

CONGÉ DE MOBILITÉ

Un outil plus souple de réduction de l'effectif fondé sur le volontariat

Le congé de mobilité constitue un outil préventif permettant aux entreprises de restructurer leur effectif dans un climat de confiance.

PAR CHRISTINE HILLIG POUDEVIGNE, AVOCAT, CABINET MOISAND BOUTIN & ASSOCIÉS

L'ENJEU
 > Faciliter la recherche d'une solution d'emploi stable pour les salariés occupant un emploi menacé.

LA MISE EN ŒUVRE
 > Permettre au salarié, adhérent volontaire à ce dispositif, de bénéficier d'actions et d'aides diverses pour faciliter son retour à l'emploi et de toucher son salaire pendant son préavis, puis une allocation égale à 65% de sa rémunération brute moyenne.

CRÉDIT

■ **Crise oblige, beaucoup d'entreprises doivent réduire leur effectif.** Afin d'éviter conflits sociaux, démobilité des équipes et impact néfaste en termes d'image, le congé de mobilité peut constituer une réponse adaptée pour une réduction plus en douceur de l'effectif. Outil assez méconnu des entreprises et pas toujours bien compris par les salariés, le congé de mobilité a vocation à favoriser la mobilité de salariés occupant des emplois menacés et augmenter ainsi leurs chances de retour à un emploi stable, par la mise en place de mesures d'accompagnement, d'actions de formation et surtout de périodes de travail en dehors de l'entreprise. Il s'applique aux entreprises ayant un effectif d'au moins 1 000 salariés. La condition essentielle pour pouvoir mettre en place un tel dispositif est la signature d'un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Si le congé de mobilité peut être négocié avant, pendant ou même après une procédure de licenciement pour motif économique, il est cependant souvent mis en place avant l'ouverture d'une telle procédure, précisément pour en limiter l'impact. Certaines entreprises peuvent avoir intérêt à recourir à cet outil plutôt que d'envisager immédiatement un licenciement collectif. Outil exclusivement fondé sur le volontariat, le congé de mobilité est moins traumatisant pour les salariés qu'un licenciement pour motif économique. En outre, sa mise en œuvre et ses modalités sont laissées à la libre négociation avec les partenaires sociaux: durée du congé, conditions à remplir par le salarié pour y adhérer, modalités d'adhésion, rémunération pendant le congé, montant des indemnités versées, etc. Cette négociation peut aussi inclure des actions de formation, des aides à la création d'entreprise, les condi-

tions de mise en œuvre des périodes de travail, etc. Elle permet de trouver des solutions adaptées à chaque entreprise et de renforcer le dialogue social. Côté salarié, dès lors que celui-ci a accepté d'adhérer au congé de mobilité, son contrat de travail est rompu, d'un commun accord, pour motif économique. Les modalités de la rupture sont alors formalisées dans une convention de rupture. Le salarié va bénéficier d'actions et d'aides diverses (selon la négociation avec les partenaires sociaux). Sa rémunération, durant le congé mobilité (durée souvent comprise entre quatre et neuf mois, mais pouvant être plus longue), sera égale à son salaire pendant la durée théorique de son préavis (et donc soumise à charges sociales pendant cette durée); puis, au-delà du préavis, à 65% de sa rémunération brute moyenne avec un traitement social de faveur (limité dans le temps). Si le congé de mobilité n'aboutit pas à une reprise d'activité, les salariés auront alors droit au chômage. Côté employeur, pour négocier un accord de congé mobilité, il convient d'avoir signé un accord GPEC et de procéder à l'information-consultation des représentants du personnel sur les raisons économiques justifiant le recours à cet outil. Il lui faudra donc développer un argumentaire économique et identifier les emplois menacés. En outre, dès lors que dix salariés ont adhéré au congé de mobilité sur une période de trente jours ou de trois mois (ou plus de 18 salariés sur une année civile), il faut respecter la procédure d'information-consultation prévue en cas de licenciement collectif.

Si, au premier abord, le congé mobilité peut sembler difficile à mettre en place, l'entreprise doit prendre en considération tous les avantages non négligeables que l'outil lui procure: souplesse, volontariat, recours à la négociation collective et surtout le moyen d'éviter des conflits sociaux lourds. ■

Jurisprudence

DÉCLARATION DE CRÉANCE

La déclaration de créance d'une entreprise, en cas de redressement judiciaire d'un débiteur, ne peut être faite que par un représentant titulaire d'une délégation de pouvoir.
 (Cass. Com, 30.3.2010, N° 399, Noël-Nodée-Lanzetta *cf* Alaji)

CHANGEMENT D'EMPLOYEUR

En cas de transfert d'une entité économique, la seule modification de contrat de travail que les salariés soient tenus d'accepter est le changement d'employeur.
 (Cass. Soc, 30.3.2010, N° 688, Office Dépôt *cf* Zubiarrain *et a.*)

COMITÉ DE GROUPE
 Tout syndicat ayant des élus dans l'un des comités d'entreprise ou d'établissement du groupe peut désigner des représentants au comité de groupe et doit être invité aux négociations des accords.
 (Cass. Soc, 30.3.2010, N° 682, Sictame *cf* Total).

CONTRIBUTION AU CE
 La contribution de l'entreprise au CE pour le financement des œuvres sociales et culturelles ne peut pas être diminuée au prétexte que l'entreprise assurerait la gestion directe de la restauration.
 (Cass. Soc, 30.3.2010, N° 685, CE de Compagnie générale de Géophysique *cf* CGG).