

ACCORD SUR LES REGLES DE MOBILITE EN METROPOLE AU SEIN DE LA SOCIETE THOMSON GRASS VALLEY France

Article 1 – Objet de l'accord

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés de la Société Thomson Grass Valley France.

Il fixe les conditions de mobilité d'un salarié de la Société en cas de mutation géographique d'un établissement de Thomson Grass Valley France vers un autre établissement de la Société situé dans un bassin d'emploi différent.

Les mutations hors métropole font l'objet d'un contrat particulier passé entre le salarié et Thomson SA dans le cadre des règles d'expatriation fixées par le Groupe.

Article 2 – Procédure de mutation

La proposition de mutation qui entraîne le déplacement du lieu de travail dans un autre établissement de la Société doit faire l'objet d'un écrit de la part de la Direction. Cet écrit doit comporter le descriptif de l'emploi proposé, les conditions d'accompagnement de la mobilité, la date de mutation, ainsi qu'un délai de réflexion conforme aux dispositions conventionnelles.

Le transfert est effectif, après accord du salarié sur la proposition de mutation, dès la date convenue dans celle-ci.

Le Service Ressources Humaines en charge de la mobilité est celui de l'établissement qui accueille le salarié.

Article 3 – Voyage de reconnaissance

- Un voyage de reconnaissance est institué pour permettre au salarié et à sa famille de découvrir le futur environnement personnel.
Les frais liés à ce voyage sont gérés dans le cadre de la politique de déplacement de la Société étendue à l'ensemble de la famille et avalisée au préalable par le Service Ressources Humaines en charge de la mobilité.
- En cas de déplacement par transport en commun, un véhicule peut être loué sur place par la Société pendant toute la durée de la présence sur le nouveau site.


PML CL

- Durée du voyage de reconnaissance : 3 jours à raison de 1 ou 2 jours ouvrés accolés globalement ou partiellement à un week-end.
En cas de formalité particulière nécessitant un deuxième voyage (formalités immobilières) les modalités seront définies au préalable par la Société.
- Dans la mesure du possible, le voyage de reconnaissance devra coïncider avec un déplacement professionnel.

Article 4 – Frais de déménagement

Les frais de déménagement sont remboursés au réel après approbation par la Société de l'un des 3 devis présentés par le salarié.

Dans la mesure du possible, la facture sera réglée directement par la Société au transporteur.

La Société n'est pas responsable des dommages aux biens survenant pendant le déménagement. Il appartient au salarié de fixer, dans le cadre de son contrat avec le déménageur, les modalités d'assurances de ses biens.

Pour le déménagement, un congé de 3 jours est accordé au moment de la réalisation de l'évènement.

Le trajet du déménagement du salarié et de sa famille est pris en charge par la Société dans les conditions fixées à l'article 3.

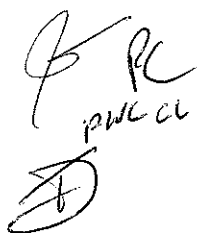
Article 5 – Frais liés à la mobilité

- Les frais liés à l'estimation, le conseil personnalisé, la mise en location ou la mise en vente du logement précédent sont pris en charge par la Société après validation du Service Ressources Humaines.
- Sur demande du salarié une avance sur caution sera consentie. Si celle-ci ne peut être octroyée dans le cadre du 1% logement, la Société la prendra en charge. Les modalités de remboursement seront fixées par accord avec la Société sans pouvoir dépasser un échéancier de 12 mensualités consécutif à une franchise de 3 mois.
- Une prime d'installation destinée à couvrir les frais liés à la mobilité sera versée sur présentation de justificatifs.

Son montant est égal à :

- 4 500 euros pour un salarié + 1 500 euros par enfant à charge (plafonné à 7 500 euros)

Dans le cas de salariés vivant en couple, cette prime d'installation n'est attribuée que pour un salarié.

Handwritten signature and initials, possibly 'PC' and 'PWC CI'.

En application de la réglementation actuelle, pour que la prime d'installation ne soit pas soumise à cotisations et imposition, le salarié devra remettre au Service Ressources Humaines les factures justifiant les frais d'agence pour la location (exception faite de la caution), frais de branchement EDF, téléphone, eau, frais de réexpédition du courrier, frais d'immatriculation et ceux indispensables pour rendre habitables le logement sous réserve de l'acceptation par l'URSSAF. Dans le cas où un salarié habitait précédemment dans un meublé, les frais d'acquisition de mobilier pourront être imputés sur la prime d'installation. La prime d'installation qui n'aura pas fait l'objet d'un justificatif au plus tard dans les 9 mois suivants le déménagement sera déclarée sur le bulletin de paie comme avantage en nature.

- Ecart significatif de loyer : en cas de différence significative entre le montant de l'ancien loyer et le nouveau, la Société pourra proposer une mesure de compensation temporaire qui ne pourra excéder une période de 18 mois.
- La Société assistera le salarié dans la constitution de son dossier permettant de bénéficier des aides financières liées à une transaction immobilière fournies par le CIL.

Article 6 – Période de transition

En cas de déménagement décalé par rapport à la date effective de mutation, une période de transition dont la durée ne peut excéder 3 mois est instituée.

Un aménagement de la durée de la période peut être fait en accord avec le Service Ressources Humaines en charge de la mobilité pour tenir compte de difficultés particulières liées à la recherche d'un nouveau logement.

Pendant la période de transition, le salarié qui se rend sur son nouveau lieu de travail est considéré en mission. Les frais sont pris en charge par la Société. Celle-ci peut décider une solution d'hébergement moins coûteuse que l'hôtel tout en garantissant un confort équivalent.

La Société prend également en charge le coût d'un aller-retour hebdomadaire pour permettre au salarié ou à son conjoint ou assimilé de rentrer à son domicile.

Aucune dépense d'hôtel ou de restauration ne sera prise en charge pendant le week-end sauf dans le cadre des dispositions de l'article 3.

En cas de double résidence, la Société compensera sur présentation de justificatifs le coût de l'ancienne résidence (loyers, mensualités, taxe foncière pour la période à venir) pendant un délai maximum de 3 mois.

La Société prendra également en charge le coût d'un garde meuble pendant 3 mois maximum sur justificatif ainsi que les coûts de transfert à l'habitation finale.

PL
PM/CL
AD

Article 7 – Dispositions complémentaires

- Aide à la recherche d'un logement : quelque soit la solution retenue (location ou achat), le salarié bénéficiera de l'assistance du Service Ressources Humaines et d'un organisme spécialisé dans la mobilité géographique.

Celui-ci pourra proposer toutes mesures destinées à faciliter la recherche sur place.

- Aide à la recherche d'un emploi pour le conjoint : le conjoint devra établir par justificatif (attestation de l'employeur, bulletin de salaire) sa situation de salarié avant la mutation.

La Société propose l'alternative suivante :

- soit la prise en charge et l'accompagnement du conjoint par un consultant spécialisé dans le reclassement pendant une durée de 6 mois prolongeable après bilan de la première période,
- soit le versement d'une indemnité forfaitaire nette de charges fiscales et sociales égales à 5 500 euros.

Article 8 – Garantie d'Emploi

La Société mettra en œuvre toute action de mutation/reclassement destinée à éviter la perte d'emploi d'un salarié nouvellement muté dans un nouvel établissement appartenant à l'Entreprise. Si malgré ces actions ou en cas d'impossibilité de solution alternative le salarié muté fait l'objet d'une mesure de licenciement, il bénéficie d'une indemnité supplémentaire destinée à couvrir le préjudice subi aux conditions suivantes :

- licenciement pour motif autre que faute grave ou fermeture de site (sauf délocalisation totale),
- le salarié a effectivement déménagé sa famille (domicile, conjoint, enfants) pour s'installer à proximité du nouveau site.

L'indemnité nette de charge sociale et fiscale est calculée sur la base du différentiel salaire de base mensuel net après impôt moins l'allocation nette versée par les ASSEDIC.

Cette indemnité versée pendant 30 mois est plafonnée à :

- date de mutation >>> départ avant 6 mois 18 500 euros
- date de mutation >>> départ entre 6 et 12 mois 15 500 euros
- date de mutation >>> départ entre 12 et 18 mois 11 000 euros
- date de mutation >>> départ entre 18 et 24 mois 6 100 euros
- date de mutation >>> départ entre 24 et 30 mois 1 600 euros

L'indemnité sera versée en une fois au moment de l'établissement du solde de tout compte.

FRL
pu. u
D

Article 9 – Durée et publication de l'accord

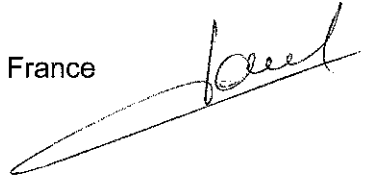
Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de signature. Cet accord annule les accords, règles ou usages existant antérieurement à sa signature concernant la mobilité géographique.

A l'issue d'une période de 3 ans un examen/bilan sera fait entre les parties signataires à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires.

Le présent accord sera déposé par la Direction auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Saint Quentin en Yvelines ainsi qu'auprès du secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Poissy.

Fait à Conflans Sainte Honorine, le 3 Avril 2008

Pour la Direction de THOMSON GRASS VALLEY France
Madame Catherine JAUBERTIE
Directeur des Ressources Humaines



Pour la CFDT représentée par
Monsieur Pascal LAREUR
Délégué Syndical Central CFDT - THOMSON GRASS VALLEY France



Pour la CFE-CGC représentée par
Monsieur Philippe LELAY
Délégué Syndical Central CFE-CGC - THOMSON GRASS VALLEY France



Pour la CGT représentée par
Monsieur Dominique JEGOU
Délégué Syndical Central CGT - THOMSON GRASS VALLEY France



Pour FO représentée par
Monsieur Christian LALIAT
Délégué Syndical Central FO - THOMSON GRASS VALLEY France

