

Objet : Validation pour la retraite de périodes assimilées au titre du congé de mobilité

Référence : 2022 - 14

Date : 16 juin 2022

Direction juridique et de la réglementation nationale
Département de la Réglementation Nationale

Diffusion :

Mesdames et messieurs les directeurs des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail et des caisses générales de sécurité sociale

Champ d'application Assurance Retraite :

Salariés et assimilés		oui
Travailleurs indépendants : commerçants, artisans, professions libérales non réglementées	Retraite de base	non
	Retraite complémentaire	non

Résumé :

Certaines entreprises ayant conclu un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ou un accord collectif portant rupture conventionnelle collective peuvent proposer à leurs salariés un congé de mobilité.

L'adhésion à un congé de mobilité permet la validation de périodes assimilées à des périodes d'assurance.

Le dispositif du congé de mobilité a été :

- créé par la [loi n°2006-1770 du 30 décembre 2006](#) pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique ;
- modifié par [l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017](#) relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail, laquelle prévoit des dispositions transitoires ;
- et de nouveau adapté par [l'article 8 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020](#) de financement de la sécurité sociale pour 2021.

Il convient donc de distinguer les mesures applicables aux congés de mobilités conclus avant le 24 septembre 2017, entre le 24 septembre 2017 et le 31 décembre 2020 et à compter du 1^{er} janvier 2021.

La présente circulaire apporte des précisions sur les évolutions issues de [l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017](#) et de [la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020](#) et remplace en conséquence la [Circulaire n° 2010-82 du 23 novembre 2010](#).

Sommaire

1. Le dispositif
 - 1.1 Dispositif applicable aux congés de mobilité conclus avant le 24 septembre 2017
 - 1.2 Dispositif applicable aux congés de mobilités conclus depuis le 24 septembre 2017
2. Règles de validation
 - 2.1 Règles de validation pour les congés de mobilité conclus avant le 24 septembre 2017
 - 2.2 Règles de validation pour les congés de mobilité conclus entre le 24 septembre 2017 et le 31 décembre 2020
 - 2.3 Règles de validation pour les congés de mobilité conclus à compter du 1^{er} janvier 2021
3. Justificatifs

L'employeur peut proposer un congé de mobilité au salarié dans le cadre d'un accord collectif ou d'un accord portant rupture conventionnelle collective. Le congé de mobilité vise à favoriser le retour à un emploi stable du salarié à l'issue du congé.

Le congé de mobilité a été créé par [la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006](#) pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique, laquelle prévoyait en son [article 48](#) que les entreprises relevant du champ du congé de reclassement et ayant conclu un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), peuvent proposer à leurs salariés un congé de mobilité y compris en dehors d'une situation de difficulté économique avérée.

[L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017](#) a modifié le champ d'application du congé de mobilité pour l'étendre aux entreprises ayant conclu un accord collectif portant rupture conventionnelle collective.

[L'article 40](#) de l'ordonnance susvisée prévoit cependant que les congés de mobilités conclus et acceptés par les salariés avant le 24 septembre 2017 continuent à produire leurs effets jusqu'à leur terme dans les conditions applicables antérieurement à cette date.

[L'article 8 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020](#) a par ailleurs étendu la durée pendant laquelle l'allocation due au titre du congé de mobilité peut être versée en cas de formation de reconversion professionnelle.

Afin de déterminer les conditions dans lesquelles le congé de mobilité peut être validé au titre de l'assurance vieillesse au régime général, il convient dès lors de distinguer les mesures applicables aux congés de mobilité conclus avant le 24 septembre 2017, entre le 24 septembre 2017 et le 31 décembre 2020 et à compter du 1^{er} janvier 2021.

1. Le dispositif

Le congé de mobilité a pour objectif de favoriser le retour à l'emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail dans l'entreprise ou à l'extérieur.

Si le dispositif a été modifié à compter du 24 septembre 2017 par [l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017](#), aucune modification de fond n'a été apportée par [la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020](#).

1.1 Dispositif applicable aux congés de mobilité conclus avant le 24 septembre 2017

Anciens [articles L. 1233-77](#) et suivants du code du travail (CT)

Le congé de mobilité est ouvert aux entreprises d'au moins mille salariés ayant conclu un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

L'acceptation par le salarié du congé de mobilité emporte la rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties à l'issue du congé ([circulaire DGEFP n° 2007-15 du 7 mai 2007](#)).

Le congé de mobilité est pris pendant le préavis que le salarié est dispensé d'exécuter et peut se poursuivre au-delà.

Sa durée et ses modalités de mise en œuvre sont fixées par accord collectif. Les périodes de travail accomplies pendant ce congé peuvent l'être au sein ou en dehors de l'entreprise qui l'a proposé.

Ces périodes de travail peuvent être effectuées en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat à durée déterminée (CDD) dans la limite d'une durée fixée par l'accord collectif.

Si les périodes de travail sont effectuées sous la forme d'un CDD, le congé de mobilité est suspendu pendant la durée du contrat et reprend à l'issue de la période de travail, pour la durée du congé restant à courir. Toutefois, si le terme du congé de mobilité est échu pendant la période de travail, le congé ne pourra pas reprendre.

Quant aux périodes de travail effectuées sous forme de CDI, les textes ne prévoient pas les conséquences concernant la reprise ou non du congé de mobilité. C'est à l'accord collectif de définir les conditions dans lesquelles il est mis fin au congé.

1.2 Dispositif applicable aux congés de mobilités conclus depuis le 24 septembre 2017

[Articles L. 1237-18](#) et suivants du CT

Le congé de mobilité peut être proposé par l'employeur soit dans le cadre d'un accord portant rupture conventionnelle collective, soit dans les entreprises ayant conclu un accord collectif portant sur la gestion des emplois et des compétences.

L'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties à l'issue du congé.

L'accord collectif fixe les modalités de mise en œuvre du congé et, notamment, sa durée, les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier, l'organisation des périodes de travail et le niveau de la rémunération versée pendant la période du congé.

Les périodes de travail du congé de mobilité peuvent être accomplies au sein ou en dehors de l'entreprise qui a proposé le congé.

Elles peuvent prendre la forme soit d'un CDI, soit d'un CDD. Dans ce dernier cas, le congé de mobilité est suspendu et reprend à l'issue du contrat pour la durée du congé restant à courir.

2. Règles de validation

[L. 351-3](#) et [R. 351-12 4°](#) g. CSS

La validation au titre de périodes assimilées des périodes de congé de mobilité est liée à la perception au cours de ce congé de l'allocation prévue par le code du travail.

Des modifications ayant été apportées, quant à la durée de versement de cette allocation et quant à son régime social, tant par [l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017](#) que par [la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020](#), il convient par conséquent de distinguer les règles de validation pour les congés de mobilité conclus avant le 24 septembre 2017 (2.1), entre le 24 septembre 2017 et le 31 décembre 2020 (2.2) et à compter du 1^{er} janvier 2021 (2.3).

2.1 Règles de validation pour les congés de mobilité conclus avant le 24 septembre 2017

Pendant la durée du préavis, le salarié en congé de mobilité perçoit un salaire qui reste soumis à l'ensemble des cotisations sociales. Cette période est donc validée selon les règles de droit commun ([article R. 351-9 CSS](#)).

Pour la période excédant la durée du préavis, le salarié perçoit une rémunération qui, aux termes de [l'ancien article L. 1233-83 du code du travail](#), est soumise, **dans la limite des neuf premiers mois**, au même régime de cotisations sociales que celui de l'allocation de congé de reclassement. A ce titre, l'allocation de congé de mobilité, à la charge de l'employeur, n'est pas soumise à cotisations de sécurité sociale.

La perception de l'allocation de congé de mobilité permet ainsi la validation de périodes assimilées. La règle de validation de ces périodes assimilées est celle retenue pour le congé de reclassement. Seront comptés comme périodes d'assurance autant de trimestres qu'au cours de l'année civile correspond de fois cinquante jours la durée du congé).

La période de perception de l'allocation est retenue de date à date. Toutefois, l'application de cette règle ne peut avoir pour effet de porter à un chiffre supérieur à quatre le nombre de trimestres d'assurance valable au titre d'une même année civile.

Si le congé de mobilité dure plus de neuf mois (après le délai de préavis), la rémunération n'est plus exonérée de charges sociales, les dispositions de droit commun sont dès lors applicables ([article R. 351-9 CSS](#)).

Exemple : si l'accord collectif prévoit un congé de mobilité de 18 mois :
3 mois de préavis = validés au titre de la rémunération ([article R. 351-9 CSS](#)) ; reste 15 mois de congé de mobilité
9 mois excédant préavis = validés en périodes assimilées ;
6 mois restant = validation de droit commun au titre de la rémunération ([article R. 351-9 CSS](#)).

Les salaires perçus pendant les périodes d'activité sont soumis à cotisations sociales. Ces périodes d'activité font par conséquent l'objet d'une validation de droit commun au titre de la rémunération ([article R. 351-9](#)).

A l'issue de la période de travail, le congé de mobilité reprend pour la durée restant à courir et permet ainsi la validation de périodes assimilées.

Exemple : congé de mobilité de 12 mois du 01/01/2009 au 31/12/2009
3 mois de préavis du 01/01/2009 au 31/03/2009
CDD de 3 mois du 01/06/2009 au 31/08/2009 = congé de mobilité suspendu
reprise du congé de mobilité du 01/09/2009 au 31/03/2010

2.2 Règles de validation pour les congés de mobilité conclus entre le 24 septembre 2017 et le 31 décembre 2020

Les dispositions telles qu'issues de [l'ordonnance n° 2017-1387](#) ne distinguent plus entre la rémunération versée pendant la période de préavis et celle versée pendant la période de congé de mobilité excédant la période de préavis.

La rémunération visée à [l'article L. 1237-18-3 du CT](#) est donc versée dès le début du congé de mobilité.

Cette rémunération est soumise, **dans la limite des douze premiers mois**, au même régime de cotisations et de contributions sociales que celui de l'allocation de congé de reclassement. Elle est donc exonérée des cotisations et de contributions sociales dues sur les salaires au maximum pendant les douze premiers mois du congé.

La rémunération versée au titre du congé de mobilité étant assimilée à l'allocation de congé de reclassement, sa perception permet la validation de périodes assimilées dans la limite de douze mois.

Sont ainsi comptés comme périodes d'assurance autant de trimestres qu'au cours de l'année civile correspond de fois cinquante jours la durée de congé ([article R. 351-12 CSS 4° g](#)). L'application de cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de porter à plus de quatre le nombre de trimestres d'assurance valables pour la retraite au titre d'une même année civile.

Si le congé dure plus de douze mois, la rémunération n'est plus exonérée de cotisations et de contributions sociales. Ce sont alors les dispositions de droit commun qui s'appliquent ([article R. 351-9 CSS](#)).

Exemple : si l'accord collectif prévoit un congé de mobilité de 18 mois :
12 mois de rémunération versée au titre du congé : validation en périodes assimilées
6 mois restant : validation de droit commun au titre de la rémunération ([article R. 351-9 CSS](#))

Les salaires perçus pendant les périodes d'activité (en CDI ou en CDD) sont soumis à cotisations et contributions sociales. Les périodes correspondantes sont par conséquent validées dans les conditions de droit commun, au titre de la rémunération ([article R. 351-9 CSS](#)).

2.3 Règles de validation pour les congés de mobilité conclus à compter du 1^{er} janvier 2021

[L'article 8 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020](#) de financement de la sécurité sociale pour 2021 a allongé la durée au cours de laquelle l'allocation due au titre du congé de mobilité est soumise à un régime social plus favorable.

La rémunération visée à [l'article L. 1237-18-3 du CT](#), versée dès le début du congé de mobilité est ainsi soumise, dans la limite des douze premiers mois pouvant être portés à vingt-quatre mois en cas de formation de reconversion professionnelle, au même régime de cotisations et de contributions sociales que celui de l'allocation de congé de reclassement. Elle est donc, durant cette période, exonérée de cotisations sociales mais soumise aux contributions sociales dues au titre des revenus de remplacement (1° du II de [l'article L. 136-8 du CSS](#)).

La rémunération versée au titre du congé de mobilité étant assimilée à l'allocation de congé de reclassement, sa perception permet la validation de périodes assimilées **dans la limite de douze mois portés à vingt-quatre mois** en cas de formation de reconversion professionnelle.

Sont ainsi comptés comme périodes d'assurance autant de trimestres qu'au cours de l'année civile correspond de fois cinquante jours la durée de congé ([article R. 351-12 CSS 4° g](#)). L'application de cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de porter à plus de quatre le nombre de trimestres d'assurance valables pour la retraite au titre d'une même année civile.

Si le congé dure plus de douze mois, ou vingt-quatre mois en cas de formation de reconversion professionnelle, il n'est plus fait application du régime social plus favorable et la rémunération est soumise aux cotisations et contributions sociale dues au titre des salaires. Ce sont alors les dispositions de droit commun qui s'appliquent ([article R. 351-9 CSS](#)).

Exemples :

1/ si l'accord collectif prévoit un congé de mobilité de 18 mois (hors formation de reconversion professionnelle) :
12 mois de rémunération versée au titre du congé : validation en périodes assimilées
6 mois restant : validation de droit commun au titre de la rémunération ([article R. 351-9 CSS](#))

2/ congé de mobilité de 18 mois dans le cadre d'une formation de reconversion professionnelle :
18 mois de rémunération versée au titre du congé : validation en périodes assimilées

Les salaires perçus pendant les périodes d'activité (en CDI ou en CDD) sont soumis à cotisations et contributions sociales. Les périodes correspondantes sont par conséquent validées dans les conditions de droit commun, au titre de la rémunération ([article R. 351-9 CSS](#)).

3. Justificatifs

L'assuré justifie avoir perçu une rémunération au titre d'un congé de mobilité au moyen d'un bulletin que l'employeur est tenu de lui remettre mensuellement ([article R. 1233-32 CT](#) al. 5).

A défaut, l'assuré pourra obtenir la validation de la période en cause sur production de tout document en sa possession comportant les informations nécessaires.

Le Directeur,

signé

Renaud VILLARD