

LE CONGE DE MOBILITE	ENTREPRISES CONCERNEES	<ul style="list-style-type: none"> • Entreprises ou groupes d'au moins 300 salariés ayant conclu un accord de GPEC. 		
	OBJET DU CONGE DE MOBILITE	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser le retour à un emploi stable par : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Des mesures d'accompagnement ; ▪ Des actions de formation ; ▪ Périodes de travail pouvant être accomplies au sein ou en dehors de l'entreprise durant le congé (en CDI ou en CDD). 		
	CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DU CONGE DE MOBILITE	<ul style="list-style-type: none"> • Conditions cumulatives : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Avoir conclu un accord de GPEC ; ▪ Et conclure un accord collectif relatif au congé de mobilité. • Dispositif de congé de mobilité déconnecté de tout contexte de licenciement pour motif économique (<i>auparavant, lien direct entre le congé de mobilité et le licenciement pour motif économique</i>) 		Applicable depuis le 20 décembre 2017
	CONTENU OBLIGATOIRE DE L'ACCORD COLLECTIF	<ul style="list-style-type: none"> • Durée du congé ; • Conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ; • 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 ; • Organisation des périodes de travail, conditions auxquelles il est mis fin au congé et modalités d'accompagnement des actions de formations envisagées ; • Niveau de la rémunération versée pendant la période du congé ; • Conditions d'information des institutions représentatives du personnel ; • Indemnités de rupture garanties au salarié au minimum égales aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique. 	Articles L.1237-18 à L.1237-18-5 du Code du travail Articles R.1237-4 et R.1237-5 du Code du travail	Les congés de mobilité conclus en application d'un accord collectif relatif à la GPEC et acceptés par les salariés avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance continuent à produire leurs effets jusqu'à leur terme, dans les conditions applicables antérieurement à cette date
	REMUNERATION DU SALARIE PENDANT LE CONGE DE MOBILITE	<ul style="list-style-type: none"> • Rémunération au moins égale à 65 % de la rémunération mensuelle brute moyenne des 12 derniers mois (sans pouvoir être inférieure à 85% du SMIC). • Rémunération exonérée de cotisations sociales limitée aux 12 premiers mois du congé. • Rémunération soumise à la CSG au taux réduit de 6,2 % et à la CRDS de 0,5 %. 		

	<p>MODALITES DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Selon modalités prévues par l'accord : l'acceptation par le salarié de la proposition de congé emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties à l'issue du congé. • Pour les salariés protégés : rupture amiable de leur contrat de travail conditionnée à l'autorisation préalable de l'Inspecteur du travail. • Obligation d'information par l'employeur par voie dématérialisée de la DIRECCTE des ruptures prononcées dans le cadre d'un congé de mobilité. • L'employeur doit transmettre l'accord à la DIRECCTE ainsi que des informations sur : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le nombre de ruptures de contrat de travail intervenues à la suite d'un congé de mobilité ; ▪ Les mesures de reclassement mises en place dans le cadre de ce congé telles que les actions de formation, les périodes de travail en entreprise et les mesures d'accompagnement ; ▪ La situation des salariés au regard de l'emploi à l'issue du congé de mobilité. 		
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE</p>	<p>ENTREPRISES CONCERNEES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Toutes les entreprises ayant un objectif en termes de suppression d'emplois 	<p>Articles L.1237-19 à L.1237-19-14 du Code du travail Articles R.1237-6 à 12 du Code du travail</p>	<p>Applicable depuis le 20 décembre 2017</p>
	<p>OBJET DU DISPOSITIF</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Accord déterminant le contenu d'une rupture conventionnelle collective excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs en termes de suppression d'emplois. 		
	<p>CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Signature d'un accord collectif validé par l'administration 		
	<p>CONTENU OBLIGATOIRE DE L'ACCORD</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Modalités et les conditions d'information du comité social et économique (CES); • Nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et durée de mise en œuvre du dispositif ; • Conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier; • Critères de départage entre les potentiels candidats au départ ; • Modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, au minimum égales aux indemnités légales dues en cas de licenciement; • Modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ, comprenant les 		

		<p>conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mesures de reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents (actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ou de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ; • Modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord. 		
	<p>CONSULTATION DES IRP</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pas d'obligation légale de consultation des instances représentatives du personnel (CSE si déjà mis en place ou CE/CHSCT) sur la mise en place d'une rupture conventionnelle collective. • Selon nous, obligation de consulter le CSE si déjà mis en place ou le CE, au titre de la marche générale de l'entreprise. 		
	<p>PROCEDURE</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Information de la DIRECCTE dès l'ouverture des négociations. 2. Signature de l'accord collectif 3. Transmission de l'accord collectif à l'Administration pour validation 4. Contrôle de l'accord collectif par l'Administration, notamment : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Absence de licenciements envisagés pour atteindre les objectifs assignés en termes de suppression d'emplois ; ▪ Présence des clauses obligatoires; ▪ Régularité de la procédure d'information du CSE. 5. Délai maximal d'examen par la DIRECCTE de 15 jours à compter de la réception de l'accord : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Soit, décision explicite motivée de validation adressée à l'employeur, au CSE et aux organisations syndicales représentatives ; ▪ Soit, décision explicite motivée de refus de validation. Possibilité de présenter une nouvelle demande après modification de l'accord et information du CSE. ▪ Soit, décision implicite de validation, en l'absence de décision expresse dans le délai de 15 jours. Transmission par l'employeur au CES et aux organisations syndicales représentatives, d'une copie de la demande 		

		<p>de validation et de l'accusé de réception par l'administration.</p> <p>6. Affichage sur lieux de travail ou par tout autre moyen conférant date certaine de la décision de validation ou des documents adressés à l'administration en cas de décision implicite.</p> <p>7. Consultation régulière et détaillée du CSE sur suivi de la mise en œuvre de l'accord et information de l'autorité administrative sur le suivi de ces mesures.</p>		
	<p>OBLIGATION DE REVITALISATION DU BASSIN D'EMPLOI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Obligation de revitalisation du bassin d'emploi si nombre de suppressions affectent l'équilibre du ou des bassins d'emploi (nature des actions à mettre en œuvre fixée par convention entre l'entreprise et l'autorité administrative dans les 6 mois suivants la validation de l'accord) 		
	<p>VOIES ET DELAIS DE RECOURS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Renvoi à la procédure applicable en matière de contestation de PSE : 2 voies de recours selon la nature du contentieux <ul style="list-style-type: none"> ▪ Contentieux portant sur décision de validation, contenu de l'accord et régularité de la procédure : recours devant Tribunal administratif dans le délai de 2 mois à compter de la décision de validation ou de l'affichage pour le contentieux. Décision rendue dans un délai de 3 mois. ▪ Contentieux sur la rupture du contrat de travail : recours devant le CPH dans le délai de 12 mois suivants la rupture du contrat de travail. 		
	<p>MODALITES DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • Pour les salariés protégés : rupture conventionnelle de leur contrat de travail conditionnée à l'autorisation préalable de l'Inspecteur du travail. 		