporte

Nouvelle actualité consacrée aux modifications et précisions que la loi de ratification des ordonnances Macron, publiée au JO du 31 mars 2018, apporte. Nous abordons aujourd'hui le congé de mobilité. ...

Sommaire

- Modification 1 : condition d'effectif
- Régime en vigueur avant publication de la loi de ratification
- Régime en vigueur depuis la publication de la loi de ratification
- Modification 2 : congé mobilité et rupture conventionnelle collective
- Régime en vigueur avant publication de la loi de ratification
- Régime en vigueur depuis la publication de la loi de ratification
- Références

Nouvelle actualité consacrée aux modifications et précisions que la loi de ratification des ordonnances Macron, publiée au JO du 31 mars 2018, apporte.

Nous abordons aujourd'hui le congé de mobilité.

Modification 1 : condition d'effectif

Régime en vigueur avant publication de la loi de ratification

L'ordonnance Macron n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 modifie le régime du congé de mobilité.

Auparavant réservé aux entreprises comptant un effectif d'au moins 1.000 salariés, le congé de mobilité est désormais proposé aux entreprises et groupes justifiant d'un effectif d'au moins **300 salariés**.

Sont également concernés les entreprises et groupes de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France.

Ce congé de mobilité peut être proposé par l'employeur qui a conclu un accord collectif portant sur la GPEC (Gestion des Emplois et des Compétences).

Il permet ainsi d'organiser, sur la base d'un accord collectif :

- Des départs volontaires ;
- Tout en favorisant le retour à un emploi stable des salariés concernés grâce à des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail.

Article L1237-18

Créé par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 - art. 10 (V)

Modifié par Ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1

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.

NOTA :

Conformément aux dispositions du X de l'article 40 et du III de l'article 10 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, les dispositions résultant de l'article 10 de ladite ordonnance et nécessitant des mesures d'application entrent en vigueur à la date de publication des décrets d'application, et au plus tard le 1er janvier 2018.

Article L2242-20

Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 d'au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins cent cinquante salariés en France, l'employeur engage tous les trois ans, notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences mentionnées à l'article L. 2323-10, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers portant sur :

1° La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés autres que celles prévues dans le cadre de l'article L. 2254-2 ;

2° Le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise prévue à l'article L. 2254-2, qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique ;

3° Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation ;

4° Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;

5° Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;

6° Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

Un bilan est réalisé à l'échéance de l'accord.

Régime en vigueur depuis la publication de la loi de ratification

La loi de ratification des ordonnances Macron modifie l'article L 1237-18 du code du travail.

Le congé de mobilité est désormais ouvert à toutes les entreprises, quel que soit l'effectif.

Article L1237-18

Modifié par LOI n°2018-217 du 29 mars 2018 - art. 11

Un congé de mobilité peut être proposé par l'employeur soit dans le cadre d'un accord portant rupture conventionnelle collective conclu dans les conditions prévues aux articles L. 1237-19 à L. 1237-19-8, soit dans les entreprises ayant 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.

Modification 2 : congé mobilité et rupture conventionnelle collective

Régime en vigueur avant publication de la loi de ratification

Le congé de mobilité peut être proposé par l'employeur qui a conclu un accord collectif portant sur la GPEC (Gestion des Emplois et des Compétences).

Régime en vigueur depuis la publication de la loi de ratification

La loi de ratification des ordonnances Macron modifie l'article L 1237-18 du code du travail.

Le congé de mobilité peut désormais être proposé aux entreprises dans le cadre d'un accord portant **rupture conventionnelle collective**.

Article L1237-18

Modifié par LOI n°2018-217 du 29 mars 2018 - art. 11

Un congé de mobilité peut être proposé par l'employeur soit dans le cadre d'un accord portant rupture conventionnelle collective conclu dans les conditions prévues aux articles L. 1237-19 à L. 1237-19-8, soit dans les entreprises ayant 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.

Une modification est également apportée aux articles L 1237-19-2 et L 1237-19-3 (section rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective), faisant désormais référence à l'article L 1237-18-4 consacré au congé de mobilité et au 7° de l'article L. 1237-19-1 (**mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que le congé de mobilité**).

Article L1237-19-2

Modifié par LOI n°2018-217 du 29 mars 2018 - art. 11

L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié dans le cadre de la rupture conventionnelle collective emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties, le cas échéant dans les conditions prévues à l'article L. 1237-18-4.

Les salariés bénéficiant d'une protection mentionnée au chapitre Ier du titre Ier du livre IV de la deuxième partie peuvent bénéficier des dispositions de l'accord portant rupture conventionnelle collective. Par dérogation au premier alinéa du présent article, la rupture d'un commun accord dans le cadre de la rupture conventionnelle collective est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre II du livre IV de la deuxième partie. Dans ce cas la rupture du 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.

Article L1237-19-3

Modifié par LOI n°2018-217 du 29 mars 2018 - art. 11

L'accord collectif mentionné à l'article L. 1237-19 est transmis à l'autorité administrative pour validation.

L'autorité administrative valide l'accord collectif dès lors qu'elle s'est assurée :

1° De sa conformité au même article L. 1237-19 ;

2° De la présence des clauses prévues à l'article L. 1237-19-1 ;

3° Du caractère précis et concret des mesures prévues au 7° du même article L. 1237-19-1 ;

4° Le cas échéant, de la régularité de la procédure d'information du comité social et économique.

Références

LOI n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social, JO du 31 mars 2018