PROJET D'ACCORD SUR LA MOBILITE AU SEIN DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE

Préambule

Chapitre 1 – La Définition et champ d'application

L'objectif de cet accord consiste donc à permettre une égalité de traitement pour chaque salarié de la compagnie IBM France concerné par une mobilité.

Le présent accord est applicable à tous les salariés concernés par un changement de lieu de travail entraînant par rapport au moyen de transport habituel :

- Soit une augmentation du temps de trajet de 1H30 aller-retour par jour ;
- Soit une augmentation de la distance entre le domicile initial du salarié et le site d'affectation de 40kms.

L'application de cet article se fera au mieux disant pour le salarié.

Cet accord, à application direct dans la compagnie IBM France, forme un tout indivisible et remplace à ce titre les accords, conventions, procédure et usages antérieurs définissant les conditions de la mobilité.

Article 1.1 – Mise en œuvre de la mobilité

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

Ces conditions figurent en annexe au présent accord. Celles-ci seront obligatoirement révisables tous les deux ans, ou par anticipation sur la demande expresse de l'une des parties signataires.

1.1.1 Volontariat et acceptation du salarié

Le succès de la mobilité repose sur le volontariat et/ou l'acceptation du salarié à la demande de l'entreprise.

1.1.2 Prise en compte des situations individuelles

En plus des compétences acquises par le salarié, la situation familiales et des critères de proximité géographique seront prise en compte. Chaque cas est examiné de façon individuel afin de trouver la solution la mieux adaptée dans le cas de règles communes à l'ensemble des salariés.

1.1.2.1 Définition du conjoint

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

1.1.2.2 Définition des personnes à charge

Par ailleurs, les personnes justifiant d'une situation familiale particulière (ascendant vivant au foyer, enfant adulte handicapé à charge) bénéficient d'une indemnité spécifique à ce titre.

1.1.3 Délai d'acceptation

Dans le cas ou l'employeur propose la mobilité au salarié, celui-ci disposera d'un délai de réponse de 6 mois par défaut pour chaque proposition, mais en aucun cas inférieur aux dispositions conventionnelles en vigueur.

1.1.4 Période d'essai

Compte tenu du sérieux qui est apporté à la préparation de la décision de mobilité, tant par le salarié que par la hiérarchie, la prise d'une nouvelle fonction au sein du groupe, dans le cadre de la mobilité, ne donne pas lieu à période d'essai.

1.1.5 La conduite inter site

La réussite de la mobilité nécessite un travail en commun entre le site d'origine et le site d'accueil :

- Aussi bien dans la phrase de préparation : profil du poste à pourvoir, motivation et capacité de la personne, besoin en formation , problèmes familiaux….
- Que pendant la période du suivi : suivi de la formation, adaptation professionnelle. En cas de mobilité géographique un soin particulier doit être apporté à l'accompagnement du changement géographique avec ces incidences sur le conjoint, la famille, le logement.

1.1.6 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, au moyen des supports existants dans les différentes unités. Tous les postes doivent être publiés. Ils doivent être accessibles dés lors qu'il y a accord entre le salarié et le service preneur. En cas de litige, une autorité de tutelle indépendante des opérations devra statuer (l'autorité de tutelle peut-être paritaire).

1.1.7 La confidentialité

La démarche initiale d'un projet de mobilité doit 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.

1.1.8 Limitation à la mobilité

Tout salarié pourra refuser une nouvelle proposition de mobilité au cour d'une période de deux ans sans risque d'aucune sanction de la part de l'employeur.

Article 1.2 – Maintient des garanties

1.2.1 Garantie de la rémunération

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 l'acceptation de la mobilité.

En cas de mobilité intervenant 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.

Article 1.3 - la formation professionnelle

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.

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 a 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 l'unité d'accueil, les l'unité d'origine et le salarié.

La mise en place d'une entité dédiée à la formation, pour aider à la réadaptation du nouveau poste

Article 1.4 - le contrat de travail

Lorsqu'une mobilité, 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 mobilité, ainsi que, le cas échéant, les conditions d'accompagnement, sont précisées au salarié par écrit.

1.4.1 En cas de changement de Société

Le contrat de travail initial du salarié fera l'objet d'une novation par changement d'employeur. 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.

1.4.2 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 1.5 - 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 liées à la réforme législative sur les retraites (loi Fillon du 21 août 2003), et dans le cas où des modifications interviendraient dans les systèmes de retraite actuellement en vigueur au sein la compagnie IBM France, les parties acceptent que des adaptations aux dispositions ci-dessus soient réalisées par un ou des accords séparé(s) intervenant ultérieurement.

Chapitre 2 - La mobilité sans déménagement

Article 2.1 – Prime de mobilité

La prime de mobilité est inhérente au fait même d'accepter la mobilité, et est définie en annexe.

Article 2.2 – Indemnité de mobilité

Le salarié 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 limité à une durée maximale de 4 ans à compter de la prise effective du poste.

Par ailleurs, en fonction de la charge de travail du nouveau service d'affectation du salarié, des aménagements d'horaires pourront être définis entre le salarié concerné et sa hiérarchie, afin de prendre en compte les contraintes de déplacements visées, et notamment de permettre au salarié de bénéficier d'un repos de fin de semaine complet.

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. Ces conditions figurent en annexe au présent accord.

Chapitre 3 – Mobilité avec déménagement

Article 3.1 – Prime de mobilité

La prime de mobilité est inhérente au fait même d'accepter la mobilité, et est définie en annexe

Article 3.2 – Frais période intermédiaire

3.2.1 Double résidence

Il peut y avoir double résidence entre la prise effective du nouveau poste et le déménagement de la famille dans le nouveau logement. La double résidence ouvrant droit à indemnisation, elle doit donc correspondre à une situation temporaire, dans l'attente d'intégrer le logement définitif.

Afin de faciliter la transition entre la région d'accueil et la région d'origine, la compagnie prendra en charge le montant global des frais de double résidence dans la limite de 3 mois, ce délai pouvant être prolongé de 3 mois pour s'adapter au calendrier scolaire, plus 2 mois si la mobilité prend effet en octobre ou novembre.

3.2.2 Frais Réels

Dans le cas d'hébergement à l'hotel, 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 en annexe .

De plus, l'entreprise prendra en charge un voyage Aller-Retour hebdomadaire sur la base du billet SNCF (1ère classe) pour permettre au salarié de rejoindre sa famille. Ce droit au voyage pourra être transféré au conjoint en sens inverse. En cas de voyage d'une durée supérieure à 6 heures, l'entreprise pourra prendre en charge un billet d'avion

Article 3.3 – Période d'aide à la découverte

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 seront pris en charge par l'entreprise, dans la limite de 4 nuits et sur la base des barèmes pratiqués par la compagnie.

Parmi ces frais, un voyage A/R sur le lieu du nouvel emploi est prévu également pour son conjoint, en vue de rechercher un nouveau logement. Les frais d'hébergement et de restauration seront également pris en charge sur présentation de justificatifs, en application des barèmes de la compagnie et dans la limite de deux nuits.

S'il le souhaite, le salarié pourra également entreprendre, en compagnie de son conjoint, un voyage de reconnaissance professionnelle avant de donner son engagement formel de mobilité. La durée de ce voyage, fixée à 3 jours. Au cours de ce voyage, les frais engendrés par le salarié et son conjoint

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'a compagnie.

Article 3.4 – Aide au déménagement

Les dispositions ci-après ont pour but de compenser les frais engagés à l'occasion du déménagement, et de prendre en compte les éventuels différentiels de coûts du logement d'une région à l'autre. L'objectif est donc de veiller à ce que le changement de résidence ne constitue pas une opération coûteuse pour le salarié ayant accepté la mobilité.

3.4.1 Remboursement du déménagement

Les frais liés au changement du lieu de résidence du salarié seront pris en charge par l'entreprise.

La procédure de prise en charge des frais liés au déménagement proprement dit repose sur la présentation préalable par le salarié de 3 devis de sociétés spécialisées. La facture du prestataire retenu conjointement entre le salarié et l'entreprise sera alors réglée directement par l'entreprise.

Par ailleurs, si le salarié est amené à assumer des frais de garde-meubles, ceux-ci seront pris en charge par l'entreprise, sur présentation des justificatifs et pour une durée de 6 mois maximum

3.4.2 Aide au logement

Cette aide se compose des indemnité suivantes :

3.4.2.1 Indemnité de logement

Cette indemnité a pour objectif de prendre en considération les contraintes induites par le transfert du domicile dans laquelle le coût du logement peut être plus élevé. Cette indemnité est définie en annexe.

3.4.2.2 Indemnité compensatrice de frais de réinstallation

Il s'agit d'une allocation ayant pour finalité l'indemnisation des frais de réinstallation du nouveau logement (mise en service, remise en état, rafraîchissement, adaptations nécessaires, aménagements…). Cette indemnité est définie en annexe.

3.4.3 Cas du salarié locataire

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

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.

La caution demandée dans le cadre du nouveau logement (correspondant en général à 2 mois de loyer) sera avancée au salarié :

- soit par l'entreprise, sous forme d'un prêt remboursable en 12 mensualités ; le remboursement de ce prêt interviendra à partir du 7ème mois d'installation.
- soit par les organismes gestionnaires du 1% logement (CIL notamment).

3.4.4 Aide pour l'achat et la revente de la résidence

En cas d'achat d'une résidence proche du nouveau lieu de travail, au sens du présent texte, le salarié bénéficiera de l'assistance d'un notaire, ou de toute autre personne ou organisme compétent pour l'évaluation du coût de son logement, la résiliation de son prêt, et la constitution du dossier de prêt pour la nouvelle acquisition.

Article 3.5 – Aide au conjoint

3.5.1 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'une aide à la recherche d'emploi sur la nouvelle région d'affectation du salarié par l'intermédiaire d'un cabinet spécialisé choisi par la compagnie IBM France.

Cette assistance à la recherche d'emploi sera limitée à une période d'un an à compter du déménagement effectif du conjoint dans le nouveau logement, et 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.

3.5.2 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 percevra une indemnité mensuelle définie en annexe. Cette indemnité est destinée à réparer ce préjudice. Elle cesse d'être due dès que le conjoint a retrouvé un emploi.

Article 3.6 – Aide aux personnes à charge

Il s'agit d'une allocation ayant pour finalité l'indemnisation des frais de réinstallation du nouveau logement pour effectuer les adaptations nécessaires aux personnes à charges (enfant ou adulte handicapé, ascendant vivant au foyer).

Le remboursement se fera donc sur présentation de justificatifs de la part du salarié.

Le montant maximum de remboursement pris en considération varie selon la situation familiale du salarié ayant accepté sa mutation, elle est définie en annexe.

Article 3.7 – Le conjoint dans la même compagnie

En cas de mutation de deux salariés de la compagnie vivant en couple selon l'une des situations définies dans la notion de conjoint du présent accord. Les mesures prévues ne sont pas cumulables, sauf en cas de remboursement de frais kilométriques et à la condition que les conjoints ne puissent pas prendre le même moyen de transport pour des raisons d'horaires de travail.

.

Chapitre 4 – Mobilité hors du territoire métropolitain

Cette partie traite de la mobilité au sein la compagnie IBM France pour tout ce qui est en dehors du territoire Métropolitain.

Article 4.1 – Prime de mobilité

La prime de mobilité est inhérente au fait même d'accepter la mobilité, et est définie en annexe

Article 4.2 – Prime de maintient du pouvoir d'achat

Cette prime mensuelle sera attribuée en fonction de la région d'accueil pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie par rapport à la région d'origine. Cette prime permettra au salarié de ne pas perdre de pouvoir d'achat, et est définie en annexe.

Article 4.3 – Frais période intermédiaire

4.3.1 Double résidence

Il peut y avoir double résidence entre la prise effective du nouveau poste et le déménagement de la famille dans le nouveau logement. La double résidence ouvrant droit à indemnisation, elle doit donc correspondre à une situation temporaire, dans l'attente d'intégrer le logement définitif.

Afin de faciliter la transition entre la région d'accueil et la région d'origine, la compagnie prendra en charge le montant global des frais de double résidence dans la limite de 3 mois, ce délai pouvant être prolongé de 3 mois pour s'adapter au calendrier scolaire, plus 2 mois si la mobilité prend effet en octobre ou novembre.

4.3.2 Frais Réels

Dans le cas d'hébergement à l'hôtel, 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 en annexe.

De plus, l'entreprise prendra en charge un voyage aller-retour bimensuel sur la base d'un vol (1ère classe) pour permettre au salarié de rejoindre sa famille. Ce droit au voyage pourra être transféré au conjoint en sens inverse.

Article 4.4 – Période d'aide à la découverte

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 10 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 seront pris en charge par l'entreprise, dans la limite de 9 nuits et sur la base des barèmes pratiqués par la compagnie.

Parmi ces frais, un voyage A/R sur le lieu du nouvel emploi est prévu également pour son conjoint, en vue de rechercher un nouveau logement. Les frais d'hébergement et de restauration seront également pris en charge sur présentation de justificatifs, en application des barèmes de la compagnie et dans la limite de 9 nuits.

S'il le souhaite, le salarié pourra également entreprendre, en compagnie de son conjoint, un voyage de reconnaissance professionnelle avant de donner son engagement formel de mobilité. La durée de ce voyage, fixée à 8 jours. Au cours de ce voyage, les frais engendrés par le salarié et son conjoint

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'a compagnie.

Article 4.5 – Aide au déménagement

Les dispositions ci-après ont pour but de compenser les frais engagés à l'occasion du déménagement, et de prendre en compte les éventuels différentiels de coûts du logement d'une région à l'autre. L'objectif est donc de veiller à ce que le changement de résidence ne constitue pas une opération coûteuse pour le salarié ayant accepté la mobilité.

4.5.1 Remboursement du déménagement

Les frais liés au changement du lieu de résidence du salarié seront pris en charge par l'entreprise.

La procédure de prise en charge des frais liés au déménagement proprement dit repose sur la présentation préalable par le salarié de 3 devis de sociétés spécialisées. La facture du prestataire retenu conjointement entre le salarié et l'entreprise sera alors réglée directement par l'entreprise.

Par ailleurs, si le salarié est amené à assumer des frais de garde-meubles, ceux-ci seront pris en charge par l'entreprise, sur présentation des justificatifs et pour une durée de 6 mois maximum

4.5.2 Aide au logement

Cette aide se compose des indemnités suivantes :

4.5.2.1 Indemnité de logement

Cette indemnité a pour objectif de prendre en considération les contraintes induites par le transfert du domicile dans laquelle le coût du logement peut être plus élevé. Cette indemnité est définie en annexe.

4.5.2.2 Indemnité compensatrice de frais de réinstallation

Il s'agit d'une allocation ayant pour finalité l'indemnisation des frais de réinstallation du nouveau logement (mise en service, remise en état, rafraîchissement, adaptations nécessaires, aménagements…). Cette indemnité est définie en annexe.

4.5.3 Cas du salarié locataire

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

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.

La caution demandée dans le cadre du nouveau logement (correspondant en général à 2 mois de loyer) sera avancée au salarié :

- soit par l'entreprise, sous forme d'un prêt remboursable en 12 mensualités ; le remboursement de ce prêt interviendra à partir du 7ème mois d'installation.
- soit par les organismes gestionnaires du 1% logement (CIL notamment).

4.5.4 Aide pour l'achat et la revente de la résidence

En cas d'achat d'une résidence proche du nouveau lieu de travail, au sens du présent texte, le salarié bénéficiera de l'assistance d'un notaire, ou de toute autre personne ou organisme compétent pour l'évaluation du coût de son logement, la résiliation de son prêt, et la constitution du dossier de prêt pour la nouvelle acquisition.

Article 4.6 – Aide au conjoint

4.6.1 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'une aide à la recherche d'emploi sur la nouvelle région d'affectation du salarié par l'intermédiaire d'un cabinet spécialisé choisi par la compagnie IBM France.

Cette assistance à la recherche d'emploi sera limitée à une période d'un an à compter du déménagement effectif du conjoint dans le nouveau logement, et 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.

4.6.2 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 percevra une indemnité mensuelle définie en annexe. Cette indemnité est destinée à réparer ce préjudice. Elle cesse d'être due dès que le conjoint a retrouvé un emploi.

4.6.3 Le conjoint dans la même compagnie

En cas de mutation de deux salariés de la compagnie vivant en couple selon l'une des situations définies dans la notion de conjoint du présent accord. Les mesures prévues ne sont pas cumulables, sauf en cas de remboursement de frais kilométriques et à la condition que les conjoints ne puissent pas prendre le même moyen de transport pour des raisons d'horaires de travail.

Article 4.7 – Aide à la scolarité

4.7.1 Aide à la recherche d'un nouvel établissement scolaire.

Cette assistance à la recherche d'un nouvel établissement scolaire, garantira aux enfants du salarié de trouver un établissement scolaire équivalent à celui de la région d'origine.

4.7.2 Frais de scolarité

Dans le cas, ou l'équivalence d'établissement imposerait au salarié l'inscription de ses enfants dans un établissement privé, les frais de scolarité seraient intégralement remboursés, sur présentation de justificatifs.

Article 4.8 – Aide aux personnes à charge

Il s'agit d'une allocation ayant pour finalité l'indemnisation des frais de réinstallation du nouveau logement pour effectuer les adaptations nécessaires aux personnes à charges (enfant ou adulte handicapé, ascendant vivant au foyer).

Le remboursement se fera donc sur présentation de justificatifs de la part du salarié.

Le montant maximum de remboursement pris en considération varie selon la situation familiale du salarié ayant accepté sa mutation, elle est définie en annexe.

Article 4.9 – Aide au maintient du parc automobile

Dans le cas ou le salarié ne pourrait pas emmener son véhicule et celui de son conjoint dans la région d'accueil, la compagnie affectera aux salariés des véhicules de classe équivalente.

Chapitre 5 – Suivi et renouvellement de l'accord

Article 5.1 - Durée

Ce présent accord sera applicable à partir de sa signature dans la compagnie IBM France et pour une durée indéterminée pour les situations de mobilité visées dans les dispositions présentes.

Article 5.2 - Révision

Toute modification fera l'objet d'un avenant négocié avec l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives au niveau de la compagnie.

En ce qui concerne les différentes dispositions ayant une expression financière et faute de pouvoir trouver des indices d'indexation communs, un point annuel sera fait afin de vérifier la pertinence et l'adéquation des montants initialement fixés.

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

ANNEXE A L'ACCORD RELATIF AU DEVELOPPEMENT DE LA MOBILITE AU SEIN DE LA COMPAGNIE IBM FRANCE

Article 1 : Augmentation de salaire liée à la mobilité

L'augmentation de rémunération est inhérente au fait d'accepter une mobilité, que celui-ci change ou non le lieu de son domicile.et vise à l'encourager.

Dans ces conditions, une majoration de 5 %, assimilable à une augmentation individuelle de la rémunération mensuelle brute de base, sera versée au moment de la prise effective de poste par le salarié.

Article 2 : La mobilité sans déménagement

Article 2.1 – Prime de mobilité

Pour toute acceptation de mobilité professionnelle, une prime forfaitaire de 3000 Euros sera versée au salarié.

Article 2.2 – Indemnité de mobilité

2.2.1 Augmentation de la distance entre le domicile et le nouveau lieu de travail comprise entre 40 et 100 kms (Aller) OU augmentation du temps de trajet comprise entre 1h30 et 2h00 aller-retour par jour.

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

- **En cas d'utilisation du véhicule personnel** : remboursement des frais kilométriques réels sur la base du barème en vigueur. 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 €/mois.

- **En cas d'utilisation des transports en commun** : remboursement du prix des cartes d'abonnement du transport utilisé (SNCF ou cars)

2.2.2 Augmentation de la distance entre le domicile et le nouveau lieu de travail supérieure à 100 kms (Aller) OU augmentation du temps de trajet supérieure à 2h00 aller-retour par jour.

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

- **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 de la manière suivante :

- Prise en charge partielle du montant d'un loyer mensuel (pour un studio) dans la limite de 550 €/mois, sauf pour la Région Parisienne où le plafond est fixé à 700 €/mois
- Prise en charge 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 en sens inverse.

Ces prises en charge se feront sur présentation de justificatifs, et pour une durée de 4 ans maximum, à compter de la date effective de prise de poste.

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

- **Remboursement de frais**

Dans l'hypothèse où le salarié n'opte pas pour la double résidence ci-dessus, il bénéficiera d'un remboursement de ses frais réels de déplacement, basé sur le barème des indemnités kilométriques applicable dans l'entreprise et dans la limite de
700 €/mois.

- **Déménagement à l'issue ou pendant la période de 4 ans**

Le salarié qui ferait le choix de déménager pendant ou à l'issue de la période maximale de 4 ans indiquée ci-dessus, bénéficiera des dispositions du chapitre 3 du présent accord à l'exception de la prime de mobilité.

Article 3 : La mobilité avec déménagement

Article 3.1 – Prime de mobilité

Pour toute acceptation de mobilité professionnelle, une prime forfaitaire de 5000 Euros sera versée au salarié.

Article 3.2 – Frais période intermédiaire

3.2.1 Double résidence

Il peut y avoir double résidence entre la prise effective du nouveau poste et le déménagement de la famille dans le nouveau logement. La double résidence ouvrant droit aux indemnités suivantes doit donc correspondre à une situation temporaire, dans l'attente d'intégrer le logement définitif.

L'indemnisation de la double résidence se fera selon les dispositions suivantes :

3.2.1.1 Pendant les 15 premiers jours

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.

3.2.1.2 Au-delà des 15 premiers jours

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 €/jour.

Article 3.3 – Période d'aide à la découverte

Voir article 3.3 du présent accord.

Article 3.4 – Aide au déménagement

3.4.1 Indemnité de logement

Le montant de l'indemnité varie donc selon la zone de départ et la zone de nouvelle affectation 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 zone d'accueil, et qui va de 1 à 6.

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

- ☐ pour le salarié : 2 000€
- ☐ pour le conjoint : 1 000€
- ☐ supplément par enfant ou personne à charge*: 1 000€

Pour l'application de cette indemnisation, on entend par « grandes agglomérations » les villes suivantes : Bordeaux, Lille, Lyon, Marseille, Nantes, Orléans, Strasbourg et Toulouse et au-delà de 30 kilomètres autour de ces grandes villes et des sites de la gaude et Montpellier nous passons sous le régime « des petites et moyennes agglomérations ».

Agglomérations	Coefficients				
	Région Parisienne	La GAUDE	Montpellier	Grande agglomération	Petite et moyenne agglomération
Région Parisienne vers →	1	1	1	1	1
La GAUDE →	3	--	1	1	1
Montpellier →	4	2	--	1	1
Grande agglomération vers →	5	4	3	1	1
Petite et moyenne agglomération vers →	6	5	4	3	1

3.4.2 Indemnité compensatrice de frais de réinstallation

Le remboursement se fera donc sur présentation de justificatifs de la part du salarié.

Le montant maximum de remboursement pris en considération varie selon la situation familiale du salarié ayant accepté sa mutation, selon le barème ci-après :

- ☐ salarié célibataire, veuf ou divorcé: 2 300€
- ☐ salarié marié sans personne à charge : 2 800€
- ☐ salarié marié avec 1 enfant à charge : 4 000€
- ☐ par enfant ou personne à charge supplémentaire : 1 000€

3.4.3 Aide pour l'achat et la revente de la résidence

L'ensemble des frais pris en charge est plafonné à hauteur de 1 500 €. Cette prise en charge réalisée sur demande du salarié, après présentation de justificatifs.

Par ailleurs, sera également pris en charge, le cas échéant, une partie des intérêts des éventuels « prêts relais » et prêts bancaires, ainsi que les frais d'hypothèque. Cette prise en charge correspond à 1,5% du montant de l'un et l'autre des prêts mentionnés ci-dessus.

Cette disposition est applicable en cas de mobilité intervenant entre les sociétés du Groupe IBM, et prend fin au plus tard 18 mois après la signature de l'avenant au contrat de travail ou du nouveau contrat de travail avec l'entreprise d'accueil.

Article 3.5 – Aide au conjoint

3.5.1 Allocation d'une indemnité de préjudice

Cette allocation sera à 80% de la rémunération mensuelle nette du conjoint durant les six premiers mois et de 50 % pour les six mois suivant, à la condition que son conjoint démontre qu'il recherche effectivement et activement un emploi.

Article 3.6 – Aide aux personnes à charge

Le remboursement se fera donc sur présentation de justificatifs de la part du salarié.

Le montant maximum de remboursement pris en considération est défini selon le barème ci-après :

- ☐ par ascendant dépendant à charge : 1 500€
- ☐ par personne handicapée à charge (enfant ou adulte) : 3 000€

Article 4 : La mobilité hors du territoire métropolitain

Article 4.1 – Prime de mobilité

Pour toute acceptation de mobilité professionnelle, une prime forfaitaire de 10000 Euros sera versée au salarié.

Article 4.2 – Prime de maintient du pouvoir d'achat

Le montant de l'indemnité mensuelle varie donc selon la zone de départ et la zone de nouvelle affectation du salarié. Ce montant correspond à un pourcentage du salaire contractuel, qui tient compte du coût de la vie dans dans la zone d'accueil,

Territoires	Pourcentage				
	Métropole	La Réunion	La Martinique	La Gadeloupe	La Polynésie
Métropole →	0	30	30	30	50
La Réunion →	0	--	0	0	20
La Martinique →	0	10	--	0	30
La Gadeloupe →	0	10	0	0	30
La Polynésie →	0	0	0	0	0

Article 4.3 – Frais période intermédiaire

4.3.1 Double résidence

Il peut y avoir double résidence entre la prise effective du nouveau poste et le déménagement de la famille dans le nouveau logement. La double résidence ouvrant droit aux indemnités suivantes doit donc correspondre à une situation temporaire, dans l'attente d'intégrer le logement définitif.

L'indemnisation de la double résidence se fera selon les dispositions suivantes :

4.3.1.1 Pendant les 15 premiers jours

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.

4.3.1.2 Au-delà des 15 premiers jours

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 €/jour.

Article 4.4 – Période d'aide à la découverte

Voir article 4.4 du présent accord.

Article 4.5 – Aide au déménagement

4.5.1 Indemnité de logement

Le montant de l'indemnité varie donc selon la zone de départ et la zone de nouvelle affectation 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 zone d'accueil, et qui va de 1 à 6.

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

- ☐ pour le salarié : 2 000€
- ☐ pour le conjoint : 1 000€
- ☐ supplément par enfant ou personne à charge*: 1 000€

Pour l'application de cette indemnisation, on entend par « grandes agglomérations » les villes suivantes : Bordeaux, Lille, Lyon, Marseille, Nantes, Orléans, Strasbourg et Toulouse et au-delà de 30 kilomètres autour de ces grandes villes et des sites de la gaude et Montpellier nous passons sous le régime « des petites et moyennes agglomérations ».

FO IBM 2004 Agglomérations	Coefficients				
	Région Parisienne	La GAUDE	Montpellier	Grande agglomération	Petite et moyenne agglomération
Région Parisienne vers	1	1	1	1	1
La GAUDE	3	--	1	1	1
Montpellier	4	2	--	1	1
Grande agglomération vers	5	4	3	1	1
Petite et moyenne agglomération vers	6	5	4	3	1

4.5.2 Indemnité compensatrice de frais de réinstallation

Le remboursement se fera donc sur présentation de justificatifs de la part du salarié.

Le montant maximum de remboursement pris en considération varie selon la situation familiale du salarié ayant accepté sa mutation, selon le barème ci-après :

- ☐ salarié célibataire, veuf ou divorcé: 2 300€
- ☐ salarié marié sans personne à charge : 2 800€
- ☐ salarié marié avec 1 enfant à charge : 4 000€
- ☐ par enfant ou personne à charge supplémentaire : 1 000€

4.5.3 Aide pour l'achat et la revente de la résidence

L'ensemble des frais pris en charge est plafonné à hauteur de 1 500 €. Cette prise en charge réalisée sur demande du salarié, après présentation de justificatifs.

Par ailleurs, sera également pris en charge, le cas échéant, une partie des intérêts des éventuels « prêts relais » et prêts bancaires, ainsi que les frais d'hypothèque. Cette prise en charge correspond à 1,5% du montant de l'un et l'autre des prêts mentionnés ci-dessus.

Cette disposition est applicable en cas de mobilité intervenant entre les sociétés du Groupe IBM, et prend fin au plus tard 18 mois après la signature de l'avenant au contrat de travail ou du nouveau contrat de travail avec l'entreprise d'accueil.

Article 4.6 – Aide au conjoint

4.6.1 Allocation d'une indemnité de préjudice

Cette allocation sera à 80% de la rémunération mensuelle nette du conjoint durant les 12 premiers mois et de 50 % pour les six mois suivant, à la condition que son conjoint démontre qu'il recherche effectivement et activement un emploi.

Article 4.7 – Aide aux personnes à charge

Le remboursement se fera donc sur présentation de justificatifs de la part du salarié.

Le montant maximum de remboursement pris en considération est défini selon le barème ci-après :

- ☐ par ascendant dépendant à charge : 1 500€
- ☐ par personne handicapée à charge (enfant ou adulte) : 3 000€