

Accord collectif national sur la mobilité inter-entreprises du 25.06.04

Préambule

La mobilité inter-entreprises répond aux objectifs suivants :

- Développer l'identité collective en constituant un facteur de cohésion,
- Renforcer la compétitivité des entreprises de la Branche en fidélisant leurs collaborateurs,
- Constituer un facteur de motivation, par l'élargissement des situations et des contextes,
- Permettre le développement des compétences et des capacités d'adaptation des collaborateurs,
- Favoriser les évolutions de carrière,
- Permettre de répondre à des choix de vie personnelle, dans le cadre des besoins des entreprises.

Dans ces perspectives, les parties signataires s'accordent sur les mesures suivantes destinées à faciliter la mobilité des salariés entre les entreprises de la Branche.

➤ 1- Champ d'application

Le dispositif s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises du réseau mentionnées à l'article 2 de la loi du 25 juin 1999 et leurs organismes communs, ci-après dénommés entreprises.

Les mandataires sociaux sont exclus du champ d'application de l'accord ainsi que les cadres de la CNCE et des organismes communs assimilés aux dirigeants qui remplissent les conditions suivantes :

- assurer des fonctions de direction et être directement rattachés à un membre du directoire,
- participer à la prise des décisions stratégiques concernant la vie de l'entreprise et/ou exercer, dans leur domaine, tout ou partie des prérogatives de l'employeur et en assumer les responsabilités,
- percevoir une rémunération se situant dans le niveau le plus élevé du système de rémunération pratiqué dans l'entreprise.

➤ 2- Objet de l'accord

Le présent dispositif vise à faciliter la mobilité des salariés par la mise en place de règles communes.

Par ailleurs, il présente les mesures d'accompagnement de la mobilité inter-entreprises lorsqu'elle se traduit notamment par un changement de résidence.

Les conditions d'application et la procédure de mise en oeuvre de la mobilité géographique effectuée par le salarié au sein de son entreprise relèvent exclusivement des normes établies au niveau local.

3- Organisation de la mobilité inter-entreprises

3.1 Définition de la mobilité inter-entreprises

La mobilité est caractérisée par le changement juridique d'employeur.

Elle s'accompagne ou pas du changement de résidence principale.

3.2 Principes de la mobilité

La mobilité est basée sur le volontariat. Elle est le résultat de la rencontre entre le besoin d'une entreprise et le souhait de mobilité d'un salarié.

Elle se concrétise donc par une proposition de recrutement de l'entreprise dûment acceptée par les deux parties.

Les entreprises diffusent les offres d'emploi qu'elles souhaitent ouvrir à la mobilité inter-entreprises sur un support consultable dans des conditions fixées par chaque entreprise. Cette consultation a vocation à terme à être accessible par chaque salarié à partir de son poste de travail.

La réponse à une offre d'emploi ou l'envoi d'une candidature spontanée constituent deux modes d'expression du souhait de mobilité d'un salarié. Dans l'un ou l'autre cas, l'entreprise destinataire répond par écrit au courrier du salarié candidat.

Dans l'hypothèse où la demande de mobilité est motivée par des contraintes familiales ou de santé, l'entreprise auprès de laquelle cette demande est exprimée tient compte de ces éléments personnels lors de l'examen de la candidature du salarié.

A profil correspondant, les candidatures aux postes ouverts à la mobilité inter-entreprises des salariés des entreprises comprises dans le champ d'application de l'accord sont prioritaires par rapport aux candidatures externes.

4- Gestion du contrat de travail et des droits afférents

Le changement d'employeur se traduit par la rupture du contrat de travail avec l'entreprise d'origine et la conclusion d'un nouveau contrat avec la nouvelle entreprise.

Les salariés recrutés dans le cadre de la mobilité inter-entreprises ne sont pas soumis à période d'essai.

Une période de détachement peut être convenue entre le salarié et le nouvel employeur afin de faciliter l'intégration du salarié.

La durée du détachement est au plus égale à :

- 1 mois pour les emplois de niveau T1, T2, T3
- 2 mois pour les emplois de niveau TM4, TM5, CM6,

3 mois pour les emplois de niveau CM7, CM8, CM9, CM10.

Cette durée n'est pas renouvelable.

Durant la période de détachement, le salarié bénéficiaire est considéré comme appartenant à l'entreprise d'accueil et son contrat de travail initial est suspendu.

L'une ou l'autre des parties peut décider de mettre fin au détachement en cours, sous réserve de respecter un délai de prévenance de 5 jours ouvrés. Dans ce cas, le salarié réintègre son entreprise d'origine sur un emploi de niveau de classification au moins égal à celui occupé avant la période de détachement dans les conditions contractuelles antérieures au détachement.

Au terme du détachement, le contrat de travail initial est rompu sans exécution d'un préavis de démission et le salarié est définitivement intégré dans la nouvelle entreprise au titre de son nouveau contrat.

Les droits acquis à congés payés constatés à la date de rupture du contrat de travail initial du salarié et la durée d'ancienneté telle qu'elle figure au contrat de travail sont transférés au sein de la nouvelle entreprise.

5- Mesures d'accompagnement de la mobilité

Les mesures décrites aux articles 5.1 et 5.2 s'appliquent en cas de changement de résidence et dans le cadre des principes définis à l'article 3.2. Le bénéfice de ces mesures intervient sous réserve de présentation de justificatifs à la DRH de la nouvelle entreprise.

5.1 En cas de changement de résidence

Les mesures prévues sont applicables lorsque le déménagement intervient dans un délai maximum de 12 mois après expiration de l'éventuelle période de détachement et à compter de l'intégration définitive dans la nouvelle entreprise.

Les frais de déménagement du salarié sont pris en charge par la nouvelle entreprise sous réserve de présentation de trois devis.

Le salarié bénéficie de deux jours de congé exceptionnels et supplémentaires pour procéder au déménagement

Si le salarié conserve le bien immobilier, objet du prêt, sa démission ne modifie pas les conditions du prêt qu'il a contracté avec son entreprise d'origine pour l'acquisition dudit bien.

Les conditions préférentielles de prêt octroyées par la nouvelle entreprise à ses salariés en cas d'achat de résidence principale lui sont immédiatement applicables dès sa prise de fonction ou à l'expiration de l'éventuelle période de détachement.

La possibilité de mise en oeuvre de prêt relais à taux préférentiel doit être étudiée en cas de vente de la résidence principale d'origine et d'achat d'un nouveau domicile.

Le salarié perçoit une prime d'installation au moment du déménagement égale à 2 mois de salaire de base brut mensuel. Le montant total de cette prime ne peut être

inférieur à 20% de la rémunération annuelle minimale du niveau de classification TM4.

5.2 Mesures complémentaires

Elles sont attribuées lorsque la mobilité est initiée par l'entreprise au regard de ses besoins.

Elles ne sont pas applicables en cas de mobilité intervenant entre entreprises de la région Ile de France.

Une indemnité de double résidence, établie sur la base du prix d'un studio situé sur le territoire de la nouvelle entreprise, est versée sur une période maximum de 9 mois à partir de la prise de fonction dans la nouvelle entreprise. Elle cesse d'être versée à l'issue de cette période de 9 mois ou dès le déménagement réalisé s'il intervient avant ce terme.

Le salarié bénéficie chaque semaine du financement d'un aller/retour entre son domicile principal et son lieu d'activité selon les modalités en vigueur dans la nouvelle entreprise pendant une période maximum de 9 mois. Cette prise en charge cesse à l'issue de cette période de 9 mois ou dès le déménagement réalisé s'il intervient avant ce terme.

La nouvelle entreprise propose si nécessaire les services d'un cabinet spécialisé d'aide à la recherche d'emploi du conjoint sur une période limitée à 9 mois.

5.3 Formation

Si nécessaire, une formation est proposée au salarié afin de favoriser sa prise de fonction dans la nouvelle entreprise.

6 - Date de mise en oeuvre

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} juillet 2004.

7 - Nouvelles dispositions

Les parties conviennent que le présent accord se substitue aux textes nationaux en vigueur ayant le même objet et avis de la commission paritaire nationale ayant le même objet.

L'article 78 des dispositions statutaires est supprimé.

8 - Demande de révision et dénonciation

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément à l'article L 132-7 du code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues à l'article L 132-8 du code du travail sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

9 - Dépôt de l'accord

Le texte de l'accord sera déposé par la CNCEP en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris.

Un exemplaire de ce texte sera également remis au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

la CNCEP

et, d'autre part,

le syndicat CFTC
le syndicat FO
le syndicat SNE CGC
le Syndicat Unifié