

## Congé de mobilité d'un salarié

L'employeur peut proposer un congé de mobilité au salarié dans le cadre d'un accord collectif sur la GPEC ou d'une RCC . Ce congé favorise le retour à un emploi stable pour le salarié, par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail en CDI ou en CDD . Ce congé respecte les règles fixées par l'accord collectif. Quelles sont les caractéristiques d'un congé de mobilité ? Nous faisons le point sur la réglementation.

### Qu'est-ce qu'un congé de mobilité pour un salarié ?

Le congé de mobilité permet au salarié qui le souhaite et qui remplit les conditions pour en bénéficier, de préparer une reconversion professionnelle. Il a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable à l'issue du congé. Des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail au sein ou hors de l'entreprise sont proposées au salarié pendant le congé.

Il peut être **proposé** dans le **cadre d'un accord sur la GPEC ou d'un accord de**.

Pour l'employeur, le congé de mobilité permet d'anticiper l'impact des mutations économiques sur la gestion du personnel en dehors de toutes difficultés économiques.

### Attention

Le contrat de travail du salarié qui accepte le congé de mobilité est **rompu d'un commun accord** à la date de fin de ce congé. Il ne doit pas être confondu avec la mobilité volontaire sécurisée.

### Quelles entreprises peuvent proposer un congé de mobilité ?

Les entreprises ayant conclu un accord sur la GPEC ou de RCC peuvent proposer le congé de mobilité.

L'obligation de négocier un accord de GPEC concerne les entreprises suivantes :

Entreprise ou groupe d'entreprises **d'au moins 300 salariés** dont le siège est en France

Entreprise ou groupe de dimension communautaire comportant au moins 1 établissement **d'au moins 150 salariés** en France.

L'accord de RCC est ouvert à toutes les entreprises quelque soit l'effectif.

### Comment l'employeur propose-t-il un congé de mobilité au salarié ?

Le congé de mobilité est **proposé** par l'employeur soit dans le cadre d'un accord de RCC , soit dans le cadre d'un accord sur la GPEC .

Les conditions d'adhésion du salarié au congé de mobilité sont précisées dans l'accord collectif qui le propose.

### Connaître les clauses obligatoires de l'accord collectif proposant le congé de mobilité

L'accord collectif détermine les éléments suivants :

Durée du congé de mobilité

Conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier

Mode 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, les conditions auxquelles il est mis fin au congé et les modes d'accompagnement des actions de formation envisagées

Niveau de la rémunération versée pendant la période du congé de mobilité

Conditions d'information des institutions représentatives du personnel

Indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique.

Dans le cadre d'un accord GPEC , l'employeur doit transmettre tous les 6 mois, le bilan des ruptures prononcées dans le cadre du congé de mobilité à la Dreets .

Pour cela, il doit utiliser le portail des ruptures collectives de contrats de travail :

- Portail des ruptures collectives de contrats de travail (RUPCO)

### Quelle est la durée du congé de mobilité d'un salarié ?

La durée du congé est précisée par l'accord collectif sur la GPEC ou de RCC qui le met en place.

Elle correspond à la période de maintien du contrat de travail avant sa rupture.

Elle est laissée au libre choix des négociateurs.

### Comment se déroule le congé de mobilité d'un salarié ?

L'organisation des périodes de travail, les mesures d'accompagnement et les actions de formation envisagées, sont précisées dans l'accord collectif sur la GPEC ou de RCC qui le propose.

Les périodes de travail proposées aux salariés peuvent être accomplies au sein ou en dehors de l'entreprise, dans le cadre d'un nouveau CDI ou d'un CDD .

Lorsque le salarié a signé un CDD, le congé de mobilité est suspendu. Il reprend à l'issue du CDD pour la durée restant à courir.

### Quelle est la rémunération perçue par le salarié pendant un congé de mobilité ?

La rémunération versée pendant le congé de mobilité est fixée par l'accord collectif relatif à la GPEC ou de RCC .

Elle varie selon les périodes travaillées ou non travaillées pendant ce congé :

Le salarié en congé de mobilité doit percevoir la rémunération correspondant au travail qu'il effectue, selon les règles applicables dans l'entreprise d'accueil.

Elle ne peut pas être inférieure à celle perçue lors des périodes non travaillées.

Elle correspond au minimum à 65 % de la rémunération brute moyenne des 12 derniers mois précédant l'entrée en congé.

Au minimum, le montant de l'allocation doit atteindre 10,10 € par heure, multipliée par la durée collective de travail fixée dans l'entreprise (soit 1 531,53 € si l'entreprise applique les 35 heures).

La rémunération versée est exonérée de cotisations sociales pendant les 12 premiers mois du congé, pouvant être portés à 24 mois en cas de formation de reconversion professionnelle.

Elle reste soumise à la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

### **Que se passe-t-il pour le salarié à la fin du congé de mobilité ?**

Le contrat de travail du salarié qui accepte le congé de mobilité est **rompu d'un commun accord** à la date de fin de ce congé

Le salarié perçoit les indemnités de rupture prévues par l'accord collectif.

Le salarié qui n'a pas retrouvé d'emploi à l'issue du congé de mobilité peut prétendre à l'allocation chômage d'aide au retour à l'emploi (ARE), sous conditions.

#### **À noter**

La rupture amiable dans le cadre du congé mobilité pour lessalariés protégés, est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

#### **Licenciement économique**

##### **Procédure de licenciement**

Information et consultation obligatoires

Adaptation et reclassement

Entretien préalable

Lettre de licenciement

Préavis de licenciement et fin du contrat

Priorité de réembauche

Licenciement nul, injustifié ou irrégulier

#### **Mesures d'accompagnement**

Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Accord de performance collective

#### **Allocations**

Allocation de sécurisation professionnelle (ASP)

#### **Congés spécifiques**

Congé de reclassement

Congé de mobilité

Congé de conversion

#### **Et aussi...**

- Rupture conventionnelle collective

#### **Pour en savoir plus**

- Quels sont les salariés protégés ?  
Source : Ministère chargé du travail

#### **Où s'informer ?**

- Direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP)

#### **Services en ligne**

- Portail des ruptures collectives de contrats de travail (RUPCO)  
Téléservice

#### **Textes de référence**

- Code du travail : article L1237-17  
Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif
- Code du travail : articles L1237-18 à L1237-18-5  
Congé de mobilité
- Code du travail : articles L2242-20 à L2242-21  
Gestion des emplois et des parcours professionnels
- Code du travail : articles L2341-1 et L2341-2  
Entreprise de dimension communautaire



**Ville de**

**Palavas-les-Flots**

*Mairie de Palavas-les-Flots*

*Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.*

*Adresse : 16 Boulevard Maréchal Joffre – BP 106 – 34250 Palavas-les-Flots*

*Tél. : 04 67 07 73 00*