

LE CONGÉ DE MOBILITÉ

Articles L.1237-18 et suivants du Code du travail

Le saviez-vous



Le congé de mobilité est une mesure d'accompagnement proposée au salarié lorsque des ruptures de contrats de travail sont prévues dans le cadre d'un accord portant rupture conventionnelle collective ou d'un accord collectif portant sur la GPEC. L'objectif est un retour à un emploi stable pour le salarié après ce congé.

Pour qui ?

Toute entreprise ayant conclu un accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (**GPEC**) ou un accord portant sur la rupture conventionnelle collective.



La durée du congé de mobilité est déterminée par accord collectif et est d'une durée moyenne de 12 mois, même s'il n'existe aucune durée légale minimale ou maximale.

Le contenu obligatoire de l'accord

Les conditions à remplir par le salarié pour en bénéficier	Les modalités d'adhésion du salarié à la proposition de l'employeur et l'expression de son consentement	L'organisation des périodes de travail et les modalités d'accompagnement des actions
Le montant de la rémunération versée durant la période du congé de mobilité	Les conditions d'information des institutions représentatives du personnel	Les indemnités de rupture garanties au salarié (ne pouvant pas être inférieures aux indemnités versées en cas de licenciement économique)

A RETENIR :

Le congé de mobilité est une suspension du contrat de travail dont l'issue est la rupture d'un commun accord de ce dernier.



Version 1 - Mars 2022

Ce document est la propriété de la société Explicite. La reproduction/l'utilisation de ce document est tolérée sous réserve de respecter l'intégralité de son contenu (pas de modification ni d'altération).

..... Articles L.1237-18 et suivants du Code du travail

La mise en place du congé de mobilité

- ▶ **ETAPE 1** : Proposition de l'employeur du congé de mobilité au salarié.
- ▶ **ETAPE 2** : Réponse du salarié

Acceptation du congé	Refus du congé
Entrée en congé de mobilité. Le contrat rompu à la fin du congé. Le salarié donne son accord à son employeur par écrit.	L'employeur lui propose un congé de reclassement. Le salarié n'encourt toutefois aucune sanction disciplinaire s'il refuse le congé de mobilité.

Le délai pour accepter ou refuser le congé de mobilité est défini dans le cadre de l'accord.

Les mesures d'accompagnement

- ▶ **Organisation des périodes de travail fixées par l'accord**
 - Les périodes de travail proposées au salarié peuvent être accomplies au sein ou en dehors de l'entreprise, dans le cadre d'un nouveau **CDI ou CDD**.
 - Si les périodes de travail du congé de mobilité sont effectuées sous la forme d'un CDD, le congé de mobilité est **suspendu** et reprend à l'issue du contrat pour la durée du congé restant à courir.
- ▶ **Mise en place d'actions de formation**

La rémunération

Pendant la période correspondant au préavis, le salarié perçoit normalement son salaire, puis au-delà de la période de préavis, une rémunération au moins équivalente à 65 % des salaires bruts moyens des 12 derniers mois.

- ▶ Le salarié n'ayant pas retrouvé d'emploi à l'issue de son congé de mobilité pourra prétendre à l'**allocation chômage d'aide au retour à l'emploi (ARE)**.

Créé en 2000, Explicite est un cabinet d'experts-comptables et experts en santé, membre du groupement Harmonium, riche de 50 collaborateurs.

Vous souhaitez approfondir ce sujet ?
N'hésitez pas à contacter Jérôme Margotin :
j.margotin@explicite-cse.fr

