

Congé de mobilité

Présentation

Les accords d'entreprise relatifs à la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GEPP) ou à la rupture conventionnelle collective (RCC) peuvent prévoir, pour des salariés dont l'emploi est menacé, un congé de mobilité pour **favoriser le retour à l'emploi** par :

- ▾ des mesures d'accompagnement,
- ▾ des actions de formation,
- ▾ des périodes de travail...

A noter qu'un dispositif complémentaire, dénommé « Transco-congé de mobilité » est mis en place pour soutenir la reconversion des salariés optant pour un congé de mobilité. Les salariés concernés peuvent se préparer à des métiers porteurs dans le cadre d'un cycle de formation certifiante (24 mois maximum). En savoir plus sur notre fiche technique [Transitions collectives](#).

Entreprises éligibles et contenu de l'accord

Ce dispositif peut être proposé pour **toute entreprise, quelle que soit sa taille**, qui a conclu :

- soit un accord relatif à la GEPP,
- soit un accord portant rupture conventionnelle collective.

L'accord doit déterminer :

- ▾ les salariés visés et les conditions pour en bénéficier (tous les salariés d'un groupe, d'une ou plusieurs entreprises du groupe, ou certains emplois, ou certaines catégories professionnelles),
- ▾ la durée du congé de mobilité (NB : l'exonération est limitée à 12 ou 24 mois)
- ▾ 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 formation envisagées ;
- ▾ le niveau de la rémunération versée pendant le congé de mobilité ;
- ▾ les conditions d'information des institutions représentatives du personnel ;
- ▾ les indemnités de rupture garanties au salarié (au moins égales aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique).

Caractéristiques du congé de mobilité

Le congé dont la durée est fixée par l'accord, peut être proposé aux salariés éligibles. Son acceptation emporte **rupture du contrat de travail** d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, **à l'issue du congé**. Ainsi durant le congé, le bénéficiaire reste salarié de son entreprise (sauf suspension du contrat pour réalisation d'un CDD : voir plus bas).

Le congé s'effectue pendant le préavis ou à l'issue de celui-ci.

Pendant son congé, le bénéficiaire peut suivre des actions d'accompagnement et de formation ou effectuer des périodes de travail au sein ou en dehors de son entreprise dans des conditions fixées par l'accord GEPP ou RCC.

Ces périodes de travail se déroulent soit en CDI, soit en CDD d'une durée maximum fixée par l'accord (le contrat initial est suspendu pendant le CDD).

Le bénéficiaire perçoit de son employeur une rémunération au moins égale à **65% de la rémunération brute moyenne** des 12 derniers mois, sans être inférieure à 85% du SMIC. Son niveau est fixé par l'accord GEPP ou RCC.

Pendant les périodes de travail, le salarié est rémunéré pour l'emploi qu'il occupe et par l'employeur ayant conclu le contrat de travail correspondant. L'accord peut prévoir le versement par l'employeur d'origine d'un complément si le nouvel emploi donne lieu à une rémunération inférieure à celle prévue pendant le congé de mobilité.

Financement du congé

L'entreprise finance la rémunération et le coût des actions suivies par les salariés, avec, le cas échéant, l'appui de son OPCO.

La rémunération versée est **exonérée de cotisations sociales** au maximum pendant les **12 premiers mois, durée pouvant être portée à 24 mois** en cas de formation de reconversion professionnelle. Elle n'est exonérée ni de la CSG, ni du CRDS.

Procédures

Le congé peut être mis en œuvre avant le début de la procédure de licenciement, pendant ou après l'ouverture de cette procédure. C'est l'accord GEPP ou RCC qui le définit ainsi que les modalités de proposition au salarié et d'acceptation du congé par celui-ci.

Une autorisation de l'inspection du travail est nécessaire pour la rupture du contrat de travail quand le congé concerne des **salariés protégés** et les médecins du travail.

La DDETS/PP doit être informée via [un site dédié](#) par l'employeur des ruptures de contrat de travail prononcées dans le cadre des congés de mobilité, via un document d'information à transmettre tous les 6 mois à compter du dépôt de l'accord. Ce document doit préciser :

- le nombre de ruptures effectuées,
- les mesures de reclassement mises en place
- la situation des salariés au regard de l'emploi à l'issue du congé de mobilité.

Textes de référence

Articles L. 1237-18 à 18-5 et D 1237-4 et 5 du Code du travail