



L'ambition du collectif, la force de notre engagement

Le Congé de Mobilité

« Le **congé de mobilité (CM)** peut être proposé par l'employeur, soit dans le cadre d'un accord portant sur une **rupture conventionnelle collective (RCC)**, soit dans les entreprises ayant conclu un accord collectif portant sur la **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)**. Le CM 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 ». (C. Trav. art. L.1237-18)

Comment le CM peut-il être mis en place ?

- Il ne peut être mis en place que par accord d'entreprise.
- Il requiert l'accord express du salarié et de l'employeur.

Quelles sont les clauses obligatoires de l'accord instituant le CM ? (C. Trav. art. L.1237-18-2)

- La durée du congé de mobilité ;
- Les conditions d'éligibilité du salarié ;
- Les modalités d'adhésion du salarié au CM ;
- L'organisation des périodes de travail, les conditions auxquelles il est mis fin au congé et les modalités d'accompagnement des actions de formation envisagées ;
- Le niveau de la rémunération versée pendant la période du CM ;
- Les conditions d'information des IRP (CSE et OS) ;
- Les indemnités de rupture garanties au salarié, **qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique.**

Est-il possible de travailler pour un autre employeur pendant le CM ? (C. Trav. art. L.1237-18-1)

- Oui, si le salarié signe un CDD, dans ce cas le congé de mobilité est suspendu et reprend à l'issue du contrat pour la durée du congé restant à courir.

Quels sont les points de vigilance pour le CSE ?

- L'information sur le CM est donnée au CSE dans le cadre de la consultation régulière et détaillée sur la mise en œuvre de l'accord RCC et la consultation annuelle récurrente sur les orientations stratégiques, qui porte également sur la GPEC (**C. Trav. art. L.2312-24**) ;
- Il faudra notamment vérifier que la RCC et le CM de mon entreprise ne constituent pas une fraude au PSE (pour éviter les obligations d'indemnisation du **Congé de Sécurisation Professionnelle** ou du **Congé de Reclassement**, selon l'effectif de l'entreprise).

Dans le cadre de cette mission nous pouvons vous assister

- À veiller au respect de la procédure de consultation du CSE,
- À vérifier l'accord RCC ou GPEC instituant le Congé de mobilité et son articulation avec les autres dispositifs GPEC, tant dans les modalités d'applications que les indemnités associées,
- À assurer le suivi de l'accord ainsi que son bilan, (le cas échéant, la Convention passée avec la DREETS),
- Callentis peut également assister les organisations syndicales dans la négociation de l'accord.

Sur la base des informations mises à disposition par l'employeur, nous vous proposons d'analyser

- La stratégie de l'entreprise,
- L'impact du Congé de mobilité sur l'organisation et les conditions de travail,
- Tout autre sujet en rapport avec la mise en place du Congé de mobilité.

Cas de recours à l'expertise

Il n'existe pas d'expertise au titre du Congé de mobilité prévue dans le Code du Travail.

Dans quel cadre légal l'expert peut vous assister ?

Le Congé de mobilité rentre dans le champ de plusieurs consultations où le recours à l'expertise est prévu par le législateur :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise, portant notamment sur la GPEC (C. Trav. art. L.2315-87),
- La situation économique et financière (C. Trav. art. L.2315-88),
- La politique sociale et les conditions de travail et d'emploi (C. trav. Art. L.2315-91)
- Projet important venant modifier les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (C. Trav. art. L.2315-94).
- Le CSE peut également exercer le droit d'alerte économique (C. Trav. art. L.2315-92),

Pour chacune de ces consultations obligatoires, vous pouvez consulter nos fiches pratiques qui présentent un modèle de désignation de l'expert-comptable.

L'expertise libre

Le CSE « peut faire appel à tout type d'expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux » (C. Trav. art. L.2315-81).

Dans le cas de la RCC, il peut s'avérer nécessaire pour les élus du CSE mais aussi les OS de bénéficier de l'aide d'un expert pour comprendre les tenants et aboutissants d'un tel projet.

