

**ACCORD RELATIF AU
DEVELOPPEMENT DE LA MOBILITE
INDIVIDUELLE AU SEIN DU
GROUPE SCHNEIDER ELECTRIC
EN FRANCE**

Préambule

Le Groupe Schneider Electric évolue dans un environnement économique et commercial international en mutation de plus en plus rapide. L'Entreprise se doit donc encore plus qu'avant de faire preuve de réactivité pour s'adapter et ainsi pour sauvegarder les emplois et améliorer sa compétitivité.

C'est dans ce contexte que les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe et la Direction ont décidé d'ouvrir des négociations afin de réviser l'accord du 16 janvier 2004 relatif au développement de la mobilité individuelle au sein du Groupe Schneider Electric en France.

Ces négociations, ouvertes le 4 octobre 2012, ont abouti, à l'issue de 5 réunions, à la conclusion du présent accord de révision.

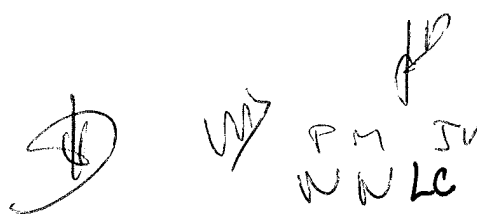
Dans cet environnement, les parties signataires considèrent que la gestion des ressources humaines doit, tant aux différentes périodes de la vie professionnelle des salariés que dans les diverses circonstances économiques que traverse l'Entreprise, pouvoir répondre aux objectifs suivants :

- offrir aux salariés qui le souhaitent des possibilités d'évolution professionnelle attractives,
- apporter une contribution significative à la sauvegarde de l'emploi,
- apporter à l'Entreprise les souplesses de fonctionnement et les compétences nécessaires à une gestion rentable de son activité.

Le présent accord exprime la volonté des parties signataires de mettre en place au niveau du Groupe un accord favorisant la mobilité qui s'applique à l'ensemble des entités implantées en France.

En effet, définir au niveau du territoire français, donc au niveau du Groupe, des moyens et des dispositions communes et partagées pour accompagner la mobilité est apparu aux parties signataires comme un thème de négociation répondant aux intérêts communs de la collectivité des salariés en France.

Cet accord s'applique à toute mobilité individuelle s'inscrivant dans le cadre de la gestion d'un parcours professionnel. Ces mobilités individuelles sont basées sur le principe du volontariat, à partir des postes proposés par l'Entreprise (fonction management et fonction RH).

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. There are several distinct marks, including what appears to be a large stylized 'S' or 'D' on the left, and a cluster of initials and signatures on the right, including 'PM', 'SU', 'W', 'N', and 'LC'.

Chapitre 1 – Les principes de gestion de la mobilité individuelle

Article 1.1 - la mobilité au service de SCHNEIDER ELECTRIC et de ses salariés

Le présent accord ne traite que la mobilité individuelle demandée par le salarié et acceptée par l'Entreprise ou demandée par l'Entreprise et acceptée par le salarié.

1.1.1 Définition et champ d'application

Par mobilité, au titre du présent accord, il convient d'entendre la mutation professionnelle et/ou géographique constituée par un changement d'affectation au sein du Groupe Schneider Electric accompagné d'un changement significatif du lieu de travail du salarié, tel que défini par l'Annexe au présent accord, et/ou d'un changement de statut.

Le changement significatif du lieu de travail précité implique, soit un changement du lieu du domicile du salarié (déménagement), soit un éloignement géographique de ce domicile initial par rapport à ce nouveau lieu de travail.

Ce changement d'affectation constitue une modification du contrat de travail, sauf dans le cas d'application d'une clause contractuelle de mobilité lorsqu'il s'agit seulement de transfert du lieu de travail. Il peut ou non comporter un changement d'emploi selon le nouveau poste offert.

Ce changement d'affectation, lorsque le nouveau poste se situe au sein d'une autre Société que celle de départ, entraîne une novation du contrat de travail, et par conséquent modification du statut applicable.

Sont exclus du présent texte les changements d'affectation, même acceptés par l'Entreprise, quand l'initiative de la mutation vient du salarié, en vue de satisfaire des exigences personnelles d'ordre familial. De même, dans le cas spécifique d'une mutation consécutive à une faute grave du salarié (mutation disciplinaire), ce texte ne s'applique pas.

Dans ces deux derniers cas, des modalités particulières d'accompagnement du changement d'affectation seront définies par l'Entreprise.

Les missions ne sont pas concernées par cet accord. En effet, une mission est caractérisée par un aménagement temporaire du lieu et/ou du poste de travail, ce qui la différencie de la mobilité visée au présent accord.

Le présent accord concerne toute mobilité individuelle de gestion de carrière intervenant au sein d'une même Société, ou entre les Sociétés du Groupe Schneider Electric situées en France métropolitaine, quel que soit le niveau de poste / la catégorie professionnelle auquel / à laquelle le salarié appartient.

1.1.2 La mobilité est un élément essentiel de la gestion individuelle des Ressources Humaines

Cet accord, en ayant comme champ d'application toutes les Sociétés du Groupe Schneider Electric en France, vise à être un élément de cohésion pour le Groupe dans la mesure où elle renforce l'identité collective et permet la diffusion d'une culture commune. L'objectif de cet accord consiste donc à permettre une égalité de traitement pour chaque salarié du Groupe concerné par une mobilité.

1.1.3 La mobilité est un outil de management

La hiérarchie a pour mission de faire évoluer les salariés de ses équipes. A ce titre, elle doit en permanence favoriser la mobilité professionnelle de ses collaborateurs et chercher à apporter des réponses positives aux salariés qui ont exprimé un souhait de mobilité. C'est pourquoi un Responsable Hiérarchique ne pourra en aucun cas s'opposer à la mobilité d'un de ses collaborateurs lorsque la candidature de ce dernier aura été retenue, sauf si son ancienneté dans le poste est inférieure à trois ans.

Par ailleurs, la volonté des Entreprises du Groupe est d'encourager et de favoriser la mobilité des salariés concernés et d'aplanir les difficultés financières et logistiques liées à la mobilité géographique.

Article 1.2 - la mobilité constitue pour les salariés et pour la société une source de souplesse et de développement

La mobilité, telle qu'envisagée dans le présent accord, permet d'offrir aux salariés des possibilités de parcours professionnel attractives tout en restant dans la même société ou le même Groupe.

En effet, la mobilité individuelle, dès lors qu'elle est demandée et/ou acceptée par le salarié, permet de maintenir la motivation, d'accroître la capacité des personnes à exercer un emploi par l'acquisition de compétences nouvelles et par le développement de ses capacités d'adaptation.

Elle apporte également à l'Entreprise de la souplesse dans son fonctionnement, indispensable pour assurer son développement et optimiser les besoins liés à son activité.

Article 1.3 - la mobilité au service de l'Emploi

La mobilité renforce la solidarité entre les différentes entités et/ou Sociétés du Groupe Schneider Electric en France, en permettant de résoudre l'adéquation emploi / ressources. Dans ce sens, la Direction veillera à prendre toutes les mesures nécessaires afin que toutes les candidatures des salariés du Groupe Schneider Electric, rentrant dans le cadre de la mobilité, soient traitées prioritairement avant tout recrutement extérieur.

Article 1.4 - la transparence

La mobilité se place sous le signe de la transparence :

Les salariés ont accès à toutes les informations sur l'ensemble des postes ouverts à la mobilité dans le Groupe en France, au moyen des supports existants dans les différentes unités : annonces affichées, journaux spécialisés. Des directives seront données afin que tous les postes soient effectivement publiés (sauf exclusion ci-dessous).

Les salariés peuvent se renseigner sur les postes à pourvoir susceptibles de les intéresser auprès des Ressources Humaines ou de leur hiérarchie.

Les Sociétés du Groupe communiquent entre elles en totale transparence sur les profils nécessaires et les compétences professionnelles requises des candidats.

Les seules exclusions concernent :

- Les postes à pourvoir permettant d'informer indirectement nos concurrents sur nos axes de développement,

- les postes de Dirigeants et certains postes d'expertise.

Article 1.5 - la confidentialité

La démarche initiale d'un projet de mobilité peut se placer sous le signe de la confidentialité.

Dans ce cas, les demandes de renseignements d'un salarié auprès des Ressources Humaines se font en toute confidentialité.

La confidentialité est une composante normale de la démarche de mobilité. Les responsables hiérarchiques doivent en tenir compte dans la gestion de leurs équipes.

Chapitre 2 - La mise en œuvre de la mobilité

Article 2.1 - préparation et suivi de la mobilité

La mobilité est l'un des moyens, pour le salarié, de son développement professionnel dans le cadre de la gestion du personnel, et pour l'Entreprise de la régulation de l'emploi.

La réalisation des mobilités suppose une préparation personnelle, professionnelle et familiale, ainsi qu'un échange clair entre la personne intéressée, les responsables hiérarchiques actuels et futurs, et la fonction Ressources Humaines.

Cet échange doit concerner :

- l'examen de l'adéquation entre les capacités et compétences du salarié intéressé et les exigences du nouveau poste,
- l'explication tant des conséquences de la mutation sur les conditions de rémunération, sur l'évolution professionnelle et sur le statut le cas échéant, ainsi que sur l'indemnisation des contraintes de la mobilité géographique,
- la prise en compte des répercussions de la mobilité sur la situation professionnelle et familiale.

Une fois la mutation réalisée, le salarié concerné par une mobilité bénéficiera d'un suivi particulier, effectué par la hiérarchie et la fonction Ressources Humaines. Ce suivi sera formalisé par deux rencontres systématiques, fixées respectivement à 3 et 6 mois après la prise effective de poste.

Article 2.2 - le contrat de travail

Lorsqu'une mobilité, d'une Société du Groupe vers une autre, ou d'un établissement vers un autre dans la même Société, est décidée, elle devra être formalisée, conformément aux dispositions ci-dessous. A cet effet, les conditions de mise en œuvre de la mutation, ainsi que, le cas échéant, les conditions d'accompagnement de la mobilité géographique, sont précisées au salarié par écrit.

2.2.1 En cas de changement de Société

Le contrat de travail initial du salarié fera l'objet d'une novation par changement d'employeur dans le cadre d'une mutation concertée passée entre le salarié et les deux Entreprises concernées.



Handwritten notes: PM, IV, LC, and other initials.

Le document, établi par le secteur d'accueil en concertation avec l'entité d'origine, définit le cadre juridique dans lequel le salarié exercera ses nouvelles fonctions.

2.2.2 En cas de mobilité entre deux Etablissements d'une même Société

Un avenant au contrat de travail est rédigé lorsqu'il y a modification d'un élément du contrat de travail, par changement du poste ou de l'emploi ou du lieu de travail.

Les documents ci-dessus sont remis au salarié avant toute acceptation formelle de sa mobilité.

Article 2.3 – Le parcours d'évolution professionnelle

En principe, le « parcours d'évolution professionnelle » est mis en place, au sein du Groupe Schneider Electric, dans le cadre d'une mobilité professionnelle entraînant un changement de métier. Toutefois, dans le cadre du présent accord, les parties conviennent d'étendre le bénéfice du « parcours d'évolution professionnelle » en cas de mobilité géographique n'entraînant pas nécessairement de changement de métier.

Les modalités de mise en œuvre de ce parcours sont déterminées dans le cadre de l'annexe au présent accord.

Article 2.4 - garanties relatives à la rémunération

La mobilité d'un salarié ne peut, à elle seule, entraîner l'augmentation de sa rémunération et l'évolution de sa classification. Aussi, afin de prendre une décision salariale adaptée à la situation du salarié, il conviendra d'apprécier l'écart éventuel entre la nouvelle et l'ancienne fonction notamment en termes de niveau de responsabilité et de compétences requises.

La mutation professionnelle intervenant entre entités appartenant à une même structure juridique appartenant au Groupe Schneider Electric n'a pas pour conséquence de modifier les éléments qui constituent la rémunération, à l'exception éventuelle des primes liées aux conditions de travail ou à l'horaire.

La situation est différente quand la mutation professionnelle se réalise entre deux sociétés juridiquement distinctes. En effet, ce type de mutation conduit à un changement de statut et donc à un changement des éléments composant la rémunération annuelle brute.

Dans tous les cas, l'Entreprise ou l'établissement d'accueil reprend, au minimum, la rémunération annuelle brute telle qu'elle est au moment de la signature de l'accord de mutation concertée ou de l'avenant au contrat de travail.

Cette rémunération annuelle brute comprend :

- La partie individuelle fixe de la rémunération, c'est-à-dire le salaire de base et la prime d'ancienneté pour les salariés en bénéficiant, ainsi que les primes annuelles, treizième mois par exemple. Les primes liées au poste de travail ne sont pas prises en compte.
- Le bonus cible, pour les Cadres concernés, (si un bonus est attribué à l'arrivée du salarié dans son nouveau poste, ce ne peut pas être au détriment du salaire de base).

Cette rémunération annuelle garantie sera reconstituée par application des éléments ou avantages spécifiques de la structure des rémunérations de la Société d'accueil. Elle évoluera ensuite selon les règles propres à cette Société.

En cas de mobilité intervenant entre deux Sociétés juridiquement distinctes, en cours d'exercice d'application d'un accord de Participation et/ou d'Intéressement, il sera procédé à une évaluation de ce que le salarié aurait reçu au titre des parts variables de sa Société d'origine pour l'ensemble de l'exercice et ce qu'il aura réellement reçu pour ce même exercice, au prorata du temps passé, selon les systèmes applicables dans la Société d'origine et la Société d'accueil.

L'écart négatif éventuel sera compensé sous forme d'une prime. Il sera procédé de la même manière pendant le second exercice suivant celui de la mobilité.

Afin de palier la perte du bénéfice de l'abondement, les salariés mutés qui placeront leur Intéressement et/ou Participation de la Société de départ dans le Plan d'Epargne Groupe, pourront demander une avance sur salaire afin d'effectuer un versement volontaire au titre de la Société d'accueil et ainsi obtenir l'abondement correspondant, selon les règles en vigueur au sein de celle-ci.

Les modalités d'application pratiques des deux alinéas précédents seront détaillées dans le cadre d'un courrier accompagnant la convention de mutation concertée.

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, la mutation concertée d'un salarié vers une autre entité du Groupe ne constitue pas un cas de déblocage anticipé des sommes investies dans le PEG.

Article 2.5 - l'ancienneté

En cas de mutation entraînant un changement de Société, l'ancienneté acquise par le salarié dans son Entreprise d'origine, au moment de la signature de la convention de mutation concertée, sera reprise par la Société d'accueil et mentionnée dans le nouveau contrat de travail.

Article 2.6 - organisation du travail, congés et jours de RTT

En cas de mutation intervenant entre des Sociétés juridiquement distinctes, le salarié devra, à compter de son entrée en fonction dans sa nouvelle entité, se conformer à l'ensemble des règles de la Société d'accueil applicables en matière de durée et d'organisation du temps de travail. Ainsi, le salarié bénéficiera des droits à congés payés légaux et conventionnels, des jours fériés, et autres modalités d'organisation du travail en vigueur dans sa nouvelle entité d'accueil, sans pouvoir réclamer le maintien des règles dont il bénéficiait à ce titre dans son entité d'origine.

De même, dans le cas où l'établissement d'accueil du salarié, bien qu'appartenant à la même Société, applique des modalités d'organisation du temps de travail différentes de celles de son établissement d'origine, il devra se conformer aux dispositions de son nouvel établissement dès sa prise effective de poste.

Les congés payés acquis dans la Société d'origine et non pris avant le changement d'affectation seront versés au salarié sous forme d'indemnité compensatrice au moment du départ. Toutefois, lors de l'arrivée du salarié dans sa nouvelle entité, le salarié pourra, à sa demande, prendre tout ou partie des jours qui lui ont été payés par son ancienne entité, sous forme de congé non rémunéré (sans que ces congés n'affectent les droits à CP futurs dans la société d'accueil ou ne soient pris en considération comme absentéisme pour l'application d'avantages sociaux).

Dans le cas où l'Entreprise d'origine accorde à ses salariés des J.R.T.T., dans le cadre de son aménagement du temps de travail, le salarié muté devra impérativement prendre l'ensemble des jours acquis avant son départ dans la nouvelle entité.

Sans préjudice des dispositions spécifiques prévues par les accords d'Entreprise relatifs à la mise en place d'un Compte Epargne Temps, les droits acquis par le salarié dans son entité de départ suivront le régime suivant en fonction des hypothèses :

- lorsque l'entité d'accueil est couverte par un accord ayant mis en place le compte épargne temps, les droits peuvent être soit transférés, soit liquidés.

- En cas de transfert, celui-ci fait l'objet d'un accord écrit entre l'entité de départ, l'entité d'arrivée et le salarié. La gestion du compte transféré s'effectue alors conformément aux règles prévues par l'accord de l'entité d'accueil.
- En cas de liquidation, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis dans l'entité de départ, déduction faite des charges sociales dues par le salarié.
- Lorsque l'entité d'accueil n'est pas couverte par un accord ayant mis en place le compte épargne temps, les droits sont obligatoirement liquidés. Dans ce cas, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis dans l'entité de départ, déduction faite des charges sociales dues par le salarié.

Les dispositions ci-dessus relatives aux droits acquis au titre d'un Compte Epargne Temps sont arrêtées en l'état actuel de la législation applicable et pourront être revues en cas d'évolution de celle-ci.

Article 2.7 - formation professionnelle

2.7.1 La formation : outil privilégié d'accompagnement de la mobilité

La formation est un outil privilégié d'accompagnement de la mobilité. Il appartient, en conséquence, à l'unité d'accueil, en liaison avec l'unité d'origine, de prévoir les actions qui pourraient être nécessaires pour accompagner la prise de fonction. En cas de formation engagée dans la Société d'origine, celle-ci sera terminée dans la Société d'accueil sauf avis contraire concerté.

2.7.2 Mise en œuvre des actions de formation

La mise en œuvre de ces actions pourra, selon les cas :

- soit être anticipée, en étroite coopération avec la hiérarchie d'origine et la fonction Ressources Humaines, alors même que le salarié occupe encore sa fonction actuelle ;
- soit se dérouler après que le salarié ait quitté son ancienne fonction mais avant qu'il n'occupe la nouvelle ; cette formule convient en particulier lorsque les actions de formations décidées nécessitent une absence à temps plein d'au moins 2 semaines ;
- soit accompagner la prise de la nouvelle fonction, selon un calendrier déterminé par la hiérarchie d'accueil.

Ces formations feront l'objet d'un accord formalisé et signé entre les 2 Sociétés et le salarié, et l'avancement de leur réalisation devra être abordé lors de chacune des rencontres fixées en vertu de l'article 2.1 ci-dessus (suivi de la mutation).

Article 2.8 - les conditions générales d'accompagnement de la mobilité géographique

Afin de faciliter la mobilité géographique des salariés, le présent accord met en place pour l'ensemble des Sociétés appartenant au Groupe Schneider Electric en France des conditions destinées à valoriser l'effort de mobilité des salariés et à en faciliter les mouvements géographiques.

Ces conditions générales sont énoncées dans l'annexe jointe au présent accord. Les parties conviennent que ces dispositions ont été arrêtées conformément à la réglementation applicable à la date de sa signature et que notamment, le traitement social des sommes versées ou aides prévues pourra être modifié en cas d'évolution législative et réglementaire.

Dans cette hypothèse, les signataires du présent accord conviennent de se réunir afin de vérifier que l'équilibre financier de l'accord n'est pas remis en cause. En cas de déséquilibre constaté, les présentes dispositions pourront être révisées.

Article 2.9 - retraite et prévoyance

Conformément à la politique développée au sein du Groupe Schneider Electric depuis 1995 en matière de retraite et prévoyance, et en ce qui concerne plus particulièrement les retraites compte tenu des directives données par les organismes de retraite complémentaire pour augmenter les taux de cotisations obligatoires, une harmonisation des systèmes appliqués dans les différentes Sociétés du Groupe est globalement intervenue et sera poursuivie en tant que de besoin selon les possibilités offertes par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Toutefois, en matière de prévoyance, en cas de mutation réalisée entre deux Sociétés juridiquement distinctes entraînant des taux de cotisations différents, il est convenu que s'il existe un écart entre les taux de cotisations (part employeur) versées au titre des régimes complémentaires, cet écart sera compensé par une prime ; cette prime se réduira au fur et à mesure des homogénéisations entre les différents systèmes appliqués.

Article 2.10 - fin de carrière

Concernant les éventuels droits à Congé de Fin de Carrière ou à toute autre indemnité spéciale de retraite existant dans les différentes Sociétés du Groupe, il est convenu que pour les salariés âgés de 50 ans et plus, et ayant au moins 15 ans d'ancienneté au moment du départ de leur Entreprise d'origine, une comparaison sera effectuée, dans la perspective de leur départ en retraite, entre le régime de la Société de départ et celui de l'Entreprise d'accueil, sur la base de l'ancienneté totale du salarié. La solution la plus avantageuse pour le salarié sera retenue.

Toutefois, compte tenu des évolutions fréquentes de la législation en matière de retraites, et dans le cas où des modifications interviendraient dans les systèmes de retraite actuellement en vigueur au sein du Groupe Schneider Electric, les parties acceptent que des adaptations aux dispositions ci-dessus soient réalisées par un ou des accords séparé(s) intervenant ultérieurement.

Article 2.11 - plan d'épargne

En cas de mutation intervenant entre deux Sociétés juridiquement distinctes, les droits acquis inscrits sur le Plan d'Epargne au titre de la société de départ sont maintenus dans la société d'accueil. Les démarches administratives liées au transfert des droits inscrits aux Fonds Communs de Placement se rapportant au Plan d'Epargne Groupe seront effectuées par l'entreprise d'accueil auprès des organismes gestionnaires.

Chapitre 3 - Dispositions diverses

Article 3.1 - suivi et renouvellement de l'accord

3.1.1 Durée

Ce présent accord sera applicable à partir de sa signature à l'ensemble des Sociétés du Groupe Schneider Electric en France et pour une durée indéterminée pour les situations de mobilité visées dans les dispositions présentes.

3.1.2 Clause de rétroactivité

En application des dispositions de l'article 2.1.1.2.2 « Construire le parcours professionnel et faciliter la mobilité interne » de l'accord de Gestion Prévisionnelle de Emplois et des Compétences du 2 juillet 2012, pour toute mutation intervenue à compter du 1^{er} août 2012 et entrant dans le champ d'application du précédent accord relatif à la mobilité conclu le 16 janvier 2004, il sera procédé à une comparaison entre les avantages de même nature prévus par le précédent et le présent accord relatif à la mobilité.

Si après comparaison effectuée conjointement par le salarié concerné et son RHBP, les dispositions du présent accord s'avèrent globalement plus favorables, celles-ci s'appliqueront rétroactivement aux mutations concernées. Il sera alors procédé aux régularisations nécessaires par voie contractuelle.

3.1.3 Révision

Toute modification fera l'objet d'un avenant négocié avec l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe.

En cas de modification, un avenant de révision sera élaboré.

Article 3.2 - information des salariés

Afin de faciliter l'accès de tous les salariés à la connaissance des principes et conditions de la mobilité, le présent accord sera diffusé à l'ensemble des salariés du Groupe.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature on the left and several smaller initials and signatures on the right.

Article 3.3 - dépôt légal

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre compétents eu égard au siège de la Société dominante du Groupe, conformément à l'Article L.2231-6 du Code du Travail.

Dès son entrée en vigueur et conformément à l'article L.2261-8 du Code du Travail, il se substitue de plein droit aux dispositions de l'accord du 16 janvier 2004 qu'il modifie, sous réserve de l'application de l'article 3.1.2.

Il comporte onze pages, numérotées de 1 à 11, et une annexe de 14 pages.

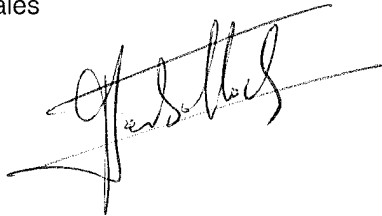
Sa signature est intervenue le *Mars 2013* à Rueil Malmaison entre les représentants de la Direction de Schneider Electric et les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe.

Pour la Direction de Schneider Electric Territoire France

Mme Laure COLLIN
Directrice des Ressources Humaines Territoire
France



M. Vincent LE BOLLOC'H
Directeur Stratégie, Innovation sociale et Affaires
sociales



Pour les Organisations Syndicales représentatives

CFDT

M. *Koua Aloyk Sidie*

M.

CFE-CGC

M. *JACQUAT Dominique*

M.

CGT

M. *M'NIOLA Noël*

M. *VERMAY Jean*

FO

M. *Patrick MOUTIER*

M.

**ANNEXE A L'ACCORD RELATIF AU DEVELOPPEMENT
DE LA MOBILITE INDIVIDUELLE AU SEIN DU
GROUPE SCHNEIDER ELECTRIC
EN FRANCE**

Article 1 : Mutations professionnelles ouvrant droit aux dispositions de l'Annexe

1.1 Cas général

Les dispositions fixées par la présente Annexe à l'Accord de Groupe relatif à la mobilité individuelle sont applicables aux mutations professionnelles visées à l'article 1.1.1 de l'Accord lorsqu'elles entraînent un changement significatif du lieu de travail pour le salarié.

Sont à ce titre visées, au sens de la présente annexe, les mobilités qui répondent simultanément aux deux conditions suivantes :

- 1.1 La distance séparant le domicile initial du nouveau lieu de travail est au moins égale à 50 kms (aller) et entraîne un temps de trajet au moins égal à 1h (aller) ;

OU

- 1.2 pour la Région Parisienne, la distance séparant le domicile initial du nouveau lieu de travail entraîne un temps de trajet d'au moins 1h (aller), peu importe le nombre de kilomètres à parcourir ;

ET

2. Le changement de lieu de travail a pour conséquence d'allonger d'au moins 30 minutes (aller) le temps de trajet entre le domicile initial et le nouveau lieu de travail.

En cas d'utilisation d'un véhicule individuel, le temps de trajet entendu au sens de la présente annexe sera déterminé en fonction du trajet le plus économique pour se rendre du domicile initial au nouveau lieu de travail et en tenant compte de l'impact du trafic aux heures dites « de pointe ».

1.2 Cas particuliers

1.2.1 Changement de périmètre de clientèle des travailleurs « itinérants »

Le travailleur « itinérant » pourra bénéficier des dispositions des articles 2 et 3 de la présente annexe en cas de changement de son périmètre de clientèle selon les conditions suivantes :

- Le nouveau périmètre de clientèle se situe à au moins 50 kms du domicile initial. La distance à prendre en compte, pour apprécier le seuil de 50 kms, est celle séparant le domicile initial du point le plus éloigné du périmètre de clientèle;

ET

- Le travailleur itinérant souhaite déménager afin de se rapprocher de son périmètre de clientèle. Dans cette hypothèse, le déménagement entre les deux domiciles devra être d'au moins 20 kms (Aller) ou d'au moins 1h (Aller/Retour) de temps de transport.

1.2.2 Mutation de deux conjoints salariés du Groupe Schneider Electric

En cas de mutation de deux conjoints salariés du Groupe Schneider Electric, dans une même période de 12 mois et vers une même zone géographique, les aides à la mobilité visées par les articles 3 et 4 de la présente annexe ne sont pas cumulables. Elles bénéficieront au premier des deux conjoints mutés. Toutefois, les dispositions suivantes restent ouvertes aux deux conjoints :

- le congé de 5 jours visé par l'article 3.1.2 ;
- les prises en charge ou remboursements suivants :
 - o la prise en charge de l'Aller-Retour hebdomadaire visée par les articles 3.2.2 et 4.2.1 ;

OU

 - o la prise en charge de la carte d'abonnement aux transports en communs visée par les articles 4.1 et 4.2.2;

OU

 - o le remboursement des frais kilométriques prévu par les articles 3.2.2, 4.1, 4.2.1 et 4.2.2, à condition que les conjoints ne puissent pas prendre le même moyen de transport.

Par ailleurs, chacun des salariés mutés bénéficiera de l'augmentation de salaire définie à l'article 2 de la présente annexe.

Article 2 : Augmentation de salaire liée à la mobilité

Pour toute mutation professionnelle entraînant une mobilité telle que décrite à l'article 1 ci-dessus, une augmentation de salaire sera versée au salarié, que celui-ci change ou non le lieu de son domicile.

L'augmentation de rémunération est inhérente au fait d'accepter une mobilité vers une entité basée dans une zone géographique éloignée du lieu de travail de départ et vise à l'encourager.

Dans ces conditions, une majoration de 5 % de la rémunération mensuelle brute de base, sera versée au moment de la prise effective de poste par le salarié. Cette majoration est spécifiquement liée à l'effort de mobilité et ne peut être assimilée à une augmentation individuelle liée à la performance ou à une promotion.

Par ailleurs, il sera procédé à une comparaison entre l'ancien et le nouveau salaire brut annuel afin de s'assurer qu'à poste, catégorie socio-professionnelle et conditions de travail similaires (travail de nuit, déplacements, astreinte...), le salarié muté ne subit pas de perte de rémunération. Cette comparaison sera effectuée indépendamment de la majoration de 5% visée à l'alinéa précédent.

Dans le cas où une nouvelle mutation professionnelle, entrant dans le champ d'application de la présente annexe, interviendrait avant une période de 3 ans révolus, la majoration prévue ci-dessus ne pourra être renouvelée.

Si une nouvelle mobilité intervient après 1 an, la majoration sera de 1% ; si elle intervient après 2 ans, elle sera de 3% ; si elle intervient après 3 ans, elle sera de 5%.

Article 3 : Accompagnement de la mobilité avec changement du lieu de domicile

Les mutations professionnelles visées par la présente annexe peuvent avoir pour corollaire la nécessité d'un changement du lieu du domicile afin de réduire les contraintes occasionnées par l'éloignement du lieu de travail.

Le salarié peut, en effet, avoir intérêt à changer son domicile en vue de le rapprocher de ce nouveau lieu de travail.

Pour que les frais liés au changement de domicile soient pris en charge par l'Entreprise d'accueil, selon les modalités arrêtées par cet article, le salarié devra donc effectivement rapprocher son domicile de son nouveau lieu de travail et le déménagement entre les deux domiciles devra être d'au moins 20 kms (Aller), ou d'au moins 1h (Aller/Retour) de temps de transport.

Les aides prévues aux articles 3.3, 3.4 et 3.6 pourront être déclenchées au plus tôt 2 mois avant la prise de fonction effective, sauf pour les salariés en « parcours d'évolution professionnelle » prévu par l'article 5, et au plus tard 12 mois après. Ces aides préalables au déménagement effectif ne pourront, en tout état de cause, être demandée qu'à partir de la signature de l'avenant de mobilité.

Les dispositions ci-après définissent la nature et le montant de l'intervention financière, ou aide, offerte par la Société afin d'indemniser le salarié des différents frais exposés à l'occasion de l'organisation de son changement de domicile.

3.1 Préparation à l'installation sur le nouveau site

3.1.1 Accueil du salarié

Afin de faciliter l'intégration sur le nouveau site, un dispositif d'accueil sera mis en place afin d'orienter le nouvel arrivant vers les structures d'aide dédiées :

- à la recherche d'un logement ;
- à l'organisation de son déménagement ;
- aux démarches administratives à effectuer.

En fonction de l'organisation des sites, cet accueil sera assuré par le RHBP avec le support des services Emploi & Mobilité.

Un site intranet dédié contenant les guides nécessaires à la mobilité, sera mis à disposition des salariés afin de faciliter leurs recherches.

3.1.2 Aide à la découverte du site d'accueil, à la recherche de logement et au déménagement

Afin de faciliter la découverte de la région d'accueil, la recherche d'un nouveau logement, et l'organisation de son déménagement effectif, le salarié bénéficiera d'un congé global exceptionnel de 5 jours ouvrés à prendre à sa convenance, en une ou plusieurs fois.

Durant ces jours, les frais d'hôtel, de transport et de repas engagés par le salarié et/ou une deuxième personne accompagnante seront pris en charge par l'Entreprise sur présentation de justificatifs, dans la limite de 3 voyages A/R sur le lieu du nouvel emploi et de 4 nuits. Ces frais seront remboursés sur la base des barèmes pratiqués au sein du Groupe Schneider Electric.

S'il le souhaite, le salarié pourra également entreprendre, en compagnie d'une deuxième personne, un voyage de reconnaissance sur le lieu du nouvel emploi avant de donner son engagement formel de mobilité. La durée de ce voyage, fixée à 1 jour, devra être imputée sur le congé global de 5 jours s'il est effectué un jour ouvré. Au cours de ce voyage, les frais engendrés par le salarié et la deuxième personne accompagnante pour le transport, l'hébergement et la restauration seront pris en charge par l'Entreprise, sur présentation de justificatifs, et en application du barème de l'Entreprise.

3.1.3 Aides immobilières

Afin de faciliter l'arrivée sur le site d'accueil et la recherche d'un nouveau logement locatif, le salarié bénéficiera d'une aide à la relocation et la prise en charge d'une partie des frais annexes engagés.

Pour cela, le salarié devra adresser sa demande d'aide prioritairement aux organismes Action-logement (1% logement). S'il s'avère non éligible aux aides proposées par les organismes, ces derniers se rapprocheront de la Société d'accueil afin qu'elle prenne en charge les frais visés aux articles 3.1.3.1 à 3.1.3.3.

3.1.3.1 Aide à la recherche de logement locatif

Le salarié bénéficiera d'une aide à la recherche d'un logement locatif par le biais d'un organisme spécialisé implanté nationalement ou localement.

Cet organisme recherchera auprès de particuliers et de professionnels de l'immobilier des logements correspondant aux attentes du salarié.

Il effectuera une présélection et accompagnera le salarié lors des visites fixées les jours convenus. Ces jours peuvent éventuellement être pris dans le cadre des voyages prévus à l'article 3.1.2.

Le salarié sera également accompagné dans les formalités à accomplir, aussi bien au départ de l'ancien logement qu'à l'installation dans la nouvelle résidence.

3.1.3.2 Frais d'agence et dépôt de garantie dans le cas d'une location

Lorsque le salarié choisira de prendre son nouveau logement en location, les frais d'agence immobilière seront remboursés par l'Entreprise sur présentation de justificatifs.

Le dépôt de garantie demandé dans le cadre du nouveau logement (correspondant en général à 1 mois de loyer) sera avancé au salarié :

- soit par les organismes Action-logement (1% logement) au travers de l'avance LOCA-PASS sous forme d'un prêt sans intérêt remboursable en 25 mois maximum ;
- soit, le cas échéant, par l'Entreprise, sous forme d'un prêt au taux d'intérêt légal remboursable en 12 mensualités ; le remboursement de ce prêt interviendra à partir du 7ème mois d'installation.

3.1.3.3 Aide pour l'achat et la revente de la résidence principale

Schneider Electric accompagnera le salarié dans la prise en charge des différents frais liés à la revente (frais de notaire, diagnostics immobiliers, évaluation du bien...), et/ou à l'achat de la résidence principale (frais de notaire...), des intérêts sur prêts relais éventuels et des frais de dossiers, dans la limite de 1500€ bruts. Ces remboursements se feront sur justificatifs.

Dans le cas d'achat d'une résidence principale, le salarié pourra bénéficier d'une structure de conseil en financement ainsi que d'une aide à la recherche d'un prêt relais par le biais des organismes Action-logement (1% logement).

L'aide visée au présent article sera :

- effectuée sur demande du salarié ;
- portée sur le bulletin de salaire après présentation de justificatifs, et le cas échéant, lors de la première échéance de remboursement des prêts précités.

Cette disposition est applicable en cas de mobilité intervenant entre les Sociétés du Groupe Schneider Electric, et prend fin au plus tard au terme d'un délai de 18 mois à compter de la prise effective du poste.

3.2 Frais de double résidence temporaire

Dans l'attente du déménagement de la famille dans le nouveau logement, le salarié en situation temporaire de double résidence pourra bénéficier, dans la limite de 9 mois à compter de la prise effective du poste, des indemnités suivantes :

3.2.1 Pendant les 15 premiers jours calendaires

Pendant les 15 premiers jours de double résidence, les frais d'hôtel et de restauration (*) engagés par le salarié lui seront remboursés par sa nouvelle entité, sur production de justificatifs.

(*) : Pour ce qui concerne les frais de restaurant, seront pris en compte les repas du midi et du soir s'il n'existe aucun restaurant d'entreprise, ni de chèques repas, ni de frais professionnels. Lorsqu'un de ces éléments existe, seul le repas du soir sera pris en compte.

3.2.2 Au-delà des 15 premiers jours calendaires

Si la durée prévisible de la double résidence est supérieure à 15 jours, la prise en charge des frais supplémentaires d'hébergement et de nourriture du salarié engendrés par sa double résidence seront remboursés, par application d'un forfait fixé à : 45 € nets par jour ouvré travaillé, sauf pour la Région Parisienne : 65 € nets par jour ouvré travaillé.

Ce forfait global sera versé quel que soit le type d'hébergement choisi.

Le salarié peut toutefois, dès le premier jour de double résidence temporaire, opter pour l'application du forfait ci-dessus. Dans ce cas, l'article 3.2.1 ne s'applique pas.

De plus, l'Entreprise remboursera, sur justificatifs et sur paye, un voyage Aller-Retour hebdomadaire sur la base du billet SNCF (1^{ère} classe) ou les frais kilométriques pour permettre au salarié de rejoindre sa famille. Ce droit au voyage pourra être transféré au conjoint ou à un enfant en sens inverse. En cas de voyage d'une durée supérieure à 6 heures, l'Entreprise pourra prendre en charge un billet d'avion. Au regard de la législation actuelle, il est convenu que ces remboursements s'entendent comme bruts de charges sociales.

3.2.3 Cas des salariés locataires à l'origine

Pour les salariés locataires de leur logement d'origine, l'Entreprise fournira au salarié une attestation en vue de réduire, comme le permet la loi, la durée du préavis nécessaire pour quitter ce logement de façon à favoriser l'emménagement dans le nouveau domicile.

3.3 Prise en charge des frais de déménagement

Les frais liés au changement du lieu de résidence du salarié seront pris en charge par l'Entreprise d'accueil afin que le déménagement n'entraîne pas de coûts supplémentaires pour le salarié muté.

Cette prise en charge sera effectuée dans la mesure où la mobilité impose un changement du lieu du domicile du salarié pour se rapprocher de façon significative de son nouveau lieu de travail, au sens du présent article 3.

Lorsque le salarié muté ou l'Entreprise d'accueil met fin à l'avenant de mobilité dans les 12 mois suivant la prise effective de poste, les frais de déménagement sont pris en charge afin de permettre au salarié de rejoindre son nouveau lieu d'affectation.

3.3.1 Remboursement du déménagement

La procédure de prise en charge des frais liés au déménagement proprement dit repose sur l'engagement préalable du salarié à demander 3 devis auprès de sociétés spécialisées (référéncés au sein de Schneider Electric). La facture du prestataire retenu conjointement entre le salarié et l'Entreprise sera alors réglée directement par l'Entreprise.

3.3.2 Frais de garde-meuble

Par ailleurs, si le salarié est amené à assumer des frais de garde-meuble, ceux-ci seront pris en charge par l'Entreprise, sur présentation des justificatifs, dans la limite d'un plafond de 500€ nets par mois et pour une durée de 6 mois maximum.

3.4 Indemnité compensatrice de mobilité

Cette indemnité a pour objectif de prendre en considération les contraintes induites par l'installation au sein du nouveau domicile et les frais liés à son transfert vers une zone géographique dans laquelle le coût du logement peut être plus élevé.

L'indemnité compensatrice de mobilité sera prise en charge par l'entité d'accueil et versée au plus tard dans le mois suivant la date effective du déménagement.

Cette indemnité pourra faire l'objet d'une avance dès lors que la mobilité sera officialisée par voie d'avenant, conformément au 4^e alinéa de l'article 3.

Le montant de l'indemnité varie selon la région du site de départ et la région du site d'arrivée du salarié ; la progression du montant de l'indemnité se fait par l'application d'un coefficient de majoration, qui tient compte du degré de difficulté lié à l'installation dans la région d'accueil, et qui va de 1 à 6.

L'indemnité de base (coefficient 1) se décompose de la façon suivante :

☐ pour le salarié célibataire ou en couple: 4000€ bruts

☐ supplément par enfant ou par personne à charge**: 1 500€ bruts

Le supplément par enfant ou par personne à charge est porté à 2000€ bruts si le ou les intéressés sont reconnus comme personnes handicapées.

- ** = dans la limite de 5

Région d'accueil Région de départ	Région Parisienne	Région PACA	Région Rhône-Alpes	Les Régions de Bordeaux, Lille, Montpellier, Nantes, Rennes, Rouen, Strasbourg, Toulouse	Autres Régions
Région Parisienne	1	1	1	1	1
Région PACA	3	1	1	1	1
Région Rhône-Alpes	3	2	1	1	1
Les Régions de Bordeaux, Lille, Montpellier, Nantes, Rennes, Rouen, Strasbourg, Toulouse,	4	3	3	1	1
Autres régions	6	5	4	3	1

Afin de tenir compte des différences de niveau des loyers, les « régions », au sens de la présente annexe ne s'entendent pas nécessairement au sens des « régions géographiques » et regroupent la liste des départements reproduite en appendice 1.

Cette liste pourra être révisée, en cas d'évolution importante du prix des loyers et de l'implantation des sites Schneider Electric, dans le cadre d'une réunion organisée à cet effet entre les représentants de la Direction et les Organisations Syndicales représentatives signataires du présent accord.

3.5 Clause de dédit

Dans le cas où le salarié muté notifie à l'Entreprise sa démission ou s'il met fin à l'avenant de mobilité pour des raisons de convenance personnelle, avant la fin du 12^{ème} mois suivant sa prise effective de poste, il devra alors reverser une partie de l'indemnité de mobilité perçue au titre de l'article 3.4, selon le barème dégressif suivant :

- 75% du montant net de l'indemnité compensatrice de mobilité perçue au titre de l'article 3.4, en cas de départ dans les 4 mois suivant sa prise effective de poste ;
- 50% du montant net de l'indemnité compensatrice de mobilité perçue au titre de l'article 3.4, en cas de départ entre le 5^e et le 8^e mois suivant sa prise effective de poste ;
- 25% du montant net de l'indemnité compensatrice de mobilité perçue au titre de l'article 3.4, en cas de départ entre le 9^e et le 12^e mois suivant sa prise effective de poste.

Les montants correspondant à ce barème seront, selon l'une ou l'autre des hypothèses, soit :

- retenus du solde de tout compte au moment de la rupture effective du contrat de travail ;
- ou remboursés directement par le salarié ;
- ou prélevés directement sur la paie du salarié.

3.6 Aide au conjoint

3.6.1 Aide à la recherche d'un nouvel emploi

Si la mobilité du salarié implique la perte d'emploi de son conjoint, celui-ci pourra bénéficier d'un accompagnement à la recherche d'emploi sur la nouvelle région d'affectation du salarié par l'intermédiaire d'un cabinet spécialisé choisi par Schneider Electric.

Cette assistance à la recherche d'emploi, limitée à une durée d'1 an, pourra être demandée au plus tard dans les 3 mois suivant la date du déménagement effectif dans le nouveau logement. Elle prendra la forme suivante :

- Réalisation d'un bilan professionnel, aide à l'élaboration d'un curriculum vitae ;
- Conseil sur les techniques de recherche d'emploi ;
- Assistance à la recherche de poste par l'exploitation systématique des potentialités d'embauche locales ;
- Suivi régulier par le cabinet pendant toute cette période.

Outre cet accompagnement, les candidatures des conjoints sur les postes ouverts dans l'Entreprise d'accueil seront également examinées.

3.6.2 Allocation d'une indemnité de préjudice

Si, pour des raisons d'éloignement du nouvel emploi accepté par le salarié muté, son conjoint est amené à quitter son emploi, le salarié muté pourra demander, dans les 3 mois suivant le déménagement effectif, à bénéficier d'une indemnité mensuelle correspondant au maintien du salaire brut du conjoint, déduction faite des allocations chômage brutes éventuellement perçues par ce dernier. Le premier versement ne pourra intervenir avant la fin de l'éventuelle période de carence au titre de l'assurance chômage.

Le montant de cette allocation mensuelle est plafonné à 2000€ bruts et sera versée pendant une durée de 3 mois consécutifs ou non, renouvelable une fois.

Afin de bénéficier de cette allocation, le conjoint du salarié devra justifier de son inscription auprès de Pôle Emploi et d'un justificatif de versement ou de non-versement des allocations chômage. En tout état de cause, il devra démontrer qu'il recherche effectivement et activement un emploi.

Si le conjoint retrouve un emploi durant la période pendant laquelle il bénéficie de l'allocation, le versement de celle-ci sera suspendu. Il pourra reprendre au terme de la période de travail, pour les mois restant à courir et dans la limite d'un an à compter du déménagement effectif.

Cette indemnité pourra également être versée :

- au conjoint fonctionnaire dans les conditions visées ci-dessus, dès lors qu'il justifie être en disponibilité ou avoir démissionné pour suivre le salarié muté ;
- au conjoint travailleur indépendant, dans les conditions visées ci-dessus, dès lors qu'il justifie avoir cessé son activité pour suivre le salarié muté.

Article 4 : Accompagnement de la mobilité sans changement du lieu de domicile

Dans la mesure du possible, le rapprochement familial sera favorisé en cas de mutation professionnelle entrant dans la définition de la présente Annexe.

Toutefois, le salarié muté peut choisir de ne pas changer le lieu de son domicile. L'indemnisation accordée par l'Entreprise sera alors fonction de la distance, ou du temps de trajet séparant le domicile de ce nouveau lieu de travail et sera limitée à une durée maximale de 3 ans à compter de la prise effective du poste.

En cas de nouvelle mobilité dans les 12 mois suivant la prise effective de poste, le délai de 3 ans sera décompté à partir de la première mutation.

La solution adoptée par le salarié donnera lieu à un point annuel avec son RRH, afin d'examiner les conséquences de la situation ainsi créée sur les conditions de vie et d'emploi.

Par ailleurs, en fonction de la charge de travail et de l'organisation du nouveau service d'affectation du salarié, des aménagements d'horaires et d'organisation du travail pourront être mis en œuvre, à titre transitoire. Ces aménagements devront permettre de prendre en compte les contraintes de déplacements visées, et notamment au salarié de bénéficier d'un repos complet de fin de semaine. A ce titre, le salarié pourra demander à recourir au télétravail s'il en remplit les conditions, conformément aux règles en vigueur au sein du Groupe Schneider Electric.

Deux cas de figure sont à examiner pour la valeur de l'indemnisation, selon la distance ou le temps de trajet/transport séparant le domicile du nouveau lieu de travail. Ils sont envisagés par les articles 4.1 et 4.2.

Pour les remboursements, une note de frais de déplacement doit être établie mensuellement par le salarié en fonction du nombre de jours travaillés sur son nouveau lieu de travail et avec présentation de justificatifs.

4.1 Distance entre le domicile et le nouveau lieu de travail comprise entre 50 et 100 kms (Aller) OU nécessitant un temps de trajet/transport compris entre 1h et 2h (Aller)

Les frais correspondant au déplacement entre le domicile et le nouveau lieu de travail seront pris en charge, sur les bases suivantes :

- **Utilisation des transports en commun** : remboursement du prix des cartes d'abonnement de transport utilisé (SNCF ou cars).
- **Lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel compte tenu d'horaires particuliers ou de l'inexistence des transports en commun**: remboursement des frais kilométriques réels sur la base du barème en vigueur au sein du Groupe Schneider Electric, dans la limite de 100 kms (Aller) par jour, et après déduction d'une franchise de 10 kms. A cela s'ajoutera la prise en charge des frais de péage autoroutier s'il y a lieu. Le remboursement des frais ainsi accordés est plafonné à 700 € nets par mois.

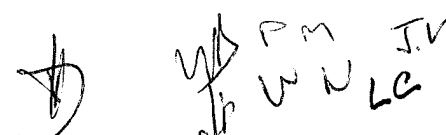
4.2 Distance entre le domicile et le nouveau lieu de travail supérieure à 100 kms (Aller) OU nécessitant un temps de trajet/transport de plus de 2h (Aller)

Dans ce cadre, le salarié pourra choisir l'une des 2 solutions suivantes :

4.2.1 Indemnité de double résidence

A partir de la date de prise effective de poste sur le nouveau lieu de travail, les frais liés au maintien d'une double résidence seront pris en charge par l'Entreprise, pour une durée de 3 ans maximum, selon les conditions suivantes :

- ❖ Afin de compenser les frais d'hébergement pendant la durée de double résidence, versement d'un forfait de 550€ bruts par mois, ou de 650€ bruts par mois pour la Région PACA et la Région Rhône-Alpes ou de 700 € bruts par mois pour la Région Parisienne. Ce forfait global est versé quel que soit le type d'hébergement choisi.

Handwritten signature and initials, including 'PM', 'JN', 'LC', and 'IV'.

- ❖ Remboursement, sur justificatif, d'un voyage A/R hebdomadaire entre le domicile familial et le lieu de travail sur la base des tarifs SNCF (1ère classe) ou des indemnités kilométriques. Ce droit au voyage pourra être transféré au conjoint ou à un enfant en sens inverse.

Si le salarié opte pour la double résidence, le remboursement des frais de déplacement, prévus ci-dessous, est exclu.

4.2.2 Remboursement de frais

Dans l'hypothèse où le salarié n'opte pas pour la double résidence ci-dessus, il bénéficiera :

- **En cas d'utilisation des transports en commun** : remboursement du prix des cartes d'abonnement de transport utilisé (SNCF ou cars).
- **Lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel compte tenu d'horaires particuliers ou de l'inexistence des transports en commun** : remboursement des frais kilométriques réels sur la base du barème en vigueur au sein du Groupe Schneider Electric, après déduction d'une franchise de 10 kms et dans la limite de 700 € nets par mois.

Tableau récapitulatif : mobilité sans changement de lieu de domicile répondant aux critères de l'accord

Distance séparant le domicile du nouveau lieu de travail	ou	Temps de trajet/transport séparant le domicile du nouveau lieu de travail (Région Parisienne)	Prise en charge
< ou = à 100 kms (Aller)	ou	< ou = à 2h (Aller)	➤ Carte d'abonnement (transports collectifs) ou ➤ Frais réels plafonnés à 700 € /mois – justificatifs – franchise de 10 kms
au-delà de 100 kms (Aller)	ou	de 2 h (Aller)	➤ Double résidence plafonnée - un voyage A/R hebdomadaire ou - les frais kilométriques hebdomadaires ➤ Sans double résidence Carte d'abonnement (transports collectifs)

ou

- Frais réels plafonnés à 700
€/mois – justificatifs – franchise
de 10 kms

4.3 Déménagement à l'issue ou pendant la période de 3 ans

Le salarié qui ferait le choix de déménager pendant ou à l'issue de la période maximale de 3 ans indiquée ci-dessus, bénéficiera de la prise en charge de son déménagement et de l'aide au conjoint, dans les mêmes conditions que celles respectivement fixées par les articles 3.3 et 3.6.

Il pourra également bénéficier de l'indemnité compensatrice de mobilité prévue à l'article 3.4, avec un abattement de :

- 20% s'il déménage dans l'année suivant la prise effective de poste ;
- 50% s'il déménage entre la 1^{ère} et la 2^e année suivant la prise effective de poste ;
- 70% s'il déménage entre la 2^e et la 3^e année suivant la prise effective de poste.

Article 5 : Mise en œuvre du « parcours d'évolution professionnelle »

Conformément à l'article 2.3 de l'accord relatif au développement de la mobilité individuelle au sein du Groupe Schneider Electric en France, le « parcours d'évolution professionnelle » pourra être mis en œuvre, à la demande du salarié ou de son manager afin d'accompagner la prise de poste et de permettre à chacune des parties de vérifier l'opportunité d'un tel changement.

Ce « parcours d'évolution professionnelle » comprend une période probatoire d'une durée de 3 à 6 mois pendant laquelle le salarié est détaché sur le nouveau poste. Les conditions de double résidence temporaires visées à l'article 3.2 de la présente annexe, s'appliqueront dès le début du « parcours d'évolution ».

A tout moment pendant cette période, le salarié ou le manager peut mettre fin au détachement, à condition d'en avertir l'autre partie en respectant un délai de prévenance d'au moins 2 semaines. Dans ce cas, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire au sein de son entité de départ.

A l'issue d'une période probatoire concluante, le salarié est muté définitivement au sein de la Société d'accueil. Si le salarié décidait de déménager, l'ensemble des aides liées à un déménagement visées aux articles 3.1, 3.3, 3.4 et 3.6 serait ouvert au terme de ce parcours.

DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES

- Notion de « Conjoint » :

La notion de «conjoint du salarié», utilisée dans le cadre de la présente Annexe, recouvre les situations suivantes : mariage, PACS, concubin ou vie en union libre officiellement reconnue.

- Notion de « travailleur itinérant » :

La notion de « travailleur itinérant » utilisée dans le cadre de la présente Annexe, correspond au salarié dont l'organisation du travail nécessite des déplacements réguliers et systématiques en clientèle afin d'y assurer une prestation commerciale et/ou de service.

 WS de PM JV
LC

APPENDICE 1 : Définition des « Régions » pour déterminer le coefficient de majoration applicable à l'indemnité compensatrice de mobilité

La Région Parisienne intègre	• les départements 75,77,78,91,92,93,94,95,
La Région Rhône-Alpes intègre	• les départements 01, 69, 74, 73, 38
La Région PACA intègre	• les départements 06, 04, 83, 84, 13
Les Régions de Bordeaux, Lille, Montpellier, Nantes, Rennes, Rouen, Strasbourg, Toulouse intègrent	• les villes situées dans un rayon de 50 kms maximum autour de la ville mentionnée
Les autres régions concernent	• tous les autres départements et villes non mentionnés ci-dessus