

**ACCORD RELATIF A LA MOBILITE  
AU SEIN DU GROUPE NEW AREVA EN FRANCE  
ET AUX MESURES D'ACCOMPAGNEMENT ASSOCIEES**

**Entre les soussignées**

La Direction Générale du groupe NEW AREVA, représentée par M. François NOGUE en sa qualité de Directeur Ressources Humaines, Communication, Immobilier du groupe NEW AREVA

**D'une part,**

Et les Organisations syndicales représentatives au niveau du groupe NEW AREVA suivantes :

- |              |                 |                      |
|--------------|-----------------|----------------------|
| - CFDT       | représentée par | Jean Pierre BARA     |
| - CFE-CGC    | représentée par | Cyrille VINCENT      |
| - CGT        | représentée par | Pierre Emmanuel JOLY |
| - CGT-FO     | représentée par | Cédric NOYER         |
| - UNSA/SPAEN | représentée par | Kaddour MISSERGHINI  |

**D'autre part,**

KH  
JPB  
FN  
W

# Sommaire

Préambule .....	3
Article 1 - Champ d'application du présent accord.....	4
Article 2 - Salariés concernés .....	4
Article 3 - Définition de la mobilité .....	4
Article 4 - Les principes communs de mobilité .....	5
Article 4.1 - Priorité donnée à la mobilité interne.....	5
Article 4.2 - Mobilité et maintien des compétences .....	5
Article 4.3 - La transparence.....	5
Article 4.4 - La confidentialité.....	6
Article 5 - Accompagnement du salarié dans la mise en œuvre de son projet.....	6
Article 5.1 - L'entretien annuel et l'entretien professionnel .....	6
Article 5.2 - Le rôle du salarié .....	6
Article 5.3 - Le rôle du management .....	7
Article 5.4 - Le rôle des Responsables Ressources Humaines des sociétés d'origine et d'accueil .....	7
Article 5.5 - Le rôle des CSP Emploi Formation .....	8
Article 6 - Formalisation de la mobilité impliquant un changement du contrat de travail.....	9
Article 7 - Modalités d'accompagnement de la mise en œuvre des mobilités .....	9
Article 7.1 - Prendre en compte la situation professionnelle antérieure du salarié.....	9
Article 7.2 - Transférer les jours épargnés dans le CET .....	10
Article 7.3 - Accompagner le salarié concerné par une mobilité géographique impliquant un changement de résidence principale.....	11
Article 7.3.1 - Mesures générales.....	11
Article 7.3.2 - Double résidence .....	11
Article 7.3.3 - Accompagnement du conjoint .....	12
Article 7.4 - Tenir compte des situations particulières et favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.....	12
Article 8 - Dispositions finales .....	13
Article 8.1 - Entrée en vigueur et durée de l'accord.....	13
Article 8.2 - Clause de rendez-vous .....	13
Article 8.3 - Révision et dénonciation .....	13
Article 8.4 - Publicité et dépôt de l'accord .....	14

JRB KM  
FN W

## Préambule

La mobilité joue un rôle stratégique dans la mise en œuvre du plan de transformation du groupe NEW AREVA. Levier de gestion de carrière pour les salariés, la mobilité professionnelle, fonctionnelle et géographique est une priorité pour le Groupe.

En effet, confronté à de forts enjeux de renouvellement des compétences, de partage des savoir-faire et de transfert des compétences, le Groupe souhaite encourager la mobilité des salariés entre ses sociétés.

La mobilité fait également partie intégrante du développement d'un parcours professionnel. La taille et l'étendue des métiers du Groupe ouvrent, pour ses salariés, de réelles opportunités d'évolution par la construction d'itinéraires professionnels riches et diversifiés.

Compte tenu de ces enjeux, un double accompagnement est proposé aux salariés qui, sur la base du volontariat, souhaitent évoluer au sein du Groupe :

- Un accompagnement individuel renforcé visant à donner aux salariés toutes les chances de réussir leur mobilité et / ou reconversion ;
- Un parcours de formation, sur mesure, construit avec le salarié et la société qui va l'accueillir.

L'objectif du présent accord est de définir un standard partagé par l'ensemble des sociétés du groupe NEW AREVA qui permette de proposer des opportunités de développement de carrière aux salariés à travers :

- D'une part, le renouvellement des principes et engagements structurant le cadre dans lequel la mobilité interne au Groupe peut intervenir ;
- D'autre part, la définition de modalités d'accompagnement à la mobilité géographique et inter sociétés afin d'en faciliter la mise en œuvre.

Toutefois, il ne se substitue pas aux accords d'entreprises et d'établissements en vigueur ou à venir, les sociétés et établissements du Groupe conservant la possibilité de négocier des mesures ayant le même objet.

Enfin, à toutes fins utiles, il est précisé que :

- Les mesures visées dans le présent accord se limitent à l'accompagnement des mobilités individuelles volontaires. Les modalités d'accompagnement de mobilités collectives qui découleraient d'évolutions significatives de l'organisation, des marchés, des technologies etc. feraient l'objet, le cas échéant, de dispositions spécifiques ;
- L'anticipation des évolutions de l'emploi et des compétences et les modalités de communication de ces évolutions aux salariés et leurs représentants fera l'objet, en 2018, d'une négociation Groupe distincte du présent accord.

FN KH  
JPB  
W

## Article 1 - Champ d'application du présent accord

Le présent accord a pour objet de définir les principes de base et modalités d'accompagnement qui régissent la mobilité (telle que définie à l'article 3) au sein du groupe NEW AREVA en France.

Il s'applique à toutes les sociétés françaises du groupe NEW AREVA détenues directement ou indirectement à plus de 50% par la société New AREVA Holding.

Si la société ou l'établissement d'accueil du salarié en mobilité dispose d'un accord ou de dispositions spécifiques, le salarié, en fonction de sa situation particulière, peut choisir soit l'application de l'accord de la société ou de l'établissement d'accueil (ou de ses dispositions spécifiques), soit l'application des articles 7.3 et 7.4 et ce, dans leur totalité. En tout état de cause, les autres dispositions du présent accord s'appliquent de plein droit à l'ensemble des salariés visés par son champ d'application.

## Article 2 - Salariés concernés

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés, en contrat de travail à durée indéterminée, faisant l'objet d'une mobilité au sein des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord.

## Article 3 - Définition de la mobilité

Au-delà de la réalité professionnelle (changement ou non de métier avec ou sans évolution), la mobilité recouvre deux aspects bien distincts, pouvant être concomitants :

– **Mobilité contractuelle**

Le salarié change de société d'appartenance.

– **Mobilité géographique**

Toute mobilité en France entraînant un changement de résidence principale et une distance entre l'ancienne résidence fiscale et le nouveau lieu de travail :

- Au moins égale à 50 km ;
- Et un temps de trajet aller au moins égal à 1h30 (ce temps de transport s'apprécie par le moyen de transport collectif le mieux adapté ou le trajet le plus court en véhicule automobile).

Dans tous les cas, la mobilité traitée dans le présent accord est basée sur le volontariat du salarié.

A toute fins utiles, il est précisé que les dispositifs suivants sont exclus du champ du présent accord :

- Le reclassement qui est par nature collectif et fait l'objet d'un accord spécifique ;
- La mobilité internationale qui implique un changement de lieu de travail hors du pays d'origine ;
- Le détachement ;
- La mise à disposition.

## Article 4 - Les principes communs de mobilité

### Article 4.1 - Priorité donnée à la mobilité interne

La mobilité interne doit être la priorité pour pourvoir tous les postes au sein du Groupe. Elle est basée sur le volontariat du salarié. Aucun recrutement extérieur ne peut intervenir sur un poste ouvert à la mobilité sans qu'une analyse préalable des candidatures internes au Groupe ait été effectuée.

Seule la politique de recrutement de personnes en situation de handicap dans le cadre d'accords spécifiques permet de déroger au principe de la priorité de la mobilité interne sur les recrutements extérieurs.

### Article 4.2 - Mobilité et maintien des compétences

Tout salarié du Groupe peut prétendre à bénéficier d'une mobilité. Toutefois, la mobilité ne s'exerce qu'à la condition d'un minimum de stabilité dans la tenue des postes, ce afin d'assurer une certaine continuité dans la maîtrise technique et pratique des compétences, pour lesquels le Groupe doit s'assurer du maintien et du transfert des savoir-faire. La Direction veillera à ce qu'un transfert des savoirs et des compétences soit organisé avant toute mobilité effective.

Le transfert de compétences ne doit pas être une entrave à la mobilité souhaitée du salarié.

Afin de faciliter le transfert de compétences, une fois la mobilité actée, l'entreprise/établissement d'accueil pourra le cas échéant recourir à la mise en place de solutions temporaires dans l'attente de l'arrivée du salarié.

### Article 4.3 - La transparence

Le Groupe est vigilant au respect des dispositions légales en matière de non-discrimination.

Cela implique nécessairement une communication transparente sur les postes à pourvoir en interne. La fonction Ressources Humaines et les managers doivent traiter chaque candidature interne avec la même attention.

Les sociétés doivent veiller à l'accessibilité des informations et des opportunités de postes ouverts à la mobilité. Les salariés ont notamment connaissance des postes ouverts à la mobilité dans le Groupe via l'intranet NEW AREVA.

Les salariés peuvent également se renseigner sur les postes à pourvoir au sein du Groupe susceptibles de les intéresser auprès de leur responsable Ressources Humaines de proximité ou du CSP Emploi Formation de leur bassin d'emploi d'appartenance ou auprès de leur manager. Ils peuvent proposer aux salariés les opportunités de mobilité qui correspondent à leur profil ou à leurs attentes exprimées lors de l'entretien annuel ou de l'entretien professionnel et qui, de ce fait, peuvent les intéresser. Conscients de l'intérêt partagé de la mobilité, les salariés se déterminent sur ces propositions.

JPB KH  
W  
FN

Les sociétés du Groupe communiquent entre elles, en totale transparence, en précisant les caractéristiques des postes ouverts à la mobilité et les profils nécessaires. Elles examinent de façon systématique l'ensemble des candidatures internes et apportent à chaque candidat une réponse motivée, quelles que soient les suites données à la candidature. Cette réponse est apportée, sauf exception, dans un délai de 3 mois à compter de l'acte de candidature du salarié.

#### **Article 4.4 - La confidentialité**

Le premier entretien du salarié avec le manager de la société d'accueil ou le Responsable Emploi Mobilité du Centre de services Partagés (CSP) peut, si le salarié le souhaite, rester confidentiel. Dans le cadre de ce premier entretien, le salarié pourra aborder les éléments structurants du poste (mission, structure de rémunération, ...).

Ensuite, s'il est décidé d'aller plus loin dans l'examen de la mobilité et d'organiser des entretiens complémentaires, les parties doivent impérativement en informer le manager du salarié et son Responsable Ressources Humaines (RRH) de proximité. Il est précisé que cette démarche de mobilité, une fois connue, ne saurait porter préjudice de quelque manière que ce soit au salarié.

#### **Article 5 - Accompagnement du salarié dans la mise en œuvre de son projet**

##### **Article 5.1 - L'entretien annuel et l'entretien professionnel**

L'entretien annuel et l'entretien professionnel sont deux moments d'échanges privilégiés durant lesquels le salarié peut exprimer ses souhaits de mobilité et/ou d'évolution professionnelle.

Dans ce cadre, le salarié mentionne ses souhaits de mobilité et le manager y apporte ses commentaires et observations qui peuvent notamment inclure la définition d'un plan de développement professionnel visant à accompagner le projet du salarié et mobilisant par exemple des outils tels que la formation, la mise en situation, etc.

Dans l'hypothèse où des souhaits de mobilité à court terme sont exprimés ou des plans de développement professionnel définis, la fonction RH en effectuera, conjointement avec le manager, le suivi.

Il est par ailleurs rappelé à toutes fins utiles qu'indépendamment de la réalisation de ces entretiens, chaque salarié a la possibilité d'être reçu, à tout moment par son manager, son RRH de proximité ou les équipes du CSP Emploi Formation pour évoquer ses projets de développement professionnel incluant éventuellement des souhaits de mobilité.

##### **Article 5.2 - Le rôle du salarié**

Le salarié est encouragé à exprimer ses souhaits de mobilité et à les formaliser via les outils mis à sa disposition : entretiens annuel et professionnel, outils digitaux de recrutement, entretien RH, entretien manager par exemple.

Afin d'être acteur de son développement, il peut solliciter son manager, son RRH de proximité et/ou les équipes du CSP Emploi Formation afin de préparer son projet de mobilité dans le respect de la plus stricte confidentialité.

JPB KH  
FN W

Dans ce cadre, il doit communiquer, si besoin :

- ses formations (formation initiale, formation continue, acquis validés) ;
- ses domaines de compétences ;
- ses expériences professionnelles acquises au sein du groupe NEW AREVA ou d'autres entreprises et les différents emplois occupés ;
- ses motivations au regard du poste envisagé.

Le candidat à une mobilité ne fait pas l'objet d'évaluation par des cabinets extérieurs, sauf cas exceptionnels avec leur accord préalable.

Si le poste l'exige, la réalisation d'étapes préalables peut toutefois être nécessaire à l'aptitude médicale et/ou physique ou dans le cadre d'une habilitation.

### **Article 5.3 - Le rôle du management**

En accompagnant la mobilité des salariés de son équipe, le manager, quel que soit son niveau dans l'organisation, contribue au développement des salariés en lien avec les besoins de l'entreprise et la politique de gestion des Ressources Humaines du Groupe.

Dans cette perspective, le manager conseille le salarié sur son évolution, lui donne de la visibilité sur la pertinence de son projet professionnel et peut également proposer et/ou faciliter une mobilité comme moyen de développement des compétences et/ou de développement professionnel et/ou personnel.

A ce titre, il soutient et facilite la démarche de mobilité du salarié et l'encourage à prendre connaissance des différents métiers et des activités du Groupe.

Pendant le processus de mobilité, notamment au cours des entretiens, le manager de la société d'accueil précise le contenu du poste et les conditions d'exercice de celui-ci pour permettre au salarié d'effectuer ses choix en toute connaissance de cause.

Les managers de la société d'origine et de la société d'accueil s'accordent pour rendre disponible le salarié dans les meilleurs délais.

La mobilité ne peut en revanche être soumise à des délais excessifs. Dès lors qu'elle est arrêtée dans son principe, la mobilité sera réalisée dans toute la mesure du possible dans un délai maximum de trois mois, sauf exception justifiée par des enjeux majeurs pour le Groupe.

Une fois la mobilité actée, le manager et le Responsable Ressources Humaines de l'entité d'accueil préparent, avant la mise en œuvre de la mobilité, le programme d'accueil et d'accompagnement du salarié mobile. Ce programme détaille les actions de formation et d'intégration nécessaires au succès de la mobilité.

### **Article 5.4 - Le rôle des Responsables Ressources Humaines des sociétés d'origine et d'accueil**

Le Responsable Ressources Humaines de proximité conseille et soutient le salarié dans la construction de son projet de mobilité.

JPB KH  
W  
FN

Il accompagne le salarié dans la préparation des entretiens et, en cas de réponse défavorable, il en analyse avec lui les raisons et l'aide dans la préparation de ses futures démarches.

Par ailleurs, si le salarié le demande, le RRH de la société d'accueil étudie la compatibilité des exigences du poste avec les demandes d'aménagement du poste de travail rendues nécessaires par la situation personnelle ou familiale du salarié en mobilité. Le cas échéant, il propose au manager les solutions appropriées.

Lorsque cela est possible et si le salarié le demande, une « journée découverte » du nouveau poste peut par ailleurs être proposée préalablement à la décision concernant la mobilité. Aussi, une période courte de mise en situation, préalable à l'intégration définitive, peut être organisée afin de sécuriser la mobilité pour les deux parties.

Une fois la mobilité actée, les responsables RH restent à la disposition du salarié pour toute question concernant le transfert administratif du dossier et s'assurent de la bonne réalisation des actes administratifs.

Enfin, une fois la mobilité réalisée, le salarié bénéficie d'un suivi individuel réalisé par le Responsable Ressources Humaines de la société d'accueil pendant les six premiers mois suivant son intégration. Pendant cette période, un entretien est organisé à la demande du salarié ou à l'initiative des Ressources Humaines, pour :

- Faire le point sur la bonne intégration tant professionnelle que personnelle dans la fonction et/ou la nouvelle région ;
- Identifier les éventuelles actions de suivi et de formation nécessaires.

#### **Article 5.5 - Le rôle des CSP Emploi Formation**

Les CSP Emploi Formation, organisés en régions, en lien avec les Responsables RH, ont pour missions de :

- Animer la mobilité inter sociétés dans chaque région en mettant en relation les postes à pourvoir et les salariés susceptibles d'être intéressés par ces postes. A ce titre, le Responsable du CSP Emploi Formation régional anime les réunions mensuelles des Comités Mobilité Régionaux et coordonne les plans d'action pour pourvoir les postes et trouver des solutions pour les salariés en mobilité ;
- Proposer des actions de formation aux managers et décider des actions de communication utiles pour développer la mobilité ;
- Conseiller les salariés dans leur recherche de poste et les préparer, si nécessaire, à passer les entretiens de mobilité interne ;
- Proposer le cas échéant, une évaluation des compétences dans le cadre d'une démarche de bilan / projet professionnel et une aide méthodologique à l'élaboration de ce projet.

Cet accompagnement par les équipes CSP peut prendre une forme aussi bien collective (ateliers) qu'individuelle (entretien de bilan/projet, conseil carrière) en fonction de chaque situation personnelle.

JPB  
W  
KH  
F

## **Article 6 - Formalisation de la mobilité impliquant un changement du contrat de travail**

La mobilité entre sociétés juridiques différentes du Groupe est formalisée par la conclusion d'une convention de mutation concertée tripartite et par la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée entre le salarié et la société d'accueil.

La convention de mutation concertée est établie par la société d'origine. Elle règle le cadre juridique du changement d'employeur lors d'un changement de société au sein du Groupe. Elle est signée par la société d'origine, la société d'accueil et le salarié.

Le nouveau contrat de travail est établi par la société d'accueil. Il définit le cadre juridique dans lequel le salarié exerce ses nouvelles fonctions.

Dans le cas d'une mobilité inter établissements sans changement de société, il est établi une lettre de mutation ou un avenant au contrat de travail en cas de modification du contrat de travail. Ils définissent le cadre juridique dans lequel le salarié exerce ses nouvelles fonctions.

## **Article 7 - Modalités d'accompagnement de la mise en œuvre des mobilités**

Si la société ou l'établissement d'accueil ne dispose pas d'un accord ou de dispositions spécifiques à la mobilité, les dispositions des articles 7.3 et 7.4 s'appliquent dans leur totalité.

Si la société d'accueil dispose d'un accord ou de dispositions spécifiques, le salarié peut choisir soit l'application de l'accord de la société ou de l'établissement d'accueil (ou de ses dispositions spécifiques), soit l'application des articles 7.3 et 7.4 et ce, dans leur totalité. De ce fait, les dispositions ne peuvent se cumuler.

### **Article 7.1 - Prendre en compte la situation professionnelle antérieure du salarié**

L'entreprise d'accueil garantit au moment de la mutation effective :

- L'absence de période d'essai à la prise de poste ;
- A minima le niveau de classification, sauf accord explicite du salarié ;
- A minima le niveau global de rémunération fixe annuel après examen comparatif des éléments salariaux de l'intéressé avec ceux de la société d'accueil en prenant en compte : le salaire brut de base, l'éventuel 13ème mois/gratification cadre, la prime d'ancienneté et la prime de vacances. En cas de différentiel négatif constaté dans la société d'accueil issu de l'examen comparatif du niveau global de rémunération fixe annuel dont les éléments sont présentement listés, l'ajustement se fera sur le salaire annuel brut de base ;
- Le principe du maintien du bénéfice de la « Rémunération part variable » (RPV), pour les mobilités contractuelles qui interviendraient pendant la durée du présent accord, est accordé aux salariés déjà bénéficiaires ;
- La reprise d'ancienneté Groupe du salarié qui sert à la détermination d'un avantage issu du contrat de travail (Congé payé, indemnité de départ à la retraite,..) ;
- Le transfert des congés payés et des congés d'ancienneté du salarié dans la limite des congés acquis et en acquisition au cours de la période de référence.

JPB KH  
FN W

Il est rappelé que :

- Les JRTT sont pris en temps ou épargnés dans le CET Groupe
- Les crédits d'horaire variable sont pris en temps ou soldés avant la date effective de la mobilité, selon les règles applicables au dispositif concerné.

Par ailleurs, les périodes enregistrées au titre d'un dispositif de cessation anticipée d'activité de fin de carrière - CAFC, anticipation SC-TP, TB6 - sont conservées selon les conditions applicables dans l'entreprise d'origine, tant que le salarié reste au sein du groupe NEW AREVA.

Le salarié effectuant une mobilité en cours d'année bénéficie, au titre de chacune des sociétés qui l'a employé, de la part d'intéressement, de participation Groupe et de rémunération part variable (RPV) qui lui revient en fonction des règles en vigueur et au prorata du temps de présence dans chacune de ces sociétés.

Enfin, l'entreprise d'accueil :

- Etudie une augmentation éventuelle de la rémunération et de la classification au regard des responsabilités afférentes au nouveau poste ;
- Examine le cas de biseau financier en cours (sortie de poste), au moment de la mobilité, à condition que le salarié n'occupe pas, au sein de la société d'accueil, un poste équivalent à celui ayant précédé le biseau au sein de son entité d'origine. Dans ce cas et dans un souci de simplification, le « reste à percevoir » sera soldé par l'entreprise d'origine avant la mutation effective du salarié, en une fois ;
- Etudie la compatibilité du poste avec des dispositifs de télétravail, de travail ponctuel à distance ou de travail à temps partiel lorsque le salarié en a le bénéfice dans sa société d'origine et qu'il souhaite le conserver.

## **Article 7.2 - Transférer les jours épargnés dans le CET**

Jours épargnés dans le CET Groupe : Sur demande du salarié, les jours épargnés dans le CET Groupe sont transférés dans la société d'accueil. Ces jours entrent dans le plafond global des 140 jours ouvrés. Les exceptions au dépassement du plafond sont listées à l'article 4.2 de l'accord CET NEW AREVA du 22 juin 2017.

Jours épargnés dans le CET existant au 31 décembre 2017 : Sur demande du salarié, les jours épargnés dans le CET/CEFC existant au 31 décembre 2017 sont transférés dans le CET Groupe de la société d'accueil. Ces jours épargnés n'entrent pas dans le plafond global des 140 jours ouvrés.

Toutefois, lorsque ces jours seront utilisés dans le cadre d'un Congé Fin de Carrière, il est convenu d'appliquer, au salarié concerné par la mobilité, le niveau d'abondement (y compris l'abondement spécifique consacré aux jours épargnés au titre de l'article 2.3 du CAFC d'AREVA NC/ AREVA Mines) et le coefficient de conversion éventuellement en vigueur dans la société dont il faisait partie au 31 décembre 2017. En cas de non utilisation des jours épargnés dans le cadre du Congé Fin de Carrière (tout au partie des jours épargnés), ces jours seront utilisés conformément aux modalités définies aux articles 6 à 8 de l'accord CET NEW AREVA ou payés dans le cadre du solde de tout compte sans application de dudit abondement/coefficient de conversion.

Cette mention sera intégrée dans la convention de mobilité tripartite prévue par l'article 6 du présent accord.

JPB  
FN W KM

## Article 7.3 - Accompagner le salarié concerné par une mobilité géographique impliquant un changement de résidence principale

### Article 7.3.1 - Mesures générales

L'entreprise d'accueil recherche les solutions les plus appropriées à la situation du salarié, notamment dans les domaines suivants :

- Aide à l'implantation de la famille comprenant, en particulier, le conseil et l'aide à la recherche de logement et d'école pour les enfants (via les organismes de type Action Logement) ;
- Les dépenses liées à l'installation dans le nouveau logement sont prises en charge par la société d'accueil dans la limite du forfait ACOSS applicable à la situation du salarié (à titre informatif, en 2017, le forfait ACOSS est de 1466,20 € + 122,20 € par enfant à charge, dans la limite de 1832,70 €), dans le cas où elle n'est pas prise en charge par Action Logement ;
- Prise en compte de situations particulières s'agissant des salariés en situation de handicap ou des salariés ayant des enfants à charge ou un conjoint en situation de handicap.

En complément, le salarié bénéficie :

- D'une prime d'incitation à la mobilité d'un montant brut égal à 5 000 € par salarié, Afin de renforcer l'attractivité du bassin de l'emploi du Nord-Cotentin, cette prime est majorée de 30% pour les mobilités vers cette région, elle est donc portée à 6 500€.  
Cette prime, payée par la société d'accueil, est soumise à cotisations sociales et impôts sur le revenu ;
- De deux jours de congés exceptionnels permettant un voyage de reconnaissance avec prise en charge des frais afférents à ce voyage selon les règles applicables dans la société d'appartenance (transport, hébergement et restauration) pour le salarié et sa famille le cas échéant. Si le voyage a lieu avant la mutation les frais de mission seront refacturés à la société d'accueil ;
- De deux jours de congé de congé exceptionnel de déménagement avec prise en charge des frais liés au déménagement de la famille (conditionnement et transport du mobilier, voyage et frais de restauration et d'hébergement au moment du déménagement), selon les modalités pratiques définies par la société ou l'établissement d'accueil.

Lorsque la mobilité géographique concerne le salarié et son conjoint\* également salarié du groupe NEW AREVA, le bénéfice des mesures définies dans le présent article est accordé pour un seul de ces deux salariés en mobilité à l'exception des mesures concernant l'octroi de jours (deux jours de voyage de reconnaissance et deux jours de congé exceptionnel de déménagement).

### Article 7.3.2 - Double résidence

L'entreprise d'accueil prend en charge, selon ses modalités propres, les frais de double résidence dans la limite de 3 mois maximum. Cette durée pourra être portée à 9 mois maximum, pour tenir compte de la situation familiale du salarié.

Cette aide à la double résidence est appliquée à un logement locatif situé à proximité du nouveau lieu de travail pour un montant mensuel maximum de 1 100 € en région parisienne et 600 € en province, dans la limite des frais engagés (loyer, y compris charges locatives) et sur présentation de justificatifs (quittance de loyer).

En complément, l'entreprise prend en charge, au maximum, un voyage aller-retour tous les 15 jours remboursés selon la politique voyages en vigueur au sein de la société d'accueil, afin de faciliter les allers-retours du salarié entre ses deux résidences.

### **Article 7.3.3 - Accompagnement du conjoint**

Lorsque la mobilité géographique du salarié impliquant un changement de résidence principale entraîne une perte d'emploi pour le conjoint\* du salarié, un accompagnement spécifique peut être mis en place :

- Si le conjoint\* n'est pas salarié du groupe NEW AREVA, il peut bénéficier d'une aide au reclassement par un cabinet extérieur choisi par le Groupe. Cette aide à la recherche d'emploi du conjoint\* est prise en charge par la société ou l'établissement d'accueil sur une durée maximale de 6 mois, pouvant exceptionnellement être portée à 9 mois maximum si les circonstances le nécessitent.  
Ce cabinet peut, sur demande et avant la finalisation de la mobilité, apporter un diagnostic au conjoint\* sur le marché de l'emploi de la zone géographique envisagée. Cette aide vise à apporter un éclairage le plus complet possible sur la probabilité de trouver un emploi et ainsi garantir le succès de la mobilité de la famille, sans pour autant représenter une obligation de résultat pour la suite.
- Si le conjoint\* est salarié du groupe NEW AREVA, une mobilité simultanée est recherchée avec ce dernier dans une zone géographique compatible avec des déplacements quotidiens. La recherche porte sur un emploi similaire à celui qu'il occupait précédemment dans des conditions acceptables sur le plan familial et compatibles avec les besoins du Groupe. Si un poste similaire n'est pas disponible, NEW AREVA recherche, si le (la) salarié(e) en exprime le souhait, un poste vacant de nature différente compatible avec sa qualification et avec ses contraintes familiales. La mobilité peut alors être accompagnée d'une formation adaptée.

*\* La qualité de conjoint s'entend de la personne mariée, pacsée ou concubine dans les conditions suivantes : la personne mariée au salarié sur présentation d'un livret de famille ou d'un certificat de mariage ; le partenaire lié par un Pacte Civil de Solidarité (P.A.C.S) sur remise de la copie du certificat de « P.A.C.S » ; le concubin, sur présentation d'un certificat délivré par la mairie du domicile ou d'une déclaration sur l'honneur accompagnée d'un justificatif de domicile commun.*

### **Article 7.4 - Tenir compte des situations particulières et favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle**

Les parties reconnaissent que certaines mobilités individuelles impliquant un changement de lieu de travail, bien que ne relevant pas de mobilité géographique au sens du présent accord, peuvent avoir pour effet d'allonger le temps de transport entre le domicile du salarié et son nouveau lieu de travail.

JBB  
FN W 141

Avec pour objectif de favoriser une bonne conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, elles souhaitent prévoir la possibilité pour le salarié de se rapprocher de son nouveau lieu de travail et ainsi de réduire son temps de trajet.

Ainsi, toute mobilité entraînant un accroissement du temps de trajet entre la résidence fiscale et le nouveau lieu de travail d'au moins 30 minutes\*\* (trajet aller) ouvre droit au bénéficiaire des mesures d'accompagnement listées ci-après dans l'hypothèse où le salarié change de résidence principale dans les 6 mois suivant sa mobilité afin de :

- Se rapprocher de son nouveau lieu de travail ;
- Neutraliser entièrement cet accroissement du temps de trajet.

Mesures :

- Prise en charge par la société ou l'établissement d'accueil des dépenses liées à l'installation dans le nouveau logement dans la limite du forfait ACOSS applicable à la situation du salarié (à titre informatif, en 2017, le forfait ACOSS est de 1466,20 € + 122,20 € par enfant à charge, dans la limite de 1832,70 €), dans le cas où elle n'est pas prise en charge par Action Logement. A noter que cette prise en charge est cotisable et imposable sur le revenu ;
- Prise en charge des frais liés au déménagement de la famille (conditionnement et transport du mobilier), selon les modalités pratiques définies par la société ou l'établissement d'accueil ;
- Un jour de congé exceptionnel de déménagement.

*\*\*ce temps de transport s'apprécie par le moyen de transport collectif le mieux adapté ou le trajet le plus court en véhicule automobile.*

## **Article 8 - Dispositions finales**

### **Article 8.1 - Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord est signé pour une durée de 5 ans. Il prend effet de manière rétroactive à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018. A son terme, il cessera de produire tout effet, soit le 31 décembre 2022.

### **Article 8.2 - Clause de rendez-vous**

Les parties conviennent, en application de l'article L.2222-5-1 du Code du travail, que la Direction et les Organisations syndicales signataires représentatives au niveau du Groupe se réuniront pour faire le point sur l'application du présent accord dans le temps, soit à l'initiative de la Direction, soit sur demande écrite d'au moins deux Organisations syndicales signataires représentatives au niveau du Groupe.

### **Article 8.3 - Révision et dénonciation**

Le présent accord peut être révisé selon les modalités définies aux articles L. 2261-7-1 et suivants du Code du travail.

Il peut également être dénoncé par les parties signataires selon les modalités prévues par l'article L.2261-9 du Code du travail.

SPB KM  
FN W

## Article 8.4 - Publicité et dépôt de l'accord

Le présent accord sera notifié par courrier électronique à chacune des Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe.

Conformément au Code du travail, le texte du présent accord est déposé auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) compétente dont un exemplaire « papier » original signé par les parties et un exemplaire enregistré sur support électronique.

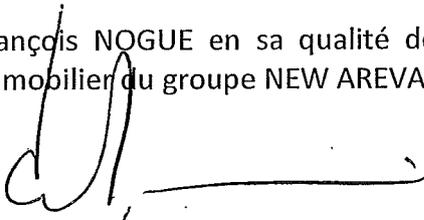
Un exemplaire original sera remis au secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes compétent.

Enfin, il fera l'objet d'une communication auprès de chaque entreprise et établissement compris dans le champ d'application du présent accord.

Fait à Courbevoie, le 22 janvier 2018 en 8 exemplaires.

Pour la Direction Générale du Groupe NEW AREVA :

François NOGUE en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, Communication, Immobilier du groupe NEW AREVA,



Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe NEW AREVA :

- |              |                 |                      |
|--------------|-----------------|----------------------|
| - CFDT       | représentée par | Jean Pierre BARA     |
| - CFE-CGC    | représentée par | Cyrille VINCENT      |
| - CGT        | représentée par | Pierre Emmanuel JOLY |
| - CGT-FO     | représentée par | Cédric NOYER         |
| - UNSA/SPAEN | représentée par | Kaddour MISSERGHINI  |

