

Congé de mobilité

Objectif

Le congé de mobilité a pour finalité de permettre aux entreprises de mieux anticiper les mutations économiques et de sécuriser les transitions professionnelles en permettant aux salariés de s'inscrire volontairement dans une démarche de mobilité, l'objectif étant le retour à un emploi stable dans les meilleurs délais.

Entreprises visées

Le congés de mobilité peut être proposé par toute entreprise ayant conclu soit un accord portant rupture conventionnelle collective (RCC), ou soit un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Aucune condition d'effectifs n'est exigée.

Procédure

L'accord collectif détermine :

- La durée du congé de mobilité ;
- Les conditions que doit remplir le salarié 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 formations envisagées ;
- Le niveau de rémunération ;
- Les conditions d'information des instances de représentation du personnel ;
- Les indemnités de rupture garanties au salarié, ne pouvant pas être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique.

Mise en œuvre

L'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité emporte la rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties à l'issue du congé.

Durant le congé de mobilité, le salarié bénéficie de mesures d'accompagnement et de formation. Il peut réaliser des périodes de travail sur un autre poste au sein de l'entreprise d'origine ou chez un autre employeur.

Selon les modalités de l'accord collectif, la période de travail pendant le congé de mobilité peut prendre la forme d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD) conclu en application du 1° de l'article L.1243-3 du code du travail.

Dans le cas d'un CDD, le congé de mobilité est suspendu et reprend à l'issue du contrat pour la durée du congé restant à courir.

En revanche, si le salarié effectue des périodes de travail sous CDI, le congé n'est pas suspendu pendant cette période. Il se termine à l'expiration de la durée fixée dans l'accord collectif.

La durée du congé de mobilité est précisée dans l'accord collectif, la loi n'imposant aucune durée minimale ou maximale

Le montant de la rémunération versée pendant la période du congé de mobilité, déterminé par l'accord collectif, est au moins égal au montant de l'allocation de conversion prévue au 3° de l'article L.5123-2 du code du travail, soit un montant au moins égal à 65 % de la rémunération brute moyenne des 12 derniers mois précédant la date du début du congé, sans pouvoir être inférieur à 85 % du Smic.

Information de l'autorité administrative

La DIRECCTE du lieu où se situe le siège social de l'entreprise concernée par l'accord de GPEC est informé par l'employeur du nombre de ruptures de contrat de travail prononcées dans le cadre du congés de mobilité par le biais d'un document d'information transmis tout les 6 mois à compter du dépôt de l'accord.

Ce document précise le nombre de ruptures intervenues suite au congé de mobilité, les mesures de reclassement mises en place dans le cadre du congé de mobilité et la situation du salarié au regard de l'emploi à l'issue du congé de mobilité.

Lien utile

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-conges-payes-et-les-conges-pour-projets-pro-et-perso/article/le-conge-de-mobilite>