SFR DISTRIBUTION

Accord portant sur l'accompagnement des collaborateurs SFR DISTRIBUTION en cas de projet de fermeture définitive de magasins

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La société SFR DISTRIBUTION dont le siège social est situé Bâtiment Le Prologue, 124 Boulevard de Verdun 92411 COURBEVOIE Cedex, représentée par Françoise DA SILVA en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines, dûment habilitée à cet effet,

D'une part,

Les Organisations Syndicales représentatives :

- CFDT, représentée par Angélina MARCOTTE, Drame MOCTAR et Hakim GOUDJIL
- CFE-CGC, représentée par Farisa CHOUKRANE, Samira BOUCHELLA et Didier SIMONET
- CFTC, représentée par Elodie PETON, Linda DJERA, Claude KING et Thierry GEOFFRIN
- CGT, représentée par Clara DEFROCOURT, Andreea EPURE, Yoan POUGEOIS et Serge CAUCHY

D'autre part.

IL A ÉTÉ CONVENU ET ARRETÉ CE QUI SUIT :

FC
HG
TG

SFR DISTRIBUTION

Table des matières

Préambule : 3

Article 1 : Champ d'application 4

Article 2.1 Définition de la mobilité géographique 5

Article 2.2 Mise en œuvre de la mobilité géographique dans le cadre d'une fermeture de magasins 6

2.2.1 Information des collaborateurs et Entretien de concertation 6

2.2.2 Principe de priorité à la mobilité géographique 6

2.2.3 Formalisation de la mobilité géographique 7

2.3 Mesures d'accompagnement mises en place dans le cadre des fermetures définitives de magasins : 8

2.3.1 Accompagnement en cas de mobilité liée à la fermeture de magasins 8

2.3 .2 Accompagnement au départ en cas de refus de mobilité 10

2. 3 .3 Modalités d'accompagnement spécifiques pour les Responsables de Point de Vente (RPV) en cas de fermeture définitive de magasins 12

3.1 Durée et entrée en vigueur: 12

3.2 Modalités de révision : 13

3.3 : Formalités de dépôt et de publicité 13

FC

HG

TG

SFR DISTRIBUTION

Préambule :

Le développement et la mutation rapide du secteur de la distribution imposent à la société SFR Distribution d'être en veille concurrentielle constante et d'analyser régulièrement l'implantation et les performances de son réseau de distribution dans un objectif permanent d'optimisation de sa rentabilité.

Afin de faire évoluer le réseau de distribution en tenant compte des nouveaux besoins de l'entreprise, SFR Distribution est ainsi fréquemment amenée à procéder à l'ouverture ou la fermeture de certains sites.

Cette nécessaire adaptation du réseau de distribution qui se traduit par des mesures collectives d'organisation courante; doit pouvoir s'accompagner d'une gestion des ressources humaines dynamique inscrivant la mobilité géographique comme un axe majeur et prioritaire de sa politique permettant la préservation de l'emploi.

Les dispositions du présent accord se substituent de plein droit aux clauses contraires ou incompatibles des contrats de travail en matière de mobilité géographique.

La Direction et les Organisations Syndicales Représentatives SFR Distribution ont poursuivi leurs négociations engagées le 10 janvier 2018 afin d'aboutir à la définition d'un accord permettant d'accompagner les collaborateurs concernés par un projet de fermeture de magasin.

C'est dans cet esprit que les parties à la négociation au présent accord ont souhaité, afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise :

- Déterminer les conditions de la mobilité géographique des collaborateurs dans le cadre de projets de fermeture de magasins, nécessitant un repositionnement des collaborateurs au sein d'une nouvelle zone d'affectation ;
- Organiser la mobilité géographique des collaborateurs impactés par un projet de fermeture définitive de magasins en prenant en compte autant que possible la situation familiale et personnelle du collaborateur ;
- Définir l'accompagnement adéquat en fonction du choix opéré par le collaborateur.

Ainsi, en vue de favoriser l'acceptation par les collaborateurs visés par ce ou ces projets collectifs d'organisation courante, tout en accompagnant les collaborateurs ayant choisi de refuser leur nouvelle affectation géographique, les parties s'accordent sur la nécessité d'offrir, lors de ces situations, un socle de garanties aux collaborateurs plus favorables que celles prévues par les obligations légales et règlementaires en matière de mobilité géographique.

Le présent accord, qui s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L.2254-2 du Code du travail lorsque la mobilité géographique est de catégorie 2 au sens de l'article 2.1 ci-après du présent accord, est conclu afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de SFR Distribution.

FC HG TG FM

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord est conclu au sein de SFR Distribution, il est applicable à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise appartenant au réseau de distribution visés par un projet de fermeture définitive de magasin.

Ne sont donc notamment pas concernés par le présent accord les collaborateurs visés par un projet de fermeture temporaire de magasins pour travaux.

Article 2 : Définition de la mobilité géographique et de l'accompagnement prévu en cas de fermeture définitive de magasins

Les parties considèrent que chaque collaborateur doit être mis en capacité d'accepter la mobilité géographique consécutive à la fermeture définitive de son magasin d'affectation. Cet objectif prioritaire se traduit par la mise en place d'un accompagnement spécifique à la mobilité géographique.

Ainsi, les mesures définies ci-dessous ne sont applicables que dans un cadre collectif à la suite d'une procédure d'information et de consultation des Instances Représentatives du Personnel compétentes portant sur des mesures collectives d'organisation courantes.

Dans ce cadre, SFR Distribution réaffirme son souhait de favoriser la mobilité interne au sein de l'entreprise à travers de la mise en place des dispositifs d'accompagnement permettant l'adaptation des collaborateurs et apportant un certain nombre de garanties.

Dès information-consultation des instances représentatives du personnel et information des collaborateurs concernés, la mobilité géographique de tout collaborateur appartenant à un magasin dont la fermeture est programmée sera traitée en priorité.

En conséquence, les postes disponibles au sein de SFR Distribution devront être proposés en priorité aux collaborateurs concernés par une fermeture définitive de magasin, en tenant compte des souhaits émis par les collaborateurs conformément aux dispositions du présent accord.

FC HG TG

Article 2.1 Définition de la mobilité géographique

La mobilité géographique s'entend comme un changement d'affectation permanent au sein de SFR Distribution. Par lieu d'affection, il convient de comprendre un changement de magasin.
Ainsi, il est convenu d'identifier différentes catégories de mobilité [1]:

- La mobilité de Catégorie 1 inférieure ou égale à 50 km :

  - La **catégorie 1** correspond à tout changement du lieu d'affectation inférieur ou égal à 50 km du lieu de travail précédent, ou nécessitant de la part du collaborateur moins de 1h30 de trajet supplémentaire aller-retour par rapport à son trajet habituel (domicile-site) et moins d'1h pour les salariés de la région Ile de France.

  Les parties conviennent que les mobilités géographiques de Catégorie 1 ne constituent pas une modification du contrat de travail des collaborateurs visés, mais un simple changement de leurs conditions de travail.

- La mobilité de Catégorie 2 de plus de 50 km :

  - La **catégorie 2** qui correspond tout changement du lieu d'affectation distant de plus de 50 km du lieu de travail précédent, générant un allongement du temps de trajet (domicile-lieu de travail) ou nécessitant de la part du collaborateur au moins 1h30 de trajet supplémentaire aller-retour par rapport à son trajet habituel (domicile-site) ou au moins 1h pour les salariés de la région Ile de France (et impliquant un déménagement[2]).

La limité imposée à la mobilité de Catégorie 2 est de 300 Km pour les employés et de 500 Km pour les agents de maîtrise et les Cadres, par rapport au lieu de travail initial (distance entre l'ancien lieu de travail et le nouveau lieu de travail). Au-delà de cette limite, la mobilité est nécessairement à l'initiative du collaborateur.

---

[1] *Les distances et durées sont calculées sur la base du site Mappy ou du site officiel de la RATP sur la base des horaires habituels de travail et selon le mode de transport utilisé par le collaborateur*

[2] *La condition relative au déménagement permet de faire application des dispositions destinées à compenser les frais et les conséquences d'un changement de résidence principale rendu nécessaire par la mobilité géographique et figurant en annexe du présent accord.*

FC HG TG

Article 2.2 Mise en œuvre de la mobilité géographique dans le cadre d'une fermeture de magasins

2.2.1 Information des collaborateurs et Entretien de concertation

Les collaborateurs concernés par une fermeture de magasins seront informés individuellement par courrier recommandé avec accusé de réception :

- du motif de recours à l'accord de performance ;
- du résumé du contenu de l'accord ;
- de la mise en ligne du présent accord dans l'intranet de l'entreprise ainsi que du lien permettant de le consulter ;
- des conséquences de l'accord sur le contrat de travail ;
- et de la possibilité d'en refuser l'application ainsi que les conséquences du refus.

Une copie du présent accord ainsi qu'une convocation à un entretien dit de concertation seront également communiqués au collaborateur.

L'entretien de concertation qui sera mené par un collaborateur de la Direction des Ressources Humaines aura pour objet de :

- recueillir les souhaits éventuels de mobilité géographique,
- identifier les contraintes personnelles et familiales (notamment les situations liées aux contraintes de handicap et de santé),
- apporter soutien et information,
- conseiller,
- préparer le projet de mobilité du collaborateur.

Cet entretien donnera lieu à un compte-rendu formalisé par la Direction des Ressources Humaines, qui sera remis au collaborateur concerné.

2.2.2 Principe de priorité à la mobilité géographique

La Direction des Ressources Humaines après avoir recensé les souhaits de mobilités géographiques des collaborateurs concernés, lors de l'entretien de concertation, étudiera l'adéquation entre les souhaits du collaborateur et les postes à pourvoir.

En cas de difficultés, il sera fait application du barème ci-dessous, avant de formaliser un avis d'affectation ou une proposition de mobilité.

Ce barème sera appliqué magasin par magasin, selon la chronologie des fermetures, ou le cas échéant sur plusieurs magasins dès lors que les dates de fermetures sont envisagées de façon concomitantes.

Le collaborateur qui totalisera le nombre de points le plus élevé en application de la grille se verra proposer une mobilité géographique au plus proche de son domicile ou de son lieu de travail habituel en fonction des postes à pourvoir au sein de l'entreprise.

FC HGTG

Situation du collaborateur		Nb de Points
Mobilité Géographique	Niveau 1 Niveau 2	150
Age	Moins de 25 ans	0
	de 25 à 34 ans	5
	de 35 à 44 ans	10
	de 45 à 54 ans	20
	Plus de 54 ans	40
Ancienneté dans l'entreprise	Points par année d'ancienneté révolue	2
Situation familiale & personnelle	Célibataire sans personne à charge	5
	Famille monoparentale avec une personne à charge	30
	Points par personne à charge supplémentaire pour une famille monoparentale	10
	Couple* sans personne à charge**	0
	Couple* avec une personne à charge**	15
	Points par personne à charge supplémentaire pour un couple	5
	Points supplémentaires par personne à charge en situation de handicap (classement MDPH)	30
	Situation de handicap (reconnu MDPH)	20

**Couple : le conjoint est défini comme la personne mariée, pacsée ou en concubinage notoire.*
*** Les personnes à charge sont définies comme des personnes fiscalement à charge du collaborateur.*

En cas d'égalité de points, la date d'ancienneté exacte sera regardée afin de retenir le collaborateur bénéficiant de l'ancienneté la plus importante.

2.2.3 Formalisation de la mobilité géographique

Après recueil des souhaits, et application éventuelle du principe de priorité ci-dessus, la Direction des Ressources Humaines adressera par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en mains propres contre décharge pour :

- **Une mobilité de Catégorie 1**, un avis d'affectation prenant effet à minima un mois après sa notification. En accord avec le collaborateur, un délai plus court pourra être arrêté.

FC HG TG

- **Une mobilité de Catégorie 2**, une proposition d'affectation précisant le poste et sa configuration (lieu, horaire de travail, qualification et rémunération). A l'issue d'un délai d'un mois suivant la réception, le défaut de réponse vaudra acceptation de la proposition (article L.2254-2 du Code du travail), et les dispositions du présent accord se substitueront de plein droit aux clauses contractuelles relatives à la mobilité géographique.

2.3 Mesures d'accompagnement mises en place dans le cadre des fermetures définitives de magasins :

Les parties à la présente négociation rappellent que le présent accord a pour objet d'offrir aux collaborateurs un socle de garanties facilitant la mobilité géographique au sein de SFR Distribution dans le cadre des projets de fermetures de magasins.

Il est entendu que ce dispositif n'est en aucun cas exclusif du process de mobilité classique permettant au collaborateur s'il le souhaite d'évoluer dans l'entreprise ou le groupe dans le cadre d'une mobilité fonctionnelle.

Ainsi, il est convenu que les collaborateurs visés par une fermeture définitive de magasins **seront prioritaires à compétences équivalentes** :

- Sur tout recrutement interne, lorsqu'ils postulent sur un poste disponible au sein du Groupe via l'outil prévu à cet effet;
- Sur tout recrutement interne, sans concurrence interne, à condition qu'une formation renforcée permette une réelle mise à niveau de ses compétences dans un délai compatible avec les exigences de l'activité concernée.

Les mesures d'accompagnement de la mobilité géographique décrites ci-dessous ne sont pas cumulables avec tout autre dispositif mis en place par voie conventionnelle ou d'usage en vigueur au sein de l'entreprise ou du Groupe.

Enfin, les parties conviennent, que dès lors qu'un projet de fermeture de magasins est présenté aux instances représentatives du personnel, l'ensemble des postes SFR Distribution à pourvoir seront réservés en priorité aux collaborateurs impactés par ledit projet.

2.3.1 Accompagnement en cas de mobilité liée à la fermeture de magasins

Les parties conviennent de la nécessité de définir l'accompagnement garanti aux collaborateurs concernés par une :

- mobilité de catégorie 1,
- mobilité de catégorie 2.

FC HG TG

Le tableau ci-dessous définit le type d'accompagnement prévu en fonction du type de mobilité :

Type de mobilité	Accompagnement applicable
Catégorie 1	
Catégorie 2	Annexe 1 et Annexe 2 Par ailleurs, à défaut de déménagement, le collaborateur bénéficiera de l'accompagnement suivant : • **Une journée d'immersion dans le point de vente cible :** L'entreprise prendra en charge un billet de transport aller-retour ou indemnités kilométriques sur justificatif trajet Mappy et sur présentation des justificatifs péages, ainsi qu'un forfait repas selon la politique voyage en vigueur au sein de SFR Distribution. • **Si utilisation d'un véhicule personnel :** <u>Au choix du collaborateur :</u> L'entreprise prendra en charge jusqu'à 10 trajets aller-retour et les frais de péage inhérents, entre le domicile et le nouveau lieu de travail, par mois sur une période de 6 mois suivant la prise d'effet de la mobilité sur la base des dépenses réellement engagées (indemnités kilométriques sur justificatif trajet Mappy et sur présentation des justificatifs péage). Cette prise en charge sera effectuée dans la limite de 200 km aller/retour (au prorata du temps de travail). En outre, en cas de déménagement au cours de cette période de 6 mois, cette mesure n'aura plus lieu de s'appliquer. ou L'entreprise prendra en charge les frais de péage à hauteur de 10 trajets aller-retour, entre le domicile et le nouveau lieu de travail, par mois sur une période de 12 mois suivant la prise d'effet de la mobilité sur la base des dépenses réellement engagées (sur présentation des justificatifs péage). En cas de déménagement au cours de cette période, cette mesure n'aura plus lieu de s'appliquer. • **Si utilisation des transports en commun :** L'entreprise remboursera l'abonnement à 100% sur une période de 12 mois suivant la prise d'effet de la mobilité. En outre, en cas de déménagement au cours de cette période de 12 mois, cette mesure n'aura plus lieu de s'appliquer.

Les mesures d'accompagnement ci-dessus s'appliqueront également aux collaborateurs non concernés par un projet de fermeture de magasin mais dont la mobilité de catégorie 2

FC HG TG

AD

permettrait le repositionnement effectif d'un collaborateur concerné par un projet de fermeture de magasin sur une zone géographique de catégorie 1.

Ce processus de mobilité s'appliquera également en cas de mobilité en cascade (dans la limite de 3 mouvements au total).

2.3 .2 Accompagnement au départ en cas de refus de mobilité

Mobilité de catégorie 1 :

Il est tout d'abord rappelé que l'ensemble des collaborateurs SFR Distribution est soumis à une clause de mobilité dont le champ d'application est conforme aux dispositions légales et jurisprudentielles.
De fait et conformément à ces dispositions, tout refus de mobilité de catégorie 1 expose le collaborateur à l'engagement d'une procédure de licenciement pour **cause réelle et sérieuse.**

Mobilité de catégorie 2 :

A titre exceptionnel et dérogatoire, conformément aux dispositions de l'article L.2254-2 du Code du travail, les parties conviennent du fait que le présent accord se substitue de plein droit aux dispositions contraires et ou incompatibles des contrats de travail portant sur le même objet dans l'hypothèse d'une mobilité géographique de catégorie 2 généré par une fermeture définitive de magasin.

Dans ces conditions, un refus de mobilité de catégorie 2 intervenant du fait d'un projet de fermeture de magasin donnera lieu à la mise en œuvre d'un licenciement sui generis au plus tard dans les deux mois qui suivent le refus exprès du collaborateur.

La procédure applicable sera identique à celle d'un licenciement pour motif personnel non disciplinaire.

Il est convenu que dans cette hypothèse le collaborateur concerné percevra au titre de la rupture de son contrat de travail, les contreparties suivantes :

- une indemnité de licenciement calculée à titre exceptionnel selon les modalités définies ci-dessous,
- une dispense de préavis payé, la durée du préavis sera fonction des dispositions de la convention collective des Commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager,
- une indemnité supplémentaire égale à 2 mois de salaire brut.

Indemnité de licenciement :
L'indemnité est fixée comme suit : à compter de 1 année d'ancienneté révolue, le collaborateur percevra une indemnité égale à :

- 3 % du salaire annuel brut par année complète d'ancienneté, décomptée à partir de la date d'entrée dans l'entreprise et jusqu'à 9 ans d'ancienneté révolus ;
- 4 % du salaire annuel brut par année entière d'ancienneté pour la tranche comprise entre 10 et 25 ans révolus.

FL TG HG

RD.

- En outre, les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficient d'une indemnité complémentaire de 5 % du salaire annuel brut après 10 ans d'ancienneté et de 10 % après 20 ans d'ancienneté.
En tout état de cause, cette indemnité sera plafonnée à 101 % du salaire annuel brut.

Le " salaire annuel brut " à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire brut soumis à charges sociales versé par l'entreprise au cours des 12 derniers mois de présence effective dans l'établissement, y compris pendant les 105 jours premiers jours d'indemnisation en cas de maladie, à l'exclusion des remboursements de frais.

Le montant de l'indemnité de licenciement, toutes majorations confondues, est illustré comme suit :

Ancienneté	Age	
	Moins de 50 ans	50 ans et plus
1 an et plus	3%	3%
2 ans et plus	6%	6%
3 ans et plus	9%	9%
4 ans et plus	12%	12%
5 ans et plus	15%	15%
6 ans et plus	18%	18%
7 ans et plus	21%	21%
8 ans et plus	24%	24%
9 ans et plus	27%	27%
10 ans et plus	31%	36%
11 ans et plus	35%	40%
12 ans et plus	39%	44%
13 ans et plus	43%	48%
14 ans et plus	47%	52%
15 ans et plus	51%	56%
16 ans et plus	55%	60%
17 ans et plus	59%	64%
18 ans et plus	63%	68%
19 ans et plus	67%	72%
20 ans et plus	71%	81%
21 ans et plus	75%	85%
22 ans et plus	79%	89%
23 ans et plus	83%	93%
24 ans et plus	87%	97%
25 ans et plus	91%	101%

Indemnité supplémentaire :

Le collaborateur percevra en sus de l'indemnité de licenciement telles que définie ci-dessus une indemnité complémentaire fixée à 2 mois de salaire brut (fixe + variable) calculée sur la même base que l'indemnité compensatrice de préavis.

Compte personnel de formation :

Par ailleurs, SFR Distribution abondera le compte de compte personnel de formation (CPF) du collaborateur faisant l'objet du licenciement sui generis. Cet abondement n'entrera pas en compte ni dans le calcul des heures créditées annuellement sur le compte ni dans le décompte du plafond d'heures. Cet abondement de 100 heures sera financé sur une base forfaitaire de 30 € par heure.

FC HG TG

FNS

2. 3 .3 Modalités d'accompagnement spécifiques pour les Responsables de Point de Vente (RPV) en cas de fermeture définitive de magasins

Concernant les RPV, il est rappelé les principes suivants :

1. Le RPV sera prioritaire sur tous les postes de RPV à pourvoir au sein de SFR Distribution dès lors qu'il aura fait acte de candidature ;
   1.1 Il est précisé que dans l'hypothèse où le poste cible identifié est occupé par un RPVI (ayant intégré le cursus évolutif depuis au moins 9 mois), la mobilité effective du RPV n'interviendra qu'à l'issue d'un délai minimum de 6 mois, dès lors que ce délai est compatible avec la date de fermeture prévisionnelle du magasin dudit RPV ;
2. Le RPV aura la possibilité de refuser jusqu'à deux propositions de repositionnement (sous réserve du point 4 ci-dessous et à hauteur d'une proposition par semestre dès lors que le projet de fermeture est à plus de 18 mois);
3. Le RPV devra être acteur de sa mobilité en lien avec la Direction des Ressources Humaines ;
4. Si le RPV n'est pas repositionné dans un délai de six mois avant la date de fermeture prévisionnelle de son magasin, la proposition qui lui sera alors adressée s'imposera à lui.

Il est entendu que ces dispositions sont applicables exclusivement en cas de mobilité de catégorie 1 et 2 intervenants dans le cadre d'un projet de fermeture de magasin.

Article 3: Conditions générales d'application de l'accord :

Le présent accord se substitue à l'ensemble des dispositions conventionnelles et des usages ayant le même objet, en vigueur dans l'entreprise au jour de la signature du présent accord.

Il se substitue de plein droit aux clauses contraires ou incomptables des contrats de travail des collaborateurs concernés dès lors qu'ils se trouvent placés dans une situation relevant du champ d'application du présent accord.

3.1 Durée et entrée en vigueur:

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entrera en vigueur à compter du 15 octobre 2018 et prendra fin de plein droit sans tacite reconduction possible au 31 janvier 2020.

Les dispositions du présent accord seront également applicables aux fermetures de magasins d'ores et déjà soumises, à la date de signature du présent accord, à l'avis des instances représentatives du personnel mais non encore effectivement réalisées ainsi qu'à tout projet de fermeture de magasins soumis aux instances représentatives du personnel avant le 31 janvier 2020, dont la fermeture effective interviendrait postérieurement à cette même date.

FC HG TG

3.2 Modalités de révision :

Les demandes de révisions émanant d'une des parties contractantes devront être formulées par écrit. Les discussions devront s'engager dans un délai de 3 mois.

3.3 : Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions des articles L 2231-6 et D 2231-4 du Code du travail, établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour dépôt auprès de la DIRECCTE et au secrétariat du conseil de Prud'hommes.

Le dépôt auprès de la DIRECCTE est opéré via la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L 2231-5-1 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une publication sur la base de données nationale.

FC HG

TG

SFR DISTRIBUTION

Fait à Courbevoie, le 15 OCTOBRE 2018, en 7 exemplaires

Pour la société SFR Distribution :

Françoise DA SILVA
Directrice des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales représentatives :

- **CFDT**, représentée par Angélina MARCOTTE, Drame MOCTAR, et Hakim GOUDJIL

HAKIM GOUDJIL

- **CFE-CGC**, représentée par Farisa CHOUKRANE, Samira BOUCHELLA et Didier SIMONET

FC FARISA CHOUKRANE

- **CFTC**, représentée par Elodie PETON, Jérémy CALVEZ, Claude KING et Thierry GEOFFRIN

THIERRY GEOFFRIN

- **CGT**, représentée par Clara DEFROCOURT, Andreea EPURE, Yoan POUGEOIS et Serge CAUCHY

ANNEXE 1

- **Journée d'immersion**

Après validation par le RRH/ manager de la mobilité et avant acceptation définitive par le collaborateur (signature de l'avenant au contrat de travail), celui-ci pourra effectuer 1 journée d'immersion dans son nouveau service afin de lui permettre d'établir un premier contact avec son futur environnement de travail.

La société d'accueil prendra alors en charge les éléments suivants :

- le billet de transport aller-retour en réservation ou indemnités kilométriques
- le forfait journalier repas pour le déjeuner ,
- 1 nuit d'hôtel en fonction du trajet entre le futur lieu de travail et le domicile du collaborateur

- **Week-end découverte**

Toujours après validation par le RRH/ manager de la mobilité et avant acceptation définitive par le collaborateur (signature de l'avenant au contrat de travail), celui-ci pourra également venir découvrir son nouvel environnement avec sa famille pendant un week-end.

Pendant cette période de reconnaissance « week-end découverte » (d'une durée maximum de 2 nuitées), la société d'accueil prendra en charge les frais occasionnés au salarié et à sa famille.

Pour chaque membre de la famille, les mesures ci-dessous seront applicables :

Transport aller-retour

- Pour le collaborateur, le billet de transport aller-retour en réservation ou indemnités kilométriques
- Pour la famille, le collaborateur se fera rembourser en note de frais sur production des justificatifs originaux

Hébergement, repas

- Hôtel (2 nuits maximum)
- Forfait journalier repas

- **Transport pour la recherche de logement avant ou après la prise de poste :**

En outre, après acceptation définitive (signature de l'avenant au contrat de travail) de la mobilité par le collaborateur, mais avant la date de début effectif de celle-ci, la société d'accueil prendra en charge quatre allers-retours du collaborateur (domicile actuel – futur lieu de travail) afin de faciliter ses démarches de recherche de logement.

- **Mesures d'accompagnement au moment de la prise de fonction**

La société d'accueil prendra à sa charge les frais occasionnés visés ci-dessous durant les 2 mois de la prise de fonction, sous réserve que le collaborateur n'ait pas encore déménagé.

Transport :

- Prise en charge des frais de déplacements sur la base de 4 allers-retours maximum entre le domicile du collaborateur et son nouveau lieu de travail : le billet de transport aller-retour en réservation ou indemnités kilométriques

Hébergement, repas

- Prise en charge du repas du soir pendant la semaine de travail
- Hôtel conformément aux règles en vigueur

FC IIG TG

- **Mesures d'accompagnement dans le cadre de l'installation définitive du collaborateur**

Les mesures d'accompagnement présentées ci-dessous s'appliqueront dans un délai de 12 mois maximum à compter de la prise de poste du collaborateur, ce dernier devant fournir les justificatifs à la DRH dans le mois qui suit l'engagement de la dépense.

Aides au logement

- Déménagement : l'entreprise prendra en charge les frais réels de déménagement du collaborateur vers son nouveau domicile, sur présentation de trois devis remis au Responsable Ressources Humaines, ce montant étant plafonné à 4500€ HT pour la France Métropolitaine. La facture sera établie au nom de l'entreprise.

  Pour un déménagement de France Métropolitaine vers la Réunion et Mayotte ou inversement, ce plafond sera porté à 6500 € HT.

  Pour rappel, le collaborateur bénéficie d'un jour de congé exceptionnel pour déménagement.

- Frais de transport de la famille (au sens du foyer fiscal) pour rejoindre le nouveau domicile : l'entreprise prendra en charge ces frais dans la limite de 400€ HT par personne pour la France Métropolitaine, sur présentation d'une facture.

  Pour la Réunion et Mayotte, ces frais seront pris en charge au frais réel d'un trajet, en classe économique : Réunion/France Métropolitaine ou Mayotte/France Métropolitaine.

- Frais de double loyer : l'entreprise prendra en charge :
  - soit un mois de double loyer (loyer d'origine) dans la limite de 1500 €, sur présentation des 2 baux de départ et d'arrivée et des 2 quittances de loyer concernées (le montant sera proratisé le cas échéant) ;
  - soit les intérêts d'un prêt-relai pendant 6 mois maximum dans la limite de 1500 €.

- Frais liés à la recherche d'un logement : ces frais pourront être imputés sur le Mobili-Pass, sous réserve de faire appel à une agence de relocation travaillant avec les collecteurs Action logement de l'entreprise et sous réserve de respecter les conditions du Mobili-Pass. A défaut, l'entreprise prendra en charge ces frais dans la limite de 750€ HT sur présentation d'une facture.

Prime d'installation

Afin de faciliter l'installation dans le nouveau lieu de résidence, l'entreprise versera sur le bulletin de salaire du collaborateur une prime d'installation dont le montant sera fonction de la taille de la famille :

- 1850 € bruts pour un célibataire sans enfant
- 2850 € bruts pour un couple, ou un célibataire avec une personne à charge
- 400 € brut par personne à charge supplémentaire (au sens fiscal)

Le versement se fera selon les règles URSSAF, à savoir : fournir les justificatifs de domicile ainsi qu'un justificatif de situation familiale.

Par ailleurs, en cas de mobilité géographique de deux collaborateurs en couple, l'entreprise versera une prime d'installation pour le foyer.

Cette prime sera soumise aux cotisations sociales et déclarations fiscales selon les modalités en vigueur à sa date de versement.

FC HG TO

Recherche d'emploi pour le conjoint :

Si le conjoint n'est pas collaborateur du groupe, il pourra bénéficier d'une aide au reclassement par un Cabinet extérieur. Cette aide à la recherche d'emploi du conjoint est prise en charge par l'entité d'accueil sur une durée maximale de 6 mois.

Le Cabinet pourra, sur demande et avant la finalisation de la mobilité, apporter un diagnostic au conjoint sur le marché de l'emploi de la zone géographique envisagée. Cette aide vise à apporter un éclairage le plus complet possible sur la probabilité de trouver un emploi et ainsi garantir le succès de la mobilité de la famille, sans pour autant représenter une obligation de résultat pour la suite.

Si le conjoint est collaborateur du groupe, une mobilité simultanée sera recherchée avec ce dernier dans une zone géographique compatible avec des déplacements quotidiens. La recherche portera sur un emploi similaire à celui qu'il (elle) occupait précédemment dans des conditions acceptables sur le plan familial et compatibles avec les besoins du Groupe. Si un poste similaire n'est pas disponible, l'entreprise recherchera, si le (la) collaborateur(rice) en exprime le souhait, un poste vacant de nature différente compatible avec sa qualification et avec ses contraintes familiales. La mobilité pourra alors être accompagnée d'une formation adaptée.

Frais de garde d'enfant :

Si nécessaire et afin d'aider les collaborateurs ayant un ou des enfants fiscalement à charge de moins de 12 ans, la société remboursera les frais de garde d'enfant à compter de la date de la mobilité et dans la limite d'une durée de 3 mois.

Ce remboursement se fera sur la base du salaire + charges sociales de la personne assurant la garde de(s) enfant(s) après déduction des aides perçues parallèlement (allocation de la CAF, aide de la municipalité ou du Conseil Général ...) et sur présentation des justificatifs appropriés.

Le remboursement sera plafonné au Salaire Minimum Conventionnel prévu par la convention du particulier employeur pour un emploi de catégorie II.

La demande de remboursement et les justificatifs afférents devront parvenir à la DRH dans un délai maximum de 7 mois suivants la mobilité.

Constituant un avantage en nature, la somme remboursée sera soumise aux cotisations sociales et déclarations fiscales selon les modalités en vigueur à sa date de versement.

FC HG TG