Annexes

Un certain nombre de mesures indemnitaires et financières de l'accord renvoie à la notion de « mois » de salaire. Aussi, les parties sont convenues de la nécessité de définir cette notion ci-après.

1. Pour les primes « d'installation » et de « mobilité » et l'indemnité forfaitaire de mentorat

Pour les primes « d'installation » et de « mobilité » visées aux annexes 1 et 2 ainsi que l'indemnité forfaitaire de mentorat sénior visée au chapitre 2 article 6.5, le « mois » de salaire doit être entendu comme :

- Non-cadre : salaire de base + prime d'ancienneté
- Cadre : appointement forfaitaire

2. Pour l'indemnité de rupture du congé de mobilité

Pour l'indemnité de rupture versée à l'issue du congé de mobilité et visée à l'annexe 3, le « mois » de salaire doit être entendu comme 1/12e du salaire annuel brut soumis à cotisations (hors prime de performance, primes exceptionnelles et le cas échéant, indemnité de coût du logement en cours de versement).

Par nécessité de transposition aux salariés cadres des sociétés SUEZ Eau France et composant l'UES SUEZ HQ, et du fait de la spécificité de leur structure de rémunération, cette assiette s'entend comme 1/12e de la RGTF (hors prime de performance et primes exceptionnelles).

Annexe 1 : Mobilité géographique (avec ou sans déménagement)

I. La mobilité géographique avec déménagement

Pour rappel, pour l'application des présentes mesures, la notion de déménagement doit être entendue comme le changement de résidence principale consécutif à l'affectation du collaborateur à un nouveau lieu de travail situé à plus de 50 km ou plus d'une heure de transports en commun* du lieu de résidence initial.

** Compte tenu du trajet théorique SNCF, RATP ou équivalent, aux horaires habituels de travail.*

1. Les notions de conjoint et d'enfant à charge

Certaines mesures prévues par le présent accord diffèrent selon la composition familiale du collaborateur. Ainsi, sur présentation de justificatifs, le collaborateur pourra en bénéficier selon que son conjoint et ses enfants à charge satisfont aux définitions suivantes :

- **Enfant à charge** : la notion d'enfant à charge désigne les enfants ayants-droits aux prestations d'un régime de la Sécurité sociale du fait de l'immatriculation (du salarié assuré ou de son conjoint), visés à l'article L. 160-2 du code de la sécurité sociale, ou lorsqu'ils n'ont plus ce droit du fait de leur âge :
    - et jusqu'à la fin du trimestre civil de leur 28ème anniversaire :
        - s'ils sont affiliés à la sécurité sociale des étudiants,
        - s'ils suivent une formation sous contrat en alternance,
        - s'ils sont inscrits à France Travail et à la recherche d'un premier emploi depuis moins d'un an, étant précisé que le contrat en alternance n'est pas considéré comme un premier emploi,
        - s'ils sont à la charge fiscale du salarié ou de son conjoint ;

    - sans limite d'âge, s'ils sont titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles attribuée alors que l'enfant était encore à charge, au sens fiscal, du Salarié ou de son conjoint.

- **Conjoint** : la notion de conjoint désigne l'époux ou l'épouse au sens des articles 143 et suivants du Code civil relatifs au mariage ou à défaut le/ la partenaire lié(e) par un Pacte civil de Solidarité « PACS » visé(e) aux articles 515-1 à 515-7 du Code civil, ou à défaut le concubin défini comme la personne vivant maritalement avec le salarié assuré sous réserve que soit transmises une attestation sur l'honneur signée par ce dernier et son concubin, certifiant qu'ils vivent maritalement sous le même toit ainsi que les attestations respectives qui leur ont été délivrées par la Sécurité Sociale avec leurs cartes vitales et qui font foi de l'adresse commune.

2. La prise en charge des frais de déménagement

Prise en charge des frais de déménagement, sur la base de trois devis émis par des déménageurs professionnels agréés, et après validation du moins disant par la fonction RH.

Prestations prises en charge :

- Déménagement standard avec emballage, chargement, transport et déchargement du logement principal ;
- Fourniture du matériel d'emballage ;

- Démontage et remontage standard ;
- Assurance de base.

Prestations non prises en charge :

- Objets exceptionnels ou de valeurs tels que piano, coffre-fort, œuvres d'arts, aquarium, véhicule, transport d'animaux ;
- Emballages spéciaux ou sur mesure ;
- Frais de stockage, garde meubles, démontage ou remontage non standard ;
- Frais de nettoyage, réinstallation des appareils électroménagers ou mise en service de connexions (internet, TV, électricité, etc.).

3. La prise en charge des frais d'agence et de double loyer

Mesures	Conditions	Montant
Frais d'agence	Frais d'agence liés à la signature d'un bail pour la nouvelle résidence principale Présentation des factures	Maximum 1500 €
Double loyer ou cumul prêt et loyer	Présentation de justificatifs : - Quittance de loyer ; - Echéancier de remboursement de prêt avec justificatif de la mise en vente.	Prise en charge du montant le moins élevé des deux dans la limite de 1000 € par mois pendant 3 mois

4. Le bénéfice d'une prime « d'installation » et d'une prime « garde d'enfant »

Mesures	Conditions	Montant
Prime « installation »	Déménagement effectif	1 mois d'appointement brut (salaire de base + prime d'ancienneté pour les non-cadres et appointement forfaitaire pour les cadres) + ½ mois par enfant à charge (dans la limite de 2,5 mois) Montant mini = 3000€
Prime « garde d'enfant »	Enfant âgé de moins de 12 ans Présentation de justificatifs	500 € par mois pendant 3 mois (quel que soit le nombre d'enfants)

5. L'indemnité de coût du logement

- Montant * :

L'indemnité de coût du logement, versée à compter du déménagement effectif de la résidence principale et pour une durée de 5 ans, est déterminée en fonction de la zone du lieu d'embauche vers laquelle la mobilité géographique est réalisée et majorée de 10% par enfant à charge, dans la limite de 30%, telle que précisée dans le tableau ci-dessous :

Indemnité	Zone 3 (Paris/78/92/94)	Zone 2 (Grandes métropoles)	Zone 1 (Allier, Corrèze, etc.)
Célibataire / couple (sans enfant)	8 400€ / an	4 200€ / an	1 800€ / an
Célibataire / couple avec 1 enfant	9 240€ / an	4 620€ / an	1 940€ / an
Célibataire / couple avec 2 enfants	10 080€ / an	5 040 € / an	2 160€ / an
Célibataire / couple avec 3 enfants ou +	10 920 € / an	5 460 € / an	2 340 € / an

** Revalorisation annuelle du barème en fonction de l'indice de référence des loyers*

- Détails des zones géographiques :

Zone 3	Paris, 78 – Yvelines, 92 – Hauts de seine, 94 – Val de Marne
Zone 2	06 - Alpes-Maritimes, 13 - Bouches-du-Rhône, 59 – Nord, 69 – Rhône, 74 - Haute-Savoie, 77 - Seine-et-Marne, , 91 – Essonne, 93 - Seine-Saint-Denis, 95 - Val-d'Oise + Grandes métropoles : Toulouse, Bordeaux, Montpellier, Rennes, Nantes, Strasbourg
Zone 1	Autres départements

II. La mobilité géographique sans déménagement : indemnité de distance supplémentaire

1. Pour les salariés ayant recours à l'usage d'un véhicule personnel

Distance supplémentaire (aller et retour)	**Montant mensuel**
15 – 19 km	58 €
20 – 24 km	71 €
25 – 29 km	85 €
30 – 34 km	101 €
35 – 39 km	114 €
40 – 44 km	128 €
45 – 49 km	143 €
50 – 55 km	156 €
55 – 59 km	170 €
60 – 64 km	186 €
65 – 69 km *	201 €
70 km et plus *	216 €

* Sous réserve que la distance totale du trajet entre le domicile et le nouveau lieu de travail soit en tout état de cause inférieure à 150 km A/R

Cette indemnité est payée 11 fois dans l'année (hors mois d'Août) pour tenir compte des congés payés ; de même, elle est proratisée par semaine entière d'absence pour maladie, accident du travail, maternité, congé sans solde ainsi que pour les télétravailleurs à hauteur de 3/5 ou 4/5 selon que le télétravail porte respectivement sur deux ou un jour par semaine en moyenne.

L'indemnité de distance kilométrique supplémentaire est octroyée pendant les quatre années qui suivent la mobilité.

2. Pour les salariés ayant recours à l'usage des transports publics

Les salariés ayant recours à l'usage des transports publics pour se rendre sur leur lieu de travail bénéficieront d'un complément temporaire à la prise en charge du remboursement obligatoire à 50% de

leurs titres d'abonnements, correspondant à 100% du surcoût personnel qu'ils exposeraient pour se rendre sur leur nouveau lieu de travail dans une limite de 80 € par mois.

Par exemple :

- Abonnement actuel correspondant au trajet à l'ancien lieu de travail : 90 € par mois, dont 45 € à la charge du salarié après remboursement obligatoire de 50%, soit 45€ à la charge de l'entreprise ;

- Nouvel abonnement du fait du nouveau lieu de travail : 200 € par mois dont 100€ serait à la charge du salarié, soit un surcoût de 55 € par rapport à l'ancien lieu de travail (= 200 x 50% - 45). Ce surcoût sera pris en charge à 100% au titre du complément. Le salarié continuera donc de payer 45€ par mois et l'entreprise financera les 155€ restant, soit une prise en charge globale de l'entreprise de 77%.

Ce complément est soumis aux mêmes conditions et modalités que le remboursement obligatoire et est octroyé pendant les quatre années qui suivent la mobilité.

Annexe 2 : Mobilité géographique et mesures spécifiques pour les emplois en décroissance

I. Mobilité interne

La prime dite de « mobilité » visée au chapitre 3 article 2.1.2 et 2.1.3 s'élève à deux mois de salaire avec un plancher fixé à 5000 € brut.

Cette prime est versée en deux fois :

- 50% lors de la première paie suivant la mutation ;
- 50% lors de la paie du 6e mois suivant la mutation. En cas de départ du salarié avant cette 2e échéance, pour quelle que cause que ce soit, le solde ne serait pas dû.

II. Mobilité externe

1. Prime à la démission

Condition d'ancienneté (au jour de la demande de démission)	**Montant**	**Versement**
A partir d'un an d'ancienneté groupe	6500 € bruts	Versement à l'occasion de l'établissement du solde de tout compte et cette prime sera exclusive de toute autre prime, indemnité ou avantages de quels que nature qu'ils soient (sauf éventuelle prime à la création d'entreprise).
A partir de 10 ans d'ancienneté groupe	10 000 € bruts	
A partir de 20 ans d'ancienneté groupe	15 000 € bruts	

2. Prime à la création d'entreprise

Condition d'ancienneté	**Montant**	**Versement**
A partir d'un an d'ancienneté groupe	6500 € bruts	Versement en deux parts égales : - 50% lors de l'immatriculation au RCS, ou au Répertoire des Métiers, ou à l'URSSAF ou en statut d'indépendant ou d'auto-entrepreneur (sur présentation de justificatifs) ; - 50% après 3 mois d'activité de l'entreprise suivant l'immatriculation (sur présentation de justificatifs de l'activité réelle tels que des factures, des contrats, des pièces comptables).

Conformément au présent accord, le collaborateur qui crée ou reprend une entreprise bénéficiera d'une prise en charge d'actions spécifiques de formations courtes en lien avec son projet de création ou reprise d'entreprise pour un montant maximum de 2000 € sur présentation de justificatifs. Cette prise en charge pourra également couvrir des frais d'avocat/comptable/conseil en lien avec la création ou la reprise de ladite entreprise.

Annexe 3 : Mesures spécifiques pour les emplois vulnérables

I. Mobilité interne

La prime dite de « mobilité » visée au chapitre 4 l'article 1 s'élève à 4 mois de salaire avec un plancher fixé à 10 000€.

Cette prime est versée en deux fois :

- 50% lors de la première paie suivant la mutation ;
- 50% lors de la paie du 6e mois suivant la mutation. En cas de départ du salarié avant cette 2e échéance, pour quelle que cause que ce soit, le solde ne serait pas dû.

II. Congé de mobilité

1. Maintien de la rémunération pendant le congé de mobilité

Les dispositions du présent accord prévoient, aux échéances de paye habituelles, le maintien de la « rémunération qui est normalement due » pendant le congé de mobilité.

Par conséquent, bien que le congé de mobilité entraîne une suspension du contrat de travail non-assimilée à du temps de travail effectif au sein de l'entreprise, le salarié concerné perçoit mensuellement :

- L'intégralité de son appointement brut mensuel (base + ancienneté) ou de la rémunération forfaitaire mensuel pour un cadre ;
- Le cas échéant, l'indemnité de logement en cours de versement à la date du départ en congé de mobilité (pour les salariés concernés) ;
- Un prorata de la prime de 13e mois et de la prime d'eau (pour les salariés concernés) ;
- Un prorata de la prime de performance (calculés sur la base des éléments de l'exercice précédent).

2. Dispositifs d'accompagnement pendant le congé de mobilité

- Primes versées dans le cadre d'un parcours « création ou reprise d'entreprise »

Montant	Modalités de versement
6500 € bruts	Versement en deux parts égales : - 50% lors de l'immatriculation au RCS, ou au Répertoire des Métiers, ou à l'URSSAF ou en statut d'indépendant ou d'auto-entrepreneur (sur présentation de justificatifs) ; - 50% après 3 mois d'activité de l'entreprise suivant l'immatriculation (sur présentation de justificatifs de l'activité réelle tels que des factures, des contrats, des pièces comptables).

Le dispositif de création d'entreprise sera complété d'une prise en charge d'actions spécifiques de formations courtes en lien avec son projet de création ou reprise d'entreprise pour un montant maximum de 2000 € sur présentation de justificatifs. Cette prise en charge pourra également couvrir des frais d'avocat/comptable/conseil en lien avec la création ou la reprise de ladite entreprise.

- Enveloppe de formation dans le cadre d'un parcours « formation de reconversion professionnelle »

Les collaborateurs engagés dans un parcours « formation de reconversion professionnelle » pourront bénéficier de la prise en charge de dispositifs de formation dans la limite de 8000 € pour accompagner leur projet de reconversion.

Les versements se feront sur la base de l'inscription et une attestation d'assiduité sera exigée pour garantir l'effectivité de ou des formations.

3. Indemnité versée à l'occasion de la rupture du contrat

Le montant de l'indemnité versée est défini de la manière suivante, sous réserve de l'application plus favorable des dispositions légales ou conventionnelles :

- Jusqu'à 3 ans d'ancienneté Groupe : 3 mois
- De 3 ans à 15 ans d'ancienneté Groupe : 1 mois par an
- De 15 ans à 30 ans d'ancienneté Groupe : 1 mois supplémentaire par tranche de 3 ans
- De 30 à 40 d'ancienneté Groupe : 1 mois supplémentaire par tranche de 5 ans
- Plafond à 22 mois
- Plancher de valeur du mois = 3 500€

Les collaborateurs âgés d'au moins 50 ans percevront une indemnité minimale à hauteur de 6 mois de salaire.

En cas de concrétisation du projet professionnel avant le terme initial de la durée du congé de mobilité, l'indemnité de rupture est majorée d'un montant correspond à 80% du solde brut d'indemnisation du congé de mobilité restant à courir.

Exemple : le projet est concrétisé 4 mois avant le terme initial du congé de mobilité, l'indemnité de rupture est majorée d'un montant correspondant aux 3,2 mois restant à courir.