

LE CONGE DE MOBILITE	ENTREPRISES CONCERNEES	<ul style="list-style-type: none"> • Entreprises ou groupes d'au moins 300 salariés ayant conclu un accord de GPEC. 	<p>Articles L.1237-18 à L.1237-18-5 du Code du travail</p>	<p>Entrée en vigueur à la date de publication des décrets d'application, et au plus tard le 1^{er} janvier 2018</p> <p>Les congés de mobilité conclus en application d'un accord collectif relatif à la GPEC et acceptés par les salariés avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance continuent à produire leurs effets jusqu'à leur terme, dans les conditions applicables antérieurement à cette date</p>
	OBJET DU CONGE DE MOBILITE	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser le retour à un emploi stable par : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Des mesures d'accompagnement ; ▪ Des actions de formation ; ▪ Périodes de travail pouvant être accomplies au sein ou en dehors de l'entreprise durant le congé (en CDI ou en CDD). 		
	CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DU CONGE DE MOBILITE	<ul style="list-style-type: none"> • Conditions cumulatives : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Avoir conclu un accord de GPEC ; ▪ Et conclure un accord collectif relatif au congé de mobilité. • Dispositif de congé de mobilité déconnecté de tout contexte de licenciement pour motif économique (<i>auparavant, lien direct entre le congé de mobilité et le licenciement pour motif économique</i>) 		
	CONTENU OBLIGATOIRE DE L'ACCORD COLLECTIF	<ul style="list-style-type: none"> • Durée du congé ; • Conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ; • 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 ; • Organisation des périodes de travail, conditions auxquelles il est mis fin au congé et modalités d'accompagnement des actions de formations envisagées ; • Niveau de la rémunération versée pendant la période du congé ; • Conditions d'information des institutions représentatives du personnel ; • Indemnités de rupture garanties au salarié au minimum égales aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique. 		
	REMUNERATION DU SALARIE PENDANT LE CONGE DE MOBILITE	<ul style="list-style-type: none"> • Rémunération au moins égale à 65 % de la rémunération mensuelle brute moyenne des 12 derniers mois (sans pouvoir être inférieure à 85% du SMIC). • Rémunération exonérée de cotisations sociales limitée aux 12 premiers mois du congé. • Rémunération soumise à la CSG au taux réduit de 6,2 % et à la CRDS de 0,5 %. 		

	MODALITES DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	<ul style="list-style-type: none">• Selon modalités prévues par l'accord : l'acceptation par le salarié de la proposition de congé emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties à l'issue du congé.• Pour les salariés protégés : rupture amiable de leur contrat de travail conditionnée à l'autorisation préalable de l'Inspecteur du travail.• Obligation d'information par l'employeur d'informer la DIRECCTE des ruptures prononcées dans le cadre d'un congé de mobilité (<i>conditions fixées par décret</i>).		
--	---	---	--	--