

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.

Rémunération

Pendant le congé de mobilité, le salarié perçoit son salaire habituel.

Cependant, le congé de mobilité peut durer plus longtemps que la période de préavis. Si c'est le cas, la rémunération versée est fixée par l'accord collectif relatif à la GPEC. Elle doit correspondre, au minimum, à 65% de la rémunération brute moyenne des 12 derniers mois, sans être inférieure à 1 362,65 €.

La rémunération versée est exonérée de cotisations sociales au maximum pendant les 12 premiers mois du congé. Elle reste soumise à la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Un 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.

Textes de loi et références

Code du travail : articles L2341-1 et L2341-12
Entreprise de dimension communautaire

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
Congés de mobilité

Code du travail : articles L2242-20 à L2242-21
Gestion des emplois et des parcours professionnels



Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S.N.C.C.)

Escalier A
2^e étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97

Email : secretariat@sncc-cfecgc.org
president@sncc-cfecgc.org
sg@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org

Web : www.sncc-cfecgc.org

Les Fiches Techniques

Congé de Mobilité

**Syndicat National des
Cadres des Industries
chimiques et parties
similaires
(S.N.C.C.)**



Vérfifié le 2 février 2022

L'employeur peut proposer un congé de mobilité au salarié dans le cadre d'un accord collectif ou d'un accord portant rupture conventionnelle collective. Le congé de mobilité vise à favoriser le retour à un emploi stable du salarié à l'issue du congé. Pendant le congé de mobilité, le salarié dispose d'un accompagnement visant à le reclasser sur un nouveau poste. Les conditions d'utilisation de ce congé rémunéré sont essentiellement définies par accord.

De quoi s'agit-il ?

L'employeur peut proposer au salarié un congé de mobilité à condition d'avoir conclu un accord collectif ou un accord portant rupture conventionnelle collective.

Pour l'employeur, le congé de mobilité vise à prévoir en amont les évolutions économiques que l'entreprise pourrait rencontrer dans le futur. Il permet d'anticiper les conséquences de ces mutations sur la gestion du personnel.

Pour le salarié, le congé de mobilité a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable du salarié 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.

Le congé de mobilité commence dès la signature de l'accord entre l'employeur et le salarié. Le salarié n'exécute pas de préavis.

Le contrat de travail du salarié est rompu à la fin du congé. Toutefois, le congé de mobilité n'est pas assimilable à un licenciement ou à une démission.

La mise en place du congé de mobilité n'est réalisée que dans le cadre d'un accord collectif. Elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Attention : le congé de mobilité ne doit pas être confondu avec la mobilité volontaire sécurisée.

Quelles sont les entreprises concernées ?

Les conditions varient en fonction de la date de la notification du licenciement.

Depuis le 24 septembre 2017 le congé de mobilité peut être proposé par toute entreprise ou groupe d'entreprises ayant conclu un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) :

- au minimum de 300 salariés
- ou de dimension communautaire comportant au moins un établissement d'au moins 150 salariés en France

On entend par entreprise de dimension communautaire l'entreprise qui emploie au moins 1 000 salariés dans les États de l'Union européenne: Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lituanie, Lettonie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, Suède. ou de l'EEE: Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Lettonie, Liechtenstein, Lituanie, Luxembourg, Malte, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, Suède et qui comporte au moins un établissement employant au moins 150 salariés dans au moins 2 de ces États.

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.

Démarche

Proposition de l'employeur

Le congé de mobilité est facultatif. L'entreprise n'est pas obligée de le proposer.

Si elle le propose, les démarches relatives à l'adhésion du salarié sont précisées dans l'accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Réponse du salarié

Accord

Si le salarié accepte la proposition de congé de mobilité, son contrat de travail est rompu d'un commun accord avec son employeur à l'issue du congé.

Le salarié candidat au congé de mobilité donne son accord par écrit à l'employeur selon les conditions de transmission fixées par l'accord collectif.

L'employeur n'a plus l'obligation de lui proposer un congé de reclassement.

Refus

Le salarié est libre de refuser le congé de mobilité. L'employeur ne peut pas le sanctionner.

Si le salarié ne souhaite pas adhérer au congé de mobilité, il a droit au congé de reclassement.

Durée

La durée du congé est précisée par l'accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Organisation du congé

L'organisation des périodes de travail et des actions de formation sont précisées dans l'accord collectif relatif à la GPEC.