

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

Paraphes.

SC DL XM U DFI HF MRS  

SOMMAIRE

Préambule.....	4
Chapitre 1 – Définition, champ d'application et bénéficiaires de l'accord	5
Article 1 : Définition.....	5
Article 2 : Champ d'application et bénéficiaires de l'accord	6
Article 2.1 : Champ d'application	6
Article 2.2 : Bénéficiaires	6
Chapitre 2 – Les principes de gestion de la mobilité individuelle au sein de Schneider Electric en France	6
Article 1 : Un levier stratégique de la gestion des emplois.....	6
Article 2 : Un outil de développement professionnel	7
Article 3 : Un cadre RH structuré pour sécuriser les mobilités	7
Article 3.1 : Préparation	7
Article 3.2 : Accompagnement.....	7
Article 3.2.1 : le parcours d'évolution professionnelle	7
Article 3.2.2 : La formation.....	8
Article 3.2.3 Suivi.....	8
Chapitre 3 – La mise en œuvre de la mobilité	8
Article 1 : Impacts de la mobilité sur le contrat de travail	8
Article 2 : Impact de la mobilité sur la rémunération - « Garanties relatives à la rémunération ».....	9
Article 3 : Impact de la mobilité sur l'ancienneté	9
Article 4 : Impact de la mobilité sur l'organisation du travail, des congés payés, jours de RTT et jours dans le CET	10
Article 5 : Impacts de la mobilité sur le Plan d'Epargne Groupe (PEG)	11
Chapitre 4 – Les mesures d'accompagnement à la mobilité géographique.....	11
Article 1 : Les mesures d'accompagnement communes.....	11
Article 1.1 : Revalorisation de salaire liée à la mobilité	11
Article 1.2 : Mutation de deux conjoints salariés du Groupe Schneider Electric en France.....	12
Article 1.3 : Changement de périmètre de clientèle des travailleurs « itinérants »	12
Article 2 : Les mesures d'accompagnements spécifiques	13
Article 2.1 : Les mesures d'accompagnement avec changement de lieu de résidence principale13	
Article 2.1.1 : Préparation à l'installation sur le nouveau site	13
Article 2.1.3 : Prise en charge des frais de déménagement	16
Article 2.1.4 : Indemnité compensatrice de mobilité.....	16
Article 2.1.5 : Aide au conjoint	18
Article 2.2 : Les mesures d'accompagnement sans changement de lieu de résidence	19
Article 2.2.1 : Distance entre le domicile initial et le nouveau lieu de travail comprise entre 50 et 100km (aller) ou nécessitant un temps de trajet/transport compris entre 1h et 2h (aller).....	19
Article 2.2.2 : Distance entre le domicile et le nouveau lieu de travail supérieure à 100km (aller) ou nécessitant un temps de trajet/transport de plus de 2h (aller)	20
Article 2.2.3 : Déménagement à l'issue ou pendant la période de 3 ans	21
Chapitre 5 – Dispositions finales	21
Article 1 : Entrée en vigueur de l'accord.....	21

Article 2 : Commission de suivi de l'accord et clause de rendez-vous 21

Article 3 : Révision de l'accord 22

Article 4 : Dénonciation de l'accord 22

Article 5 : Adhésion à l'accord 23

Article 6 : Dépôt et publicité de l'accord 23

Annexe : Liste des entités juridiques du Groupe entrant dans le champ d'application de l'accord à la date de signature du présent accord 24

Préambule

Le Groupe Schneider Electric en France a abordé une nouvelle phase de sa transformation en faisant preuve, ces dernières années, d'un savoir-faire social reconnu et instituant une démarche pérenne de gestion des emplois, des compétences et des parcours professionnels, notamment par la conclusion du récent accord relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels en date du 10 juillet 2024.

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe et la Direction ont conjointement décidé d'engager une négociation en vue de réviser l'accord en date du 14 mars 2013 relatif au développement de la mobilité individuelle au sein du Groupe Schneider Electric en France. Cette révision vise à faire évoluer les dispositions de l'accord de 2013 afin de s'adapter aux réalités actuelles, notamment économique, stratégique, technologique et environnementale.

Ces négociations, ouvertes le 30 avril 2025, ont donné lieu à 4 réunions, à l'issue desquelles les parties sont parvenues à la conclusion du présent accord.

Dans un contexte économique et organisationnel en constante évolution, les parties signataires réaffirment que la politique de gestion des ressources humaines doit être structurée de manière à répondre, tout au long du parcours professionnel des salariés et face aux diverses conjonctures économiques, aux objectifs suivants :

- Favoriser, pour les salariés qui en expriment le souhait, l'accès à des perspectives d'évolution professionnelle attractives, cohérentes avec leurs compétences, leurs aspirations et les besoins de l'entreprise ;
- Contribuer à la sécurisation des parcours professionnels, notamment par l'anticipation des évolutions d'activité et la mise en œuvre de dispositifs adaptés de maintien dans l'emploi ;
- Continuer d'accroître l'attractivité du Groupe et de ses métiers afin de garantir l'employabilité des salariés du Groupe Schneider en France ;
- Accompagner les salariés du Groupe Schneider Electric en France, de manière uniforme, via cet accord de mobilité qui s'applique à l'ensemble des entités juridiques du Groupe présentes sur le territoire France et entrant dans le champ d'application du présent accord et ainsi permettre une mobilité professionnelle plus fluide entre les différentes entités ;
- Permettre à l'entreprise de disposer des compétences nécessaires et de la souplesse organisationnelle requise pour assurer une gestion efficiente, durable et socialement responsable de ses activités.

Le présent accord traduit la volonté des parties de mettre en œuvre, à l'échelle du Groupe en France, un dispositif structurant et harmonisé en matière de mobilité professionnelle.

Les parties ont estimé qu'il était dans l'intérêt collectif des salariés et de l'entreprise de définir, au niveau du Groupe, des modalités communes d'accompagnement de la mobilité, fondées sur des principes partagés.

En effet, cet accord, en ayant comme champ d'application toutes les sociétés du Groupe Schneider Electric en France listées en annexe 1 du présent accord, vise à être un élément de cohésion pour le Groupe dans la mesure où la mobilité professionnelle, telle que définie à l'article 1 du chapitre 1 du présent accord, 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.

Chapitre 1 – Définition, champ d'application et bénéficiaires de l'accord

Article 1 : Définition

La mobilité professionnelle encadrée par le présent accord s'inscrit dans une démarche individuelle de gestion de carrière, reposant sur le double volontariat du salarié et de l'entreprise à partir de postes proposés par l'entreprise.

Sont ainsi exclues du périmètre du présent accord les mobilités résultant de projets impactant collectivement les salariés (tels que des fermetures ou cessions de site, projets de transformation, plan de sauvegarde de l'emploi, gestion des emplois et des parcours professionnels).

Également, les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas :

- aux mobilités résultant d'un changement d'affectation acceptées par l'entreprise, lorsque l'initiative de la mutation vient du salarié, en vue de satisfaire des exigences personnelles d'ordre familial ;
- aux aménagements temporaires du lieu et/ou du poste de travail (missions) ;
- aux mutations à l'étranger ;
- au cas spécifique de la mutation disciplinaire.

Il convient d'entendre la mutation professionnelle et/ou géographique :

1. constituée par un changement d'affectation entre deux sociétés ou entre deux établissements d'une même société appartenant au Groupe Schneider Electric en France rentrant dans le champ d'application de l'article 2.1 ;
2. accompagnée d'un changement significatif du lieu de travail du salarié. Ce changement significatif du lieu de travail implique, soit un changement du lieu de résidence du salarié (déménagement), soit un éloignement géographique de ce domicile initial par rapport à ce nouveau lieu de travail dans les conditions définies ci-dessous :
 - La distance entre le domicile initial et le nouveau lieu de travail est :
 - D'au moins 50 kms (aller) et de 1h00 (aller) de temps de transport entre ces deux lieux
 - OU pour la Région Parisienne, entraîne un temps de trajet d'au moins 1h00 (aller) ;
 - **ET** le changement de lieu de travail a pour conséquence un allongement minimum de 30 minutes (aller) du trajet domicile/ nouveau lieu de travail.

Ainsi, le présent accord traite à la fois de :

- la mutation professionnelle du salarié entraînant un changement de lieu de résidence (avec déménagement, conformément à l'article 2.1 du chapitre 4) ;
- la mutation professionnelle du salarié n'entraînant pas de changement de lieu de résidence (sans déménagement, conformément à l'article 2.2 du chapitre 4).

Article 2 : Champ d'application et bénéficiaires de l'accord

Article 2.1 : Champ d'application

Le présent accord a vocation, par la constitution d'un socle commun, à s'appliquer à l'ensemble des sociétés du Groupe situées en France métropolitaine, faisant partie du périmètre du Comité de Groupe tel que défini à l'article L.2331-1 du Code du travail.

Le présent accord s'applique directement aux sociétés figurant en annexe du présent accord.

Les sociétés non listées en annexe ou qui entreraient dans le périmètre du Groupe en cours d'application du présent accord pourront y adhérer par simple décision unilatérale de l'employeur.

Le présent accord se substitue au précédent relatif au développement de la mobilité individuelle au sein du Groupe Schneider Electric en France en date du 14 mars 2013 et de manière générale à l'ensemble des dispositions similaires en vigueur au sein des différentes entités juridiques entrant dans son champ d'application, qu'elles soient prévues par accord collectif, usage ou décision unilatérale.

Article 2.2 : Bénéficiaires

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés faisant l'objet d'une mobilité professionnelle au sens de l'article 1 du présent accord, au sein des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord et :

- Titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée au sein d'une société Schneider Electric en France ;
- Comptant au moins un an d'ancienneté continue au sein du Groupe. L'ancienneté est définie par les dispositions du Titre I de l'accord en date du 19 juillet 2023 relatif à l'élargissement et au renforcement du socle conventionnel groupe de Schneider Electric en France définissant l'ancienneté Groupe.

Dans ce cadre, et par exemple, les alternants dont l'embauche en contrat à durée indéterminée au sein d'une entité juridique du Groupe Schneider Electric en France succède immédiatement leur période d'alternance (maximum un mois calendaire entre la fin du dernier contrat et la date de début du CDI), bénéficient des dispositions du présent accord à condition de respecter la condition d'ancienneté de minimum un an ci-dessus énoncée.

Chapitre 2 – Les principes de gestion de la mobilité individuelle au sein de Schneider Electric en France

Article 1 : Un levier stratégique de la gestion des emplois

La mobilité est un levier pour gérer l'adéquation emploi / ressources. Elle apporte à l'Entreprise souplesse et agilité dans son fonctionnement, indispensables pour assurer son développement et optimiser les besoins liés à son activité.

Ainsi, pour faciliter la réallocation des ressources humaines entre entités, l'Entreprise veillera à ce que les candidatures des salariés du Groupe soient traitées prioritairement à tout recrutement externe.

Article 2 : Un outil de développement professionnel

La mobilité est conçue comme un outil de développement professionnel, favorisant l'acquisition de nouvelles compétences et l'adaptabilité des salariés. En effet, elle permet d'offrir aux salariés des possibilités de parcours professionnel, de maintenir la motivation, et développer leur capacité d'adaptation.

Ainsi, la volonté de l'entreprise est d'encourager la mobilité des salariés en renforçant la visibilité des opportunités internes. Tous les postes ouverts dans le Groupe en France sont publiés et les salariés ont accès à toutes les informations au moyen des supports existants dans les différentes entités.

Les équipes RH (HRBP et Talent Attraction) et le manager s'appuient sur un processus de mobilité et de recrutement interne qui permet au salarié de bénéficier d'un suivi et accompagnement individuel tout au long du processus.

Article 3 : Un cadre RH structuré pour sécuriser les mobilités

Article 3.1 : Préparation

La mise en œuvre d'une mobilité professionnelle nécessite une préparation sur les plans personnel, professionnel et familial. Elle repose sur un dialogue transparent entre le salarié, ses responsables hiérarchiques (actuels et futurs), le recruteur et les Ressources Humaines (actuels et futurs).

Cet échange vise à :

- Vérifier l'adéquation entre le profil du salarié et les exigences du nouveau poste.
- Clarifier les impacts de la mobilité sur :
 - la rémunération,
 - l'évolution de carrière,
 - l'indemnisation des contraintes de la mobilité géographique,
 - la prise en compte des répercussions de la mobilité sur la situation professionnelle et familiale.

Article 3.2 : Accompagnement

Article 3.2.1 : le parcours d'évolution professionnelle

Conformément à l'article 11.5 de l'accord relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels chez Schneider Electric en date du 10 juillet 2024, le « parcours d'évolution professionnelle » chez Schneider Electric permet à un salarié intéressé par une mobilité professionnelle, intégrant ou non un changement de métier par rapport au poste initialement occupé, de bénéficier d'une période probatoire d'une durée de 3 à 6 mois selon le poste, pendant laquelle le salarié est détaché sur le nouveau poste.

Ce parcours peut être initié à la demande du salarié ou de son manager pour faciliter la prise de poste et évaluer la pertinence du changement. Il comprend une période probatoire de 3 à 6 mois durant laquelle le salarié est détaché sur le nouveau poste.

Les conditions de double résidence temporaire visées à l'article 2.1.2 du chapitre 4 s'appliqueront dès le début du « parcours d'évolution ».

Pendant cette période probatoire, chaque partie peut y mettre fin avec un préavis de deux semaines, permettant au salarié de réintégrer son poste d'origine ou un poste équivalent. A l'issue de la période probatoire, si la mobilité professionnelle est confirmée, le salarié alors muté définitivement pourra bénéficier des aides prévues au présent accord, à condition de respecter les conditions définies à l'article 1 chapitre 1 dudit accord Groupe relatif à la mobilité professionnel.

Article 3.2.2 : La formation

La formation est un outil privilégié d'accompagnement de la mobilité. De ce fait, les parcours de formation nécessaire seront discutés entre le salarié, le manager et le RH, et mis en place pour accompagner les changements de poste ou de métier, avant ou après la prise de fonction.

Ces formations feront l'objet d'un accord formalisé et signé entre les 2 Sociétés et le salarié, et l'avancement de leur réalisation pourra être abordé lors des rencontres de suivi de la mutation

Article 3.2.3 Suivi

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

Chapitre 3 – La mise en œuvre de la mobilité

Article 1 : Impacts de la mobilité sur le contrat de travail

Pour toute mobilité professionnelle telle que définie au Chapitre 1 du présent accord, les conditions de mise en œuvre ainsi que, le cas échéant, les conditions d'accompagnement de la mobilité géographique, seront formalisées par écrit.

La mobilité professionnelle d'un salarié, telle que définie à l'article 1 du présent accord, implique nécessairement un changement du lieu de travail du salarié. L'impact sur le contrat de travail n'est pas le même selon que la mobilité s'effectue entre deux sociétés juridiquement distinctes du groupe Schneider Electric en France ou entre deux établissements d'une même société du Groupe Schneider Electric en France.

En effet :

- Dans le cas d'une mobilité entre deux entités juridiques distinctes du Groupe Schneider Electric en France : celle-ci implique un changement d'employeur et conduit ainsi à une modification du contrat de travail du salarié. Cette mobilité sera formalisée par :
 - La conclusion d'une convention de mutation concertée tripartite entre la société d'origine, la société d'accueil et le salarié. Cette convention est établie par la société d'origine en concertation avec la société d'accueil, et fixe le cadre juridique dans lequel le salarié exercera ses nouvelles fonctions ;
 - La conclusion d'un avenant au contrat de travail relatif à la mobilité géographique conclu entre la société d'accueil et le salarié, fixant les conditions d'accompagnement de cette mobilité conformément aux dispositions prévues au présent accord Groupe.
- Dans le cas d'une mobilité entre deux établissements d'une même société du Groupe Schneider Electric en France : celle-ci implique une modification du contrat de travail uniquement en cas de modification d'un élément essentiel du contrat de travail. Dans ce cas, la mobilité sera formalisée par :

- Un avenant au contrat de travail relatif à la mutation professionnelle du salarié conclu entre ce dernier et la société d'accueil, fixant le cadre juridique dans lequel le salarié exercera ses nouvelles fonctions ;
- Un avenant au contrat de travail relatif à la mobilité géographique, fixant les conditions d'accompagnement de cette mobilité conformément aux dispositions prévues au présent accord Groupe.

Article 2 : Impact de la mobilité sur la rémunération - « Garanties relatives à la rémunération »

Outre la revalorisation de salaire prévue à l'article 1.1 du chapitre 4 du présent accord, et afin de prendre une décision salariale adaptée à la situation du salarié muté, la possibilité d'une augmentation de sa rémunération et/ou d'une évolution de sa classe d'emploi sera étudiée au regard de l'écart éventuel entre la nouvelle et l'ancienne fonction, notamment en termes de niveaux de responsabilité et de compétences requises.

En cas de mutation professionnelle intervenant entre deux établissements d'une même société du Groupe Schneider Electric en France, les éléments qui constituent la rémunération seront maintenus, à l'exception éventuelle des primes liées aux conditions de travail ou à l'horaire.

En revanche, la mutation professionnelle ayant lieu entre deux sociétés juridiquement distinctes appartenant au Groupe Schneider Electric en France, dès lors qu'elle implique pour le salarié muté un changement d'employeur, peut conduire à une modification des éventuels éléments composant la rémunération annuelle brute.

Dans tous les cas, l'entreprise ou l'établissement d'accueil reprend, au minimum, le montant de 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 garanties, telle que la prime de treizième mois. Les primes liées au poste de travail ne sont pas prises en compte.
- Le bonus cible, pour les salariés concernés.

Cette rémunération annuelle 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.

La majoration de 5% de la rémunération mensuelle brute de base visée à l'article 1.1 du chapitre 4 du présent accord sera calculée sur la rémunération brute de base avant la mutation et viendra s'ajouter à la nouvelle rémunération liée à la mutation.

Article 3 : Impact de la mobilité sur l'ancienneté

Conformément à l'accord relatif à l'élargissement et au renforcement du socle conventionnel Groupe de Schneider Electric en France en date du 19 juillet 2023, en cas de mutation d'un salarié entre deux sociétés juridiquement distinctes du Groupe Schneider Electric en France entrant dans le champ d'application de l'article 2 du chapitre 1 du présent accord, l'ancienneté du salarié débute à partir de la date d'embauche dans la première entreprise du Groupe.

Article 4 : Impact de la mobilité sur l'organisation du travail, les congés payés, jours de RTT et jours dans le CET

➤ Organisation du travail :

En cas de mutation intervenant entre deux sociétés juridiquement distinctes du Groupe Schneider Electric en France entrant dans le champ d'application de l'article 2 du chapitre 1 du présent accord, 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.

➤ Congés payés :

En cas de mutation d'un salarié entre deux sociétés juridiquement distinctes du Groupe Schneider Electric en France entrant dans le champ d'application de l'article 2 du chapitre 1 du présent accord, les droits à congés payés acquis au sein de la société d'origine et non consommés à la date de changement d'affectation seront transférés à l'entité d'accueil au même titre que les droits en cours d'acquisition, sauf impossibilité technique en cas de mutation d'un salarié vers une société qui n'est pas intégrée aux outils HRS.

Ces modalités feront l'objet d'une stipulation spécifique dans la convention de mutation concertée.

➤ Jours de réduction du temps de travail

En cas de mutation d'un salarié entre deux sociétés juridiquement distinctes du Groupe Schneider Electric en France entrant dans le champ d'application de l'article 2 du chapitre 1 du présent accord, dans le cas où l'entreprise d'origine accorde à ses salariés des jours de réduction du temps de travail dans le cadre de son aménagement du temps de travail, les droits à jours de réduction du temps de travail seront proratisés en fonction du temps de présence dans les effectifs de la société d'origine, sur la période de référence. Le salarié muté devra impérativement prendre l'ensemble des jours acquis (le cas échéant, proratisés) avant son changement d'affectation dans la nouvelle entité.

Ces modalités feront l'objet d'une stipulation spécifique dans la convention de mutation concertée.

➤ CET et autres compteurs

En cas de mutation d'un salarié entre deux sociétés juridiquement distinctes du Groupe Schneider Electric en France entrant dans le champ d'application de l'article 2 du chapitre 1 du présent accord :

- Conformément aux dispositions prévues par l'accord cadre relatif à l'évolution du compte épargne temps au sein de Schneider Electric en France en date du 17 décembre 2024, en cas de mobilité intra-groupe entre deux sociétés juridiquement distinctes entrant dans le périmètre de l'accord CET précité, le salarié conservera, au sein de la société d'accueil, l'ensemble des droits épargnés sur le CET Groupe et acquis au sein de la société d'origine ;
- S'agissant de tout autre compteur de temps de travail existant au sein de l'entité d'origine (notamment les compteurs de modulation), les droits ou jours y figurant devront être soldés avant la prise effective de fonctions au sein de l'entité d'accueil.

Ces modalités feront l'objet d'une stipulation spécifique dans la convention de mutation concertée.

Article 5 : Impacts de la mobilité sur le Plan d'Epargne Groupe (PEG)

Conformément aux dispositions de l'avenant refonte à l'accord relatif au Plan d'Epargne du Groupe (PEG) Schneider Electric du 14 novembre 2024, en cas de mobilité intra groupe entre deux sociétés juridiquement distinctes entrant dans le périmètre de l'accord PEG précité, d'un salarié pendant l'année précédant celle du versement de l'intéressement et de la participation, le paiement de l'abondement s'effectuera selon l'ordre de versement suivant :

- D'abord sur les montants correspondant à l'intéressement puis à la participation versés par l'employeur actuel ;
- Puis sur ceux versés par l'ancien employeur dans le même ordre ;
- Puis, le cas échéant, sur le montant de la demande du salarié correspondant à un versement volontaire.

Chapitre 4 – Les mesures d'accompagnement à 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 entrant dans le champ d'application du présent accord, des mesures destinées à valoriser l'effort de mobilité des salariés et à en faciliter les mouvements géographiques.

Article 1 : Les mesures d'accompagnement communes

Article 1.1 : Revalorisation de salaire liée à la mobilité

Pour toute mutation professionnelle entraînant une mobilité telle que définie au chapitre 1, une revalorisation de salaire sera effectuée, que celui-ci change ou non son lieu de résidence.

Cette revalorisation 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 calculée sur la rémunération brute de base avant la mutation et viendra s'ajouter à la nouvelle rémunération liée à la mutation 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, conformément à l'article 2 du chapitre 3 du présent accord, il sera procédé à une comparaison entre l'ancien et le nouveau salaire brut annuel afin de s'assurer qu'à poste, classification 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 du chapitre 1 visé ci-dessus interviendrait, les conditions ci-après s'appliquent :

- Dans le cas où une nouvelle mutation intervient avant une période de 3 ans révolue : la majoration de 5% prévue ci-dessus ne pourra être renouvelée ;
- Dans le cas où une nouvelle mutation intervient après 1 an : la majoration sera de 1% de la rémunération mensuelle brute de base ;

- Dans le cas où une nouvelle mutation intervient après 2 ans : la majoration sera de 3% de la rémunération mensuelle brute de base ;
- Dans le cas où la nouvelle mutation intervient après 3 ans, elle sera de 5% de la rémunération mensuelle brute de base.

Article 1.2 : Mutation de deux conjoints salariés du Groupe Schneider Electric en France

En cas de mutation de deux conjoints¹ salariés du Groupe Schneider Electric en France et rattachés au même foyer fiscal² au sein d'une des sociétés rentrant dans le champ de l'application défini à l'article 2 du chapitre 1 du présent accord, dans une même période de 12 mois et vers une même zone géographique, les dispositions suivantes s'appliquent :

- Si le premier conjoint muté a bénéficié des mesures d'accompagnement avec changement de lieu de résidence (Article 2.1 du Chapitre 4), le second conjoint muté ne peut bénéficier ni de ces mêmes mesures, ni des mesures d'accompagnement sans changement de lieu de résidence (Article 2.2 du Chapitre 4).
- Si le premier conjoint muté a bénéficié d'une mesure d'accompagnement sans changement de lieu de résidence (Article 2.2 du Chapitre 4) :
 - si le second conjoint muté choisit de ne pas déménager : il ne peut bénéficier que de la participation aux frais de trajets domicile-lieu de travail si l'absence de changement de résidence est justifiée par des contraintes familiales et sous réserve de ne pas utiliser le même véhicule personnel pour effectuer leur trajet domicile initial – nouveau lieu de travail ;
 - si le second conjoint muté choisit de déménager pour se rapprocher de son nouveau lieu de travail : il peut alors bénéficier des mesures d'accompagnement avec changement de lieu de résidence (Article 2.1 du Chapitre 4), à l'exception de l'aide au conjoint. Le déménagement du second conjoint entraînerait la perte de la prise en charge des frais de double-résidence du premier conjoint.
- Par ailleurs, chacun des salariés mutés bénéficiera de la revalorisation de salaire définie à l'article 1.1 du présent article 1.

Article 1.3 : Changement de périmètre de clientèle des travailleurs « itinérants »

Le travailleur « itinérant » pourra bénéficier des dispositions des articles 1.1 et 2.1 du présent chapitre 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 Mariés, pacsés ou concubin disposant d'un certificat de concubinage.

² Attestation de rattachement au même foyer fiscal à transmettre à l'employeur.

Article 2 : Les mesures d'accompagnements spécifiques

Article 2.1 : Les mesures d'accompagnement avec changement de lieu de résidence principale

Dans le cadre d'une mutation professionnelle entre deux entités juridiques distinctes ou entre deux établissements de la même société appartenant au Groupe Schneider Electric en France, le salarié peut être amené à changer de résidence principale afin de réduire les contraintes liées à l'éloignement de son nouveau lieu de travail.

Afin 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, en sus de remplir des conditions définies à l'article 1 du chapitre 1 du présent accord, rapprocher effectivement 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.

Le présent accord précise que les mesures prévues aux articles 2.1.3, 2.1.4 et 2.1.5 ci-dessous détaillées, pourront être déclenchées au plus tôt 2 mois avant la prise de fonction effective et au plus tard 12 mois après. Ces aides préalables au déménagement effectif ne pourront en tout état de cause, être demandées qu'à partir de la signature de l'avenant de mobilité signé entre l'entreprise d'accueil et le salarié. Une fois cet avenant de mobilité signé entre l'entreprise d'accueil et le salarié, fixant les conditions d'accompagnement de cette mobilité avec changement de lieu de résidence prévu à l'article 2.1 du présent chapitre, la décision de déménager devient définitive et le déménagement devra intervenir au plus tard dans les 9 mois suivant la signature dudit avenant.

A titre informatif, et selon les dispositions prévues au règlement VLLD France personnels Commerce et Techniciens Intervention, le collaborateur ayant bénéficié de l'accompagnement à l'installation d'une borne de recharge électrique à son domicile et qui est amené à changer de lieu de résidence principale dans les conditions prévues ci-dessus au présent article, pourra bénéficier de nouveau de l'accompagnement de l'Entreprise concernant la participation à la réinstallation de la borne de recharge électrique à son nouveau domicile.

Article 2.1.1 : Préparation à l'installation sur le nouveau site

Une fois l'avenant de mobilité signé entre l'entreprise d'accueil et le salarié dans le cadre de sa mobilité professionnelle, le salarié amené à changer de résidence principale afin de réduire les contraintes liées à l'éloignement de son nouveau lieu de travail, sera orienté par le Responsable Ressources Humaines de son entité d'accueil sur les mesures d'accompagnement mobilisables dans le cadre du présent article 2.1, telles que décrites ci-après.

➤ 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, à compter de la signature de l'avenant de mobilité fixant les conditions d'accompagnement de son changement de lieu de résidence. Ces 5 jours ouvrés devront être pris impérativement avant le déménagement du salarié, sur validation préalable du manager.

Durant ces jours, les frais d'hôtel, de transport et de repas engagés par le salarié, les enfants à charge³ et une deuxième personne accompagnante, nécessaires à la recherche du logement, 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.

➤ *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 de la prise en charge d'une partie des frais annexes engagés.

Ces aides immobilières comprennent :

- Aide à la recherche de logement locatif

Le salarié bénéficiera d'une aide à la recherche d'un logement locatif sur la base du cahier des charges défini par la société, en privilégiant un accompagnement par un organisme de proximité afin d'accompagner au mieux les salariés dans leur recherche.

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 ci-dessus au présent article 2.1.1 sous l'intitulé « Aide à la découverte du site d'accueil, à la recherche de logement et au déménagement ».

- 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) pourra être avancé au salarié 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.

- 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 euros bruts. Ces remboursements se feront sur justificatifs, qui devront être produits auprès de Schneider Electric dans un délai de 18 mois à compter de la prise effective du poste.

Dans le cas d'achat d'une résidence principale, le salarié pourra bénéficier d'une structure de conseil en financement et d'orientation par le biais de l'organisme Action Logement.

³ Enfants vivants au foyer du salarié muté (sous réserve que le salarié rapporte une attestation de rattachement du/des enfant(s) au foyer fiscal).

Par ailleurs, le dispositif « prêt accession Action Logement »⁴ proposé par Action Logement pourra, le cas échéant, être sollicité par le salarié, sous réserve du respect des conditions d'éligibilité fixées par l'organisme.

Pour pouvoir mobiliser ce dispositif et retrouver toutes les informations utiles pour le salarié, ce dernier peut se rendre sur le site d'Action Logement à l'adresse suivante : actionlogement.fr.

Article 2.1.2 : 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 :

➤ 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 chèques repas, ni remboursement de frais professionnels. Lorsqu'un de ces éléments existe, seul le repas du soir sera pris en compte.

➤ 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 :

- 80 euros nets par jour ouvré travaillé pour le Groupe 1 tel que défini à l'article 2.1.4 du présent accord ;
- 65 euros nets par jour ouvré travaillé pour les Groupes 2 et 3, tels que définis à l'article 2.1.4 du présent accord ;
- 45 euros nets par jour ouvré travaillé pour les Groupes 4 et 5, tels que définis à l'article 2.1.4 du présent accord.

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 prévu. Dans ce cas, les dispositions prévues concernant les 15 premiers jours calendaires de double résidence (frais réels) ne s'appliquent pas.

Par ailleurs, l'entreprise remboursera, sur justificatifs et sur paye, un voyage Aller-Retour hebdomadaire sur la base du billet SNCF (1ère classe) ou, en cas d'utilisation par le salarié de son véhicule personnel, les frais kilométriques engagés pour lui permettre de rejoindre sa famille. Les frais de péages autoroutiers s'il y a lieu ne seront pas pris en charge par l'entreprise.

Ce droit au voyage pourra être transféré au conjoint ou à un enfant à charge⁵ pour le trajet du lieu de résidence familiale initial au lieu de résidence temporaire du salarié. 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.

⁴ Anciennement appelé « 1% Logement ».

⁵ Enfants vivant au foyer du salarié muté (sous réserve que le salarié rapporte une attestation de rattachement du/des enfant(s) au foyer fiscal).

➤ 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.

Article 2.1.3 : 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 implique un changement du lieu de résidence du salarié pour se rapprocher de façon significative de son nouveau lieu de travail, au sens du présent article 2.1.

➤ Remboursement du déménagement

La procédure de prise en charge des frais liés au déménagement s'effectuera sur la base du cahier des charges défini par la société.

➤ 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 euros nets par mois et pour une durée de 6 mois maximum.

➤ Jours de déménagement

Dans le cadre du présent article 2.1, le salarié pourra bénéficier, sur justificatif, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de trois jours ouvrés consécutifs. Cette absence sera assimilée à du temps de travail effectif et donnera lieu au maintien intégral de la rémunération, sans incidence sur les droits à congés ou à ancienneté.

Article 2.1.4 : Indemnité compensatrice de mobilité

➤ Montant de l'indemnité compensatrice de mobilité

Cette indemnité a pour objectif de prendre en considération les contraintes induites par l'installation au sein du nouveau domicile ainsi que les frais liés au transfert du salarié et le cas échéant de sa famille 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 3^e alinéa de l'article 2.1.

Le montant de l'indemnité varie selon le département du site de départ et le département du site d'accueil 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 le département d'accueil, allant de 1 à 6.

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

- Pour le salarié célibataire ou en couple : 4600 euros bruts.
- Supplément par enfant ou par personne à charge⁶: 1750 euros bruts.
- Le supplément par enfant ou par personne à charge est porté à 2300 euros bruts si le ou les intéressés sont reconnus comme personnes handicapées.

Afin de tenir compte des différences de niveau de loyers en constante évolution depuis 2013, les parties conviennent de remplacer la précédente répartition des « régions » issue du précédent accord de 2013 par une nouvelle répartition constituée de 5 groupes basés sur les départements de localisation de nos sites Schneider Electric en France, comme suit :

	Départements	Sites
Groupe 1	74, 75, 78, 92, 93, 94	Annecy, Paris, Epône, Rueil Malmaison, Villepinte, Thiais
Groupe 2	06, 13, 69, 33	Carros, Aix en Provence, Arles, La Ciotat, Lyon, Dardilly, Bordeaux, Libourne
Groupe 3	14, 31, 34, 35, 37, 38, 44, 59, 73, et Ville de Strasbourg	Caen, Toulouse, Lattes, Tours, Grenoble, Saint Quentin Fallavier, Saint Etienne de St Geoirs, Nantes, Lille, Chambéry, Porte de Savoie, Chateaubourg, Chartre de Bretagne et Ville de Strasbourg
Groupe 4	07, 21, 26, 45, 51, 53, 57, 67, 68, 71, 76, 86	Aubenas, Privas, Dijon, Montélimar, Orléans, Reims, Clermont-Ferrand, Metz, Sarre-Union, Mulhouse, Soultz, Chalon sur Saône, Macon, Rouen, La Fresnaye, Chasseneuil
Groupe 5	Autres	Limoges, Pacy-sur-Eure, Le Vaudreuil, Beaumont le Roger, Evreux, Calais, Ales, Angoulême, Brest

La répartition avec application des coefficients est la suivante :

ZONE DE DEPART	ZONE D'ACCUEIL				
	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 5
Groupe 1	1	1	1	1	1
Groupe 2	3	1	1	1	1
Groupe 3	3	2	1	1	1
Groupe 4	4	3	3	1	1
Groupe 5	6	5	4	3	1

Cette liste pourra être révisée en cas d'évolution importante du prix des loyers et de l'implantation des sites Schneider Electric en France, 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.

➤ Clause de dédit

⁶ Enfant ou personne vivant au foyer du salarié muté (sous réserve que le salarié rapporte une attestation de rattachement du/des enfant(s) ou de toute autre personne rattachée au foyer fiscal du salarié muté), dans la limite de 5.

Dans le cas où le salarié muté notifie à l'entreprise d'accueil 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 du présent article, selon le barème dégressif suivant :

- 75% du montant net de l'indemnité compensatrice de mobilité perçue au titre du présent article, 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 du présent article, 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 du présent article, 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.

Article 2.1.5 : Aide au conjoint

➤ 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'un 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.

Un document justificatif devra être fourni attestant de la qualité de « conjoints »⁷.

➤ Attribution 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 2200 euros bruts et celle-ci sera versée pendant une durée de 3 mois, consécutifs ou non, renouvelable deux fois.

⁷ Certificat de mariage, pacs, ou de concubinage.

Afin de bénéficier de cette allocation, le conjoint du salarié devra justifier de son inscription auprès de France Travail 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. Ce versement 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 2.2 : Les mesures d'accompagnement sans changement de lieu de résidence

Dans la mesure du possible, le rapprochement familial sera favorisé en cas de mutation professionnelle définie à l'article 1 du chapitre 1 du présent accord.

Toutefois, le salarié affecté à un nouveau poste dans le cadre d'une mutation conserve la faculté de maintenir sa résidence initiale, selon les modalités définies ci-après au présent article.

L'indemnisation sera accordée par l'entreprise en 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. Cette durée maximale de 3 ans pourra être étendue de manière exceptionnelle à 4 ans au maximum, dans le cas où le salarié s'engage à liquider sa retraite dans les 12 mois suivant la fin de l'avenant de mobilité. A ce titre, le salarié concerné devra fournir à l'entreprise une attestation sur l'honneur de son départ à la retraite à l'issue de cette période.

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 devront notamment permettre 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 à l'accord relatif au télétravail au sein du Groupe Schneider Electric en France.

Article 2.2.1 : Distance entre le domicile initial et le nouveau lieu de travail comprise entre 50 et 100km (aller) ou nécessitant un temps de trajet/transport compris entre 1h et 2h (aller)

Le salarié muté pourra bénéficier de la prise en charge de ses frais correspondant aux déplacements entre son domicile initial et son nouveau lieu de travail selon les modalités suivantes :

- En cas d'utilisation des transports en commun : remboursement du prix des cartes d'abonnement de transport utilisées sur la base de justificatifs à produire par le salarié, à hauteur du taux de prise en charge en vigueur au sein du Groupe.

OU

Lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel compte tenu d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport (travail de nuit, horaires décalés, travail continu, équipe de suppléance...) 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 en France, dans la limite de 100 kms (Aller) par jour, et après déduction d'une franchise de 10 kms. Le remboursement des frais ainsi accordé est plafonné à 750 euros net par mois.

Dès lors que le salarié muté justifie de contraintes familiales⁸ faisant obstacle à un changement du lieu de résidence et conformément à la réglementation administrative en vigueur :

- Les sommes prévues au présent article ne seront pas soumises à cotisations sociales ;
- Les éventuels frais de péages autoroutiers engagés par le salarié lorsque celui-ci est contraint d'utiliser son véhicule personnel seront également pris en charge par l'entreprise, dans la limite du plafond de 750 euros net par mois susvisé.

Article 2.2.2 : Distance entre le domicile et le nouveau lieu de travail supérieure à 100km (aller) ou nécessitant un temps de trajet/transport de plus de 2h (aller)

➤ **Dans le cas où le salarié opte pour la double résidence :**

Le salarié muté remplissant les conditions définies ci-dessus à l'article 2.2 du présent chapitre bénéficiera de la prise en charge de ses frais liés au maintien d'une double résidence pour une durée de 3 ans maximum (ou 4 ans au maximum dans les conditions précédemment exposées), à partir de la date de prise effective de poste sur le nouveau lieu de travail et selon les modalités suivantes :

- Afin de compenser les frais d'hébergement engagés pendant la durée de double résidence, il sera versé au salarié une indemnité forfaitaire mensuelle d'un montant de :
 - 850 euros bruts par mois pour le Groupe 1 tel que défini à l'article 2.1.4 du chapitre 4 du présent accord ;
 - 750 euros bruts par mois pour les Groupe 2 et 3 tels que définis à l'article 2.1.4 du chapitre 4 du présent accord ;
 - 630 euros bruts par mois les Groupe 4 et 5 tels que définis à l'article 2.1.4 du chapitre 4 du présent accord.

Ce forfait global est versé indépendamment du type d'hébergement choisi par le salarié.

ET :

- 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 de remboursement des frais kilométriques réels engagés lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel.

Ce droit au voyage pourra être transféré au conjoint ou à un enfant à charge⁹ en sens inverse. Les éventuels frais de péages autoroutiers ne seront pas pris en charge par l'entreprise.

⁸ Il convient notamment d'entendre par « contraintes familiales », sous réserve que le salarié fournisse les justificatifs associés :

- l'exercice par le conjoint d'une activité professionnelle proche du domicile initial (attestation employeur du conjoint) ;
- l'état de santé du salarié ou d'un membre de sa famille ne permettant pas un déménagement, notamment situation de proche-aidance (certificat médical de présence nécessaire d'un médecin pour les salariés en situation de proche-aidance ou bien certificat d'établissement de soin indiquant la nécessité pour le salarié de ne pas déménager) ;
- la scolarité des enfants (certificat de scolarité).

⁹ Enfants vivants au foyer du salarié muté (sous réserve que le salarié rapporte une attestation de rattachement du/des enfant(s) au foyer fiscal).

➤ **Dans le cas où le salarié n'opte pas pour la double résidence :**

Le salarié muté remplissant les conditions définies ci-dessus à l'article 2.2 du présent chapitre pourra bénéficier de la prise en charge de ses frais correspondants aux déplacements entre son domicile initial et son nouveau lieu de travail pour les montants et selon les conditions prévues ci-dessus à l'article 2.2.1.

Article 2.2.3 : 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 2.1.3 et 2.1.5.

Il pourra également bénéficier de l'indemnité compensatrice de mobilité prévue à l'article 2.1.4, avec un abattement de :

- 20% s'il déménage dans l'année suivant la prise effective de poste ;
- 50% s'il déménage entre la 1^{re} 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.

Chapitre 5 – Dispositions finales

Article 1 : Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Au regard de la gestion administrative et du développement des outils qu'il nécessite, le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} septembre 2025.

Les dispositions du présent accord s'appliqueront à toute mobilité professionnelle prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2025.

Ainsi, les parties prennent le soin de préciser que les dispositifs qui auront été mobilisés par le salarié muté avant la date d'entrée en vigueur de l'accord (soit le 1^{er} septembre 2025) resteront régis par les dispositions de l'accord relatif au développement de la mobilité individuelle au sein du Groupe Schneider Electric en date du 14 mars 2013.

Pour information, les nouvelles modalités applicables aux prestations d'aide à la recherche de logement locatif et à la prise en charge des frais de déménagement définies à l'article 2.1 du chapitre 4 du présent accord seront communiquées et mises en application au plus tard le 1^{er} janvier 2026.

A compter de sa date d'entrée en vigueur, ces dispositions se substituent à l'ensemble des dispositions conventionnelles, usages, engagements unilatéraux et dispositions contractuelles portant sur le même objet, applicables au sein des sociétés juridiques du Groupe, à l'exception des dispositions prévues à l'alinéa 4 et 5 du présent article.

Article 2 : Commission de suivi de l'accord et clause de rendez-vous

Afin d'assurer le suivi du présent accord au sein du groupe Schneider Electric en France et des éventuelles difficultés d'application qui en résulteraient, une commission de suivi sera constituée.

La commission se réunira à titre exceptionnel au cours du quatrième trimestre 2025 en vue d'examiner les nouvelles modalités relatives aux prestations d'aide à la recherche de logement locatif et à la prise en charge des frais de déménagement avant leur entrée en vigueur.

Elle sera ensuite réunie dans le courant de l'année 2026 et sera composée de deux membres de la Direction et de trois personnes par organisation syndicale signataire dont le coordonnateur syndical Groupe ou son adjoint. La commission sera ensuite réunie une fois par an jusqu'en 2029 puis sur demande des parties les plus diligentes.

Les parties se rencontreront régulièrement dans le cadre des commissions de suivi du présent accord notamment afin de vérifier que l'équilibre financier de l'accord n'est pas remis en cause, afin le cas échéant de réviser les dispositions du présent accord.

La commission de suivi pourra également être amenée à examiner la possibilité de compléter les groupes de départements déjà existants visés à l'article 2.1.4 du chapitre 4, en cas d'entrée dans le champ d'application du présent accord d'une nouvelle entité située dans une zone géographique qui ne serait jusqu'alors pas attribuée à un groupe de départements.

En outre, les parties conviennent également de se réunir si une adaptation de l'accord s'avérait nécessaire au regard des dispositions (légales, réglementaires ou conventionnelles) applicables à la mobilité.

Article 3 : Révision de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, sont habilitées à engager une procédure de révision :

- jusqu'à la fin du cycle électoral en cours : une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au sein du Groupe Schneider Electric signataires ou adhérentes au présent accord ;
- à l'issue de cette période : une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au sein du Groupe Schneider Electric.

Les demandes de révision du présent accord devront être présentées par leur(s) auteur(s) par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge ou par mail avec accusé réception à l'ensemble des parties.

Les négociations devront être initiées au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande de révision par l'ensemble des parties concernées.

Si un accord de révision est valablement conclu, ses dispositions se substitueront de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à participer de bonne foi aux réunions organisées en vue de la négociation d'un éventuel avenant de révision, ce qui ne saurait, bien entendu, les engager à signer un quelconque accord ou avenant de révision que ce soit.

Article 4 : Dénonciation de l'accord

Le présent accord est à durée indéterminée. Il pourra être dénoncé, en totalité ou en partie, par l'une ou l'autre des parties, conformément aux dispositions légales applicables.

La partie qui entend dénoncer tout ou partie de cet accord doit le faire par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à chaque signataire de l'accord ; la lettre de dénonciation devra contenir les motifs conduisant à cette dénonciation.

En cas de dénonciation, le présent accord ou la partie du présent accord concernée reste valable jusqu'à la date de signature du nouvel accord venant se substituer au texte dénoncé ou, à défaut, pendant une

durée de douze mois démarrant à la date d'expiration du préavis de dénonciation de 3 mois prévu par l'article L.2261-9 du Code du travail.

La dénonciation devra être déposée auprès de l'autorité administrative compétente et du Conseil de prud'hommes compétent dans les mêmes conditions de forme que le présent accord.

Article 5 : Adhésion à l'accord

Toute Organisation Syndicale représentative au niveau du Groupe peut décider d'adhérer à tout moment et sans réserve au présent accord.

Cette adhésion doit être notifiée à la Direction ainsi qu'aux autres Organisations Syndicales représentatives signataires par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

L'adhésion ultérieure d'une Organisation Syndicale représentative non-signataire du présent accord emporte adhésion et agrément sans réserve à l'ensemble des dispositions de l'accord en vigueur à la date de l'adhésion.

L'adhésion fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article D.2231-8 du Code du travail.

Elle n'est opposable qu'une fois les formalités ci-dessus réalisées.

Article 6 : Dépôt et publicité de l'accord

Les formalités de dépôt du présent accord seront réalisées conformément aux dispositions du Code du travail. Ainsi,

- un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de prud'hommes de Nanterre ;
- un exemplaire sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Un exemplaire du présent accord, signé par les parties, sera remis à chaque organisation syndicale représentative par voie dématérialisée pour notification au sens de l'article L. 2231-5 du Code du travail.

Un exemplaire du présent accord sera tenu à la disposition du personnel sur les sites Intranet des sociétés entrant dans son champ d'application.

Il comporte 24 pages, numérotées de 1 à 24, dont une annexe de 1 page.

Sa signature est intervenue le 22 juillet 2025 à Rueil-Malmaison entre les représentants de la Direction de Schneider Electric en France et les Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe.

Pour la Direction des Sociétés du Groupe

M. LAURENT Dominique
Directeur des Ressources Humaines France

DocuSigned by:
Dominique LAURENT
8355A96E02C04CA...

M. LAMBERT Christian
Directeur de la Stratégie et des Relations Sociales

Signé par :
LAMBERT Christian
2B63D675FCB64EB...

Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe

CFDT
M. COUTURIER Stéphane

Signé par :
M. COUTURIER Stéphane
0F17B989B4454E6...

CFE-CGC
M. LE GOUEFFLEC Gérard

Signé par :
Le Gouefflec Gérard
333A585479BE47B...

CFTC
Mme RESTANI Sylvie
Xavier MERLINI

Signé par :
Mme RESTANI Sylvie
5A282C41E82F4CA...

CGT

Signé par :
Xavier MERLIN
ABF3F49EE02C4DA...

DE FREITAS Jean

Signé par :
DE FREITAS Jean
29DB0C0D8630486...

FO
M. CHIRET Michel

Signé par :
M. CHIRET Michel
F94572BB0C1D406...

M. HUSSER Franck

Signé par :
M. HUSSER Franck
A912F84C91ED4D0...

Annexe 1 : Liste des entités juridiques du Groupe entrant dans le champ d'application de l'accord à la date de signature du présent accord

BEHAR
CEV
ECKARDT
FRANCE TRANSFO
MG ALES
NEWLOG
SA3I
SAREL
SCHNEIDER ELECTRIC FRANCE
SCHNEIDER ELECTRIC INDUSTRIES SAS
SCHNEIDER ELECTRIC SE
SCHNEIDER ELECTRIC SYSTEMS France
SCHNEIDER ELECTRIC ENERGY France
SE ALPES
SE AUBENAS
SETBT
SF GARDY
SFCME
SOLAR SPAIN FRENCH BRANCH
STIE
TRANSFO SERVICES
PROSYST
IGE
SCHNEIDER eSTAR