

ISSN 1769 - 4000

N° 104 - SOCIAL n° 38

Sur www.fntp.fr le 2 novembre 2017 – [Abonnez-vous](#)

ORDONNANCES « MACRON » : LES NOUVEAUX DISPOSITIFS DE GESTION DES ENTREPRISES

L'essentiel

A côté des dispositions relatives au licenciement pour motif économique, les entreprises pouvaient mettre en œuvre plusieurs mécanismes en vue d'adapter leur organisation au contexte dont elles relevaient :

- les **accords de préservation ou de développement de l'emploi (APDE)**. Créés par la loi « Travail », ces accords « offensifs » leur permettent, sans être subordonnés à l'existence de difficultés économiques, d'adapter leur organisation aux variations d'activités ([n° 116 - SOCIAL n° 57 du 20 octobre 2016](#)) ;
- les **accords de maintien dans l'emploi (AME)**. Plus « défensifs », ils visaient, en cas de graves difficultés conjoncturelles, à procéder à des ajustements sur la durée du travail, sur les modalités d'organisation et de répartition ainsi que sur la rémunération des salariés ;
- les **accords issus de la loi « Aubry »** qui, de manière générale, avaient pour objectif de réduire la durée hebdomadaire de travail par l'attribution de jours de repos répartis sur l'année ;
- les **accords de mobilité interne**. Plus flexibles que les plans de sauvegarde de l'emploi (PSE), ils leur permettaient de se réorganiser sans projet de réduction des effectifs.

Laisser subsister cette palette d'accords ayant le même objectif n'avait plus aucun sens. L'ordonnance les supprime pour créer un **dispositif conventionnel unique et simplifié en faveur de l'emploi : les accords « compétitivité »**.

En parallèle, elle crée un nouveau type d'accord permettant de sécuriser les plans de départs volontaires (PDV) : les **accords portant rupture conventionnelle collective**.

Enfin, elle revoit le dispositif du congé de mobilité en l'ouvrant à un plus grand nombre d'entreprises et en le dissociant de toute référence à des difficultés économiques.

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, JO du 23 septembre 2017.

Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, JO du 23 septembre 2017.

Contact : social@fntp.fr



LES ACCORDS « COMPÉTITIVITÉ »

Les accords « compétitivité » sont nés de la fusion entre :

- les accords de préservation ou de développement de l'emploi (APDE) ;
- les accords de maintien dans l'emploi (AME) ;
- les accords de mobilité interne (AMI) ;
- les accords résultant de la loi « Aubry » (ARTT).

IMPORTANT : l'ordonnance ne prévoit pas de date d'entrée en vigueur particulière pour l'application des dispositions détaillées ci-après. Selon les règles de droit commun, il est donc possible de conclure ce nouveau type d'accord dès le lendemain du jour où l'ordonnance a été publiée au Journal Officiel, soit le **24 septembre 2017**.

En pratique, cela semble délicat dans la mesure où la publication d'un décret déterminant les conditions et modalités d'abondement du compte personnel de formation (CPF) en cas de licenciement du salarié refusant de se voir appliquer les dispositions de l'accord, est attendue.

Cas de recours

Cet accord d'entreprise doit répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou être conclu en vue de préserver ou de développer l'emploi.

IMPORTANT : cet accord d'entreprise est un **accord majoritaire**. En effet, l'article 17 de l'ordonnance prévoit expressément que les nouvelles règles de validité des accords créées par la loi « Travail » ([n° 111 - SOCIAL n° 52 du 20 octobre 2016](#) et [n° 2 - SOCIAL n° 1 du 5 janvier 2017](#)) et dont la généralisation est avancée du 1^{er} septembre 2019 au 1^{er} mai 2018 ([n°97 – Social n°32 du 26 octobre 2017](#)), sont d'ores et déjà applicables aux accords « compétitivité ».

But de l'accord

Cet accord, à durée déterminée ou indéterminée, peut :

- aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ainsi que la rémunération dans le respect du SMIC et des salaires minima conventionnels ;
- déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

N.B. : La rémunération visée est le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier conformément aux dispositions de l'article L.3221-3 du Code du travail.

Contenu de l'accord

L'accord contient un préambule dans lequel il définit ses objectifs et **peut, notamment**, préciser :

- les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant toute sa durée, ainsi que, le cas échéant, l'examen de la situation des salariés à son terme ;
- les conditions dans lesquelles fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant toute sa durée :
 - les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord ;
 - les mandataires sociaux et les actionnaires dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance ;
- les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés.

N.B. : si l'accord met notamment en place un dispositif d'aménagement du temps du travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les dispositions du Code du travail qui y sont relatives s'appliquent ; à l'exception de celle prévoyant que la mise en place d'un tel dispositif ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés à temps complet.

Effets de l'accord

En cas d'acceptation du salarié

Les stipulations de l'accord se substituent **de plein droit** aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

En cas de refus du salarié

Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus par écrit à l'employeur à compter de la date à laquelle ce dernier a communiqué dans l'entreprise sur l'existence et le contenu de l'accord.

Si l'employeur engage une procédure de licenciement à son encontre, **ce licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse.**

Il est soumis aux règles relatives :

- à la procédure de licenciement individuel pour motif économique s'agissant de l'entretien préalable et de la notification du licenciement ;
- aux modalités générales de licenciement portant sur :
 - le préavis et l'indemnité compensatrice de préavis ;
 - l'indemnité de licenciement ;
 - le certificat de travail ;
 - le reçu pour solde de tout compte.

Le salarié peut s'inscrire comme demandeur d'emploi à l'issue du licenciement et être indemnisé dans les conditions de droit commun. En contrepartie, l'employeur abonde son compte personnel de formation (CPF) dans des conditions et modalités qui seront définies par décret.

N.B. : cet abondement n'est pas pris en compte pour le calcul des heures créditées chaque année sur le CPF et pour le décompte du plafond.

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

Il existe 2 types de plans de départs volontaires (PDV) :

- **les PDV « autonomes »**, indépendants de tout plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ;
- **les PDV constituant la phase préliminaire d'un PSE** qui engendre des licenciements si le nombre de volontaires est insuffisant par rapport au nombre de suppressions d'emplois envisagées.

L'ordonnance vise, par la création d'accords portant rupture conventionnelle collective, à sécuriser les premiers qui étaient jusqu'à présent mis en œuvre en dehors de tout cadre juridique clair.

Elle permet ainsi à un **accord majoritaire de déterminer le contenu d'une rupture conventionnelle collective excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois.**

IMPORTANT : au jour où ce bulletin d'informations est rédigé, ce nouveau type d'accord ne peut pas encore être conclu.

En effet, la publication de 2 décrets d'application précisant les modalités d'application du dispositif d'une part, et les dispositions relatives à la revitalisation des bassins d'autre part, est attendue.

Par conséquent, les accords portant rupture conventionnelle ne pourront être conclus qu'à la date fixée par les décrets et, au plus tard, le 1^{er} janvier 2018.

Préalable : information de l'administration

Dès lors qu'une négociation s'ouvre en vue de la conclusion d'un accord portant rupture conventionnelle collective, l'administration doit en être informée, sans délai.

Contenu de l'accord

L'accord détermine :

- les modalités et conditions d'information du CSE sur le projet envisagé ;
- le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées et la durée de mise en œuvre du dispositif ;
- les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;
- les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;
- les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement ;
- les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif ;
- des mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;
- les modalités de suivi de sa mise en œuvre effective.

IMPORTANT : dans l'attente de la mise en place du CSE, les attributions de cette instance sont exercées par le comité d'entreprise (CE) ou, le cas échéant, les délégués du personnel (DP).

Conditions de validité de l'accord

L'accord portant rupture conventionnelle collective est un **accord majoritaire**.

Cependant, dans l'attente de l'entrée en vigueur de ces nouvelles règles de validité créées par la loi « Travail » ([n° 111 - SOCIAL n° 52 du 20 octobre 2016](#) et [n° 2 - SOCIAL n° 1 du 5 janvier 2017](#)) et dont la généralisation est avancée du 1^{er} septembre 2019 au 1^{er} mai 2018 ([n°97 – Social n°32 du 26 octobre 2017](#)), l'article 40 de l'ordonnance prévoit expressément que ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent.

Jusqu'au 30 avril 2018, la validité de ces accords est donc subordonnée à 2 conditions cumulatives :

- la signature d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise (CE) ou de la délégation unique du personnel (DUP) ou, à défaut, des délégués du personnel (DP), quel que soit le nombre de votants ;
- l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

Validation de l'accord par l'autorité administrative

Par parallélisme des formes avec la rupture conventionnelle « individuelle » qui est homologuée par la DIRECCTE, cet accord doit être soumis à la validation de l'autorité administrative. Bien que l'ordonnance ne l'indique par expressément, on peut supposer que c'est la DIRECCTE (*Direction régionale des entreprises de la consommation de la concurrence, du travail et de l'emploi*) qui est ici visée.

Autorité administrative compétente

L'autorité administrative compétente est celle du lieu où l'entreprise - ou l'établissement - concerné par le projet d'accord collectif.

A noter que, s'il porte sur des établissements relevant de la compétence d'autorités différentes, l'autorité compétente est désignée par le ministre chargé de l'emploi.

Portée du contrôle

La DIRECCTE valide l'accord dès lors qu'elle s'est assurée :

- du fait que la mise en œuvre de cet accord exclue tout licenciement pour atteindre les objectifs assignés par l'accord en termes de suppressions d'emplois ;
- de la présence des mentions obligatoires détaillées ci-dessus ;
- de la régularité de la procédure d'information du CSE.

Elle dispose **d'un délai de 15 jours** à compter de la réception de l'accord pour notifier sa décision à l'employeur. Elle peut prendre plusieurs formes :

- une **décision de validation motivée** qui est également notifiée, dans les mêmes délais, au CSE et aux organisations syndicales représentatives signataires ;
- une **décision implicite de validation** à défaut de réponse dans ce délai. Dans ce cas, l'employeur transmet une copie de la demande de validation, accompagnée de l'accusé de réception par l'administration, au CSE et aux organisations syndicales représentatives signataires ;
- une **décision de refus de validation**. Dans ce cas, l'employeur peut, s'il souhaite reprendre son projet, présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé le CSE.

IMPORTANT : la décision de validation (*ou en cas de silence de l'administration, le document envoyé au CSE et aux syndicats*) ainsi que les voies et les délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par affichage sur leur lieu de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer une date certaine à cette information.

Effets de l'accord

L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié emporte **rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties**.

A noter que si le salarié concerné est « protégé », la rupture de son contrat de travail est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail. Elle ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation.

Suivi de l'accord

Le suivi de la mise en œuvre de l'accord fait l'objet d'une **consultation régulière et détaillée du CSE**.

L'autorité administrative est également associée au suivi de ces mesures :

- elle est destinataire des avis du CSE dans le cadre de la consultation définie ci-avant ;
- elle reçoit un **bilan, établi par l'employeur, de la mise en œuvre de l'accord.**

Règlement des litiges

L'accord collectif, son contenu et la régularité de la procédure précédant la décision de l'autorité administrative ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation de la DIRECCTE.

Les recours sont formés, instruits et jugés dans les conditions définies en matière de licenciement pour motif économique.

Concrètement, cela signifie que :

- ces litiges relèvent de la compétence, en premier ressort, **du tribunal administratif**, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux ;
- le recours doit être présenté **dans un délai de 2 mois** par l'employeur à compter de la notification de la décision de validation de l'administration, et par les organisations syndicales et les salariés à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance ;
- le tribunal administratif **statue dans un délai de 3 mois**. A défaut ou en cas d'appel, le litige est porté devant la cour administrative d'appel puis, le cas échéant, devant le Conseil d'Etat, qui doivent, l'un comme l'autre, statuer dans les mêmes délais.

Toute autre contestation portant sur la rupture du contrat doit être formée, à peine d'irrecevabilité, **avant l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date de la rupture du contrat.**

Conclusion d'une convention de revitalisation

Les ruptures conventionnelles collectives sont soumises aux dispositions portant sur la revitalisation des bassins d'emplois en matière de licenciement pour motif économique.

Elle intègre les changements apportés par la loi « Travail » du 8 août 2016 relatifs à la prise en compte des actions conduites par anticipation ([n° 125 - SOCIAL n° 62 du 10 novembre 2016](#)) et à l'officialisation de l'existence des conventions-cadres nationales ([n° 116 - SOCIAL n° 57 du 20 octobre 2016](#)).

Entreprises concernées

Lorsque les suppressions d'emploi résultant de l'accord affectent, par leur ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels elle est implantée, l'entreprise est tenue, si elle en remplit les conditions, de contribuer à la création d'activités et au développement des emplois et d'atténuer les effets de cet accord sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi.

A l'exception des entreprises en redressement ou liquidation judiciaire, sont concernées :

- les entreprises ou établissements d'au moins 1 000 salariés ;
- les entreprises tenues de mettre en place un comité de groupe, c'est-à-dire les groupes d'entreprises, formés par une entreprise dominante dont le siège social est en France et les entreprises qu'elle contrôle ;
- les entreprises ou groupe d'entreprises de dimension communautaire employant au moins 1 000 salariés.

Lorsque les suppressions d'emploi concernent **moins de 3 départements**, une convention est conclue entre l'entreprise et la DIRECCTE **dans les 6 mois suivant la validation de l'accord.**

Contenu de la convention

La convention détermine, le cas échéant sur la base d'une étude d'impact social et territorial prescrite par l'autorité administrative, **la nature ainsi que les modalités de financement et de mise en œuvre des actions** de l'entreprise afin de contribuer à la création d'activités et au développement des emplois et d'atténuer les effets de cet accord sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi.

La convention tient compte des actions de même nature :

- mises en œuvre par anticipation dans le cadre d'un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (*GPEC*) ;
- prévues dans le cadre de l'accord collectif portant rupture conventionnelle collective établi par l'entreprise ;
- prévues dans le cadre d'une démarche volontaire de l'entreprise faisant l'objet d'un document-cadre conclu entre l'Etat et l'entreprise dont le contenu et les modalités d'adoption sont définis par décret.

Par exception et si l'administration ne s'y oppose pas, un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévoyant des actions de cette nature, assorties d'engagements financiers de l'entreprise au moins égaux au montant de la contribution indiquée ci-dessous, peut tenir lieu de convention de revitalisation à la demande de l'entreprise.

A noter que **l'opposition motivée de l'administration doit intervenir dans les 2 mois** suivant la demande de l'entreprise.

Actions engagées par l'entreprise

Les actions engagées par l'entreprise (*cf. supra*) sont déterminées après consultation :

- des collectivités territoriales intéressées ;
- des organismes consulaires ;
- des partenaires sociaux membres de la commission paritaire interprofessionnelle régionale (*CPRI*).

Leur exécution fait l'objet **d'un suivi et d'une évaluation**, sous le contrôle de l'autorité administrative, selon des modalités qui seront définies par décret. Il déterminera également les conditions dans lesquelles les entreprises dont le siège n'est pas implanté dans le bassin d'emploi affecté par l'accord contribuent à ces actions.

Montant de la contribution

En présence d'une convention signée ou d'accord collectif en tenant lieu, le montant de la contribution versée par l'entreprise ne peut être inférieur à **2 fois le SMIC mensuel par emploi supprimé**.

N.B. : l'administration peut fixer un montant inférieur si l'entreprise est dans l'incapacité d'en assurer la charge financière.

En l'absence de convention signée ou d'accord collectif en tenant lieu, les entreprises versent au Trésor public une contribution égale au double de ce montant.

Signature d'une convention-cadre nationale

Lorsque les suppressions d'emplois concernent **au moins 3 départements**, une convention-cadre nationale de revitalisation est conclue entre le ministre chargé de l'emploi **dans un délai de 6 mois** à compter de la validation de l'accord par l'administration.

Elle donne lieu, **dans un délai de 4 mois à compter de sa signature**, à **une ou plusieurs conventions locales** conclues entre le représentant de l'Etat et l'entreprise qui se conforment au contenu de la convention-cadre nationale.

Dans cette hypothèse, il est tenu compte, pour la détermination du montant de la contribution mentionnée ci-dessus, du **nombre total des emplois supprimés**.

Participation des maisons de l'emploi

Les maisons de l'emploi peuvent participer, dans des conditions fixées par voie de convention avec les entreprises intéressées, à la mise en œuvre des mesures relatives à la revitalisation des bassins d'emploi.

LA RUPTURE D'UN COMMUN ACCORD DANS LE CADRE D'UN CONGÉ DE MOBILITÉ

Le congé de mobilité n'est pas un dispositif nouveau. Les entreprises **d'au moins 1 000 salariés** qui envisageaient de prononcer un licenciement pour motif économique pouvaient le proposer à leur salarié, **en lieu et place d'un congé de reclassement**. Pour cela, l'entreprise devait avoir conclu un accord GPEC.

Destiné à favoriser le retour à l'emploi des salariés, ce congé pris pendant le préavis, emportait rupture d'un commun accord du contrat de travail et se substituait au licenciement initialement envisagé. Il permettait ainsi au salarié d'effectuer, en CDD ou en CDI, de nouvelles missions dans l'entreprise d'origine ou dans une autre entreprise.

L'article 10 de l'ordonnance poursuit la finalité de ce dispositif en l'ouvrant toutefois à un plus grand nombre d'entreprises et en supprimant toute référence au licenciement économique. Il modifie à la marge certaines modalités liées à la prise de ce congé et semble instaurer un droit de regard de l'administration.

Entreprises bénéficiaires

Peuvent prétendre au congé de mobilité, les entreprises ou groupes **d'au moins 300 salariés** ainsi que les entreprises ou groupes de dimension **communautaire** comportant au moins un établissement ou une entreprise **de 150 salariés en France**. Celles-ci doivent conclure un accord collectif portant sur la GPEC, qui définira les modalités du congé de mobilité. **Ce congé emporte rupture d'un commun accord du contrat de travail**.

La référence à la situation économique de l'entreprise, condition sine qua non à la proposition d'un congé de mobilité, **est supprimée**.

Ce dispositif pourra donc être envisagé **dans des situations beaucoup plus variées** puisqu'il est à présent dissocié de la procédure de licenciement pour motif économique.

Contenu de l'accord

L'accord collectif instaurant le congé de mobilité, qui s'inscrit dans le dispositif plus large de GPEC, doit déterminer :

- la durée du congé ;
- les conditions que le salarié doit remplir pour en bénéficier ;
- les 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 ;
- l'organisation des périodes de travail,
- les conditions auxquelles il est mis fin au congé
- les modalités d'accompagnement des actions de formation envisagées ;
- le niveau de rémunération versée pendant la période de congé de mobilité ;

- les conditions d'information des institutions représentatives du personnel ;
- les indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique.

Le contenu de l'accord collectif est la reprise quasi à l'identique du dispositif antérieur.

3 changements peuvent être soulignés :

1. Un ajout est fait sur le volet du consentement écrit du salarié, dont les conditions d'expression doivent être définies précisément par l'accord éviter ou limiter toute contestation.

***NB** : dans la mesure où le congé de mobilité n'est plus lié à une procédure de licenciement économique, la contestation par le salarié ne peut plus porter sur l'existence d'un motif économique. En revanche, le salarié peut contester le congé de mobilité dans le cadre du droit commun de la rupture du contrat et invoquer un vice du consentement.*

2. La rémunération versée pendant le congé mobilité couvre une période plus large.

Auparavant, seule la partie du congé qui excédait la période de préavis de licenciement faisait l'objet d'une rémunération adaptée, inférieure au salaire normalement perçu par le salarié. Lorsque le congé était pris pendant la période de préavis, le salarié bénéficiait du maintien de sa rémunération.

***NB** : le niveau de cette rémunération, qui est déterminée par l'accord, ne peut être inférieur à l'allocation versée dans le cadre d'un congé de conversion, c'est-à-dire :*

- être au moins égal à 65 % de la rémunération brute moyenne des 12 mois précédant le début du congé

ET

- ne pas être inférieur à 85 % du smic (soit 8,30 €/heure en 2017, multiplié par le nombre d'heures correspondant à la durée collective du travail dans l'entreprise)

Cette modification est liée à la dissociation du congé de mobilité de toute procédure de licenciement économique qui donnait lieu à la réalisation d'un préavis. **La rémunération totale versée pendant le congé sera donc inférieure à ce qui était prévu auparavant.**

Pour compenser cette situation, **le législateur a toutefois amélioré le régime social de cette rémunération adaptée.**

Celle-ci bénéficie du même traitement que l'allocation versée dans le cadre d'un congé de reclassement (déjà le cas) mais **dans la limite des 12 premiers mois du congé**, contre 9 mois antérieurement.

En revanche, la rémunération versée dans le cadre du congé de reclassement « nouvelle formule » devrait suivre le même régime social qu'auparavant : elle restera soumise à la CSG (au taux réduit applicable aux revenus de remplacement) ainsi qu'à la CRDS, conformément à ce que prévoit la **lettre-circulaire Acoess n° 2007-048 du 8 mars 2007.**

3. Le montant des indemnités de rupture garanties par l'accord collectif n'est plus fixé par référence à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

L'ordonnance supprime l'exigence de versement d'indemnités de rupture au moins égales à l'indemnité conventionnelle de licenciement applicable en cas de motif économique.

Cette suppression est logique au regard de la possibilité offerte à l'entreprise d'adapter l'indemnité conventionnelle de licenciement par accord collectif et donc de fixer un montant différent (inférieur notamment).

Toutefois, l'indemnité légale reste un seuil de référence en deçà duquel l'entreprise ne pas descendre.

Précisions sur la situation des salariés protégés

L'ordonnance clarifie le moment de la rupture du contrat de travail des salariés protégés.

Lorsque le congé de mobilité est proposé à un salarié protégé (par exemple, un représentant du personnel), **l'autorisation de l'inspecteur du travail est requise.**

Dans une telle situation, la rupture d'un commun accord dans le cadre du congé de mobilité ne peut intervenir qu'au lendemain de jour où l'autorisation a été obtenue. Lorsque le congé de mobilité vise un médecin du travail, il faut obtenir en plus l'avis du médecin inspecteur du travail.

Cette solution n'est pas nouvelle, mais cette précision permet de lever toute difficulté d'interprétation.

L'information de l'administration

Dans la mesure où le congé de mobilité « nouvelle formule » pourrait être proposé par un nombre plus important d'entreprises, il semble que le législateur ait souhaité mettre en place un garde-fou.

En effet, l'entreprise qui proposera un tel congé devra informer la Direccte dont elle dépend des ruptures prononcées dans le cadre du congé de mobilité.

Le degré de précision de cette information n'est pas connu à ce stade et doit faire l'objet d'un décret.

On peut s'interroger sur les conséquences d'une telle information de la Direccte. S'il ne s'agit pas pour elle de valider les ruptures prononcées, l'ordonnance ne prévoit pas de sanction de l'entreprise par l'administration ni d'un quelconque pouvoir d'invalidation des ruptures prononcées.

Entrée en vigueur

Les dispositions relatives au congé de mobilité n'entreront en vigueur qu'à compter de la parution des décrets d'application, **et au plus tard au 1^{er} janvier 2018.**

Les congés de mobilité acceptés par les salariés avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance, **c'est-à-dire conclus au plus tard jusqu'au 31 décembre 2017, continuent de produire leurs effets dans les conditions et jusqu'à leur terme initialement envisagés.**