

>>> Congé de mobilité

OBJECTIFS

Favoriser, pour un salarié dont le licenciement économique est envisagé, le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail.

EMPLOYEURS

- . **Entreprise volontaire de plus de 1 000 salariés**, ayant conclu un **accord de Gestion prévisionnelle des emplois et compétences (Gpec)**.
- . entreprise appartenant soit à un groupe soumis à l'obligation de constituer un comité de groupe, soit à une unité économique et sociale (UES) dont l'effectif total des entreprises les composant est d'au moins 1 000 salariés,
- . entreprise soumise à l'obligation de constituer un comité d'entreprise européen.

BENEFICIAIRES

. **Tout salarié** dont le **licenciement pour motif économique** est envisagé, selon les modalités fixées par l'**accord collectif de Gpec** prévoyant le congé de mobilité.

MISE EN ŒUVRE

- . **Cadrage du congé de mobilité par l'accord de Gpec**, qui prévoit :
 - la durée du congé de mobilité,
 - les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier (ancienneté, âge...),
 - les conditions d'information des représentants du personnel,
 - les modalités d'adhésion du salarié à la proposition de l'employeur et les engagements des parties,
 - les modalités d'organisation et d'accompagnement des actions de formation et des périodes de travail prévues dans le cadre du congé,
 - le niveau de rémunération versé au salarié durant la période de congé excédant la durée du préavis,
 - les indemnités de rupture garanties au salarié (montant au minimum égal aux indemnités légales et conventionnelles afférentes au licenciement pour motif économique).
 - les conditions dans lesquelles il est mis fin au congé.

- . **Contenu du congé de mobilité :**

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

A noter : ces périodes peuvent être accomplies au sein ou hors de l'entreprise, via soit un CDI, soit un CDD aidé (dans ce cas, le congé de mobilité est suspendu et reprend à l'issue du CDD).

- . **Durée du congé : elle est fixée par l'accord de Gpec, sans minimum ni maximum légal.**

Le congé de mobilité est pris durant la période de **préavis** que le salarié est dispensé d'effectuer.

Si la durée du congé (fixée par l'accord collectif) excède celle du préavis, le terme du préavis est repoussé à la fin du congé de mobilité.

A noter : le congé de mobilité ne peut pas être renouvelé.

- . **Acceptation du congé par le salarié :**

- entraîne **rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties à l'issue du congé**,
- dispense l'employeur de proposer au salarié un **congé de reclassement** (*cf. fiche correspondante*).

A noter : l'adhésion au congé de mobilité est totalement **libre** pour le salarié

REMUNERATION

. **Pendant le préavis de licenciement :** rémunération normalement due au titre de cette période.

. **Pour la durée du congé excédant celle du préavis :** **allocation égale à 65 % de la rémunération brute moyenne** perçue au cours des 12 derniers mois, sans être inférieure à **85 % du Smic**. Cette allocation est exclue de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

CONTACT

Ddtefp