



LE CONGÉ DE MOBILITÉ

SYNTHÈSE

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, le plus en amont possible. Afin de faciliter ces transitions, il permet d'alterner des périodes d'accompagnement, de formation ou de travail qui peuvent être accomplies au sein ou en dehors de l'entreprise qui a proposé le congé de mobilité. L'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties à l'issue du congé. Le salarié qui adhère au congé de mobilité a droit à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale ou conventionnelle due en cas de licenciement économique

A SAVOIR

L'articulation du congé de mobilité et des dispositions du Code du travail (notamment son livre III) relatives aux licenciements économiques (notification de la rupture à l'autorité administrative, information et consultation des représentants du personnel, priorité de réembauchage, obligation de revitalisation...) fait l'objet de précisions dans la fiche n° 1 de la Circulaire DGEFP n° 2007/15 du 7 mai 2007 (voir ci-dessous) à laquelle on se reportera. S'agissant de l'articulation du congé de mobilité et du congé de reclassement, on signalera que l'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité qui lui est faite dispense l'employeur de l'obligation de lui proposer le bénéfice du congé de reclassement.

SOMMAIRE

- 1) **QUELLES SONT LES ENTREPRISES CONCERNÉES ?**
- 2) **QUELS SONT LES SALARIÉS CONCERNÉS ?**
- 3) **QUELLES SONT LES CONDITIONS DE MISE EN PLACE DANS L'ENTREPRISE ?**
- 4) **QUEL EST L'OBJET DU CONGÉ DE MOBILITÉ ET COMMENT SE DÉROULE-T-IL ?**
- 5) **QUELLE EST LA DURÉE DU CONGÉ DE MOBILITÉ ?**
- 6) **QUELLE EST LA SITUATION DU BÉNÉFICIAIRE DU CONGÉ DE MOBILITÉ ?**
- 7) **QUELLE EST LA RÉMUNÉRATION DU SALARIÉ PENDANT SON CONGÉ DE MOBILITÉ ?**
- 8) **QUELLE EST L'INCIDENCE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL ?**
- 9) **QUELLE EST LA COUVERTURE SOCIALE DES BÉNÉFICIAIRES DU CONGÉ ?**



1) QUELLES SONT LES ENTREPRISES CONCERNÉES ?

La possibilité de mettre en œuvre, par accord collectif (voir ci-dessous), un congé de mobilité est ouverte aux entreprises relevant du champ du congé de reclassement

2) QUELS SONT LES SALARIÉS CONCERNÉS ?

C'est à l'accord collectif (voir ci-dessous) de définir les salariés potentiellement bénéficiaires du congé de mobilité. L'accord peut ainsi prévoir que tous les salariés de l'entreprise ou du groupe auront vocation à bénéficier d'un tel congé ou, au contraire, limiter son champ à certains emplois, certaines catégories professionnelles ou certaines entreprises du groupe. La seule limite est le respect des règles d'ordre public, notamment le [principe de non-discrimination](#) (voir sur notre site Dossier égalité Professionnelle, fiche « la protection contre les discriminations »).

L'adhésion au congé de mobilité est libre : aucun salarié ne peut être contraint d'adhérer à un tel congé ; aucun salarié ne peut être sanctionné pour avoir refusé un tel congé.

3) QUELLES SONT LES CONDITIONS DE MISE EN PLACE DANS L'ENTREPRISE ?

Pour qu'un congé de mobilité puisse être proposé aux salariés, un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) doit avoir été conclu dans l'entreprise, et prévoir les modalités de ce congé. Sur ce point, on rappellera que les entreprises employant au moins 300 salariés ont l'obligation d'engager tous les trois ans une négociation portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées. Cette obligation vise à inciter les entreprises à adopter une démarche d'anticipation et à traiter en amont, par le dialogue social, les évolutions futures de l'emploi. L'accord collectif mentionné ci-dessus doit, au minimum :

- déterminer les conditions (ex. : ancienneté, catégorie professionnelle...) que doit remplir le salarié pour bénéficier du congé de mobilité ;
- fixer les modalités d'adhésion du salarié à la proposition de l'employeur et les engagements des parties ; l'accord devra ainsi préciser s'il appartient au salarié de demander le bénéfice du congé de mobilité ou à l'employeur de le lui proposer ou si l'initiative peut venir indifféremment de l'une ou l'autre partie ; il devra également fixer les délais de réponse à la demande ou à la proposition du bénéfice de ce congé ;
- organiser les périodes de travail, les conditions auxquelles il est mis fin au congé et les modalités d'accompagnement des actions de formation envisagées ;
- déterminer le niveau de la rémunération qui sera versée pendant la période du congé qui excède le préavis (voir précisions ci-dessous) ;
- déterminer les indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales et conventionnelles afférentes au licenciement pour motif économique.



Sur tous ces points, on pourra utilement se reporter aux précisions figurant dans la fiche n° 1 de la Circulaire DGEFP n° 2007/15 du 7 mai 2007 relative à l'anticipation des mutations économiques et au développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

L'accord doit également prévoir les conditions d'information des institutions représentatives du personnel lorsque l'employeur propose à ses salariés un congé de mobilité.

4) QUEL EST L'OBJET DU CONGÉ DE MOBILITÉ ET COMMENT SE DÉROULE-T-IL ?

Le congé de mobilité a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail.

Il appartient à l'accord collectif de prévoir quand le congé de mobilité pourra être mis en œuvre. Il peut l'être à tout moment - avant l'ouverture d'une procédure de licenciement économique telle que prévue par le code du travail, pendant et après l'ouverture de cette procédure - dès lors que les critères prévus par l'accord sont remplis.

MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

C'est à l'accord collectif de prévoir l'ensemble des actions d'accompagnement mises en œuvre pour faciliter le retour à l'emploi des bénéficiaires du congé de mobilité : mise en place éventuelle d'une antenne emploi et mesures précises mises en œuvre par cette structure ; durée de prise en charge...

PÉRIODES DE TRAVAIL

Les modalités d'organisation des périodes de travail effectuées au cours du congé de mobilité doivent être prévues par l'accord collectif ; ce dernier doit notamment préciser les conditions d'exercice de ces périodes de travail, le statut du bénéficiaire du congé de mobilité pendant ces périodes, sa rémunération... La loi et la fiche n° 1 de la Circulaire DGEFP n° 2007/15 du 7 mai 2007 précitée en précisent toutefois les contours. Ainsi, ces périodes de travail :

- pourront être accomplies au sein ou en dehors de l'entreprise ou du groupe qui a proposé le congé de mobilité. Si l'accord le prévoit, elles pourront ainsi, par exemple, s'effectuer au sein de l'entreprise afin de permettre au salarié qui souhaite changer de métier d'essayer un autre type d'activité qui existe au sein de l'entreprise ;
- pourront prendre la forme soit d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI), soit d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) conclu en application du 1° de l'article L. 1242-3 du code du travail (contrats conclus au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi et pour lesquels l'indemnité de précarité n'est pas due, sauf disposition conventionnelle plus favorable) dans la limite d'une durée fixée par l'accord collectif.

Si les périodes de travail sont effectuées sous la forme d'un CDD, le congé de mobilité sera suspendu pendant la durée du contrat et reprendra à l'issue de la période de travail, pour la durée de congé restant à courir ; à l'inverse, le salarié ne pourra pas reprendre l'exécution de son congé si, à la fin de la période de travail effectuée en CDD, le terme de ce congé est déjà échu.



Si les périodes de travail sont effectuées sous la forme d'un CDI, c'est à l'accord collectif de définir les conséquences de la conclusion d'un CDI sur le congé de mobilité. Rien n'interdit, par exemple, de prévoir que c'est seulement au terme de la période d'essai du CDI, si elle est concluante, qu'il sera mis fin au congé de mobilité et qu'à défaut, le congé de mobilité reprendra pour la durée restant à courir.

ACTIONS DE FORMATION

Les actions de formation qui peuvent être mobilisées dans le cadre du congé de mobilité sont celles prévues par l'accord collectif. Ce dernier précise les actions proposées, les conditions pour en bénéficier, leurs modalités de financement...

L'accord peut prévoir les conditions dans lesquelles, en cours de congé, le bénéficiaire du congé peut demander à bénéficier de certaines formations non spécifiquement prévues.

5) QUELLE EST LA DURÉE DU CONGÉ DE MOBILITÉ ?

La durée du congé de mobilité doit être précisée dans l'accord collectif, la loi n'imposant aucune durée minimale ou maximale (sur la rémunération pendant le congé, voir précisions ci-dessous).

Le congé de mobilité est pris pendant la période de préavis que le salarié est dispensé d'exécuter. Lorsque la durée du congé de mobilité (telle que fixée par l'accord collectif) excède la durée du préavis, le terme de ce dernier est reporté jusqu'à la fin du congé de mobilité.

Le congé de mobilité ne peut faire l'objet d'un renouvellement.

6) QUELLE EST LA SITUATION DU BÉNÉFICIAIRE DU CONGÉ DE MOBILITÉ ?

Pendant la durée du congé de mobilité, le bénéficiaire du congé reste lié à son employeur par son contrat de travail. Toutefois :

- ce contrat est suspendu dès lors que le bénéficiaire du congé effectue une période de travail en CDD, en dehors de l'entreprise ;
- si la période de travail est effectuée en CDI, l'accord collectif doit déterminer si le contrat initial est simplement suspendu ou s'il est interrompu pour reclassement du salarié en CDI.

La salariée en état de grossesse, ou le ou la salarié(e) souhaitant adopter un enfant, est autorisé à suspendre son congé de mobilité lorsque le terme de celui-ci n'est pas échu afin de bénéficier de ses droits à congé de maternité ou d'adoption. A l'expiration de son congé de maternité ou d'adoption, le salarié bénéficiant à nouveau du congé de mobilité pour une période correspondant à la durée totale du congé diminuée de la fraction déjà utilisée. La règle est la même pour le congé de paternité.



7) QUELLE EST LA RÉMUNÉRATION DU SALARIÉ PENDANT SON CONGÉ DE MOBILITÉ ?

RÉMUNÉRATION EN DEHORS DES PÉRIODES DE TRAVAIL

Le montant de la rémunération perçue par le bénéficiaire du congé de mobilité est fixé par l'accord collectif qui organise les modalités de ce congé, dans le respect des règles suivantes :

- pendant la période de congé qui correspond à la durée du préavis, le salarié perçoit une rémunération équivalente à celle perçue préalablement à la rupture de son contrat ; cette rémunération est assimilée à un salaire et reste soumise aux cotisations et contributions sociales dans les conditions de droit commun ;
- pour la période du congé de mobilité qui excède le préavis, la rémunération perçue par le bénéficiaire du congé doit être 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 brut sur la base du nombre d'heures correspondant à la durée collective du travail fixée dans l'entreprise ;
- l'employeur devra remettre mensuellement au salarié un bulletin précisant le montant et les modalités de calcul de cette rémunération.

La rémunération versée au bénéficiaire du congé de mobilité est soumise, pour la période excédant la durée du préavis et dans la limite des neuf premiers mois du congé, au même régime de cotisations et contributions sociales que celui de l'allocation versée au bénéficiaire du congé de reclassement à laquelle elle est assimilée. Elle sera donc exonérée de cotisations de sécurité sociale, mais soumise à la CSG aux taux applicables à certains revenus de remplacement (6,20 % ou taux réduit en fonction du revenu fiscal) et à la CRDS (au taux de 0,5 %).

RÉMUNÉRATION PERÇUE PAR LE BÉNÉFICIAIRE PENDANT LES PÉRIODES DE TRAVAIL

Le bénéficiaire du congé doit percevoir la rémunération correspondant au travail qu'il effectue. L'accord collectif peut prévoir le versement d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur d'origine lorsque la rémunération perçue en période de travail est inférieure à la rémunération prévue pendant le reste du congé de mobilité.

8) QUELLE EST L'INCIDENCE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL ?

L'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties à l'issue du congé ; cette rupture doit faire l'objet d'une formalisation écrite. L'accord collectif doit déterminer les indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales et conventionnelles afférentes au licenciement pour motif économique.



9) QUELLE EST LA COUVERTURE SOCIALE DES BÉNÉFICIAIRES DU CONGÉ ?

Les périodes passées en congé de mobilité dans la limite des neuf premiers mois sont validées au titre de l'assurance vieillesse en tant que périodes assimilées. Il en est de même pour les retraites complémentaires sur la base des taux obligatoires des régimes ARRCO et AGIRC. Si le congé dure plus de neuf mois, c'est l'accord collectif qui détermine la couverture sociale et complémentaire pour la période excédant les neuf premiers mois du congé.

À l'issue de son congé de mobilité, le salarié qui sera sans emploi pourra prétendre aux **allocations d'assurance chômage** (voir sur notre site fiche « allocation d'aide à l'emploi) dans les conditions de droit commun. Toutefois, les périodes passées en congé de mobilité entraînant la suspension du contrat de travail initial, toute la période passée en congé de mobilité est neutralisée pour le calcul des droits à l'assurance chômage, à l'exception des éventuelles périodes de travail effectuées.

