

## **> LA GPEC SANCTIONNÉE, LA SÉPARABILITÉ CONSACRÉE!**

La loi du 30 décembre 2006, portant sur le développement de la participation et de l'actionnariat salarié, a consacré en son article 48 un nouveau type de rupture du contrat de travail: le «congé de mobilité» (art. 48 de la loi n°2006-1770 du 30-12-06, codifié à l'article L.320-2-1 du Code du travail. Voir InFOjuridiques n°56, 01/07 p.41). Cette disposition, passant quasi inaperçue (et pour cause: quel rapport avec l'intéressement et la participation?), est pourtant fondamentale en matière de droit du travail, en ce qu'elle poursuit l'évolution de la GPEC et consacre une notion chère au MEDEF: la séparabilité. Voici un exposé succinct du nouvel article L.320-2-1 du Code du travail.

Sur le fond, le congé de mobilité consiste à favoriser la réorganisation de l'entreprise en dehors de tout motif économique. Il s'agit de «favoriser le retour à l'emploi par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des mesures d'accompagnement». L'employeur propose donc au salarié qui correspond au profil recherché un «congé». Si le salarié accepte la proposition, il y a rupture d'un commun accord du contrat de travail à l'issue du congé (qualifiée de rupture pour motif économique, selon la décision n°2006-545 DC du conseil constitutionnel du 28-12-06). Le congé est en fait accompli pendant la période de préavis que le salarié est dispensé d'effectuer. On peut relever ici une des principales contradictions du dispositif: comment le congé de mobilité peut-il être pris pendant le préavis (le contrat est donc déjà rompu), tandis que le contrat est censé être rompu «à l'issue du congé» (donc à l'issue du préavis)? Cela laisse supposer que le congé de mobilité entraîne forcément rupture du contrat de travail, donc qu'il n'existe aucune réversibilité pour le salarié (ce n'est pas un congé mais un réel mode de rupture du contrat). La loi prévoit aussi que lorsque la durée du congé excède la durée du préavis, le terme du préavis est reporté jusqu'à la fin du congé de mobilité.

Les périodes de travail précitées peuvent l'être sous forme de CDI ou de CDD (dont le motif est l'aide au retour à l'emploi). Dès lors, le congé de mobilité est suspendu, et reprend à l'issue du contrat pour la durée restant à courir. Les périodes de travail peuvent être accomplies dans l'entreprise ou en dehors de celle-ci. On peut ici encore s'interroger sur cette faculté de conclure un nouveau contrat dans la même entreprise: cela signifie-t-il que l'ancienneté du salarié repart à zéro, par le biais d'une novation du contrat? Il faut malheureusement le craindre.

Pour qu'un congé de mobilité puisse être prévu dans l'entreprise, il faut au préalable que l'entreprise soit visée par le premier alinéa de l'article L. 321-4-3 du Code du travail (c'est-à-dire entreprise de plus de 1 000 salariés ou de dimension communautaire), et qu'elle ait conclu un accord de GPEC (gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences) prévoyant le principe du congé de mobilité, les conditions et les modalités que doit remplir le salarié pour en «bénéficier». L'accord doit aussi prévoir les «période de travail, les conditions auxquelles il est mis fin au congé et les modalités d'accompagnement des actions de formation envisagées». L'accord prévoit aussi le niveau de la rémunération versée lorsque le congé excède la durée du préavis. Ici encore, on peut se demander quelle est la cohérence de cette disposition, alors que précédemment il est explicitement précisé que lorsque le congé excède la durée du préavis, le terme de ce dernier est reporté jusqu'à la fin du congé

de mobilité. Cela aurait dû signifier que les conditions d'exécution du préavis (notamment en terme de rémunération) s'étendaient jusqu'à la fin du préavis. Il semble que cela ne soit pas si évident, seul devant être garanti le versement minimal de l'allocation de l'article L.322-4, 4° du Code du travail (au moins 65% de la rémunération des 12 derniers mois avant l'entrée en congé). En tout état de cause, le salarié devra percevoir des indemnités de rupture au moins égales à celles prévues en cas de licenciement pour motif économique. Mais il n'est absolument pas certain qu'il ait droit aux allocations chômage si son projet professionnel n'aboutit pas.

Les conditions d'information et de consultation des représentants du personnel doivent également être déterminées par l'accord. Là encore, on peut s'interroger sur la pertinence de cette disposition, et craindre des informations a minima, ou trop tardives. Enfin, il faut retenir que l'acceptation par le salarié du congé de mobilité dispense l'employeur de lui proposer le bénéfice du congé de reclassement de l'article L.321-4-3 du Code du travail.

Au final, cette disposition, qui n'a malheureusement fait l'objet d'aucune consultation sérieuse et préalable des partenaires sociaux (du moins des organisations de salariés), est difficilement acceptable en ce qu'elle consacre la notion de séparabilité, si chère au MEDEF. Si l'on doit se féliciter que de nombreux accords GPEC anticipent réellement l'évolution de l'entreprise, en prévoyant au maximum ses effets sur l'emploi, il est en revanche difficilement acceptable que la GPEC permette, via le congé de mobilité, d'organiser massivement les ruptures de contrats de travail en éludant les garanties du plan de sauvegarde de l'emploi. Heureusement, le législateur a tellement mal fait les choses qu'on doit espérer que cette disposition reste vouée à l'échec. À défaut, les litiges risquent d'être nombreux. La vigilance s'impose...