

<b>LE CONGE DE MOBILITE</b>	<b>ENTREPRISES CONCERNEES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entreprises ou groupes d'au moins 300 salariés ayant conclu un accord de GPEC.</li> </ul>	<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<sup>er</sup> 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>
	<b>OBJET DU CONGE DE MOBILITE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Favoriser le retour à un emploi stable par : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Des mesures d'accompagnement ;</li> <li>▪ Des actions de formation ;</li> <li>▪ Périodes de travail pouvant être accomplies au sein ou en dehors de l'entreprise durant le congé (en CDI ou en CDD).</li> </ul> </li> </ul>		
	<b>CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DU CONGE DE MOBILITE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conditions cumulatives : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Avoir conclu un accord de GPEC ;</li> <li>▪ Et conclure un accord collectif relatif au congé de mobilité.</li> </ul> </li> <li>• 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>)</li> </ul>		
	<b>CONTENU OBLIGATOIRE DE L'ACCORD COLLECTIF</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durée du congé ;</li> <li>• Conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;</li> <li>• 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 ;</li> <li>• Organisation des périodes de travail, conditions auxquelles il est mis fin au congé et modalités d'accompagnement des actions de formations envisagées ;</li> <li>• Niveau de la rémunération versée pendant la période du congé ;</li> <li>• Conditions d'information des institutions représentatives du personnel ;</li> <li>• Indemnités de rupture garanties au salarié au minimum égales aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique.</li> </ul>		
	<b>REMUNERATION DU SALARIE PENDANT LE CONGE DE MOBILITE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rémunération au moins égale à 65 % de la rémunération mensuelle brute moyenne des 12 derniers mois (sans pouvoir être inférieure à 85% du SMIC).</li> <li>• Rémunération exonérée de cotisations sociales limitée aux 12 premiers mois du congé.</li> <li>• Rémunération soumise à la CSG au taux réduit de 6,2 % et à la CRDS de 0,5 %.</li> </ul>		

	<b>MODALITES DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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.</li><li>• Pour les salariés protégés : rupture amiable de leur contrat de travail conditionnée à l'autorisation préalable de l'Inspecteur du travail.</li><li>• 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>).</li></ul>		
--	---------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--