

ACCORD RELATIF
AUX MUTATIONS GEOGRAPHIQUES EN FRANCE METROPOLITAINE

Entre

TOTAL FINA ELF SA

TOTALFINAELF France SA

TOTALFINAELF Lubrifiants SA

Représentées

par M. François CARCAUD-MACAIRE, Directeur Siège, représentant de la Société TOTAL FINA ELF SA ayant reçu mandat des sociétés susvisées pour la conclusion du présent accord

D'une part,

Et les Organisations Syndicales représentatives au niveau des sociétés concernées

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Les dispositions énoncées ci-après sont applicables, à compter du 1^{er} avril 2002, à l'ensemble du personnel lié par un contrat de travail à la Société TOTAL FINA ELF SA, TOTALFINAELF France SA ou TOTALFINAELF Lubrifiants SA.

L'ensemble de ces dispositions se substitue de plein droit à toutes dispositions de même nature ou ayant le même objet résultant d'accords collectifs, usages ou de dispositions réglementaires à l'initiative de l'entreprise, actuellement en vigueur.

Les dispositions qui suivent ne peuvent se cumuler pas avec celles plus favorables ayant le même objet qui pourraient être accordées par voie législative, réglementaire ou conventionnelle.

ARTICLE I - GENERALITES

1.1 Définition

La mutation géographique est un changement d'affectation en France métropolitaine sur décision de la hiérarchie.

Parce qu'elle s'accompagne d'une augmentation du temps de trajet quotidien domicile-lieu de travail incompatible avec l'exercice normal de l'activité professionnelle, elle nécessite la matérialité soit d'un nouveau domicile, soit de nouveaux frais d'hébergement permettant de résider à distance raisonnable de celui-ci.

1.2. Notification

La mutation géographique est notifiée au salarié par un avis de mouvement, trois mois avant sa date effective. Dans la mesure du possible, la mutation interviendra l'été. Cette notification déclenche l'application des dispositions exposées ci-dessous.

ARTICLE II. PERIODE D'ADAPTATION

2.1. Objet

Une période d'adaptation, précédant la mutation effective, peut être décidée d'un commun accord entre le salarié et les DRH concernés lorsque le nouveau poste implique un changement significatif du domaine d'activité de l'intéressé. Elle a pour objet de vérifier l'aptitude du salarié à tenir le poste qui lui est proposé.

2.2. Durée

En règle générale, la durée de la période d'adaptation sera limitée à 3 mois.

2.3. Indemnisation

Les frais de nourriture, d'hébergement et de transport sont remboursés sur frais réels, dans les conditions définies dans la note relative aux « missions en France ».

Lorsque le salarié peut bénéficier d'un restaurant d'entreprise ou inter-entreprises, les repas de midi des jours ouvrés sont remboursés au prix pratiqué dans ce restaurant.

2.4. Frais de transport

Le salarié se trouvant en période d'adaptation bénéficie du remboursement sur justificatifs des frais de transport entre son nouveau lieu de travail et son domicile à raison d'un voyage aller/retour par semaine conformément à la note « missions en France ».

ARTICLE III - MUTATION EFFECTIVE

La mutation effective intervient à l'issue de la période d'adaptation, ou, s'il n'y a pas eu de période d'adaptation, dès la date d'arrivée dans le nouveau poste.

On considérera deux cas de figure selon que la mutation du salarié s'accompagne ou non, à son initiative, de la réunion de la famille au nouveau lieu d'affectation.

La famille comprend le conjoint, par mariage, concubinage notoire ou PACS, ainsi que les autres personnes fiscalement à charge.

3.1. Mutation avec réunion de la famille au nouveau lieu d'affectation

3.1.1. Période de séparation familiale

3.1.1.1 Objet

Le calendrier scolaire des enfants ou l'activité professionnelle du conjoint peuvent éventuellement empêcher, provisoirement, la réunion de la famille au nouveau lieu d'affectation.

La période de séparation entre le salarié et sa famille fait alors l'objet des dispositions qui suivent.

3.1.1.2 Durée

Ces dispositions sont applicables soit à l'issue de la période d'adaptation soit, s'il n'y a pas eu de période d'adaptation, dès l'arrivée dans le nouveau poste.

Elles prennent fin à la date de déménagement de l'ensemble de la famille, dès que possible et au plus tard à l'occasion de la rentrée scolaire suivante.

3.1.1.3 Indemnisation

Au cours de cette période, le salarié est indemnisé sur les frais réellement engagés dans les conditions fixées dans la note « missions en France ».

Lorsqu'il peut bénéficier d'un restaurant d'entreprise ou interentreprises, les repas de midi des jours ouvrés ne sont pas remboursés.

Il bénéficie par ailleurs du remboursement sur justificatifs des frais de transport entre son nouveau lieu de travail et son domicile à raison d'un voyage aller-retour par semaine.

3.1.2 Remboursement des frais liés à la mutation

3.1.2.1 Frais supplémentaires liés à la recherche de logement

Les frais de transport, d'hôtel et de restaurant engagés par le salarié et sa famille pour lui permettre de l'assister dans sa recherche de logement sur son lieu d'affectation seront remboursés, sur frais réels, avec un maximum de deux voyages aller-retour et de cinq journées complètes pour le salarié et son conjoint, et d'un aller-retour et de deux journées complètes pour le reste de la famille.

3.1.2.2 Frais de transport

Les frais de transport liés au regroupement familial sont remboursés au salarié et à sa famille dans les conditions suivantes :

- transport collectif : sur la base et dans les conditions prévues par la note « missions en France »
- transport par voiture personnelle : le transport par voiture personnelle, dans la limite de trois véhicules, est autorisé par la hiérarchie via un ordre de mission. Les frais correspondants sont remboursés dans les conditions définies par la note « missions en France ».

3.1.2.3 Frais de déménagement

Les frais de déménagement, et si besoin est de garde-meubles (durée maximale 6 mois), du mobilier et des effets personnels sont payés directement par la Société à l'entreprise retenue sur présentation de factures.

Au préalable, trois devis établis par des entreprises de déménagement choisies par le salarié, doivent être adressés pour approbation à l'administration du personnel de l'établissement de destination qui est chargée de veiller au maintien du coût dans des limites raisonnables.

3.1.2.4 Frais supplémentaires liés au déménagement

Les frais d'hôtel et de restaurant engagés par le salarié, pour lui-même et sa famille, sont remboursés, sur justificatifs et dans les conditions définies par la note «missions en France », par l'administration du personnel de l'établissement de destination.

Nota : des autorisations d'absence, dans la limite de trois jours, seront accordées à l'occasion de la mutation.

3.1.3 Assistance au conjoint

Le conjoint exerçant une activité professionnelle ou involontairement privé d'emploi et bénéficiant d'une allocation de chômage, résidant au domicile principal de la famille lors de l'émission de l'avis de mouvement du salarié, bénéficiera à sa demande de l'assistance d'un cabinet extérieur dans la recherche d'un emploi sur le nouveau lieu d'affectation.

Sa demande devra être formalisée au plus tard dans le mois qui suit la mutation ou le déménagement et l'assistance aura une durée maximum de six mois.

3.1.4. Indemnités attachées à la mutation

3.1.4.1 Indemnité de résiliation anticipée de bail et de double loyer

L'indemnité de résiliation anticipée de bail est destinée à compenser les éventuels loyers (charges incluses) continuant à courir ou les indemnités de résiliation consécutives à la mutation, s'il est établi que tout a été mis en œuvre pour essayer de les supprimer ou d'en réduire au maximum le montant.

Elle est versée par l'établissement de destination, au vu des pièces justificatives correspondantes.

3.1.4.2. Indemnité d'installation

L'indemnité d'installation est versée au salarié propriétaire ou locataire, se logeant par ses propres moyens ou bénéficiant, éventuellement, d'un logement réservé au titre des dispositions dites du "1 % patronal" .

Dans le cas où le salarié est logé par la société, une indemnité d'installation spécifique lui est versée à la place de l'indemnité d'installation décrite ci-dessus.

Le montant des indemnités est mentionné en annexe. Il est révisable en fonction de l'évolution de l'indice INSEE des prix à la consommation des ménages - série hors tabac.

Il sera révisé chaque fois que cet indice aura évolué de + 3 % par rapport à la précédente mise à jour (indice de référence : février 2002).

Leur objet est de couvrir les frais d'installation engagés par le salarié dans son nouveau logement

Le salarié devra, ainsi, sous un délai de trois mois à compter de son déménagement effectif, adresser les justificatifs de dépenses correspondants à l'administration du personnel de l'établissement d'affectation.

A défaut, la partie non justifiée de l'indemnité sera assimilée à un prêt sans intérêt remboursable par quart sur 4 ans, au mois de décembre.

En compensation, une indemnité égale quart du montant de ce prêt sera allouée au bénéficiaire pendant 4 ans, au mois de décembre.

Cette partie de l'indemnité, ayant le caractère de supplément de salaire, sera alors soumise à l'impôt sur le revenu, à la CSG et CRDS, aux cotisations sociales obligatoires ainsi qu'à celles des régimes des retraites.

3.1.4.3. Indemnité mensuelle de relogement

L'indemnité mensuelle de relogement est versée au salarié, pendant 48 mois au maximum, de façon dégressive.

Elle a le caractère de supplément de salaire. Elle est soumise à imposition et cotisations aux conditions prévues par la loi.

Le montant de l'indemnité est mentionné en annexe. Il est révisable en fonction de l'évolution de l'indice du coût de la construction.

Il sera révisé chaque fois que cet indice aura évolué de + 3 % par rapport à la précédente mise à jour (indice de référence : 3^{ème} trimestre 2001).

3.1.4.3. Cas particuliers

a) Nouvelle mutation avant 48 mois impliquant transfert de domicile à l'intérieur du périmètre défini par les présentes dispositions.

- Indemnité d'installation : l'indemnité reste acquise au salarié. Le salarié a droit à une nouvelle indemnité, attribuée par l'établissement de destination.
- Indemnité mensuelle de relogement : l'indemnité cesse d'être versée par l'établissement d'origine; une nouvelle indemnité est versée pour une durée de 48 mois par l'établissement de destination.

b) Nouvelle affectation impliquant transfert de domicile avec changement d'employeur hors du périmètre des Sociétés Total Fina Elf / TotalFinaElf France / TotalFinaElf Lubrifiants.

- Si le futur employeur applique des règles de mutation identiques à celles des Sociétés Total Fina Elf / TotalFinaElf France / TotalFinaElf Lubrifiants, les indemnités sont traitées selon les dispositifs fixés alinéa a).

- Si le futur employeur n'applique pas des règles de mutation identiques :

-Indemnité d'installation : l'indemnité d'installation reste acquise au salarié.

-Indemnité mensuelle de relogement : elle cesse d'être versée.

Il y a alors application des règles pratiquées par le nouvel employeur.

c) Nouvelle affectation sans transfert de domicile avec changement d'employeur hors du périmètre des Sociétés Total Fina Elf / TotalFinaElf France / TotalFinaElf Lubrifiants.

- Indemnité d'installation : l'indemnité reste acquise au salarié.
- Indemnité mensuelle de relogement : le solde de l'indemnité reste dû au salarié.

d) Départ du Groupe pour toute cause de rupture du contrat de travail

- Indemnité d'installation : elle reste acquise au salarié.
- Indemnité mensuelle de relogement : elle cesse d'être versée.

e) Mutation des deux conjoints

Si la mutation concerne les deux conjoints (tels que définis dans le présent accord), salariés l'un et l'autre d'une des sociétés du Groupe, les indemnités visées au paragraphe 3 de ce document ne sont versées qu'une seule fois.

S'ils sont salariés des Sociétés Total Fina Elf ou TotalFinaElf France ou TotalFinaElf Lubrifiants, le montant de l'indemnité est réparti à parité entre les deux salariés.

3.2. Mutation sans réunion de la famille au nouveau lieu d'affectation

Le cas considéré est celui du salarié qui, tout en justifiant d'une résidence à proximité de son lieu de travail, a choisi d'effectuer régulièrement la "navette" entre celle-ci et son domicile principal, où sa famille reste localisée.

3.2.1. Remboursement des frais liés à la mutation

3.2.1.1. Frais supplémentaires liés à la recherche de logement

Les frais de transport, d'hôtel et de restaurant engagés par la famille du salarié pour lui permettre de l'assister dans sa recherche de logement sur son lieu d'affectation seront remboursés, sur frais réels, avec un maximum de deux voyages aller-retour et de cinq journées complètes pour le conjoint, et d'un aller-retour et de 2 journées complètes pour le reste de la famille.

3.2.1.2. Frais de transport

Les frais de transport sont remboursés au salarié dans les conditions suivantes :

- transport collectif : sur la base et dans les conditions prévues par la note «missions en France ».
- transport par voiture personnelle : le transport par voiture personnelle est autorisé par la hiérarchie via un ordre de mission. Les frais correspondants sont remboursés dans les conditions définies dans la note « missions en France ».

3.2.1.3. Frais de déménagement (s'il y a lieu)

Les frais éventuels de déménagement, et si besoin est de garde-meubles (durée maximale de 6 mois), du mobilier et des effets personnels sont payés directement par la société à l'entreprise retenue sur présentation de factures.

Au préalable, trois devis, établis par des entreprises de déménagement choisies par le salarié, doivent être adressés pour approbation à l'administration du personnel de l'établissement de destination qui est chargée de veiller au maintien du coût dans des limites raisonnables.

3.2.1.4. Frais supplémentaires liés au déménagement

Les frais d'hôtel et de restaurant engagés éventuellement par le salarié sont remboursés, sur justificatifs et dans des limites raisonnables, par l'administration du personnel de l'établissement de destination.

Nota - Des autorisations d'absence, dans la limite de trois jours, seront accordées à l'occasion de la mutation.

3.2.2. Indemnisation des frais engagés consécutivement à la mutation

Les frais d'hébergement du salarié sur son lieu d'affectation ainsi que ses frais de transport pour rejoindre son domicile principal lui seront remboursés, sur présentation de justificatifs sur une durée maximale de quatre ans, à hauteur d'un montant constitué du total de l'indemnité d'installation et de l'indemnité mensuelle de relogement, correspondant à sa situation de famille, telles qu'il les aurait perçues si la famille avait été réunie au nouveau lieu d'affectation.

ARTICLE IV - PRET MOBILITE

Des dispositions particulières concernant les prêts mobilité figurent dans une note relative aux « prêts immobiliers ».

ARTICLE V - DUREE, REVISION, DENONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il s'applique à compter du 1^{er} avril 2002.

La demande de révision ou de dénonciation, devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes avec un préavis de trois mois.

En cas de dénonciation, le présent accord continuera, conformément à l'article L.132-8 du Code du travail, à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord destiné à le remplacer ou, à défaut de conclusion d'un nouvel accord, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de trois mois.

En cas de demande de révision, les discussions doivent commencer dans le mois suivant la réception de la lettre de notification.

ARTICLE VI - DEPOTS LEGAUX

Conformément aux dispositions des articles L.132-10 et R.132-1 du Code du travail, le présent accord sera déposé en cinq exemplaires signés des parties à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi, et de la Formation Professionnelle des Hauts de Seine.

Il sera également déposé un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Nanterre conformément aux dispositions de l'article L.132-10 alinéa 2 du Code du travail.

Fait à Courbevoie, le 08 Avril 2002

MONTANTS DES INDEMNITES DE MUTATION

À compter du 1^{er} novembre 2011

I. MUTATION PARIS vers PROVINCE et PROVINCE vers PROVINCE

Indemnité d'installation

Célibataire	Couple 0/1 enfant	Couple 2/3 enfants	Couple 4 ou + enfants
9 923,00 €	12 423,00 €	15 527,00 €	19 380,00 €

Indemnité mensuelle de relogement

	Célibataire	Couple 0/1 enfant	Couple 2/3 enfants	Couple 4 ou + enfants
1ère année	173,00 €	211,00 €	251,00 €	291,00 €
2ème année	132,00 €	165,00 €	197,00 €	228,00 €
3ème année	95,00 €	119,00 €	142,00 €	162,00 €
4ème année	58,00 €	71,00 €	86,00 €	98,00 €
total	5 496,00 €	6 792,00 €	8 112,00 €	9 348,00 €

II. MUTATION PROVINCE vers PARIS

Indemnité d'installation

Célibataire	Couple 0/1 enfant	Couple 2/3 enfants	Couple 4 ou + enfants
11 441,00 €	14 299,00 €	17 861,00 €	22 326,00 €

Indemnité mensuelle de relogement

	Célibataire	Couple 0/1 enfant	Couple 2/3 enfants	Couple 4 ou + enfants
1ère année	576,00 €	706,00 €	839,00 €	976,00 €
2ème année	444,00 €	552,00 €	657,00 €	759,00 €
3ème année	320,00 €	394,00 €	471,00 €	544,00 €
4ème année	195,00 €	240,00 €	283,00 €	332,00 €
total	18 420,00 €	22 704,00 €	27 000,00 €	31 332,00 €

III. INDEMNITE D'INSTALLATION SPECIFIQUE (collaborateurs logés par la société)

Célibataire	Couple	Par enfant à charge
4 671,00 €	5 836,00 €	1 167,00 €