



FICHE CONGE DE MOBILITE EXTERNE

Les tableaux ci-dessous reprennent les différentes mesures accompagnant le congé de mobilité. N'hésitez pas à revenir vers vos élus FO si vous souhaitez certaines précisions.

c'est quoi ?	Le congé de mobilité prévu par les articles L.1237-17 et L.1237-18 et suivants du code du travail est un dispositif permettant à un salarié volontaire de réaliser un projet externe au Groupe, en vue de retrouver un emploi stable, par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail.
Quels projets externes ?	Emploi salarié dans une société externe au Groupe (CDI et CDD) Création d'entreprise ou reprise d'entreprise Reconversion à l'extérieur du Groupe avec une formation longue
Qui peut en bénéficier ?	Sera réservé aux salariés des établissements d'ENGIE SA qui auront décidé de mettre en œuvre ce dispositif.
Activation par un établissement ?	L'activation du dispositif du congé mobilité ainsi que ses modalités feront l'objet d'une consultation du CSE d'établissement compétent après concertation avec les organisations syndicales représentatives dans l'établissement.
Critères d'éligibilité du salarié	1- Occuper un emploi déterminé dans le cadre de la consultation 2- Justifier d'un projet externe réaliste et réalisable validé 3- Ancienneté d'au moins 3 ans à la date du dépôt de leur candidature 4- Ne pas faire l'objet d'une procédure de licenciement ou de rupture conventionnelle, ni avoir formalisé une demande de départ à la retraite, de congé de fin de carrière
Critères d'éligibilité du projet	Repositionnement externe au sein d'une entreprise ou d'un organisme n'appartenant pas au Groupe, prioritairement dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, ou à défaut dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire d'au moins 12 mois, Création d'entreprise ou reprise d'activité, Suivi d'une formation certifiante ou diplômante en vue d'une reconversion professionnelle pérenne.
Adhésion du salarié	Convention de congé de mobilité (durée, fin du congé de mobilité, rémunération, engagements,)
Durée	12 mois (15 mois pour les salariés âgés de 50 ans et plus à la date de signature de la convention)

Quelle rémunération ?	Jusqu'à 3 mois = rémunération principale nette perçue le mois précédent son congé entre 3 mois et 12 mois (voire 15 mois) = 70% de la REM principale brute + 70% du montant brut de la part variable perçue au cours des 12 derniers mois précédant la signature de la convention on parle d'allocation et non de rémunération
Particularités	Pas d'acquisition de congés et droits à repos, pas d'intéressement
Cas de suspension	Congé maternité, d'adoption, congé paternité, accueil d'enfant. A l'expiration de ces congés, le congé de mobilité reprend pour une période (durée totale du congé de mobilité - fraction utilisée avant la suspension) les périodes de travail suspendent le congé mobilité sans pour autant en reporter le terme La maladie ne suspend ni ne prolonge la durée et l'échéance du congé de mobilité.
CET pendant le congé de mobilité	Le salarié a la possibilité de placer au maximum 10 jours épargnés sur son CET sur son PERCO dans les fenêtres de tir prévues chaque année à cet effet, et de bénéficier de l'abondement en vigueur.
CET au terme du congé de mobilité	Au terme du congé de mobilité, le salarié pourra opter pour l'une des trois formules suivantes : 1. Percevoir une somme correspondant à la valorisation des droits acquis dans le CET à la date de la rupture du contrat de travail sur la base de son taux horaire à cette même date; 2. Transférer ses droits de son CET vers le CET de son nouvel employeur si un accord bilatéral entre les deux entreprises le permet ; 3. A défaut, demander en accord avec l'entreprise, la consignation des sommes dues à la Caisse des Dépôts et Consignations.
Epargne salariale au terme du congé de mobilité	Concernant les dispositifs d'épargne salariale et d'épargne retraite : - Le PEG peut être conservé ou débloqué au motif de la rupture du contrat de travail. Il peut également être transféré de manière individuelle dans le dispositif du nouvel employeur ; - Le PERCO peut être conservé mais ne peut être débloqué. Il peut également être transféré de manière individuelle dans le dispositif du nouvel employeur ; - Les frais de tenue de compte sont à la charge du salarié.
Fin du congé de mobilité	Le congé de mobilité prend fin : - Au terme de la durée prévue ; - Avant ce terme, si le salarié trouve un emploi salarié en CDI ou en CDD (hors périodes de travail dans les conditions prévues à l'article 10-9-3) ou concrétise effectivement son projet externe (notamment création ou reprise effective d'entreprise), sur présentation de justificatifs ; - En cas de non-respect des engagements par le salarié <i>Par ailleurs, à titre exceptionnel, il pourra être mis fin au congé de mobilité d'un commun accord entre l'entreprise et le salarié en cas d'accident de la vie d'une particulière gravité affectant la poursuite du projet professionnel du salarié.</i>

Indemnité de concrétisation rapide	50% de l'allocation restant due au titre de la période de congé de mobilité. (sortie avant la fin car concrétisation de son projet)																
Indemnité de rupture	Indemnité légale de licenciement (fonction de l'ancienneté) + indemnité de rupture complémentaire fonction de l'âge La somme des 2 ne pouvant excéder 24 mois <table border="1"> <thead> <tr> <th>Age au début du congé de mobilité</th><th>Indemnité de rupture complémentaire</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>< 26 ans</td><td>0 mois</td></tr> <tr> <td>de 27 ans à 33 ans</td><td>2 mois</td></tr> <tr> <td>de 34 ans à 37 ans</td><td>7 mois</td></tr> <tr> <td>de 38 ans à 41 ans</td><td>12 mois</td></tr> <tr> <td>de 42 ans à 44 ans</td><td>17 mois</td></tr> <tr> <td>de 45 ans à 58 ans</td><td>18 mois</td></tr> <tr> <td>59 ans et plus</td><td>1 mois</td></tr> </tbody> </table> Indemnité légale de licenciement = (1/4 de la REM pendant 10 ans puis 1/3 de la Rem les années suivantes) Le salaire brut pris en compte dans le calcul de l'indemnité = mieux disant entre « 1/12 de la rémunération des douze derniers mois précédant la rupture » ET « 1/3 des 3 derniers mois »	Age au début du congé de mobilité	Indemnité de rupture complémentaire	< 26 ans	0 mois	de 27 ans à 33 ans	2 mois	de 34 ans à 37 ans	7 mois	de 38 ans à 41 ans	12 mois	de 42 ans à 44 ans	17 mois	de 45 ans à 58 ans	18 mois	59 ans et plus	1 mois
Age au début du congé de mobilité	Indemnité de rupture complémentaire																
< 26 ans	0 mois																
de 27 ans à 33 ans	2 mois																
de 34 ans à 37 ans	7 mois																
de 38 ans à 41 ans	12 mois																
de 42 ans à 44 ans	17 mois																
de 45 ans à 58 ans	18 mois																
59 ans et plus	1 mois																
Quelles aides ?																	
Aide à la reconversion et VAE	Prise en charge des frais d'inscription - coûts de déplacement- coûts de formation dans la limite de 10 000 EUR HT 15 000 EUR pour les salariés en situation de travailleur handicapé Prise en charge des frais indirects de formation (hébergement, transport.)																
Aide à la création d'entreprise ou reprise d'activité	Le projet peut intégrer une phase de formation professionnelle certifiante ou diplômante ou de VAE. Cumul possible des aides Formation à la gestion : jusqu'à 1500 EUR HT Appui technique/ juridique : max 1 500 EUR HT Aide à la création : 18 000 EUR HT (versée en 2 fois) Indemnité si embauches de salariés (dans les 12 mois) : 3 000 EUR HT pour les 2 premiers salariés embauchés																
Allocation temporaire différentielle externe	L'entreprise prendra en charge l'éventuel différentiel de rémunération existant entre l'ancien et le nouvel emploi L'allocation temporaire différentielle externe sera versée sur une durée ne pouvant excéder 12 mois à compter de la date d'embauche du nouvel employeur dans la limite de 500 € bruts par mois.																