



LE CONGÉ DE MOBILITÉ

QU'EST-CE QUE LE CONGÉ DE MOBILITÉ ?

C'est un dispositif d'accompagnement au reclassement qui était jusqu'ici mis en œuvre dans les entreprises d'au moins 1000 salariés ou des groupes de dimension communautaire qui procédaient à des licenciements économiques et qui avaient conclu un accord collectif de GPEC. Depuis le 24 septembre 2017, le législateur l'a rendu autonome par rapport aux accords de GPEC et l'a sorti du champ du droit du licenciement économique. Pour être mis en place dans l'entreprise, ce dispositif doit être négocié.

ACCORDS POUVANT PRÉVOIR LE CONGÉ DE MOBILITÉ

Le congé de mobilité peut être prévu par deux types d'accords :

- **la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC),**
- **la Rupture conventionnelle collective (RCC).**

Il peut donc être mis en place dans toutes les entreprises ayant négocié de tels accords et non plus seulement à partir de 1000 salariés, comme auparavant.

DANS TOUS LES CAS, L'ACCORD DOIT PRÉVOIR :

- la durée du congé ;
- les conditions que doit remplir le salarié ;
- les modalités d'adhésion du salarié (les conditions d'expression de son consentement écrit et les engagements des parties) ;
- l'organisation des périodes de travail ;
- les conditions de fin au congé ;
- les modalités d'accompagnement des actions de formation ;
- les conditions d'information des représentants du personnel ;
- le niveau de rémunération versée pendant la période du congé ;
- les indemnités de rupture garanties, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales de licenciement.

Si l'accord est un accord de GPEC, il n'a pas besoin de validation de l'administration.

À QUOI SERT-IL ?

L'objectif de ce congé de mobilité nouvelle version est de favoriser le retour à un emploi stable du salarié avec :

- des mesures d'accompagnements,
- des actions de formation,
- et des périodes de travail.

QUELLE EST LA SITUATION DU SALARIÉ PENDANT LE CONGÉ ?

Lorsqu'il effectue une période de travail, par exemple, s'il effectue une période de travail dans l'entreprise d'origine ou dans une autre entreprise (en CDD ou en CDI), le contrat de travail initial du salarié est suspendu

Les bénéficiaires du congé de mobilité perçoivent une rémunération au moins égale au montant de l'allocation de conversion (art. L.5123-2 du Code du travail)

QUE SE PASSE-T-IL AU TERME DU CONGÉ ?

Le contrat de travail du salarié est rompu d'un commun accord. Le salarié a droit à un revenu de remplacement dans les conditions de droit commun.

Si le salarié est un salarié protégé (délégué syndical, membre du CSE...), la rupture doit être soumise à l'inspection du travail pour autorisation. Dans ce cas, la rupture n'intervient que le lendemain de l'autorisation.

	Rupture conventionnelle collective	Congé de mobilité
Contexte	Tout contexte	Conclusion d'un accord collectif de GPEC ou de RCC
Conditions de mise en place	Accord collectif majoritaire	Accord collectif majoritaire
Modalité de recours par le salarié	Candidature du salarié (conditions définies par l'accord) et accord de l'employeur	Proposition par l'employeur (base accord collectif) et accord du salarié
Modalités de rupture du contrat de travail	Rupture d'un commun accord dès l'acceptation de l'employeur	Rupture d'un commun accord à l'issue du congé de mobilité
Indemnisation du salarié	Indemnités de rupture définies par l'accord, au moins égales aux indemnités de licenciement Indemnisation chômage	Pendant le congé, rémunération fixée par l'accord Indemnités de rupture définies par l'accord, au moins égales aux indemnités de licenciement Indemnisation chômage