**Accord Social Groupe Nestlé en France**

***portant sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et***

***des Parcours Professionnels dans le cadre des évolutions d’organisations***

***Nestlé en France 2020***

**Entre**

**Les Sociétés du Groupe Nestlé Entreprise SAS, listées en Annexe 1,** représentées par Monsieur Philippe MATHOULIN, Directeur Général des Ressources Humaines, dûment habilité par les dites Sociétés

d'une part,

**Et,**

D’autre part,

**Les Organisations Syndicales représentatives du Groupe Nestlé en France :**

Table des matières

[Préambule 5](#_Toc517187747)

[Chapitre 1 : Principes Généraux 7](#_Toc517187748)

[1.1 : Objet 7](#_Toc517187749)

[1.2 : Champ d’application 7](#_Toc517187750)

[1.3 : Conséquences de la mise en œuvre des évolutions d’organisation « Nestlé en France 2020 » 8](#_Toc517187751)

[1.4 : Principe du Volontariat, priorité à la Mobilité Interne et garanties sociales associées 10](#_Toc517187752)

[1.5 : Modalités de mise en œuvre du volontariat pour les salariés impactés par la seule évolution fonctionnelle et/ou intragroupe, pouvant être associé à une mobilité géographique 11](#_Toc517187753)

[1.6 : Modalités de mise en œuvre du volontariat pour les salariés impactés par la seule évolution géographique 11](#_Toc517187754)

[1.7 : Commissions de suivi et de recours 11](#_Toc517187755)

[1.8 : Attention particulière portée aux salariés en situation de handicap, en restriction médicale lourde ou proches-aidants 11](#_Toc517187756)

[1.9 : Principe de faveur conventionnelle 12](#_Toc517187757)

[1.10 : Principe de non impact sur l’intéressement et la participation 12](#_Toc517187758)

[1.11 : Garanties de localisation du nouveau Siège social Nestlé en France et de préservation de l’emploi pour les salariés repositionnés en interne 12](#_Toc517187759)

[Chapitre 2 : Concertation Sociale 13](#_Toc517187760)

[Chapitre 3 : Gestion des Parcours Professionnels 14](#_Toc517187761)

[3.1 : Constitution du Centre de Développement Professionnel 14](#_Toc517187762)

[3.1.1 : Composition du Centre de Développement Professionnel 14](#_Toc517187763)

[3.1.2 : Missions du Centre de Développement Professionnel et accompagnement proposé 14](#_Toc517187764)

[3.2 : Les principes et engagements de la Mobilité Interne Sécurisée 16](#_Toc517187765)

[3.3 : La période de Mobilité Interne Sécurisée 17](#_Toc517187766)

[3.3.1 : Modalités et Etapes de mise en œuvre de la Mobilité Interne Sécurisée 17](#_Toc517187767)

[3.3.2 : Dispense d’activité dans le cadre de la période de Mobilité Interne Sécurisée 20](#_Toc517187768)

[Chapitre 4 : Mesures d’accompagnement de la mobilité interne 21](#_Toc517187769)

[4.1 : Accompagnement de la mobilité géographique 21](#_Toc517187770)

[4.1.1 : Bénéficiaires de l’accompagnement de la mobilité géographique 21](#_Toc517187771)

[4.1.2 : Conditions d’éligibilité aux mesures d’accompagnement de la mobilité géographique 22](#_Toc517187772)

[4.1.3 : Définition des mesures d’accompagnement de la mobilité géographique 23](#_Toc517187773)

[4.2 : Accompagnement à la Mobilité Fonctionnelle 28](#_Toc517187774)

[4.3 : Accompagnement à la Mobilité Intra-Groupe 29](#_Toc517187775)

[4.3.1 : Ancienneté 29](#_Toc517187776)

[4.3.2 : Participation – intéressement 29](#_Toc517187777)

[4.3.3 : Congés payés et jours de repos 30](#_Toc517187778)

[4.3.4 : Garanties dans le cadre du regroupement des Fonctions supports au sein d’une entité dédiée 30](#_Toc517187779)

[Chapitre 5 : Mesures d’accompagnement de la mobilité externe liées au déménagement et à NBE 32](#_Toc517187780)

[5.1 : Bénéficiaires de l’accompagnement de la mobilité externe 32](#_Toc517187781)

[5.2 : Conditions d’adhésion et prise d’effet du congé de mobilité externe 33](#_Toc517187782)

[5.2.1 : Salariés dont le temps de trajet serait significativement allongé du fait du regroupement des sièges sociaux en Région parisienne 33](#_Toc517187783)

[5.2.2 : Salariés appartenant à une catégorie d’emploi impactée par des évolutions fonctionnelles au sein d’un établissement (le déménagement des Sièges Sociaux en Région parisienne en un lieu unique n’ayant pas d’impact sur la notion d’établissement) de leur Société d’origine 33](#_Toc517187784)

[5.3 : Organisation des périodes de travail 34](#_Toc517187785)

[5.5.1 : Accompagnement à la recherche d’un repositionnement externe 36](#_Toc517187786)

[5.5.2 : Formation 36](#_Toc517187787)

[5.5.3 : Création ou reprise d’entreprise 37](#_Toc517187788)

[5.6 : Durée 37](#_Toc517187789)

[5.7 : Fin du congé de mobilité externe : indemnité spécifique de rupture 38](#_Toc517187790)

[5.8 : Prime d’incitation à la réalisation rapide du projet de repositionnement externe 38](#_Toc517187791)

[5.9 : Mesures d’accompagnement de la mobilité externe renforcées 39](#_Toc517187792)

[Chapitre 6 : Mesure d’aménagement de fin de carrière 40](#_Toc517187793)

[6.1 : Bénéficiaires des mesures d’aménagement de fin de carrière 40](#_Toc517187794)

[6.2 : Conditions d’éligibilité au dispositif d’aménagement de fin de carrière 40](#_Toc517187795)

[6.3 : Dispositif d’aménagement de fin de carrière pour les salariés impactés par d’autres évolutions d’organisation dans le cadre de la poursuite de la démarche NBE 41](#_Toc517187796)

[6.4 : Volontariat de solidarité 42](#_Toc517187797)

[6.5 : Situation du salarié dans le cadre du dispositif d’aménagement de fin de carrière 42](#_Toc517187798)

[6.6 : Sortie du dispositif 44](#_Toc517187799)

[6.7 : Clause de stabilisation en cas de changement de législation sociale ou fiscale 45](#_Toc517187800)

[Chapitre 7 : Développement du Télétravail 46](#_Toc517187801)

[7.1 : Définitions 46](#_Toc517187802)

[7.1.1 Définition du télétravail 46](#_Toc517187803)

[7.1.2 Définition du lieu du télétravail 46](#_Toc517187804)

[7.2 : Salariés concernés par le télétravail 46](#_Toc517187805)

[7.3 : Conditions de mise en œuvre du télétravail 47](#_Toc517187806)

[7.3.1 : Principe du volontariat 47](#_Toc517187807)

[7.3.2 : Critères objectifs d’acceptation ou de refus du télétravail 47](#_Toc517187808)

[7.3.3 : Formalisation du télétravail 48](#_Toc517187809)

[7.3.4 : Organisation des périodes de télétravail 50](#_Toc517187810)

[7.4 : Equipements de travail 50](#_Toc517187811)

[7.4.1 : Matériel informatique 51](#_Toc517187812)

[7.4.2 : Solution d’accès à distance 51](#_Toc517187813)

[7.4.3 : Téléphone 51](#_Toc517187814)

[7.4.4 : Assurance 51](#_Toc517187815)

[7.4.5 : Assistance technique 51](#_Toc517187816)

[7.5 : Indemnisation forfaitaire du télétravail 51](#_Toc517187817)

[7.6 : Engagements du télétravail 52](#_Toc517187818)

[7.6.1 : Disponibilité & temps de travail 52](#_Toc517187819)

[7.6.2 : Protection des données 52](#_Toc517187820)

[7.7 : Hygiène, santé et sécurité en télétravail 52](#_Toc517187821)

[7.7.1 : Ergonomie du poste 53](#_Toc517187822)

[7.7.2 : Accidents du travail et de trajets 53](#_Toc517187823)

[7.7.3 : Arrêts de travail 53](#_Toc517187824)

[7.7.4 : Contrôles et visites à domicile 53](#_Toc517187825)

[7.8 : Organisation du télétravail 53](#_Toc517187826)

[7.9 : Droits collectifs 54](#_Toc517187827)

[7.9.1 : Statut collectif 54](#_Toc517187828)

[7.9.2 : Formation 54](#_Toc517187829)

[7.9.3 : Relations sociales 54](#_Toc517187830)

[Chapitre 8 : Commission de suivi et de recours 55](#_Toc517187831)

[Chapitre 9 : Autres dispositions 56](#_Toc517187832)

[9.1 : Entrée en vigueur et durée de l’accord 56](#_Toc517187833)

[9.2 : Révision de l’accord 56](#_Toc517187834)

[9.3 : Dépôt et publicité 56](#_Toc517187835)

[Annexe 1 : Liste des Sociétés entrant dans le champ d’application du présent accord 57](#_Toc517187836)

[Annexe 1bis : Liste des Sites non industriels et industriels à la date de signature de l’Accord 58](#_Toc517187837)

[Annexe 2 : Calendrier de concertation sociale 59](#_Toc517187838)

[Annexe 3 : Engagements réciproques dans le cadre de la mise en œuvre de la mobilité interne sécurisée 60](#_Toc517187839)

[Annexe 4 : Exemple de clause de faculté de renonciation au repositionnement interne accepté par le salarié 61](#_Toc517187840)

[Annexe 5 : Indemnité spécifique de rupture versée dans le cadre du congé de mobilité externe1 (incluant l’indemnité conventionnelle ou légale de licenciement, calculée sur la base la plus favorable) 62](#_Toc517187841)

[Annexe 6 : Indemnité spécifique de départ en retraite versée à l’issue du dispositif d’aménagement de fin de carrière (Chapitre 6) 63](#_Toc517187842)

# Préambule

La négociation qui a conduit au présent Accord a été initiée en juillet 2017 avec la volonté commune de définir des modalités sociales harmonisées d’accompagnement de la transformation de l’organisation des différentes sociétés du périmètre du Comité de Groupe Nestlé en France, dans le cadre de l’ambition et des axes d’évolutions *Nestlé en France 2020,* décidés par le Groupe Nestlé.

Nestlé en France 2020, traduit la volonté à l’échelle du marché français :

* De soutenir le développement des marques et d’accélérer la croissance des ventes en utilisant mieux et davantage la taille du Groupe et ses expertises
* D’améliorer son positionnement dans un environnement concurrentiel exigeant
* De mutualiser les compétences existantes au sein des différentes entités et sites, avec un objectif de simplification et d’efficacité
* De regrouper sur un nouveau site unique en Région parisienne l’ensemble des Sièges en Région parisienne avec l’ambition de constituer le 1er pôle d’expertises alimentation et de bien-être en France

Les évolutions envisagées par le Groupe Nestlé dans la réalisation des processus, la redéfinition des organisations et le dimensionnement des postes nécessaires à l’activité et des compétences associés, résultent de la démarche NBE engagée en 2016 dont les premiers résultats ont été présentés aux différentes Instances Représentatives du Personnel et feront l’objet d’une information/consultation dont le calendrier prévisionnel est précisé dans l’accord (Annexe 2).

Le regroupement sur un nouveau site unique en Région parisienne de l’ensemble des Sièges en Région parisienne fait l’objet d’une information/consultation dont le calendrier prévisionnel est également précisé dans l’accord (Annexe 2).

Sans pour autant accepter les projets décidés unilatéralement par le Groupe Nestlé, les organisations syndicales signataires ont souhaité encadrer les modalités de mise en œuvre desdits projets.

En ce sens, elles ont défini les principes directeurs qui devaient figurer dans l’accord selon elles, et notamment les principes suivants :

* *« Un projet ambitieux avec des mesures simples et accessibles, permettant de couvrir l’ensemble des préjudices subis par les salariés ;*
* *La transparence de l’information et égalité de traitement ;*
* *Le volontariat exclusif ;*
* *Une solution pour tous ;*
* *Des engagements forts sur la pérennité de l’emploi « sur un temps long », c’est-à-dire après la mise en œuvre des projets ;*
* *A tous les stades de la procédure, une attention particulière portée aux populations sensibles avec notamment des majorations de mesures (personnes en situation de handicap, salariés sur sites fermés, couples impactés ou en cumul de préjudices)*
* *Un droit de rétractation avec possibilité de retour du salarié aux mesures de l’accord dans l’objectif de favoriser la mobilité.*
* *Les frais liés aux projets sont des charges exceptionnelles et n’impactent en aucun cas les calculs de participation et d’intéressement et les coûts usine.*
* *L’application des mesures les plus favorables des différentes conventions collectives applicable au sein du Groupe. »*

C’est dans ce cadre que les parties signataires du présent accord ont accepté de s’inscrire dans une démarche de Gestion des Evolutions des Parcours Professionnels (GEPP), dans le cadre d’un accord Groupe.

Cet accord permet d’appréhender au niveau le plus adapté, la volonté commune de sécurisation des parcours professionnels. Il traduit également l’engagement d’offrir le plus possible d’opportunités de mobilités internes aux salariés qui s’inscriront dans la Mobilité Interne Sécurisée.

Les parties au présent accord entendent ainsi :

* donner la priorité à la réussite du repositionnement interne de chaque salarié souhaitant rester au sein du Groupe Nestlé,
* et offrir la possibilité, pour les salariés ayant fait le choix de la mobilité externe, de bénéficier de mesures d’accompagnement destinées à sécuriser leur transition professionnelle en dehors du Groupe Nestlé, grâce notamment à un congé de mobilité externe leur permettant de se consacrer à la réussite de leur projet de repositionnement externe avec l’aide d’un cabinet spécialisé.

Cet accord est l’aboutissement d’un processus de négociation approfondi, organisée sur la base d’un accord de méthode, conduisant à définir pour la première fois à l’échelle du Groupe Nestlé en France un ensemble de moyens et de mesures sociales destinées à la réussite de Nestlé en France 2020 de manière socialement responsable.

# Chapitre 1 : Principes Généraux

## 1.1 : Objet

Le présent Accord a pour objet d’assurer, au niveau du Groupe Nestlé Entreprise SAS1 et en complément des mesures existantes (accord et usages existants) au sein des Sociétés en matière d’emploi et de gestion des compétences, la mise en place d’un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels, destiné à accompagner de manière socialement responsable les évolutions d’organisation « Nestlé en France 2020 ».

Il est conclu dans le cadre des dispositions de l’article L. 2242-20 et suivants du Code du travail.

Il répond ainsi à la volonté des partenaires sociaux d’inscrire la mise en œuvre des évolutions d’organisation dans le cadre d’une politique dynamique de l’emploi de nature à éviter des départs contraints, et à garantir l’opportunité aux salariés qui souhaitent rester dans le Groupe de bénéficier d’un repositionnement interne.

Il tend ainsi à accompagner le maintien de l’employabilité et l’adaptation des salariés du Groupe Nestlé concernés par les évolutions structurelles voulues par la Direction, en mettant en place des outils spécifiques de mobilité volontaire fonctionnelle et/ou géographique et en déployant tous les efforts nécessaires.

Il garantit des moyens de formation et d’accompagnement soit en lien avec le développement des compétences des salariés concernés, dans le contexte de la mise en œuvre de projets d’évolution des organisations « Nestlé en France 2020 », tel que rappelés en Préambule, soit permettant un repositionnement externe dans de meilleures conditions.

Dans le cadre de la réalisation de ces projets, il propose par ailleurs la possibilité de recourir au télétravail sous réserve de conditions d’éligibilité, pour les salariés dont l’activité le permettrait, afin notamment de :

* limiter les déplacements des salariés dans un souci de préservation de leur santé et sécurité ;
* réduire l’empreinte écologique ;
* s’inscrire dans une démarche de continuité de l’activité.

Il offre, enfin, pour les salariés impactés par ces projets, un dispositif d’aménagement de fin de carrière et des opportunités d’accompagnement de la mobilité externe dans le cadre d’un congé de mobilité externe, sous réserve de conditions d’éligibilité et de l’expression du strict volontariat.

## 1.2 : Champ d’application

Le présent Accord s’applique à l’ensemble des salariés des entités juridiques composant le Groupe Nestlé Entreprises SAS[[1]](#footnote-1) impactées par l’un des projets de « Nestlé en France 2020 ».

L’Accord Social Groupe ne remet pas en cause les dispositions plus favorables des conventions collectives et accords d’entreprise ou d’établissement en vigueur et à venir au sein de chacune des Sociétés comprises dans le périmètre de négociation.

L’Annexe 1 indique la liste des Sociétés concernées.

## 1.3 : Conséquences de la mise en œuvre des évolutions d’organisation « Nestlé en France 2020 »

La mise en œuvre des évolutions d’organisation « Nestlé en France 2020 » pourra avoir les trois natures d’incidences suivantes :

* « évolution fonctionnelle », dans le cas d’une suppression liée au projet NBE de l’ensemble des postes d’une catégorie d’emploi telle que définie ci-après au sein d’un établissement d’une Société, y compris des sites de Bron et Garons (considérés comme établissement pour l’application de l’accord), ou d’une réduction liée au projet NBE de postes au sein d’une catégorie d’emploi telle que définie ci-après au sein d’un établissement d’une Société,
* « évolution géographique » dans le cas d’un allongement du temps de trajet « aller » au sens du présent Accord selon les critères définis à l’article 4.1 ;
* « évolution intra-groupe » dans le cas d’un changement de société au sein du Groupe Nestlé en France.

Ainsi, les incidences sociales des évolutions d’organisation envisagées seraient les suivantes :

* Uniquement considérée comme fonctionnelle pour les salariés appartenant à une catégorie d’emploi impactée par des évolutions fonctionnelles au sein d’un même établissement de leur Société d’origine (le déménagement des Sièges Sociaux en Région parisienne en un lieu unique n’ayant pas d’impact sur la notion d’établissement).
* Uniquement considérée comme géographique, pour les salariés ayant un allongement de leur temps de trajet « aller » du fait du lieu de leur résidence personnelle ou résidence fonctionnelle semaine, selon les critères définis à l’article 4.1 ;
* Uniquement considérée comme intra-groupe pour les salariés amenés à effectuer un changement de société au sein du Groupe Nestlé en France.
* Considérée comme fonctionnelle et géographique, pour les salariés appartenant à une catégorie d’emploi impactée par des évolutions fonctionnelles au sein d’un établissement (le déménagement des Sièges Sociaux en Région parisienne en un lieu unique n’ayant pas d’impact sur la notion d’établissement) de leur Société d’origine, et ayant un allongement de leur temps de trajet « aller » du fait du lieu de leur résidence personnelle ou résidence fonctionnelle semaine, selon les critères définis à l’article 4.1 ;
* Considérée comme fonctionnelle et intra-groupe, pour les salariés appartenant à une catégorie d’emploi impactée par des évolutions fonctionnelles au sein d’un établissement (le déménagement des Sièges Sociaux en Région parisienne en un lieu unique n’ayant pas d’impact sur la notion d’établissement) de leur Société d’origine, et amenés à effectuer un changement de société au sein du Groupe Nestlé en France ;
* Considérée comme géographique et intra-groupe, pour les salariés ayant un allongement de leur temps de trajet « aller » du fait du lieu de leur résidence personnelle ou résidence fonctionnelle semaine, selon les critères définis à l’article 4.1, et amenés à effectuer un changement de société au sein du Groupe Nestlé en France ;
* Considérée comme fonctionnelle, géographique et intra-groupe, pour les salariés appartenant à une catégorie d’emploi impactée par des évolutions fonctionnelles au sein d’un établissement (le déménagement des Sièges Sociaux en Région parisienne en un lieu unique n’ayant pas d’impact sur la notion d’établissement) de leur Société d’origine, ayant un allongement de leur temps de trajet « aller » du fait du lieu de leur résidence personnelle ou résidence fonctionnelle semaine, selon les critères définis à l’article 4.1, et amenés à effectuer un changement de société au sein du Groupe Nestlé en France ;

Certains salariés n’auront aucune conséquence substantielle sur leur poste, dans la mesure où :

* ils n’appartiendraient pas à une catégorie d’emploi impactée par des évolutions fonctionnelles au sein d’un établissement (le déménagement des Sièges Sociaux en Région parisienne en un lieu unique n’ayant pas d’impact sur la notion d’établissement) de leur Société d’origine,
* qu’aucun allongement de leur temps de trajet « aller » ne sera constaté selon les critères définis à l’article 4.1,
* que le salarié sera amené à ne pas changer de société au sein du Groupe Nestlé en France.

Ces salariés ne bénéficient pas des mesures du présent Accord.

Toutefois, ils peuvent bénéficier sous réserve des conditions d’éligibilité des mesures relatives au Télétravail et au volontariat de solidarité dans un dispositif d’aménagement de fin de carrière, dans les conditions définies dans le cadre du présent Accord.

Dans le cadre du présent Accord, les catégories d’emploi telles que définies et harmonisées au sein des établissements concernés de Nestlé en France dans les documents transmis dans le cadre des processus d’information-consultation sur les évolutions d’organisations liées à NBE, regroupent l’ensemble des postes de travail, au sein d’un établissement (le déménagement des Sièges Sociaux en Région parisienne en un lieu unique n’ayant pas d’impact sur la notion d’établissement) d’une Société, de même nature et nécessitant la mise en œuvre de compétences professionnelles communes (objectives et identifiables, telles que définies au Chapitre 3).

Cette notion est destinée à garantir l’égalité de traitement entre les salariés.

Le présent Accord détaille ainsi des mesures d’accompagnement conformément à la philosophie générale retenue par les partenaires sociaux, sur la base exclusive du volontariat, visant à :

* accompagner la Mobilité Interne ;
* garantir des aides à la mobilité géographique ;
* accompagner les évolutions fonctionnelles par la mise en place d’un parcours de mobilité interne sécurisée, pour les catégories d’emploi impactées par des évolutions fonctionnelles ;
* donner l’opportunité aux salariés :
  + soit ayant un allongement significatif de leur temps de trajet « aller » tel que défini à l’article 4.1,
  + soit exposés à une mobilité fonctionnelle pouvant conduire à une mobilité intra-groupe induite par les évolutions d’organisation « Nestlé en France 2020 »,

de bénéficier de mesures leur permettant un repositionnement professionnel à l’extérieur du Groupe, via l’adhésion à un congé de mobilité ;

* permettre aux salariés
  + soit concernés par les évolutions d’organisation « Nestlé en France 2020 »,
  + soit ayant un allongement significatif de leur temps de trajet « aller » tel que défini à l’article 4.1,

de bénéficier d’un aménagement de fin de carrière, sous réserve de remplir les conditions d’éligibilité.

* mettre en place, sur les différents sites du Groupe Nestlé Entreprises SAS, un volontariat de solidarité au dispositif d’aménagement fin de carrière, aboutissant au repositionnement effectif et confirmé de salariés appartenant à des catégories d’emploi impactées par des évolutions fonctionnelles, tel que défini au Chapitre 6.

## 1.4 : Principe du Volontariat, priorité à la Mobilité Interne et garanties sociales associées

Le présent Accord s’inscrit dans le cadre d’une démarche responsable de gestion prévisionnelle de l’emploi et des parcours professionnels.

Il a ainsi pour objet d’être une alternative à toute mise en place de départs contraints liés aux évolutions d’organisation « Nestlé en France 2020 ».

Aussi, il s’attache à proposer, sur la base exclusive du volontariat, des mesures sociales adaptées de nature à assurer non seulement les évolutions d’organisation de « Nestlé en France 2020 », mais aussi le maintien de l’employabilité et l’adaptation des salariés aux évolutions de leurs emplois.

Dans ce cadre, les salariés concernés se verront proposer des garanties sociales suivantes :

* s’ils souhaitent conserver leur emploi au sein du Groupe Nestlé, ils se verront proposer un repositionnement interne avec les garanties précisées à l’article 4.2, dans le cadre d’un dispositif de mobilité interne sécurisée.
* s’ils souhaitent se positionner dans le cadre d’un repositionnement externe, ils pourront bénéficier, sous réserve de leur éligibilité, soit d’un congé de mobilité externe, soit d’un dispositif d’aménagement de fin de carrière.

## 1.5 : Modalités de mise en œuvre du volontariat pour les salariés impactés par la seule évolution fonctionnelle et/ou intragroupe, pouvant être associé à une mobilité géographique

Afin de garantir l’égalité de traitement entre les salariés et d’optimiser les possibilités de repositionnement interne des salariés qui souhaitent conserver leur emploi au sein du Groupe Nestlé, le présent accord prévoit un dispositif de mobilité interne sécurisée et décrit l’expression du volontariat et l’identification des salariés impactés (tels que définis à l’article 1.3) et les possibilités de repositionnement.

Ainsi, l’Accord sera mis en œuvre en respectant les étapes successives suivantes :

1. **Communication** **des mesures d’accompagnement prévues par l’Accord Social Groupe**
2. **Information des salariés des catégories d’emploi impactées** :

* Communication par le Centre de Développement Professionnel des postes à pourvoir, des parcours de repositionnement envisagés par catégorie d’emploi, et des compétences clés nécessaires dans le cadre des postes à pourvoir.

1. **Expression du volontariat pour l’accompagnement de la mobilité interne ou externe**

* Expression du volontariat des salariés appartenant à une catégorie d’emploi impactée par des évolutions fonctionnelles et/ou intragroupe, pouvant être associé à une mobilité géographique ;
* Expression du volontariat des salariés non impactés mais dont le volontariat au dispositif d’aménagement de fin de carrière permet d’aboutir au repositionnement effectif et confirmé de salariés appartenant à des catégories d’emploi impactées par des évolutions fonctionnelles et/ou intragroupe, tel que défini au Chapitre 6.

## 1.6 : Modalités de mise en œuvre du volontariat pour les salariés impactés par la seule évolution géographique

L’Accord sera mis en œuvre en respectant les étapes successives suivantes :

1. **Communication** **des mesures d’accompagnement prévues par l’Accord Social Groupe**
2. **Information des salariés impactés par des évolutions géographiques**
3. **Expression du volontariat pour l’accompagnement de la mobilité externe**

## 1.7 : Commissions de suivi et de recours

La commission paritaire de suivi et de recours pourra être saisie par un salarié de toute difficulté dans la mise en œuvre de l’Accord, dans les conditions définies au Chapitre 8.

## 1.8 : Attention particulière portée aux salariés en situation de handicap, en restriction médicale lourde ou proches-aidants

Les parties conviennent qu’une attention particulière sera portée aux populations dites sensibles à savoir, les salariés reconnus RQTH ou en restriction médicale lourde ou proches aidants, telles que définies à l’article L. 3142-16 du Code du travail, pour favoriser le repositionnement des salariés basés hors de la Région parisienne sur un site géographiquement le plus proche possible de leur site actuel.

Ils bénéficieront des mesures d’accompagnement de la mobilité géographique renforcée, telles que prévues au Chapitre 4, ainsi que d’actions de formation spécifiques définies avec le Centre de Développement Professionnel.

Ils pourront également bénéficier, dans le cadre de l’accompagnement de leur mobilité externe, d’un congé de mobilité externe d’une durée de 18 mois maximum, dans les conditions définies au Chapitre 5.

Les éventuelles situations spécifiques pourront faire l’objet d’un examen par la Commission de suivi et de recours, afin de préserver leur employabilité et favoriser leur repositionnement interne ou externe.

## 1.9 : Principe de faveur conventionnelle

Les parties conviennent que le calcul de l’indemnité spécifique de rupture versée à l’issue du congé de mobilité externe (tel que défini au Chapitre 5), ainsi que l’indemnité spécifique de départ à la retraite versée à l’issue du dispositif d’aménagement de fin de carrière (tel que défini au Chapitre 6) doivent respecter le principe de faveur conventionnelle (application des dispositions les plus favorable de la convention ou accord au périmètre de l’accord pour les indemnités de rupture).

## 1.10 : Principe de non impact sur l’intéressement et la participation

Dans le cadre du renouvellement des accords d’intéressement ou d’avenants aux accords en vigueur au sein des sociétés du périmètre du présent Accord, il sera proposé si nécessaire des dispositions particulières pour permettre, dans l’esprit de ces accords, de valoriser la performance pendant la période de déploiement des nouvelles organisations.

Si les coûts de mise en œuvre des projets Nestlé en France 2020 devaient conduire à une dégradation exceptionnelle des performances des différentes sociétés du Groupe entrant dans le calcul de leur participation et/ou intéressement, la Direction s’engage à proposer un complément de participation et/ou d’intéressement, sous réserve du respect des dispositions du Code du travail et du Code de la sécurité sociale.

## 1.11 : Garanties de localisation du nouveau Siège social Nestlé en France et de préservation de l’emploi pour les salariés repositionnés en interne

Le Groupe Nestlé en France s’engage sur :

* la nouvelle localisation géographique du Siège social Nestlé en France pendant au moins 6 ans à compter du déménagement effectif,
* la préservation de l’emploi du salarié ayant définitivement accepté un repositionnement interne dans le cadre de la mise en œuvre des évolutions d’organisation « Nestlé en France 2020 », pendant une durée d’au moins 24 mois à compter de la prise définitive du repositionnement interne.

# Chapitre 2 : Concertation Sociale

Afin de mettre en œuvre les évolutions d’organisation envisagées, les partenaires sociaux rappellent leur attachement au Dialogue Social au sein du Groupe Nestlé en France et des Sociétés qui le composent.

Ainsi, il est rappelé que l’accompagnement des évolutions d’organisation « Nestlé en France 2020 » a fait l’objet d’un Accord sur la méthode de négociation signé avec l’ensemble des organisations syndicales représentatives le 7 novembre 2017, et ayant permis d’aboutir à la signature du présent Accord.

Au cours de l’année 2017, des présentations de la démarche NBE, du regroupement des Sièges sociaux en Région parisienne et des enjeux de Nestlé en France 2020 ont été faites auprès du Comité de Groupe et des différentes instances représentatives du personnel des Sociétés qui le composent et doivent se poursuivre.

Lors du Comité de Groupe du 25 janvier 2018, une évaluation globale des impacts sociaux des évolutions d’organisation Nestlé en France 2020 a été présentée.

L’expert désigné par le Comité de Groupe est intervenu à plusieurs reprises au cours de l’année 2017 et a présenté le 14 mars 2018 un premier rapport d’étape sur ces évolutions.

Le 27 mars 2018, ont été remis à l’ensemble des membres du Comité de Groupe et aux délégations syndicales un document présentant pour les Fonctions RH, Achats, Service Client (Customer Service) et Finance (F&C), les organisations actuelles et cibles, par catégorie d’emploi, dans le cadre des évolutions d’organisation « Nestlé en France 2020 ».

Au sein de chaque société, il est aussi rappelé que des processus d’information et consultation seront mis en œuvre, selon le calendrier précisé en Annexe 2.

Les parties conviennent, toutefois, de la mise en place du Centre de Développement Professionnel dès la signature de l’Accord, afin de favoriser l’information, la communication et le repositionnement des salariés dans les meilleures conditions dès le mois de juin 2018.

Ultérieurement, dans le cadre de la poursuite de la démarche NBE, d’autres évolutions d’organisation pourront être envisagées (Idea to Launch, Plan to Execute) et feront l’objet d’un processus d’information-consultation spécifique conformément aux dispositions légales.

Les salariés appartenant à une catégorie d’emploi impactée par ces évolutions ultérieures d’organisation bénéficieront de l’ensemble des mesures de l’Accord, garanties et des modalités de mise en œuvre prévues par l’accord.

A ce titre, les parties conviennent de définir ensemble, si besoin et dans le respect des principes du présent accord, les adaptations à y apporter pour accompagner ces évolutions d’organisation, notamment en termes de calendrier de mise en œuvre.

# Chapitre 3 : Gestion des Parcours Professionnels

Afin d’accompagner la Gestion des Parcours Professionnels dans le cadre des évolutions d’organisations « Nestlé en France 2020 », les salariés appartenant à une catégorie d’emploi impactée par des évolutions fonctionnelles et/ou intragroupe, associée ou non avec une mobilité géographique, pourront, dans le cadre du volontariat, s’inscrire dans le cadre d’un dispositif de Mobilité Interne Sécurisée.

Ainsi, à compter des processus d’information-consultation des évolutions d’organisations liées au projet NBE, jusqu’au au 30 juin 2020, le salarié appartenant à une catégorie d’emploi impactée et basé au sein d’un site non industriel (siège social, site fonction support) à la date de signature de l’Accord, bénéficiera de ce dispositif. Ce délai est porté au 30 juin 2021 pour les salariés basés au sein d’un site industriel (usine) à la date de signature de l’Accord (Annexe 1 bis).

Le dispositif de Mobilité Interne Sécurisée :

* s’appuiera sur la mise en place d’un Centre de Développement Professionnel qui aura pour objectif d’identifier les compétences du salarié et de l’accompagner dans la réalisation de son repositionnement interne ;
* respectera des principes et engagements, et en particulier celui de proposer un repositionnement interne présentant les garanties définies à l’article 4.2 ;
* se déroulera selon des étapes et modalités décrites ci-après.

## 3.1 : Constitution du Centre de Développement Professionnel

### 3.1.1 : Composition du Centre de Développement Professionnel

Le Centre de Développement Professionnel sera composé d’experts internes et externes de la mobilité professionnelle et de l’identification des compétences.

Les experts externes seront choisis en fonction des critères suivants :

* Leurs compétences ;
* La méthodologie proposée ;
* Leurs références ;
* Leurs connaissances des métiers ;
* Leur couverture géographique et nombre d’intervenants.

Un représentant par organisation syndicale signataire et/ou représentative sera associé au processus final de sélection du/des prestataire(s) externes en assistant aux réunions de soutenance organisées par la Direction.

### 3.1.2 : Missions du Centre de Développement Professionnel et accompagnement proposé

Le Centre de Développement Professionnel aura pour missions principales :

1. L’identification avec le salarié de ses compétences clés ;
2. Le conseil et l’orientation du salarié dans son orientation professionnelle ;
3. L’accompagnent du salarié pour réussir son repositionnement interne dans le respect des engagements du présent Accord ;
4. La validation de la candidature du salarié à un repositionnement interne, tenant compte de ses souhaits de repositionnement interne ;
5. La participation, le cas échéant, aux entretiens de repositionnement ;
6. La présentation d’un suivi de son activité à la Commission de suivi et de recours, dans les conditions définies au Chapitre 8.

Dans le cadre de la Mobilité Interne Sécurisée, les salariés appartenant à une catégorie d’emploi impactée par des évolutions fonctionnelles bénéficieront de l’accompagnement du Centre de Développement Professionnel. Dans ce cadre, il pourra leur être proposé une ou plusieurs offres de repositionnement interne.

Afin d’accompagner le repositionnement interne des salariés, le Centre de Développement Professionnel pourra déployer des moyens et dispositifs spécifiques, visant à leur permettre d’acquérir ou développer leurs compétences professionnelles :

* **Missions au sein des sociétés du Groupe Nestlé en France**

Le Centre de Développement Professionnel pourra proposer des missions au salarié. Ces missions auront pour objet le développement des compétences du salarié, afin de permettre son repositionnement interne au sein du Groupe Nestlé en France. Elles seront proposées en conformité avec le projet professionnel défini par le salarié et le Centre de Développement Professionnel.

Le salarié volontaire pour réaliser une mission au sein d’une société du Groupe Nestlé en France se verra proposer un avenant à son contrat de travail d’une durée déterminée, organisant les modalités de la mission au sein d’une société du Groupe Nestlé en France.

* **Formation**

Le salarié, dont le projet professionnel aura été validé par Centre de Développement Professionnel bénéficiera d’aides à la formation permettant son repositionnement interne.

La prise en charge de cette formation sera décidée par le Centre de Développement Professionnel, au regard des opportunités de repositionnement internes identifiées, des compétences clés à acquérir, et correspondant au projet professionnel du salarié.

Le Centre de Développement Professionnel bénéficie d’un budget formation spécifique qui ne s’impute pas sur le budget formation des sociétés.

Tout refus de formation devra donner lieu à une réponse motivée et écrite.

La Commission de suivi et de recours sera informée des dépenses réalisées dans le cadre de ce budget de formation spécifique.

* **VAE**

Le salarié pourra demander à bénéficier d’un accompagnement dans le cadre de la Validation des Acquis de l’Expérience pendant la durée du dispositif de mobilité interne sécurisée.

La prise en charge de la VAE sera décidée par le Centre de Développement Professionnel, au regard des opportunités de repositionnement internes identifiées, des compétences clés à acquérir, et correspondant au projet professionnel du salarié.

Les frais d’inscription et de candidature seront pris en charge sur présentation de justificatifs.

Tout refus de VAE devra donner lieu à une réponse motivée et écrite.

## 3.2 : Les principes et engagements de la Mobilité Interne Sécurisée

* **Principe d’équité**

Les postes à pourvoir au sein de l’entité dédiée Fonctions Supports, seront ouverts aux salariés appartenant aux catégories d’emploi impactées par des évolutions fonctionnelles, sans distinction de leur Société d’origine.

Les postes à pourvoir au sein d’une catégorie d’emploi impactée d’un établissement (le déménagement des Sièges Sociaux en Région parisienne en un lieu unique n’ayant pas d’impact sur la notion d’établissement) d’une Société du Groupe Nestlé Entreprises SAS, seront ouverts en priorité aux salariés impactés de cette Société.

Les postes à pourvoir au sein d’une Fonction Support donnée seront pourvus en examinant en priorité les candidatures validées de salariés issus de cette Fonction.

* **Principe d’engagement réciproque**

Chaque salarié est acteur de son employabilité et disposera des moyens lui permettant de définir son projet professionnel, afin de favoriser la réussite de son repositionnement interne.

Le Groupe s’engage à prendre toutes les mesures destinées à favoriser le repositionnement interne des salariés pour limiter le nombre de départs. Le salarié souhaitant conserver un emploi au sein du Groupe et s’inscrivant dans le cadre de la Mobilité Interne Sécurisée se verra proposer par le Centre de Développement Professionnel au moins une possibilité de repositionnement interne répondant aux garanties définies à l’article 4.2.

Dans le cadre de la recherche de repositionnement interne, le salarié et le Centre de Développement Professionnel s’engagent à respecter les principes et garanties de la Mobilité Interne Sécurisée (modèle Annexe 3).

* **Principe de priorité aux ressources internes**

Le Groupe Nestlé en France s’engage dans le cadre de sa politique de recrutement à donner la priorité aux ressources internes.

En ce sens, le Groupe Nestlé en France s’engage notamment à limiter les recrutements externes pour favoriser les repositionnements internes, sauf accord collectif spécifique au niveau local en vigueur au moment de la signature du présent Accord ou à venir.

Le Groupe Nestlé en France prend, ainsi, l’engagement de proposer d’abord en interne les postes disponibles, avant toute diffusion en externe et de favoriser les ressources internes dans le cadre du recrutement.

Cette priorité devra être mise en œuvre en portant une attention particulière à la charge de travail et les spécificités locales, particulièrement pour les sites qui ont vocation à être fermés.

* **Engagement de proposition d’un repositionnement interne**

A compter de l’issue des processus d’information-consultation des évolutions d’organisations liées au projet NBE, jusqu’au 30 juin 2020, le salarié appartenant à une catégorie d’emploi impactée et basé au sein d’un site non industriel (siège social, site fonction support) à la date de signature de l’Accord, bénéficiera de l’engagement d’au moins une proposition de repositionnement interne conforme aux garanties définies à l’article 4.2.

Ce délai est porté au 30 juin 2021 pour les salariés basés au sein d’un site industriel (usine) à la date de signature de l’Accord (Annexe 1 bis).

* **Prise en compte des mandats de représentant du personnel**

Dans le cadre de la Mobilité Interne Sécurisée, les salariés titulaires de mandats seront traités de manière identique à celle de l’ensemble des salariés.

En effet, les parties reconnaissent que l’engagement dans le cadre d’un mandat de représentant du personnel ne doit pas entraver le repositionnement interne des salariés impactés.

Pour tenir compte des difficultés qui pourraient être générées par un tel engagement, il est prévu que les salariés titulaires de mandats bénéficieront :

* d’un accompagnement adapté du Centre de Développement Professionnel ;
* sur demande, d’un bilan de compétence et d’un bilan de rémunération.

## 3.3 : La période de Mobilité Interne Sécurisée

### 3.3.1 : Modalités et Etapes de mise en œuvre de la Mobilité Interne Sécurisée

Afin de permettre le repositionnement interne des salariés appartenant à une catégorie d’emploi impactée par des évolutions fonctionnelles, la Mobilité Interne Sécurisée suivra les modalités et étapes décrites ci-après :

Ces étapes seront menées successivement et de manière concomitante pour l’ensemble des salariés d’une même Fonction impacté par des évolutions fonctionnelles et/ou intragroupe, associées ou non avec une mobilité géographique.

Le calendrier des étapes du projet sera communiqué, pour chaque fonction aux salariés concernés, avant la mise en œuvre de l’étape n°1.

**Etape n°1 :** Information des salariés appartenant à une catégorie d’emploi impactée d’un établissement (le déménagement des Sièges Sociaux en Région parisienne en un lieu unique n’ayant pas d’impact sur la notion d’établissement) d’une Société par des évolutions fonctionnelles, à compter de juin 2018.

A compter de juin 2018, l’ensemble des salariés appartenant à une catégorie d’emploi impactée par des évolutions fonctionnelles bénéficiera d’une communication par le Centre de Développement Professionnel :

* des catégories d’emploi impactées par des évolutions fonctionnelles ;
* des parcours de repositionnement envisagés par catégorie d’emploi, et des compétences clés nécessaires dans le cadre des postes à pourvoir ;
* des mesures d’accompagnement prévues par l’Accord.

A compter de juin 2018, chaque salarié impacté sera informé, avec une mise à jour régulière :

* des postes qui seraient à pourvoir au sein des Sociétés du Groupe ;
* des postes qui seraient à pourvoir dans le cadre du regroupement des Fonctions Supports au sein d’une entité juridique dédiée ;
* des postes qui deviendraient vacants et qui seraient à pourvoir en raison de l’adhésion de leur titulaire au congé de mobilité externe ou au dispositif d’aménagement de fin de carrière, dans le respect des conditions définies dans l’Accord ;

Pour chacun de ces postes, les compétences clés attendues seront indiquées aux salariés impactés.

A l’issue de cette étape les salariés appartenant à une catégorie d’emploi impactée par des évolutions fonctionnelles et/ou intragroupe, exprimeront leur volontariat au dispositif de repositionnement interne ou à la mobilité externe.

**Etape n°2** : Définition des souhaits de repositionnement par le salarié, avec l’accompagnement du Centre de Développement Professionnel.

Le processus de repositionnement s’appuiera sur le Centre de Développement Professionnel et aura pour objectif d’identifier les compétences du salarié et de l’accompagner dans la réalisation de son repositionnement interne.

Chaque salarié bénéficiera de l’accompagnement du Centre de Développement Professionnel suivant :

* Identification de ses **compétences clés actuelles**, lesquelles sont composées :
* Des compétences clés correspondantes au poste qu’il occupe au moment de la mise en place des nouvelles organisations,
* Des éventuelles compétences clés qu’il aurait acquises lors de ses précédentes expériences professionnelles et ses parcours de formation.
* Identification des opportunités professionnelles dans le cadre des postes à pourvoir au sein de la nouvelle organisation, avec indication des compétences clés attendues ;
* Construction du projet professionnel du salarié en fonction de ses compétences, des postes à pourvoir et de ses aspirations :
* souhaits de repositionnement au sein de sa Fonction d’origine et/ou d’évolution vers une autre Fonction
* souhaits de repositionnement avec ou sans mobilité géographique ;

Constituent des Fonctions au sens du présent accord : la Fonction Ressources Humaines, la Fonction Supply Chain, la Fonction Finance & Control.

* Evaluation si nécessaire des besoins en termes de formation et définition d’un plan d’actions de développement professionnel permettant aux salariés d’obtenir les compétences clés qui lui manqueraient pour postuler sur un des postes identifiés.

Constituent des compétences clés l’ensemble des compétences professionnelles détenues, maitrisées et mises en œuvre par un salarié : *savoirs*, *savoirs-faire et savoirs-être professionnels (pour la population concernée)*.

Le Centre de Développement Professionnel présentera les possibilités de repositionnement en fonction des postes à pourvoir et en tenant compte en priorité des aspirations exprimées par le salarié, tel que précisées précédemment.

**Etape n°3 :** Processus de candidature et de repositionnement interne sécurisé

Après expression par le salarié de ses souhaits de repositionnement interne, validés par le Centre de Développement Professionnel :

* Un entretien sera organisé entre le salarié et le manager responsable du service. Un manager d’un service travaillant avec le service considéré ou appartenant à la même Fonction sera associé au processus de repositionnement. Sur demande de l’une des parties, un expert du Centre de Développement Professionnel pourra participer à l’entretien.
* Les managers responsables de services procéderont à la sélection des candidatures sur la base de l’adéquation des compétences professionnelles et des compétences clés attendues dans le cadre des postes à pourvoir.

En l’absence de concours de candidatures sur un poste à pourvoir, le candidat unique possédant l’ensemble des compétences clés attendues dans le cadre de ce poste, sera sélectionné.

Tout rejet de candidature donnera lieu à une réponse écrite et justifiée et pourra donner lieu à saisine de la commission de suivi et de recours.

En cas de rejet de l’ensemble des candidatures d’un salarié, le Centre de Développement Professionnel proposera impérativement un repositionnement interne conformément aux engagements de l’article 4.2.

**Etape n°4 :** Acceptation du repositionnement interne et faculté individuelle de renonciation

En cas d’acceptation d’un repositionnement, le salarié disposera d’un délai de 4 mois à compter de la prise du poste, dont la date sera indiquée dans son avenant au contrat de travail (voir modèle de clause au contrat de travail Annexe 4), pour renoncer à son nouveau poste :

* soit, en demandant à intégrer la Mobilité Interne Sécurisée jusqu’au 30 juin 2020 au plus tard (30 juin 2021 pour les salariés basés sur un site industriel à la date de signature du présent accord, inscrit à l’Annexe 1 bis). Le salarié s’inscrivant dans ce cadre sera réputé avoir bénéficié d’au moins une proposition de repositionnement interne telle que décrite à l’article 4.2, conformément aux engagements de la période de mobilité interne sécurisée ;
* soit en adhérant à un accompagnement à la mobilité externe dans le cadre du congé de mobilité externe dans les conditions définies au Chapitre 5.

En tout état de cause, le salarié aura également la possibilité d’adhérer jusqu’au 30 juin 2020 au congé de mobilité externe dans les conditions définies au Chapitre 5. Ce délai est porté au 30 juin 2021 pour les salariés basés à la date de signature de l’Accord au sein d’un site industriel (Annexe 1 bis).

### 3.3.2 : Dispense d’activité dans le cadre de la période de Mobilité Interne Sécurisée

Le salarié appartenant à une catégorie d’emploi impactée par des évolutions fonctionnelles pourra se voir proposer par la Direction une dispense partielle ou totale d’activité afin de lui permettre de développer son employabilité et de se consacrer entièrement à la préparation et à la réussite de son projet professionnel.

Par ailleurs, un salarié pourra formuler une demande de dispense d’activité afin de lui permettre de développer son employabilité et de se consacrer entièrement à la préparation et à la réussite de son projet professionnel. Le refus devra donner lieu à une réponse motivée et écrite.

Dans ce cadre, il se verra garantir le maintien total de la rémunération qu’il aurait dû percevoir. Concernant l’évaluation du taux d’atteinte pour le calcul du bonus, les règles appliquées aux salariés seront les suivantes :

🡺 Pour le taux collectif, application du taux réel ;

🡺 Pour le taux individuel, application des règles suivantes dans l’ordre :

1. Application du taux réel si disponible
2. Si non disponible, application de la moyenne des taux d’atteinte de la catégorie de bonus concernée (salariés ayant le même taux de bonus cible), sur le périmètre de la Société du salarié.

# Chapitre 4 : Mesures d’accompagnement de la mobilité interne

Dans le cadre de l’accompagnement de la mobilité interne, le salarié pourra bénéficier sous réserves des conditions d’éligibilité :

* d’un accompagnement de la mobilité géographique ;
* d’un accompagnement de la mobilité fonctionnelle ;
* d’un accompagnement de la mobilité intragroupe.

## 4.1 : Accompagnement de la mobilité géographique

Dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord, la mobilité géographique peut trouver son origine :

* soit dans le cadre du projet de regroupement des Sièges sociaux des différentes entités de Nestlé en France basées à Paris ou proche banlieue, vers le site d’Issy les Moulineaux/Paris ;
* soit dans la mise en œuvre du projet NBE pouvant impliquer une mobilité Province/Province, ou Province/Paris ou Paris/Province.

### 4.1.1 : Bénéficiaires de l’accompagnement de la mobilité géographique

Le futur Siège social de l’ensemble des entités relevant du présent Accord, est localisé en Région parisienne dans un bâtiment avec une double adresse – Paris et Issy les Moulineaux – desservi par des réseaux de transports en commun RATP / routiers actuels et à venir particulièrement développés.

Toutefois, les parties prenantes à la négociation ont souhaité tenir compte de la situation de certains collaborateurs qui auraient, une fois le regroupement des Sièges en Région parisienne effectué, un temps de transport supérieur à 65 minutes et/ou pour lesquels le transfert de leur poste au sein du nouveau Siège générerait un accroissement significatif de leur temps de trajet « aller ».

Ainsi, les parties prenantes à la négociation ont convenu que les salariés en contrat à durée indéterminée, inscrits à l'effectif au plus tard le 31 mars 2018, basés en Région parisienne à cette date, dont le poste de travail serait transféré dans le cadre du projet de regroupement des Sièges sociaux des différentes entités de Nestlé en France basées à Paris ou proche banlieue, vers le site d’Issy les Moulineaux/Paris, bénéficieront d’un accompagnement à leur mobilité géographique en fonction du lieu du nouveau Siège et du lieu de leur résidence habituelle ou de leur résidence fonctionnelle semaine.

Ces aides sont ainsi fonction :

* de l’allongement du temps du trajet « aller » que le salarié rencontrera en fonction de son nouveau lieu de travail et de son lieu de résidence personnelle habituelle ou sa résidence fonctionnelle semaine,
* du temps total de trajet « aller » constaté, en fonction du lieu de résidence personnelle habituelle du salarié ou sa résidence fonctionnelle semaine.

Il est ainsi prévu les seuils suivants :

* concernant l’allongement du temps de trajet « aller », il est retenu les seuils d’allongement suivants : moins de 25 minutes, entre 25 et 50 minutes et plus de 50 minutes ;
* concernant le temps de trajet « aller » total, il est retenu les seuils suivants : moins de 65 minutes, entre 65 et 90 minutes, et plus de 90 minutes

L’appréciation de ce temps de trajet est réalisée par la Société EM Services, société externe (filiale de la RATP), sur la base des données personnelles communiquées par les salariés, connues à la date de signature du présent Accord, et sur la base des temps calculés avec le moyen de transport le plus rapide (véhicule personnel ou transports en commun), sauf pour les salariés ayant leur résidence personnelle habituelle à Paris, pour lesquels le calcul se fait sur la base exclusive des transports en commun.

Ce temps de trajet théorique évalué par la Société EM Services sera communiqué à chaque salarié concerné en amont des mobilités géographiques.

Seront également bénéficiaires de mesures d’accompagnement à la mobilité géographique, les salariés dont le lieu de travail est basé hors région parisienne au 31 mars 2018, selon les modalités de l’article 4.1.3.3

### 4.1.2 : Conditions d’éligibilité aux mesures d’accompagnement de la mobilité géographique

Le schéma suivant illustre ces différentes situations :

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Temps de trajet aller domicile-travail  Futur par le mode de transport le plus rapide\* | + de 90' | Aide au  déménagement  renforcée | | Aide au  déménagement  renforcée  ET prime forfaitaire de  4 000 € liée à l’allongement du temps de trajet | | Aide au  déménagement  renforcée  ET prime forfaitaire de  5 000 € liée à l’allongement du temps de trajet |
| Entre 65 et 90' | Aide au  Déménagement | | Aide au déménagement  ou prime forfaitaire de 4 000 € liée à l’allongement du temps de trajet | | Aide au déménagement  ou prime forfaitaire de 5 000 € liée à l’allongement du temps de trajet |
| - de 65' |  | | Prime forfaitaire :  **4 000 €**  liée à l’allongement  du temps de trajet | | Prime forfaitaire :  **5 000 €**  liée à l’allongement  du temps de trajet |
|  | | - de 25 minutes | Entre 25 et 50 minutes | + de 50 minutes | | |
|  |  | | Allongement du temps de trajet aller domicile travail futur  (mode de transport le plus rapide\*) | | | |
|  | \* : Pour les salariés domiciliés à Paris, seul le transport collectif est pris en compte | | | | | |

Le salarié ayant entre 25 et 50 minutes d’allongement de trajet « aller » et moins de 65 minutes de transport par trajet « aller » total bénéficiera d’une prime forfaitaire de **4.000 euros bruts, versée en décembre 2020**.

Le salarié ayant plus de 50 minutes d’allongement de trajet « aller » et moins de 65 minutes de transport par trajet « aller » total bénéficiera d’une prime forfaitaire de **5.000 euros bruts, versée en décembre 2020**.

Le salarié ayant moins de 25 minutes d’allongement de trajet « aller » et entre 65 et 90 minutes de transport par trajet « aller » total bénéficiera d’une **aide au déménagement**.

Le salarié ayant entre 25 et 50 minutes d’allongement de trajet « aller » et entre 65 et 90 minutes de transport par trajet « aller » total bénéficiera soit d’une **aide au déménagement** soit d’une **prime forfaitaire de 4.000 euros bruts, versée en décembre 2020**.

Le salarié ayant plus de 50 minutes d’allongement de trajet « aller » et entre 65 et 90 minutes de transport par trajet « aller » total bénéficiera soit d’une **aide au déménagement** soit d’une **prime forfaitaire de 5.000 euros bruts, versée en décembre 2020.**

Le salarié ayant plus de 90 minutes de transport par trajet « aller » total bénéficiera **d’une aide au déménagement renforcée et d’une prime forfaitaire de 4.000 euros bruts ou de 5.000 euros bruts selon son temps d’allongement de trajet (cf. tableau ci-dessus) versée en décembre 2020.**

### 4.1.3 : Définition des mesures d’accompagnement de la mobilité géographique

#### 4.1.3.1 : Aide au déménagement

L’ensemble des mesures de l’aide au déménagement seront versées au salarié en contrat à durée indéterminée remplissant les conditions d’éligibilité, et sous réserve :

* d’un déménagement effectif compris entre la date de signature du présent accord et le 31 août 2021.
* ET permettant un rapprochement d’au moins 10 km du nouveau lieu de travail ou à moins de 65 minutes de trajet « aller » total en transports en commun (en moyenne).

L’aide au déménagement comprend :

* **Aide à la recherche d’un logement**

Le salarié bénéficiera d’une assistance pour la recherche d’un logement, par le biais d’organismes d’actions logement référencés au niveau du Groupe.

* **Frais engagés dans le cadre de la recherche d’un nouveau logement**

Les frais engagés par le salarié et son conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS dans le cadre de la recherche d’un nouveau logement au titre :

* du « voyage de reconnaissance »

OU

* des frais au titre de la recherche du logement

seront pris en charge selon les barèmes de la politique de voyage en vigueur au sein du Groupe.

* **Frais d’agence immobilière**

Les frais d’agence immobilière du salarié seront pris en charge, sur justificatif, à hauteur d’un mois de loyer du nouveau logement ou de la valeur locative en cas d’achat. La valeur locative sera déterminée par une agence ou un notaire, cette évaluation sera prise en charge par le Groupe.

Le salarié pourra également bénéficier d’une avance de l’entreprise destinée à prendre en charge le dépôt de garantie en cas de location. Cette avance sera remboursée par le salarié à la Société selon un échéancier de remboursement défini entre la DRH et le salarié, pendant une durée de 12 mois maximum.

* **Location ou acquisition d’un nouveau logement**

Afin de faciliter la location ou l’acquisition d’un nouveau logement, le salarié pourra bénéficier :

* Du 1% prêt logement
* Du versement d’une prime de remboursement des frais engagés dans le cadre de la vente puis de l’achat d’un nouveau bien immobilier, dans la limite d’un montant forfaitaire de 7.000 euros bruts (10.000 euros bruts en cas d’enfant(s) à charge fiscalement) ;
* D’une aide à l’élaboration de montant de crédit immobilier (négociation/renégociation d’emprunt) proposée par un organisme référencé par le Groupe, les frais afférents seront pris en charge par le Groupe.
* **Frais de déménagement**

Le déménagement sera pris en charge sous réserve de réalisation du déménagement par un déménageur référencé, validé sur présentation de trois devis par le salarié, transmis avant le déménagement et validé par le service ressources humaines.

Le coût du déménagement sera réglé par le Groupe sur présentation par le salarié de la facture de déménagement.

* **Garde d’enfant(s)**

Un chèque CESU d’une valeur de 300 euros sera versé le mois suivant le déménagement d’un salarié pour faciliter les modes de garde d’enfant(s) en bas âge et/ou scolarisés (maternelle et primaire uniquement).

* **Prime d’installation**

Sous réserve d’un déménagement du salarié mobile au sein d’un logement non meublé, une indemnité d’un montant égal à 1,5 mois de salaire de base brut augmenté de 15% par personne fiscalement à charge, dans la limite de 7.000 euros bruts, sera versée au salarié au moment de son déménagement.

En cas d’installation dans un logement meublé, la prime d’installation sera équivalente à 50% des montants prévus pour un logement non meublé (dans la limite de 3.500 euros bruts).

* **Compensation du différentiel de loyer**

Une prime (cotisable et imposable) destinée à compenser l’éventuel écart de loyer entre l’ancien et le nouveau logement, à surface comparable ou inférieure (charges comprises), sera versée au salarié selon un barème dans le temps, déterminé en fonction de la situation personnelle du salarié.

Pour les salariés propriétaires, la valeur locative (déterminée par un notaire ou une agence) est prise en compte.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **1ère année** | **2ème année** | **3ème année** | **4ème année** |
| **Ecart de loyer compensé** | 100% | 75% | 50% | 25% |
| **Plafond mensuel max**  Célibataire sans enfant à charge | 400€ | 300€ | 200€ | 100€ |
| Célibataire ou couple avec un enfant | 500€ | 400€ | 300€ | 200€ |
| Célibataire ou couple avec deux enfants | 600€ | 500€ | 400€ | 300€ |

* **Frais de double loyer**

Si le salarié justifie d’une double résidence, la double charge de logement sera prise en charge par la société du salarié sur la base du loyer net du domicile non occupé (charges comprises) ou de la valeur locative du bien (si le salarié est propriétaire de son logement) dans la limite de 3 mois.

Il pourra également bénéficier de la prise en charge des frais de garde meuble dans la limite de 3 mois et sur présentation de justificatifs.

* **Autorisations d’absence exceptionnelles**

Afin d’effectuer un « voyage de reconnaissance » ou de recherche d’un logement (en location ou achat), le salarié bénéficiera de 3 jours d’autorisation d’absence rémunérés. Ces jours d’autorisation d’absence rémunérés pourront être fractionnés ou non.

Il bénéficiera également de 3 jours d’autorisation d’absence rémunérés afin de réaliser son déménagement dans son nouveau logement (achat ou location). Ces jours d’autorisation d’absence rémunérés pourront être fractionnés ou non, mais devront inclure le(s) jour(s) de déménagement.

* **Conjoint/Concubin/Partenaire du salarié**

Le conjoint/concubin/partenaire lié par un PACS du salarié pourra bénéficier des mesures suivantes :

* Aide à la recherche d’emploi/bilan professionnel via un cabinet externe (référencé par le Groupe) pour le conjoint/concubin/pacsé du salarié ayant dû démissionner de son emploi suite au déménagement du salarié (et au plus tard au 31 août 2021) pendant une durée de 6 mois ;
* Versement d’une allocation mensuelle forfaitaire, pendant 12 mois, destinée à favoriser la recherche d’emploi du conjoint/concubin/pacsé du salarié ayant dû démissionner de son emploi. L’allocation sera calculée en fonction de l’écart entre l’ancienne rémunération mensuelle fixe brute de base et la nouvelle rémunération mensuelle fixe brute de base ou avec l’allocation d’aide au retour à l’emploi, dans la limite d’un montant brut maximum de 500 euros.

#### 4.1.3.2 : Aide au déménagement renforcée

En complément de l’aide au déménagement prévue à l’article 4.1.3.1, les salariés éligibles aux mesures de l’aide au déménagement renforcée définies à l’Article 4.1.2 bénéficieront, sous réserve

* d’un déménagement effectif compris entre la date de signature du présent accord et le 31 août 2021.
* ET permettant un rapprochement d’au moins 10km du nouveau lieu de travail ou à moins de 65 minutes de trajet « aller » total en transports en commun (en moyenne),

des mesures suivantes se substituant aux mesures ayant le même objet :

* **Une prime d’installation majorée se substituant à la prime de déménagement prévue pour l’aide au déménagement :**

Sous réserve d’un déménagement du salarié mobile au sein d’un logement non meublé, une prime d’installation majorée d’un montant égal à 2 mois de salaire de base brut augmenté de 15% par personne fiscalement à charge, dans la limite de 10.000 euros bruts sera versée au salarié moment de son déménagement.

En cas d’installation dans un logement meublé, la prime d’installation majorée sera équivalente à 50% des montants prévus pour un logement non meublé (dans la limite de 5.000 euros bruts).

* **Du versement d’une prime de remboursement des frais engagés dans le cadre de la vente puis de l’achat d’un nouveau bien immobilier majorée**, se substituant à la prime de remboursement des frais prévue dans l’aide au déménagement.

Cette prime majorée est versée dans la limite d’un montant forfaitaire de 10.000 euros bruts (15.000 euros bruts en cas d’enfant(s) à charge fiscalement).

Les montants versés dans le cadre des mesures d’aide au déménagement renforcée seront majorés de 10% sous réserve d’un déménagement effectif répondant aux conditions définies au présent Article avant le 31 juillet 2020.

* **Dispositions spécifiques pour les salariés souhaitant conserver leur résidence habituelle et louer une résidence en semaine à moins de 10 km du nouveau lieu de travail ou à moins de 65 minutes de trajet « aller » total en transports en commun (en moyenne) :**

Si le salarié justifie d’une double résidence, une prime plafonnée à 250 euros bruts mensuelle lui sera versée jusqu’au 31 août 2021, au titre de la prise en charge partielle de ce logement.

Cette mesure est exclusive de l’ensemble des autres mesures d’aide au déménagement définies supra.

#### 4.1.3.3 : Accompagnement des salariés dans le cadre d’une mobilité province/Paris, province/province, Paris/province

Il est prévu une aide à la mobilité dès lors que le nouveau lieu professionnel du salarié ayant accepté un repositionnement interne dans le cadre de la mise en œuvre du projet NBE est éloigné de son ancien lieu de travail de plus de 50 km.

Ces salariés bénéficieront de l’aide au déménagement renforcée prévue à l’article 4.1.3.2.

Les montants versés dans ce cadre sont majorés de 20% sous réserve d’un déménagement effectif répondant aux conditions définies au présent article avant le 31 décembre 2020.

Par ailleurs, pour les salariés acceptant un repositionnement interne éloigné de son ancien lieu de travail de plus de 50 km mais qui ne souhaiteraient pas déménager pour des raisons personnelles ou familiales, il est prévu (sur présentation de justificatifs), jusqu’au 31 août 2021 au plus tard :

* la prise en charge de l’abonnement train, comprenant les billets de train (base 2nde classe) ;
* la prise en charge, en semaine des nuitées dans les conditions de la politique voyage de leur société d’origine ;
* la prise en charge du parking relai aux abords de la gare.

#### 4.1.3.4 : Autres mesures destinées à faciliter la mobilité des salariés

Les Parties entendent faciliter la mobilité du salarié, n’habitant pas à Paris intra-muros, en lui permettant d’utiliser le moyen de transport le plus rapide.

Selon le lieu de résidence personnelle ou résidence habituelle semaine du salarié, le moyen de transport le plus rapide peut ainsi combiner l’usage du véhicule personnel et des transports collectifs ou uniquement l’un des deux.

Afin de permettre l’usage de la voiture de ces salariés si cela est nécessaire pour optimiser leur temps de trajet, les frais de permis de conduirepermis de conduire (Permis B) passé entre Juin 2019 et Juin 2020, leur seront remboursés sur justificatifs et dans la limite de 1.500 euros bruts.

Par ailleurs, ces salariés bénéficieront de la prise en charge de la carte Navigo dans les conditions en vigueur au sein de leur société de rattachement.

Un prestataire référencé par le Groupe pourra aussi proposer une solution d’accompagnement des collaborateurs dans la recherche :

* De modalités de gardes d’enfant(s) (crèches, nourrices à domicile ou à temps partagé…).
* De solutions parking-relais.

Dans ce cadre, le Groupe Nestlé Entreprises SAS s’engage à prendre en charge, pour le salarié n’habitant pas à Paris intra-muros et utilisant son véhicule personnel, un abonnement mensuel au parking relai de la gare RER la plus proche du lieu de résidence personnelle ou résidence habituelle semaine de celui-ci. Cette prise en charge, sur justificatifs, s’effectuera sur une base de 11 mois par an à compter de la date effective du regroupement des Sièges en Région parisienne jusqu’au 31 août 2021 au plus tard, dans la limite de 90 euros TTC par mois maximum.

* De solutions de co-voiturage.

Une prime (brute) incitative au covoiturage équivalent à la valeur de 50% de la carte Navigo sera versée au conducteur du véhicule jusqu’au 31 août 2021 au plus tard.

#### 4.1.3.5 : Temps partiel / Forfait-jours réduit bonifié

Le salarié à temps plein, ayant au moins 25 minutes d’allongement de trajet « aller » et au moins 65 minutes de transport par trajet « aller » total peut demander à bénéficier d’un dispositif de réduction de son temps de travail contractuel à hauteur de 20%, destiné à favoriser sa mobilité au sein du nouveau Siège en Région Parisienne, jusqu’au 31 août 2021 au plus tard.

Le salarié ayant accepté un repositionnement interne, dans le cadre de la mise en œuvre du projet NBE, éloigné de son ancien site d’emploi de plus de 50 km peut demander à bénéficier d’un dispositif de réduction de son temps de travail contractuel à hauteur de 20%, destiné à favoriser sa mobilité, jusqu’au 31 août 2021 au plus tard.

Ce dispositif fait l’objet d’un avenant au contrat de travail à durée déterminée (contrat à temps partiel ou convention de forfait-jours réduit).

Dans le cadre de ce dispositif, le salarié percevra un complément de rémunération, sous forme de primes mensuelles cotisables et imposables, correspondant au montant de 10% de son salaire de base temps plein (sur la base du salaire perçu avant son entrée dans le dispositif).

Ce complément de rémunération est pris en compte dans la base de calcul du bonus, si le salarié est éligible à ce type de rémunération.

Les salariés à temps partiel à 80% ou en convention de forfait-jours réduit 80% à la date de signature du présent accord et répondant aux mêmes critères d’éligibilité en terme de temps de trajet, peuvent également bénéficier de ce dispositif temporaire.

Ce dispositif sera ouvert jusqu’au 31 août 2022 pour les salariés reconnus RQTH et proches aidants tel que défini à l’article L. 3142-16 du Code du travail.

## 4.2 : Accompagnement à la Mobilité Fonctionnelle

La mobilité fonctionnelle trouve son origine dans la mise en œuvre des évolutions d’organisation « Nestlé en France 2020 ».

Sont concernés les salariés appartenant à une catégorie d’emploi impactée par des évolutions fonctionnelles au sein d’un établissement (le déménagement des Sièges Sociaux en Région parisienne en un lieu unique n’ayant pas d’impact sur la notion d’établissement) de leur Société d’origine, et visés dans les processus d’information / consultation des instances représentatives.

Les postes proposés dans le cadre de la mobilité fonctionnelle présenteront *a minima* une garantie d’équivalence en terme :

* d’ancienneté ;
* de catégorie professionnelle (cadre, agent de maîtrise, technicien, employé) ;
* de rémunération globale ;
* pour les salariés cadres, du maintien à titre personnel du grade (Nestlé/ Mercer) correspondant au poste occupé précédemment.

Pour assurer le principe d’équivalence de rémunération globale, il sera pris en compte les éléments suivants :

* la rémunération de base (incluant, le cas échéant, la prime annuelle/décembre et la prime de juin/vacances) ;
* le montant de la prime d’ancienneté ;
* le montant de la rémunération variable cible à 100% d’atteinte des objectifs.

Le respect de ce principe pourra conduire à modifier la structure de rémunération du salarié, en adéquation avec la structure de rémunération applicable au sein de la société d’accueil.

Par ailleurs, les postes seront proposés en priorité en tenant compte des aspirations exprimées par les salariés. **Seront pris en compte à ce titre leurs souhaits de repositionnement au sein de leur Fonction d’origine et/ou d’évolution vers une autre Fonction, ainsi que leurs souhaits de mobilité géographique.**

Constituent des Fonctions au sens du présent accord : la Fonction Ressources Humaines, la Fonction Supply Chain, la Fonction Finance & Control.

Conformément aux obligations légales et conventionnelles, les salariés bénéficieront de l’ensemble des mesures de formation et d’actions de développement professionnel leur permettant d’occuper le nouveau poste identifié dans le cadre de la mobilité interne.

## 4.3 : Accompagnement à la Mobilité Intra-Groupe

La mobilité intra-groupe trouve son origine :

* dans la mise en œuvre de la Gestion des Parcours professionnels : un nouveau poste peut être proposé au salarié au sein d’une Société du Groupe à l’issue du processus d’identification des compétences ;
* dans le cadre du regroupement de fonctions supports au sein d’une entité juridique dédiée.

Les parties conviennent que les salariés s’inscrivant dans une telle mobilité bénéficieront des droits suivants :

### 4.3.1 : Ancienneté

L’ancienneté acquise par le salarié au sein des sociétés du Groupe sera conservée en cas de mobilité intra-groupe.

### 4.3.2 : Participation – intéressement

Sous réserve d’un montant global d’intéressement et de participation moins favorable au sein de la société d’accueil, chaque salarié réalisant une mobilité intra-groupe percevra au moment de son changement de société, une indemnité forfaitaire compensatrice, cotisable et fiscalisable, égale à une fois et demie l’écart moyen calculé entre la participation et intéressement des 3 dernières années des sociétés d’accueil et de départ.

Par exception, dans l’hypothèse d’une mobilité intragroupe au sein de l’entité dédiée aux Fonctions Supports, les dispositions spécifiques prévues à l’article 4.3.4 s’appliqueront en substitution à celle prévue à l’alinéa précédent.

### 4.3.3 : Congés payés et jours de repos

Les congés payés en cours d’acquisition à date seront transférés dans la société d’accueil.

Le reliquat de congés payés et les JRTT seront soldés au moment du changement de société et versé sur le solde de tout compte.

Les jours placés dans le CET (Compte Epargne Temps) sont transférés dans la société d’accueil à condition que celle-ci ait mis en place un CET et à concurrence du plafond en vigueur dans la société d’accueil. A défaut, les jours placés dans le CET sont totalement ou partiellement soldés et versés sur le solde de tout compte au moment de la mobilité.

### 4.3.4 : Garanties dans le cadre du regroupement des Fonctions supports au sein d’une entité dédiée

Les transferts de salariés, dans le cadre de leur mobilité fonctionnelle, au sein de l’entité Nestlé en France dédiée aux Fonctions Supports, seront réalisés sur la base exclusive du volontariat.

Cette société sera la Société Nestlé Waters Services, qui sera renommée.

La Société Nestlé Waters Services s’engage à appliquer pour ces salariés et les futurs embauchés, par substitution à son statut social, les éléments du statut social de l’établissement du Siège social de la Société Nestlé France SAS suivants :

* l’application des dispositions de la Convention collective 5BIAD ;
* l’organisation et décompte du temps de travail ;
* la structure de rémunération (dont 13ième mois, primes de vacances) ;
* le taux de la prime d’ancienneté ;
* les montants des primes liés à la médaille du travail ;
* le calcul de l’indemnité de licenciement et de départ/mise à la retraite ;
* le nombre de jours de congés (légaux, ancienneté, pour âge, maternité, encadrement) et d’autorisations d’absences (évènements familiaux) et de RTT (pour les cadres).

Afin de permettre la réalisation de cet engagement, la Société Nestlé Waters Services (renommée) proposera à ses organisations syndicales représentatives en aboutissement de cette négociation, la signature d’un ou plusieurs accords de « statut social » intégrant ces éléments qui se substitueront de plein droit aux mesures/accords ayant le même objet au sein de la société Nestlé Waters Services (renommée), pour les salariés transférés et les futurs salariés.

Les organisations syndicales signataires du présent Accord et/ou représentatives au sein du Groupe seront associées à ce processus de substitution du statut social.

Cette procédure de substitution sera réalisée d’ici fin 2018, par reprise des éléments précités, en tenant compte des évolutions législatives et réglementaires qui nécessiteraient d’en adapter la rédaction.

De plus, un accord de participation au titre des dispositions de l’article L. 3322-7 du Code du travail sera proposé à la signature des organisations syndicales représentatives des Sociétés Nestlé Waters Services et Nestlé France SAS, afin d’aboutir à un accord de participation à durée indéterminée commun à ces deux sociétés, à compter de l’exercice 2019.

Dans l’hypothèse de la proposition de signature d’un tel accord, l’article 4.3.2 sera sans objet.

Toutefois, si les droits individuels issus de cette proposition d’accord étaient inférieurs, au titre de l’exercice 2019, à ceux que les salariés auraient perçus au titre de la moyenne des 3 dernières années dans leur société d’origine, ces derniers auraient droit à une indemnité forfaitaire compensatrice, cotisable et fiscalisable, égale à une fois et demie l’écart constaté.

La mesure de cet écart sera appréciée aux dates habituelles de calcul de la Participation. Il en sera de même pour l’éventuel versement correspondant.

Cette même garantie s’appliquera concernant l’accord d’intéressement qui sera proposé à la signature au sein de la société Nestlé Waters Services (renommée), en cas d’écart constaté.

Par ailleurs, les salariés transférés au sein de cette société, postérieurement à l’exercice 2019, percevront l’année suivant cette mobilité, une indemnité forfaitaire compensatrice, si les accords d’intéressement et de participation mentionnés ci-dessus conduisent au versement d’un montant global d’intéressement et de participation moins favorable au sein de la société Nestlé Waters Services (renommée) que dans leur société de départ.

Cette indemnité, cotisable et fiscalisable, sera égale à une fois et demie l’écart moyen calculé entre :

* le montant moyen de participation et intéressement de la société de départ des 3 dernières années précédant sa mobilité intragroupe ;
* et le montant de la participation et intéressement de la société d’accueil au titre de l’exercice de sa mobilité intragroupe (sur une base annuelle théorique en cas de versement d’un montant proratisé au temps de présence).

# Chapitre 5 : Mesures d’accompagnement de la mobilité externe liées au déménagement et à NBE

Dans le cadre de la mise en œuvre des évolutions d’organisation « Nestlé en France 2020 », les parties conviennent de la nécessité d’accompagner les engagements pris en matière de gestion des emplois et des parcours professionnels, de dispositifs spécifiques et complémentaires, dédiés à la mobilité externe, pour certains salariés qui ne souhaiteraient pas s’inscrire dans les voies proposées.

Il est ainsi prévu la possibilité, dans le cadre du présent accord, de bénéficier d’un congé de mobilité externe prévu aux articles L. 2242-21 et L. 1237-18 et suivants du Code du travail.

Il est nécessaire, à titre préalable, de rappeler que le congé de mobilité externe est un outil qui a pour finalité de sécuriser les transitions professionnelles en permettant à des salariés volontaires à un départ, de bénéficier de mesures d’accompagnement, afin de préparer leur reconversion professionnelle.

## 5.1 : Bénéficiaires de l’accompagnement de la mobilité externe

Peuvent être bénéficiaires de ce dispositif, dans le cadre du présent accord, les salariés ne remplissant pas les conditions définies à l’article 6.2 pour adhérer au dispositif d’aménagement de fin de carrière (possibilité de liquider leur retraite du régime général de sécurité sociale dans les 48 mois) et :

* appartenant à une catégorie d’emploi impactée (telle que définie à l’article 1.3) par des évolutions fonctionnelles au sein d’un établissement (le déménagement des Sièges Sociaux en Région parisienne en un lieu unique n’ayant pas d’impact sur la notion d’établissement) de leur Société d’origine ;

OU

* basés sur un poste en Région parisienne au 31 mars 2018 et dont le temps de trajet aller serait allongé de plus de 25 minutes au sens de l’article 4.1.1, du fait du regroupement des Sièges en Région parisienne.

Afin de vérifier le respect des conditions d’adhésion au congé de mobilité externe, les salariés de plus de 55 ans fourniront au préalable un relevé de carrière CNAV, permettant de s’assurer de l’absence d’éligibilité au dispositif d’aménagement de fin de carrière définies à l’article 6.2 (possibilité de liquider sa retraite du régime général de sécurité sociale dans les 48 mois).

En cas d’acceptation, l’adhésion sera concrétisée par la signature d’une convention de rupture d’un commun accord sur laquelle figureront :

* la durée du congé de mobilité ;
* sa date de prise d’effet, qui peut être différée ;
* les modalités d’application ;
* les moyens et les engagements réciproques dans le cadre du congé de mobilité externe.

## 5.2 : Conditions d’adhésion et prise d’effet du congé de mobilité externe

### 5.2.1 : Salariés dont le temps de trajet serait significativement allongé du fait du regroupement des sièges sociaux en Région parisienne

* **Conditions d’adhésion volontaire au congé de mobilité externe**

Les salariés concernés par le seul allongement significatif de leur temps de trajet « aller » devront manifester leur adhésion au congé de mobilité externe :

* **de la date de signature du présent accord jusqu’au 31 mars 2019** ;

OU

* **après la date effective du regroupement des sièges sociaux**: dans un délai de 2 mois à compter de la date effective de leur emménagement au sein du nouveau siège social.

La date effective du regroupement des sièges sociaux sera déterminée au sein de chacune des sociétés, à l’issue des processus d’information-consultation sur le regroupement des sièges sociaux.

* **Prise d’effet du congé mobilité externe**

La prise d’effet du congé mobilité externe pourra intervenir :

* **dans le cadre d’une adhésion avant le 31 mars 2019,** à une date fixée d’un commun accord entre la Direction et le salarié, dans la mesure où cela permettrait le repositionnement d’un salarié impacté ; à défaut, la prise d’effet s’effectuera à l’issue du regroupement effectif des sièges sociaux ;
* **après la date effective de l’emménagement du salarié au sein du nouveau siège social :** dans un délai de 8 jours à compter de l’adhésion au congé de mobilité externe.

L’adhésion par le salarié au congé de mobilité externe emporte rupture du contrat de travail d’un commun accord des parties, à l’issue du congé de mobilité externe, sur le fondement des dispositions des articles L.1237-18 et suivants du Code du travail.

### 5.2.2 : Salariés appartenant à une catégorie d’emploi impactée par des évolutions fonctionnelles au sein d’un établissement (le déménagement des Sièges Sociaux en Région parisienne en un lieu unique n’ayant pas d’impact sur la notion d’établissement) de leur Société d’origine

* **Conditions d’adhésion volontaire au congé de mobilité externe**

Les salariés appartenant à une catégorie d’emploi impactée par des évolutions fonctionnelles au sein d’un établissement de leur Société d’origine, pourront adhérer au congé de mobilité externe dans les conditions suivantes :

* soit à compter de l’issue des processus d’information-consultation sur la mise en place des nouvelles organisations « Nestlé en France 2020 », si le salarié refuse d’adhérer au dispositif de Mobilité Interne Sécurisée ;
* soit dans le cadre du dispositif de Mobilité Interne Sécurisée, à tout moment, y compris en cas de renonciation à un repositionnement interne dans les 4 mois suivants la prise de poste, et sous réserve que le salarié ne remplisse pas les conditions définies à l’article 6.2 pour adhérer au dispositif d’aménagement de fin de carrière (possibilité de liquider leur retraite du régime général de sécurité sociale dans les 48 mois) ;
* et en toute hypothèse au plus tard :
  + au 30 juin 2020 pour les salariés des sites non industriels ;
  + au 30 juin 2021 pour les salariés des sites industriels.
* **Prise d’effet du congé mobilité**

La prise d’effet du congé mobilité externe sera différée :

* en cas d’adhésion antérieure à la date de mise en place de la nouvelle organisation « Nestlé en France 2020 » concernant le salarié : à la date de mise en place de celle-ci, tel que prévu dans le cadre des processus d’information-consultation.

Toutefois, une prise d’effet anticipée à la mise en place de la nouvelle organisation « Nestlé en France 2020 » concernant le salarié, pourra être convenue d’un commun accord entre lui et son manager, dans les 6 mois à compter de son adhésion au congé de mobilité externe.

* en cas d’adhésion postérieure à la date de mise en place de celle-ci, dans un délai de 8 jours à compter de l’adhésion au congé de mobilité externe ;
* et en toute hypothèse au plus tard :
  + au 30 juin 2020 pour les salariés des sites non industriels ;
  + au 30 juin 2021 pour les salariés des sites industriels.

L’adhésion par le salarié au congé de mobilité externe emporte rupture du contrat de travail d’un commun accord des parties, à l’issue du congé de mobilité externe, sur le fondement des dispositions des articles L. 1237-18 et suivants du Code du travail.

## 5.3 : Organisation des périodes de travail

Le salarié adhérant au congé de mobilité externe sera dispensé d’activité à compter de la prise d’effet du dispositif.

Pour autant, pendant la durée de mise en œuvre de ce dispositif, le salarié pourra exercer des périodes d’activité professionnelle.

Le salarié adhérant au congé mobilité externe s’inscrit dans une démarche volontaire de recherche de repositionnement externe et s’engage à se consacrer à la réussite de ce repositionnement.

La rémunération du salarié variera suivant qu’il sera sans activité ou dans le cadre d’une activité.

* ***En période de non activité***

La rémunération du congé de mobilité externe est fixée ainsi :

Pendant la période correspondant à la durée du préavis, le salarié bénéficiera d’une rémunération brute identique à la rémunération brute qu’il aurait perçue s’il avait travaillé. Cette rémunération correspondant à une indemnité compensatrice de préavis et est soumise à l’ensemble des cotisations et contributions sociales.

Pendant la période excédant cette durée, il bénéficiera d’une allocation brute égale à 80 % de sa rémunération brute antérieure.

Le salaire de référence pris en compte pour déterminer la rémunération applicable est le salaire moyen perçu au cours des douze derniers mois et le montant du bonus versé au cours des douze derniers mois, à l’exclusion des indemnités n’ayant pas le caractère d’un complément de salaire et des primes d’intéressement et de participation.

Pour les salariés en suspension de contrat non rémunérée, la compensation financière du congé de mobilité externe sera calculée sur leur rémunération moyenne brute des 12 derniers mois précédant le mois de la suspension de leur contrat de travail (exemples : congé sabbatique, congé création d’entreprise, congé parental, congé de présence parentale).

* ***En période de travail rémunéré***

Le salarié en congé de mobilité externe peut effectuer des périodes de travail rémunérées à l’extérieur du Groupe pendant la durée de son congé de mobilité externe.

Si tel est le cas, le montant de son allocation, au titre du congé de mobilité externe, est suspendu en totalité ou partiellement suivant que le salaire réellement perçu par le salarié au titre de cette activité est ou non supérieur à ce qu’il aurait reçu dans le cadre du congé de mobilité, hors période de travail.

Dans ces circonstances le salarié concerné devra en faire part au service RH en lui transmettant mensuellement la copie de ses bulletins de paie reçus de son nouvel employeur, afin que la Société puisse assurer le complément d’allocation.

Lorsque la relation de travail donne lieu à la conclusion d’un CDI, le congé de mobilité externe est suspendu pendant la seule période correspondant à la période d’essai de ce contrat, sans pour autant remettre en cause la date d’échéance du congé de mobilité.

A défaut de période d’essai, ou lorsque celle-ci est arrivée à échéance, le congé de mobilité externe est définitivement rompu.

Lorsque la relation de travail donne lieu à la conclusion d’un CDD, le congé de mobilité externe du salarié est suspendu, et reprend, à l’issue de ce contrat, pour la période qui reste à courir. En tout état de cause, la conclusion d’un CDD ne remet pas en cause la date d’échéance du congé de mobilité externe.

**5.4 : Couverture sociale et complémentaire**

Le bénéficiaire du congé de mobilité externe conserve la qualité d’assuré social et bénéficie du maintien des droits aux prestations de l’assurance maladie, maternité, invalidité et décès et d’une couverture au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles.

La durée de versement de l’allocation est prise en considération pour l’ouverture du droit à pension de vieillesse.

Par ailleurs, il est convenu que le salarié continuera à bénéficier pendant toute la période de son congé de mobilité externe donnant droit à versement d’une allocation, du maintien de son affiliation aux régimes de retraite complémentaire obligatoires, prévoyance et mutuelle. Les cotisations et les droits sont déterminés sur la base de l’allocation versée. Les précomptes des cotisations salariales se font selon les taux et la répartition en vigueur dans la Société du salarié au moment du versement de l’allocation.

**5.5 : Accompagnement par un cabinet spécialisé**

Le salarié ayant adhéré au congé de mobilité externe, bénéficiera, pendant toute la durée de celui-ci, d’un accompagnement par un cabinet spécialisé extérieur.

Le cabinet spécialisé aura notamment pour mission de :

* Favoriser la réflexion des salariés et les aider dans leur projet professionnel de repositionnement externe ;
* Transmettre aux salariés concernés toutes les informations nécessaires à leur repositionnement externe ;
* Favoriser la construction et la finalisation de projets professionnels ;
* Rechercher pour les salariés toutes les opportunités d’emploi visant à lui proposer un CDI ou un CDD de plus de 12 mois répondant à ses attentes et à son profil professionnel.

L’accompagnement du cabinet spécialisé comprendra les mesures suivantes :

### 5.5.1 : Accompagnement à la recherche d’un repositionnement externe

Les salariés pourront bénéficier d’un accompagnement par le cabinet spécialisé dans l’élaboration et la mise en œuvre de leur projet pour la durée du congé de mobilité externe. Les étapes de cet accompagnement, comme les moyens mis en œuvre, seront fixés avec le consultant extérieur au début du parcours d’accompagnement.

Le parcours contiendra les modalités suivantes : réalisation d’un bilan professionnel, élaboration d’outils de recherche d’emploi (CV, profil réseau, etc.), identification d’opportunités d’emploi, participation à des ateliers collectifs.

### 5.5.2 : Formation

Le salarié, dont le projet professionnel aura été validé par le cabinet spécialisé, et présentant les justificatifs de son inscription, bénéficiera d’aides à la formation dans la limite de 4.000 euros HT pour une formation d’adaptation (frais pédagogiques et frais d’inscription).

Ce montant sera porté à montant maximum de 12.000 euros HT pour une formation longue et qualifiante destinée à la reconversion du salarié ou à une VAE.

A cet effet, le cabinet spécialisé disposera d’une enveloppe globale spécifique, ne s’imputant pas sur les budgets formation des sociétés. Le budget de formation global est fixé à 400.000 euros HT.

L’action de formation devra obligatoirement débuter avant la fin du congé de mobilité.

### 5.5.3 : Création ou reprise d’entreprise

Le salarié souhaitant créer ou reprendre une entreprise, bénéficiera d’un accompagnement par un prestataire externe, après validation de sa démarche par le cabinet spécialisé.

On entend par création ou reprise d’entreprise, l’exercice d’une activité soit à titre individuel, soit sous forme de société (incluant les activités de conseil).

Dans le cas d’une activité exercée sous forme de société, le créateur/repreneur devra :

* Soit détenir directement ou avec sa famille (personnellement ou avec son conjoint, ascendants et descendants) plus de 50% du capital social dont 35% au moins à titre personnel ;
* Soit être dirigeant et détenir directement ou avec sa famille au moins 1/3 du capital social dont 25% au moins à titre personnel, aucun associé hors de sa famille ne détenant plus de 50% du capital social.

Cette préparation comportera une aide à la construction du dossier si nécessaire (potentiel créateur, plan de financement, sécurisation du marché visé, mesure de la rentabilité, choix du statut juridique approprié...), un diagnostic de faisabilité, un partage avec le salarié de la synthèse et de l’avis qui sera rendu par le prestataire externe en vue de la soumission du dossier pour validation.

L’employeur versera une aide financière de 10.000 euros bruts, en deux versements l’année de la création/reprise :

- une première moitié (5.000 euros bruts) lors de la création/reprise d’entreprise matérialisée selon la nature du projet par la preuve d’un enregistrement au RCS, ou un dépôt à la DIRECCTE, ou une inscription en tant que travailleur indépendant, ou l'agrément des Chambres de Commerce ;

- une seconde moitié (5.000 euros bruts) dans les 6 mois suivants la création/reprise d’entreprise.

## 5.6 : Durée

Le congé de mobilité externe est fixé à une durée maximum de 12 mois.

La durée maximum du congé mobilité externe est portée à 18 mois maximum :

* pour les salariés âgés de 50 ans et plus à la date d’adhésion au congé de mobilité ;
* pour les salariés manifestant, au moment de leur adhésion, le souhait de bénéficier d’une formation longue et qualifiante destinée à permettre leur reconversion professionnelle, sous réserve d’une validation de la formation et de l’organisme de formation par le cabinet spécialisé et de la réalisation effective de la formation ;
* pour les salariés reconnus RQTH ou proches aidants, tel que défini à l’article L. 3142-16 du Code du travail.

Le congé de mobilité externe est pris pendant le préavis que le salarié est dispensé d’exécuter.

La salariée en état de grossesse, le (ou la) salarié(e) souhaitant adopter un enfant sont autorisés à suspendre leur congé de mobilité lorsque le terme de celui-ci n’est pas échu, afin de bénéficier de leurs droits à congé de maternité ou d’adoption. A l’expiration de son congé de maternité ou d’adoption, le (ou la) salarié(e) bénéficie à nouveau du congé de mobilité externe pour une période correspondant à la durée totale du congé diminuée de la fraction utilisée. Il en est de même pour le congé de paternité.

Le congé de mobilité externe est rompu :

* à la date prévue dans le cadre de l’adhésion au congé de mobilité externe ;
* ou en cas de conclusion d’un CDI, à l’issue de sa période d’essai, sans pour autant remettre en cause la date d’échéance du congé de mobilité prévue dans le cadre de l’adhésion au congé de mobilité externe ;

## 5.7 : Fin du congé de mobilité externe : indemnité spécifique de rupture

Le salarié ayant adhéré au congé de mobilité externe bénéficie d’une indemnité spécifique de rupture d’un montant, incluant l’indemnité conventionnelle et/ou légale de licenciement, défini selon le barème en Annexe 5. L’ancienneté est calculée à l’issue du terme du congé de mobilité.

Le salaire à prendre en considération pour déterminer la notion de « mois » est défini conformément aux dispositions légales (C. trav. art. R. 1234-4), pendant la période précédant l’entrée dans le congé de mobilité externe.

## 5.8 : Prime d’incitation à la réalisation rapide du projet de repositionnement externe

Afin d’encourager la réalisation rapide du projet de repositionnement externe du salarié, si le congé de mobilité externe s'achève avant sa date de fin théorique en raison de l’embauche du salarié en CDI ou en CDD d’une durée minimale de 12 mois, une indemnité complémentaire est alors versée dans les conditions définies ci-après.

Le montant de cette indemnité est calculé en fonction de la rapidité avec laquelle le salarié ayant adhéré au congé de mobilité externe aura conclu son CDI ou son CDD d’une durée minimale de 12 mois (sous réserve d’une présentation de ce dernier) :

* dans le cas où le salarié concrétiserait son projet avant la moitié de la durée initiale du congé de mobilité externe, il percevra une indemnité égale à 50% du montant correspondant à l'allocation de mobilité (brute) restant à courir entre la date de présentation du justificatif et la date de fin théorique du congé de mobilité externe ;
* dans le cas où le salarié concrétiserait son projet pendant la période courant au-delà de la moitié de la durée initiale du congé de mobilité externe, il percevra une indemnité égale à 25% du montant correspondant à l'allocation de mobilité (brute) restant à courir entre la date de présentation du justificatif et la date de fin théorique du congé de mobilité externe.

Cette indemnité complémentaire n’est versée que sous réserve que le salarié ne réintègre pas le congé de mobilité externe dans les conditions définies à l’article 5.3, à l’issue de l’éventuel préavis prévu dans le CDI.

Par ailleurs, afin de favoriser la réalisation du projet de repositionnement externe des salariés, une indemnité forfaitaire de 5.000 euros bruts sera versée à l’issue de la période d’essai dans l’hypothèse de l’acceptation d’un emploi CDI assorti de conditions de rémunération moins favorables.

## 5.9 : Mesures d’accompagnement de la mobilité externe renforcées

Les Parties conviennent de la mise en place de mesures d’accompagnement de la mobilité externe renforcées et spécifiques pour les salariés impactés par des évolutions fonctionnelles :

* n’ayant pas accepté une proposition de repositionnement à l’issue du dispositif de mobilité interne sécurisée (tel que défini au chapitre 3) :
  + au 30 juin 2020 pour les salariés basés sur un site non industriel à la date de signature du présent accord ;
  + au 30 juin 2021 pour les salariés basés sur un site industriel à la date de signature du présent accord.

Ou

* basés sur les sites de Garons, Bron, Auzainvilliers, ou un site industriel (cf. Annexe 1 bis) à la date de signature du présent accord.

Ces salariés bénéficient des mesures d’accompagnement de la mobilité externe renforcées suivantes :

* l’indemnité de rupture versée à l’issue du congé mobilité, prévue à l’article 5.7, est portée à un montant total, incluant l’indemnité conventionnelle ou légale de licenciement, défini selon le barème en Annexe 5. L’ancienneté est calculée à l’issue du terme du congé de mobilité.

Le salaire à prendre en considération pour déterminer la notion de « mois » est défini conformément aux dispositions légales (C. trav. art. R. 1234-4), pendant la période précédant l’entrée dans le congé de mobilité externe.

* L’aide à la création/reprise d’activité accordée par le cabinet spécialisé, prévue à l’article 5.5.3, est portée à 15.000 euros bruts. Cette mesure sera ouverte aux salariés qui auront choisi de créer ou reprendre une société, une franchise ou une activité indépendante afin d’en retirer des revenus susceptibles de compenser la perte de leur emploi salarié, pour laquelle ils consacreraient l’intégralité de leur activité professionnelle.

Les mesures ainsi définies se substituent aux mesures d’accompagnement de la mobilité externe définies au présent Chapitre et ayant le même objet.

# Chapitre 6 : Mesure d’aménagement de fin de carrière

Le dispositif d’aménagement de fin de carrière est un dispositif basé sur le volontariat permettant la suspension du contrat de travail de salariés en contrat à durée indéterminée, et ce jusqu’à ce qu’ils puissent bénéficier d’une liquidation de leur retraite sans surcote au sens du régime général de la Sécurité Sociale, qu’ils s’engagent expressément à demander lors de leur entrée dans le dispositif.

En ce sens, il ouvre au bénéfice d’une allocation qui est versée jusqu’au moment où le bénéficiaire liquidera ses droits à retraite, sans possibilité de majoration, dans une échéance maximum de 4 ans, conformément à la réglementation en vigueur.

L’adhésion au dispositif emporte pour eux l’obligation de départ à la retraite dès l’accomplissement des conditions permettant de bénéficier d’une retraite du régime de sécurité sociale sans surcote.

## 6.1 : Bénéficiaires des mesures d’aménagement de fin de carrière

Compte tenu des calendriers des évolutions d’organisations « Nestlé en France 2020 », peuvent être bénéficiaires de ce dispositif, les salariés qui seraient en mesure de liquider leur retraite du régime général de sécurité sociale sans surcote dans les 48 mois maximum suivant leur entrée dans le dispositif et au plus tard le 31 décembre 2023 (maximum) et :

* appartenant à une catégorie d’emploi impactée (telle que définie à l’article 1.3) par des évolutions fonctionnelles au sein d’un établissement (le déménagement des Sièges Sociaux en un lieu unique n’ayant pas d’impact sur la notion d’établissement) de leur Société d’origine ;

OU

* occupant un poste basé en Région parisienne au 31 mars 2018 et dont le temps de trajet aller serait allongé de plus de 25 minutes au sens de l’article 4.1.1., du fait du regroupement des Sièges en Région parisienne ;

OU

* répondant aux conditions du volontariat de solidarité, définies à l’article 6.4.

## 6.2 : Conditions d’éligibilité au dispositif d’aménagement de fin de carrière

Afin d’adhérer à ce dispositif, le salarié bénéficiaire devra remettre, avant le 31 mars 2019, les justificatifs de sa situation de cotisations aux régimes de base et complémentaires à la DRH de son entreprise de rattachement, notamment par la remise de son relevé de carrière de la Sécurité Sociale, permettant d’assurer une liquidation des droits à retraite dans une échéance maximum de 48 mois, à compter de l’entrée effective dans le dispositif d’aménagement de fin de carrière et avec si besoin des rachats de trimestre dont 1 à 4 trimestres (pour atteindre uniquement le taux plein) qui seront financés par Nestlé.

Le salarié ne devra pas être en mesure de liquider une pension de retraite du régime de sécurité sociale, avec ou sans surcote, à la date d’entrée effective dans le dispositif. Le salarié s’engage également à respecter l’ensemble des conditions du présent dispositif.

Le salarié sera accompagné dans ses démarches de constitution de dossier par un organisme extérieur, pris en charge par Nestlé.

L’adhésion au dispositif d’aménagement de fin de carrière donne lieu à la signature d’un avenant au contrat de travail entre la date de signature du présent Accord et le 31 mars 2019 au plus tard, qui rappelle l’ensemble des droits et obligations des parties, et notamment :

* la date d’entrée effective dans le dispositif d’aménagement de fin de carrière, définie d’un commun accord en fonction des évolutions d’organisation entre le 1er janvier 2019 et le 31 décembre 2019, et qui en tout état de cause est reportée par la prise préalable des congés payés, jours de repos, acquis ou épargnés de toute nature que ce soit,
* les modalités de versement de l’allocation par Nestlé,
* les conditions générales de protection sociale et de prévoyance,
* l’engagement du salarié de liquider sa retraite du régime générale de sécurité sociale sans surcote à l’issue du dispositif d’aménagement de fin de carrière, dès accomplissement des conditions permettant de bénéficier de cette retraite, à la date définie dans l’avenant, et au plus tard au 31 décembre 2023,
* les modalités de sortie du dispositif, qui en tout état de cause ne peut dépasser 48 mois.

L’adhésion au dispositif d’aménagement de fin de carrière peut également avoir lieu en cas de refus d’un repositionnement interne ou de renonciation dans les 4 mois suivants la prise de poste, sous réserve que le salarié remplisse les conditions prévues au présent Chapitre, et au plus tard :

* 30 juin 2020 pour les salariés basés sur un site non industriel à la date de signature du présent accord ;
* 30 juin 2021 pour les salariés basés sur un site industriel à la date de signature du présent accord.

Dans ces cas, la signature de l’avenant au contrat de travail prévue ci-avant interviendra dans les 8 jours suivants l’adhésion au dispositif d’aménagement de fin de carrière.

## 6.3 : Dispositif d’aménagement de fin de carrière pour les salariés impactés par d’autres évolutions d’organisation dans le cadre de la poursuite de la démarche NBE

Dans le cadre de la poursuite de la démarche NBE, d’autres évolutions d’organisation pourront être envisagées (Idea to Launch, Plan to Execute) et feront l’objet d’un processus d’information-consultation spécifique conformément aux dispositions légales.

Les Parties conviennent que les salariés appartenant à une catégorie d’emploi impactée par ces évolutions d’organisation pourront bénéficier du dispositif d’aménagement de fin de carrière. A cet effet, ils auront la possibilité d’adhérer au dispositif d’aménagement de fin de carrière dans un délai de 6 mois à l’issue des processus d’information-consultation liés à ces évolutions d’organisation.

La date à laquelle les salariés éligibles au dispositif d’aménagement de fin de carrière devront au plus tard liquider leur retraite du régime général de sécurité sociale sans surcote en cas d’adhésion à ce dispositif sera également reportée. Les salariés pourront bénéficier du dispositif d’aménagement de fin de carrière pendant une durée de 48 mois maximum à compter de l’issue des processus d’information-consultation liés à ces évolutions d’organisation.

## 6.4 : Volontariat de solidarité

Un salarié n’appartenant pas à une catégorie d’emploi impactée par des évolutions fonctionnelles au sein d’un établissement (le déménagement des Sièges Sociaux en Région parisienne en un lieu unique n’ayant pas d’impact sur la notion d’établissement) de leur Société d’origine ou dont le temps de trajet n’est pas significativement allongé du fait du regroupement des sièges sociaux en Région parisienne dans les conditions définies au présent Accord pourra exprimer son volontariat de solidarité au Centre de Développement Professionnel, de la date de la signature du présent accord au 30 juin 2020.

Jusqu’au 30 juin 2020, ce salarié pourra adhérer définitivement au dispositif d’aménagement de fin de carrière, sous réserve :

* de remplir les conditions telles que décrites à l’article 6.2 ;
* que son adhésion au dispositif d’aménagement de fin de carrière permette le repositionnement effectif et définitif d’un salarié impacté par des évolutions fonctionnelles. Cette condition sera vérifiée par le Centre de Développement Professionnel, en tenant compte notamment des compétences du salarié impacté par des évolutions fonctionnelles ;
* que le salarié impacté par des évolutions fonctionnelles ne renonce pas au repositionnement interne dans un délai de 4 mois à compter de la prise effective de son poste, conformément aux dispositions du Chapitre 3.

En cas de pluralité de volontariats de solidarité permettant le repositionnement interne effectif d’un salarié impacté par des évolutions fonctionnelles ayant les compétences clés adéquates, la Direction donnera la priorité au salarié pouvant liquider dans le délai le plus court sa retraite du régime général de sécurité sociale sans surcote.

## 6.5 : Situation du salarié dans le cadre du dispositif d’aménagement de fin de carrière

Le contrat de travail du salarié bénéficiaire est suspendu à l’exception du versement de l’allocation telle que définie ci-dessous.

Le lien contractuel entre la société et le salarié étant maintenu, ce dernier reste soumis à une obligation de loyauté et d’exclusivité à l’entreprise.

Le salarié s’interdit pendant cette période de prendre un autre emploi rémunéré, sans autorisation expresse préalable de l’entreprise.

*>* ***Allocation***

Les salariés bénéficiant du dispositif d’aménagement de fin de carrière percevront une allocation égale à 80 % du salaire brut de référence.

Le salaire de référence pris en compte pour déterminer la rémunération applicable pendant le dispositif d’aménagement de fin de carrière est le salaire moyen perçu au cours des douze derniers mois et le montant du bonus versé au cours des douze derniers mois, à l’exclusion des indemnités n’ayant pas le caractère d’un complément de salaire et des primes d’intéressement et de participation.

De ce fait, les salariés ayant adhéré au dispositif d’aménagement de fin de carrière ne seront pas éligibles à la politique de bonus existante dans leur Société.

Pour les salariés en suspension de contrat non rémunérée, la compensation financière du dispositif d’aménagement de fin de carrière sera calculée sur leur rémunération moyenne brute des 12 derniers mois précédant le mois de la suspension de leur contrat de travail (exemples : congé sabbatique, congé création d’entreprise, congé parental, congé de présence parentale).

*>* ***Modalités de versement***

L’allocation perçue par le salarié pendant la durée du dispositif d’aménagement de fin de carrière sera versée mensuellement, sous la forme d’un bulletin de paie, par sa Société à compter de la date d’entrée effective dans le dispositif, aux mêmes échéances que la paie.

Elle cessera d’être versée dès la sortie du dispositif.

***> Cotisations CNAV***

Dans le cadre du dispositif d’aménagement de fin de carrière, les cotisations vieillesses CNAV seront maintenues sur la base de la rémunération antérieure à l’entrée dans le dispositif.

Les cotisations seront prises en charge par l’Entreprise et le salarié dans les mêmes proportions qu’avant la date d’entrée dans le dispositif.

*>* ***Retraites complémentaires***

Afin d’éviter que le dispositif d’aménagement de fin de carrière n’entraîne à terme une diminution des pensions de retraite complémentaire, les démarches nécessaires seront menées pour obtenir le droit à maintenir les cotisations de retraites complémentaires ARRCO et AGIRC sur la base de la rémunération antérieure à l’entrée dans le dispositif.

Le régime applicable sera celui en vigueur pour les salariés de la catégorie à laquelle le bénéficiaire du dispositif appartient à la date d’entrée dans le dispositif d’aménagement de fin de carrière.

Les cotisations seront prises en charge par l’Entreprise et le salarié dans les mêmes proportions qu’avant la date d’entrée dans le dispositif.

L’assiette de cotisations sera revalorisée dans les mêmes conditions que celles définies au paragraphe précédent concernant l’allocation du dispositif d’aménagement de fin de carrière.

Une telle possibilité est expressément soumise à la condition suspensive du maintien de cette faculté, notamment par les organismes sociaux et de retraite.

*>* ***Régimes de prévoyance et mutuelles***

- Décès /invalidité

Les salariés adhérents au dispositif bénéficieront de la couverture décès dans les mêmes conditions que celles applicables pour les salariés en activité dans l’entreprise.

Les cotisations et les droits sont déterminés sur la base de l’allocation versée. Les précomptes des cotisations salariales se font selon les taux et la répartition en vigueur dans la Société du salarié au moment du versement de l’allocation.

***> Mutuelle***

Les salariés adhérents au dispositif bénéficieront des garanties du régime actuel des frais médicaux des salariés en activité dans l’entreprise.

Les cotisations et les droits sont déterminés sur la base de l’allocation versée. Les précomptes des cotisations salariales se font selon les taux et la répartition en vigueur dans la Société du salarié au moment du versement de l’allocation.

## 6.6 : Sortie du dispositif

Lorsque le salarié peut bénéficier de son droit à retraite à la date convenue dans l’avenant à son contrat de travail, les liens contractuels sont définitivement rompus, et le salarié sort du dispositif.

Le salarié s’engage en effet, au moment de son adhésion au dispositif, à faire liquider ses droits à retraite du régime de sécurité sociale sans surcote à l’issue du dispositif d’aménagement de fin de carrière.

Cette date prévisionnelle est définie dans l’avenant à son contrat de travail, sur la base du relevé de carrière fourni par le bénéficiaire lors de son adhésion.

Le salarié bénéficie alors d’une indemnité spécifique de départ à la retraite calculée selon le barème défini en Annexe 6, incluant l’indemnité de départ à la retraite conventionnelle et calculée en fonction de l’ancienneté du salarié.

Cette indemnité sera versée par principe à l’issue du dispositif d’aménagement de fin de carrière. Toutefois, le salarié pourra bénéficier d’une avance correspondante à 60% du montant de l’indemnité spécifique de départ à la retraite, à compter de son entrée effective dans le dispositif d’aménagement de fin de carrière.

Afin de limiter l’éventuel impact du malus temporaire prévu sur la portion d’allocation retraite complémentaire versée par l’AGIRC/l’ARRCO, le salarié percevra une prime cotisable et imposable complémentaire correspondant au montant d’une année civile du malus, sur présentation de justificatifs.

## 6.7 : Clause de stabilisation en cas de changement de législation sociale ou fiscale

En cas d’évolution législative, pendant la durée de portage, sur la date de liquidation des droits à retraite du régime de sécurité sociale sans surcote du salarié, l’entreprise assurera à ce dernier une prorogation automatique de cette durée, sans aucune modification des droits à allocation et pour une liquidation des droits à retraite aux mêmes conditions qu’initialement convenues.

# Chapitre 7 : Développement du Télétravail

Les parties au présent accord conviennent que, dans le cadre de la mise en œuvre des évolutions d’organisation « Nestlé en France 2020 », le recours au télétravail peut constituer une modalité d’organisation du travail permettant un accompagnement des salariés en fonction de leur situation.

## 7.1 : Définitions

### 7.1.1 Définition du télétravail

Selon les dispositions de l’article L. 1222-9 du Code du travail, le télétravail désigne : « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. »

### 7.1.2 Définition du lieu du télétravail

Le lieu du télétravail est le domicile du salarié ou sa résidence fonctionnelle semaine.

L’adresse du domicile s’entend comme le lieu de résidence principale en France du télétravailleur. Il s’agit au sens du présent accord de l’adresse déclarée par le salarié à l’entreprise pour l’envoi du bulletin de paie.

Le salarié pourra, à sa demande, effectuer le télétravail depuis une autre adresse (autre que son domicile) après validation préalable de son responsable hiérarchique. Le télétravail devra alors être effectué de façon permanente depuis cette adresse.

Le salarié devra obligatoirement informer son supérieur hiérarchique de tout changement d’adresse et ce dans les plus brefs délais.

## 7.2 : Salariés concernés par le télétravail

Le télétravail est ouvert aux salariés sédentaires, cadres et non-cadres, réunissant les conditions suivantes :

* Etre titulaire d’un contrat de travail à durée indéterminée (CDI)
* Ou être titulaire d’un contrat de travail à durée déterminée (CDD) d’une durée minimale de douze mois ;
* Etre salarié à temps complet ou temps partiel à 60 % ou plus (ou titulaire d’un forfait jours réduit équivalent à 60% ou plus du forfait jour d’un salarié à temps complet)
* Cumuler au moins trois mois d’ancienneté dans le poste.

Par ailleurs, pour bénéficier du télétravail à domicile, il est indispensable qu’une condition d’autonomie soit remplie, revêtant les deux aspects suivants :

* le niveau d’autonomie du salarié lui-même ;
* l’autonomie liée au poste que le prétendant au télétravail occupe.

Ainsi, sont exclus du bénéfice du dispositif :

* les salariés pendant la période d’essai ou période probatoire, afin de favoriser leur intégration dans l’entreprise ou dans le nouveau service ;
* les salariés ayant une activité qui, de par sa nature, requiert d’être exercée sur le site de rattachement, notamment en raison des équipements matériels ou de la nécessité d’une présence physique ;
* les salariés titulaires d’un contrat d’alternance (contrat d’apprentissage ou contrat de professionnalisation) ;
* les stagiaires.

## 7.3 : Conditions de mise en œuvre du télétravail

### 7.3.1 : Principe du volontariat

Le télétravail revêt un caractère volontaire et l’initiative de sa demande appartient au salarié.

Le volontariat est fondé sur :

* Une initiative du salarié ;
* Un principe d’acceptation mutuelle avec le manager ;
* Un principe de double réversibilité, tant à l’initiative de l’employeur que du salarié.

Le salarié souhaitant opter pour le télétravail devra formuler sa demande par écrit (courrier électronique ou courrier AR ou remis en main propre contre décharge) auprès de son Responsable hiérarchique et de son Responsable Ressources Humaines.

Le manager étudiera l’éligibilité du salarié au regard des conditions définies par le présent accord, ainsi que la compatibilité de cette forme d’organisation du travail avec l’emploi exercé par le salarié.

Il prendra la décision d’accéder ou non à cette demande, dans le délai d’un mois à compter de la réception de celle-ci, après avoir eu un entretien formel avec le salarié d’une part, et le Responsable Ressources Humaines d’autre part.

* En cas de réponse positive, les informations relatives aux conditions d’exécution de la mission du salarié et à l’organisation du travail seront formalisées dans un avenant au contrat de travail.
* En cas de réponse négative, le motif du refus sera expliqué par le manager, puis formalisé par écrit, et le salarié aura la possibilité de renouveler sa demande ultérieurement en cas d’évolution de sa situation au regard des critères définis dans le présent accord.

### 7.3.2 : Critères objectifs d’acceptation ou de refus du télétravail

Les parties rappellent que l’acceptation ou le refus du télétravail doit être motivé par des critères objectifs qui peuvent être liés notamment à :

* **L’autonomie du salarié, dont les indices sont les suivants :**
* Maîtrise complète des savoirs, des outils et du réseau d’interlocuteurs dont il a besoin pour réaliser les actions qui lui sont confiées ;
* Absence de plan individuel de progrès en cours / ni de notation en 1 (sur le quoi / comment) ;
* Capacité à organiser son activité quotidienne et gérer ses priorités à distance (ne pas être dépendant de la présence physique de ses collègues et sa hiérarchie) ;
* Absence des locaux sans impact sur sa charge de travail personnelle ;
* Capacité d’adaptation (capacité à gérer les changements occasionnés par le télétravail) ;
* Respect permanent des délais imposés / capacité à travailler efficacement seul sur un dossier.
* **L’autonomie du poste, dont les indices sont les suivants :**
* Poste permettant de gérer son activité à distance ;
* Pas de besoin d’accès quotidien à une documentation papier confidentielle ne pouvant être sortie de l’entreprise (données personnelles clients, factures, contrats confidentiels, …) ;
* Pas de besoin quotidien d’un outil de travail (matériel ou logiciel) ne pouvant être transposé à domicile ;
* Absence des locaux sans impact sur la charge de travail de ses collègues (pas d’impact sur l’organisation et la continuité de l’activité du service) ;
* Pas de nécessité quotidienne d’échanger un volume important de données.
* **Conditions liées à l’espace de travail à domicile :**
* Un espace de travail permettant notamment un respect des règles en matière d’hygiène, de sécurité et d’ergonomie ;
* Un mode de garde pour les personnes à charge et, en cas de garde à domicile, l’existence d’un espace de travail dédié ;
* L’existence d’une connexion internet, haut débit, au domicile du salarié.

### 7.3.3 : Formalisation du télétravail

* **Avenant au contrat de travail**

Tout passage en télétravail fait préalablement l’objet de la signature d’un avenant au contrat de travail. Cet avenant précisera notamment :

* La date de mise en œuvre du télétravail ;
* La durée de validité de l’avenant, les règles de renouvellement et de réversibilité ;
* La période d’adaptation et sa durée ;
* L’adresse du lieu où s’exercera le télétravail ;
* La fréquence de télétravail choisie par le salarié ;
* Les plages horaires pendant lesquelles le salarié doit impérativement pouvoir être joint ;
* Les conditions d’utilisation du matériel mis à sa disposition ;
* Les règles en matière de protection des données et de confidentialité des informations ;
* Les modalités d’indemnisation du télétravail.

Les parties rappellent que la qualité de télétravailleur n’affecte en rien le statut du salarié qui bénéficie des mêmes droits et avantages que s’il exerçait son activité à temps plein dans les locaux de l’entreprise. A ce titre notamment, le salarié est soumis aux mêmes politiques d’évaluation que les autres salariés de l’entreprise.

* **Durée et renouvellement de l’avenant**

Compte tenu de la spécificité du télétravail, il est convenu que l’avenant au contrat de travail, lors de sa mise en œuvre, prévoira une durée d’un an, pouvant être renouvelé tacitement.

* **Période d’adaptation**

Le passage au télétravail est soumis à une période d’adaptation de trois mois, à compter de la date de mise en œuvre du télétravail pendant laquelle chacune des parties pourra librement y mettre fin, à condition de respecter un délai de prévenance de deux semaines.

Cette période d’adaptation est effective une seule fois. Elle doit correspondre à une période de travail effectif. Elle sera donc suspendue en cas d’absence du salarié.

Si la période d’adaptation n’est pas concluante, le salarié retrouve alors son poste de travail dans les locaux de l’entreprise.

* **Réversibilité**

Le télétravail a un caractère réversible et il peut y être mis fin, à tout moment, à l’initiative du salarié ou de l’entreprise.

Ainsi, à la demande de l’une ou l’autre des parties formalisée par écrit, l’organisation en télétravail peut s’arrêter dans le respect d’un délai de prévenance de trois semaines minimum, sauf accord entre les parties pour un délai plus court.

La réversibilité implique un retour du salarié dans les locaux de l’entreprise sur le site de rattachement et au sein de son équipe de travail.

En tout état de cause, l’avenant de télétravail prendra automatiquement fin en cas de changement de poste du salarié concerné, quelle que soit la date de changement de poste.

Dans cette hypothèse, le télétravail prendra automatiquement fin lors de la prise effective du nouveau poste, sans qu’il soit nécessaire de dénoncer l’avenant de télétravail.

Le salarié souhaitant poursuivre le télétravail dans le cadre de son nouveau poste devra formuler une nouvelle demande qui sera soumise à l’acceptation de son manager.

* **Suspension**

En cas de nécessité opérationnelle justifiée, le télétravail à domicile peut être provisoirement et exceptionnellement suspendu à l’initiative du responsable hiérarchique, sans pour autant que cela ne remette en cause l’organisation en télétravail.

Dans ce cas, le manager prévient son salarié dans un délai de 15 jours calendaires au préalable, lui permettant de s’organiser, en lui indiquant le motif et la durée de cette suspension exceptionnelle.

* **Respect de la vie privée**

L’organisation du télétravail à domicile s’exerce dans le cadre des horaires de travail habituels du service auquel le salarié est affecté, et notamment durant les plages de présence obligatoires lorsqu’elles existent.

Dans le cadre de l’avenant au contrat de travail, le responsable hiérarchique et le télétravailleur déterminent ensemble la plage horaire pendant laquelle le salarié doit être joignable à tout moment par l’entreprise. Cette plage correspond aux horaires de travail habituels du service auquel le salarié est affecté. La plage horaire doit comprendre une pause-déjeuner, conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables dans l’entreprise.

En tout état de cause, le télétravailleur gère l’organisation de son temps de travail dans le cadre de la législation, des conventions collectives et des règles d’entreprise applicables.

### 7.3.4 : Organisation des périodes de télétravail

Le Télétravail au domicile du salarié pourra être exercé deux jours par semaine maximum.

Le nombre et la répartition des jours travaillés dans les locaux de l’entreprise ou au domicile du salarié est déterminée entre le responsable hiérarchique et son salarié, par l’approbation d’une demande de télétravail formalisée dans le système de gestion des temps.

Les deux jours de télétravail pourront, à la demande du salarié et après approbation de son responsable hiérarchique, être accolés au sein de la semaine ou accolés au week-end (vendredi et lundi). Le salarié sera informé au moment de l’acceptation du poste de la possibilité d’exercer le télétravail selon ces modalités, afin de pouvoir de se positionner en connaissance de cause.

Le télétravail devant être sans impact sur la bonne marche de l’entreprise, ou le fonctionnement des différents services, les parties conviennent que la tenue de réunions, évènements ou autres nécessitant la présence physique d’un salarié peuvent amener à refuser ponctuellement l’exercice du télétravail, sans que cela n’entraine aucune compensation d’aucune sorte, ni report sur une autre semaine.

Le salarié et le responsable hiérarchique veilleront à préserver le bon équilibre de l’organisation de l’équipe par :

* une priorité donnée à la présence dans les locaux de l’entreprise dès que cela s’avère nécessaire ;
* une répartition des absences hors de l’entreprise qui ne pénalise pas son organisation.

## 7.4 : Equipements de travail

L’entreprise fournit et entretient les équipements nécessaires aux salariés pour la réalisation de leur mission en télétravail, à leur domicile.

Il est rappelé que le matériel mis à disposition du télétravailleur reste l’entière propriété de l’entreprise et que le télétravailleur est responsable de l’intégrité des équipements informatiques et des données qui y sont stockées.

Chaque salarié recevra, préalablement à son passage en télétravail, une information appropriée, ciblée sur les équipements techniques mis à sa disposition, portant notamment sur l’installation, l’utilisation et l’entretien de ce matériel.

### 7.4.1 : Matériel informatique

La Société fournit un ordinateur portable, à usage strictement professionnel, dans l’hypothèse où le salarié n’en serait pas déjà équipé dans les locaux de l’entreprise.

### 7.4.2 : Solution d’accès à distance

Le salarié en télétravail doit disposer d’une connexion à distance haut débit (ADSL, Câble, etc...). La Société se réserve le droit d’émettre des recommandations afin d’optimiser l’installation et le fonctionnement de la liaison à distance.

### 7.4.3 : Téléphone

Dans le cadre de la politique « Téléphonie Mobile » du Groupe, la Société fournit un téléphone portable à usage strictement professionnel pour les salariés qui n’en seraient pas déjà équipés par l’entreprise.

Les jours de télétravail, la ligne fixe du téléphone professionnel doit être renvoyée sur le téléphone portable mis à disposition du salarié.

### 7.4.4 : Assurance

Le télétravailleur s’engage à informer son assureur du fait qu’il travaille à son domicile avec du matériel appartenant à son employeur. Il fournit à l’entreprise une attestation de l’assurance « Multirisques habitation » couvrant son domicile indiquant qu’il est assuré en cas de télétravail à son domicile.

### 7.4.5 : Assistance technique

En cas de problème technique, relatif aux ordinateurs, accessoires informatiques, logiciels installés par la Société, haut débit, téléphonie etc., les salariés contactent le Helpdesk (assistance technique de l’entreprise), pour toute demande d’assistance technique.

En cas de difficulté rencontrée pour résoudre le problème technique, le salarié informe son Responsable hiérarchique dans les plus brefs délais afin de convenir des modalités de poursuite du travail (suspension temporaire du télétravail et poursuite de l’exercice de ses fonctions au sein de l’établissement, etc.).

## 7.5 : Indemnisation forfaitaire du télétravail

Le télétravailleur bénéficiera d’une indemnité forfaitaire mensuelle de 24 euros nets, destinée à compenser une partie des frais d’installation, de maintenance, de fonctionnement de la connexion internet personnelle du salarié, d’assurance, d’énergie et de l’occupation d’une partie du domicile à des fins professionnelles de façon occasionnelle.

A ce titre, le salarié s’engage à transmettre à la Direction des Ressources Humaines, à la mise en place et en cas de modification de situation, une copie de sa facture de connexion internet à haut débit

Les justificatifs (facture et attestation d’assurance) devront correspondre à l’adresse déclarée par le salarié pour l’envoi de son bulletin de salaire.

Le versement de l’indemnité est suspendu en cas de non réalisation du télétravail un mois donné.

## 7.6 : Engagements du télétravail

### 7.6.1 : Disponibilité & temps de travail

Le télétravailleur doit respecter les règles légales ainsi que les dispositions de l’accord relatives au statut collectif en vigueur en matière de temps de travail.

Les parties veilleront notamment au respect de l’amplitude maximale de la journée de travail. Les salariés veilleront à respecter les temps de pause déjeuner.

Le télétravail étant basé sur une relation de confiance mutuelle, les moyens de contrôle du temps de travail à distance étant limités, les parties conviennent que le temps de travail sera comptabilisé sur la base d’une journée théorique.

En conséquence, le temps de travail du salarié en télétravail est décompté sur la base d’une journée théorique qu’il aurait effectuée s’il s’était trouvé dans les locaux de l’entreprise, soit en heures, ou en jour pour un salarié disposant d’un forfait en jours.

Les salariés devront exercer leur activité professionnelle dans les plages horaires applicables à leur département.

### 7.6.2 : Protection des données

Tout salarié en télétravail s’engage à respecter les règles de sécurité informatique en vigueur dans l’entreprise, en particulier à mettre en œuvre tous les protocoles visant à assurer la protection des données de l’entreprise et leur confidentialité.

Dans la mesure où le télétravailleur à l’usage de ces informations, dans son environnement privé qu’il est le seul à maîtriser, il s’attachera à une vigilance particulière sur leur intégrité et le maintien de leur confidentialité notamment par l’application des dispositions en matière de mot de passe pour les travaux qu’il effectuera à son domicile.

Chaque salarié se verra remettre, si nécessaire, les consignes et règles en matière de protection et sécurité des informations.

En cas de non-respect, la Société se réserve le droit de mettre fin sans délai à la situation de télétravail à domicile. Le salarié s’expose également aux sanctions afférentes telles que prévues dans le règlement intérieur de l’entreprise.

## 7.7 : Hygiène, santé et sécurité en télétravail

Il est rappelé que les dispositions légales et conventionnelles portant sur la santé et la sécurité au travail sont applicables au salarié en situation de télétravail.

### 7.7.1 : Ergonomie du poste

Chaque télétravailleur bénéficiera d’une information appropriée en matière de santé et sécurité au travail et se verra remettre les règles et consignes d’ergonomie notamment pour l’équipement de son poste de travail et l’utilisation des écrans d’ordinateur.

### 7.7.2 : Accidents du travail et de trajets

Les télétravailleurs bénéficient de la législation sur les accidents du travail et de trajet.

Ainsi, un accident survenu au télétravailleur à son domicile pendant les jours de télétravail et dans la plage journalière de travail, telle que définie à l’avenant au contrat de travail, sera soumis au même régime que s’il était survenu dans les locaux de l’entreprise pendant le temps de travail.

Dans ce cas, le télétravailleur doit informer son responsable hiérarchique, copie son gestionnaire RH, de l’accident dans les meilleurs délais et au plus tard dans les 48 heures, et transmettre tous les éléments d’information nécessaires à l’élaboration d’une déclaration d’accident du travail.

### 7.7.3 : Arrêts de travail

En cas d’arrêt de travail prononcé par un médecin, le télétravailleur doit en informer, dès que possible, son responsable hiérarchique et transmettre un justificatif dans les mêmes formes et les mêmes délais que lorsqu’il effectue son travail habituellement dans les locaux de l’entreprise.

### 7.7.4 : Contrôles et visites à domicile

La société doit pouvoir s'assurer que le salarié en situation de télétravail exerce sa mission dans des conditions conformes. Néanmoins, toutes les obligations pesant sur les locaux d’une entreprise ne sont pas transposables à l’identique au sein du domicile d’un salarié.

Afin que le salarié en situation de télétravail soit responsabilisé dans ce domaine, la société attirera son attention sur le fait qu’il doit disposer d’un espace de travail conforme à un exercice satisfaisant de ses missions professionnelles.

En conséquence, la Société et le CHSCT pourront, le cas échéant, être amenés à demander à accéder au lieu dans lequel s’exerce le télétravail, sur rendez-vous. Une telle démarche ne pourra être effectuée qu’avec l’accord écrit préalable du télétravailleur.

## 7.8 : Organisation du télétravail

Il est rappelé que la charge de travail, les délais d’exécution, les normes de production et les critères de résultat notamment exigés du télétravailleur sont équivalents à ceux des salariés en situation comparable et travaillant dans les locaux de la Société.

Ils sont également compatibles avec la durée du travail contractuelle du salarié, et doivent lui permettre de respecter la législation relative aux durées maximales de travail et aux temps de repos.

Durant cette période de télétravail, le lien hiérarchique du salarié n’est pas modifié. Le manager et le salarié garderont des contacts réguliers permettant une bonne transmission des directives et un rendu conforme des livrables attendus.

Le maintien de ces liens professionnels permettra notamment au salarié de bénéficier d’une appréciation objective de sa performance lors de son entretien d’évaluation professionnel annuel pour la période concernée.

## 7.9 : Droits collectifs

### 7.9.1 : Statut collectif

Les télétravailleurs ont les mêmes droits collectifs, avantages conventionnels et légaux que les salariés en situation comparable qui travaillent dans les locaux de l’entreprise.

### 7.9.2 : Formation

Les télétravailleurs bénéficient du même accès à la formation et aux possibilités de déroulement de carrière que les salariés en situation comparable qui travaillent dans les locaux de l’entreprise.

### 7.9.3 : Relations sociales

Les télétravailleurs bénéficient des mêmes conditions de participation et d’éligibilité aux élections pour les instances représentatives du personnel que les salariés travaillant dans les locaux de l’entreprise et des mêmes droits notamment en ce qui concerne leurs relations avec les représentants du personnel et l’accès aux informations syndicales.

Ils sont pris en compte pour la détermination des seuils d’effectifs de leur établissement de rattachement en application des dispositions en vigueur, au même titre que les autres salariés.

# Chapitre 8 : Commission de suivi et de recours

Une Commission de suivi et de recours sera mise en place pendant la durée de l’Accord au niveau du Groupe Nestlé Entreprises SAS.

Cette Commission sera composée :

* de 4 représentants par organisation syndicale représentative et/ou signataire au niveau du Groupe Nestlé Entreprises SAS ;
* de représentants de la Direction.

Un représentant du cabinet extérieur acteur du Centre de Développement Professionnel sera invité à chaque réunion de la Commission de suivi et de recours.

La Commission se réunira trimestriellement, et aura pour objet :

* le suivi des informations relatives à l'application de l'Accord, l’utilisation du budget de Formation et VAE (cf. article 3.1.2) ainsi que l’identification des conséquences des évolutions législatives, règlementaires et conventionnelle ;
* l’information par le Centre de Développement Professionnel du bilan de son activité à date.
* d’étudier les cas litigieux dans le cadre de l’exécution de l’accord ;
* de veiller à l’application et à l'interprétation homogène de l'Accord sur les différentes entités composant le périmètre de l'Accord.

Les membres de la Commission bénéficieront d’un crédit d’heures de délégation de 2 jours par mois. Ce crédit d’heures individuel ne pourra être mutualisé entre les membres de la Commission, ni reporté d’un mois à l’autre.

Une réunion supplémentaire pourra être demandée par la majorité des membres de la Commission en cas de circonstances exceptionnelles liées à une situation d’urgence avérée.

Préalablement à chaque réunion de la Commission de suivi et de recours, un ordre du jourdes indicateurs de suivi qualitatifs et quantitatifs seront mis à jour et transmis :

* + les postes ouverts au repositionnement à date ;
  + L’utilisation du budget formation prévu par l’accord
  + le nombre de volontariats exprimés pour chaque mesure de l’Accord Social Groupe (repositionnement interne et mesures d’accompagnement à la mobilité externe, volontariat de solidarité) soit :
    - le nombre de candidatures aux postes de repositionnement interne ;
    - le taux d’acceptation des candidatures et les motifs de refus ;
    - le nombre de repositionnements internes effectifs ;
    - le nombre de salariés ayant exercé leur faculté de renonciation prévue aux Chapitres 5 et 6 ;
    - le nombre de volontariats de solidarité validés ;
    - le nombre de repositionnement externe validés ;
    - le nombre de bénéficiaires des mesures d’accompagnement à la mobilité géographique par type de mesure ;
    - le nombre de bénéficiaires des mesures destinées aux populations dites sensibles au sens de l’article 1.8 de l’accord et aux représentants du personnel conformément aux dispositions de l’article 3.2 de l’accord.

# Chapitre 9 : Autres dispositions

## 9.1 : Entrée en vigueur et durée de l’accord

Le présent Accord entre en vigueur le lendemain du jour où les formalités de dépôt auront été effectuées.

Il est conclu pour une durée déterminée jusqu’au 30 juin 2021.

Les mesures sociales d’accompagnement en cours bénéficiant aux salariés à la date de l’expiration de l’accord se poursuivront jusqu’à l’échéance prévue dans les conditions applicables à chacune de ces mesures.

Il ne peut être renouvelé par tacite reconduction.

## 9.2 : Révision de l’accord

Le présent accord peut être révisé selon les dispositions légales en vigueur.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception et comporter, outre l’indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties signataires, ou à l’issue du cycle électoral, les organisations syndicales représentatives non signataires ouvriront une négociation en vue de la rédaction d’un nouveau texte.

Les dispositions de l’accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu’à la conclusion d’un nouvel accord ou, à défaut, sont maintenues.

Les dispositions de l’avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l’accord qu’elles modifient et seront opposables au Groupe Nestlé Entreprises SAS et aux salariés liés par l’accord, à la date qui en aura été expressément convenue, ou à défaut le jour suivant son dépôt.

## 9.3 : Dépôt et publicité

Le présent accord est établi en 10 exemplaires, dont un pour chacune des parties et un pour la Direccte.

Le présent Accord est notifié par la Direction, au sens de l’article L. 2231-5 du Code du travail, à l’ensemble des Organisations Syndicales représentatives, signataires ou non.

Les formalités de publicité et de dépôt de l’Accord seront réalisées par la Direction conformément aux dispositions légales en vigueur et notamment celles de l’article R.2231-1-1 du Code du travail dans la mesure où les parties entendent faire une publication partielle de cet accord.

Enfin, le présent Accord sera publié sur l’intranet des Sociétés concernées.

Fait à Noisiel, le 28 juin 2018

Pour La Direction, Monsieur Philippe MATHOULIN, Directeur Général des Ressources Humaines

Pour les Organisations syndicales

# Annexe 1 : Liste des Sociétés entrant dans le champ d’application du présent accord

HERTA

NESPRESSO FRANCE

NESTLE HEALTH SCIENCE

NESTLE France SAS

NESTLE France MG

NESTLE PURINA PETCARE France

NESTLE WATERS MANAGEMENT & TECHNOLOGY

NESTLE WATERS MARKETING ET DISTRIBUTION

NESTLE WATERS SUPPLY SUD

NESTLE WATERS SUPPLY EST

NESTLE WATERS SERVICES

NESTLE WATERS FRANCE

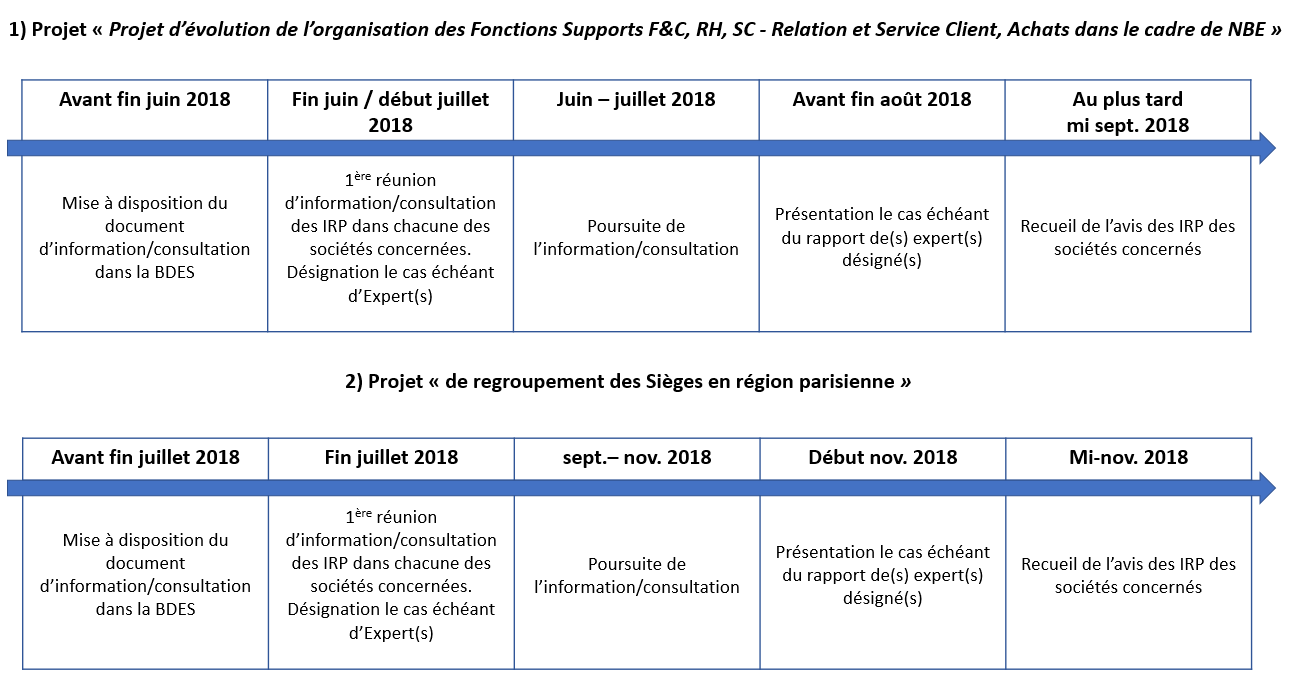
SITPA

SPAC

# Annexe 1bis : Liste des Sites non industriels et industriels à la date de signature de l’Accord

|  |  |
| --- | --- |
| Sites non industriels à la date de signature du présent accord | Sites industriels à la date de signature du présent accord |
| **HERTA** | |
| Siège social en Région parisienne | Saint Pol |
| Le Meux | Illkirch |
| **Nespresso France** | |
| Siège social en Région parisienne |  |
| Lyon |  |
| **Nestlé Health Science** | |
| Siège social en Région parisienne | Creully |
| **Nestlé France SAS** | |
| Siège social en Région parisienne | Boué |
| Cergy | Challerange |
| Bron | Dieppe |
|  | Itancourt |
|  | Pontarlier |
| **Nestlé France MG** | |
| Siège social en Région parisienne |  |
| **Nestlé Purina Petcare France** | |
| Siège social en Région parisienne | Aubigny |
|  | Veauche |
|  | Marconnelle |
|  | Montfort |
|  | Quimperlé |
| **Nestlé Waters Management & Technology** | |
| Siège social en Région parisienne |  |
| **Nestlé Waters Marketing & Distribution** | |
| Siège social en Région parisienne |  |
| Auzainvilliers |  |
| **Nestlé Waters Supply Sud** | |
|  | Vergèze |
| **Nestlé Waters Supply Est** | |
|  | Vittel-Contrex |
| **Nestlé Waters Services** | |
| Garons |  |
| **SITPA** | |
|  | Rosières |
|  | Epinal |
| **SPAC** | |
|  | Caudry |

# Annexe 2 : Calendrier de concertation sociale



.

# Annexe 3 : Engagements réciproques dans le cadre de la mise en œuvre de la mobilité interne sécurisée

Dans le cadre de la mise en œuvre des évolutions d’organisation Nestlé en France 2020, et conformément aux dispositions de l’Accord Social Groupe en date du [DATE], un Centre de Développement Professionnel est mis en place, avec pour objectif de réussir le repositionnement de 100% des salariés souhaitant conserver leur emploi au sein du Groupe Nestlé.

Le Centre de Développement Professionnel est ainsi le garant de l’obligation, prise dans l’Accord Social Groupe, de proposer à Madame / Monsieur [PRENOM NOM] le bénéfice d’un nouveau poste.

Le Centre de Développement Professionnel s’engage à ce titre à identifier les compétences de Madame / Monsieur [PRENOM NOM] et à l’accompagner dans la réalisation de son repositionnement interne selon les modalités de l’Accord Social Groupe du … dont Madame / Monsieur [PRENOM NOM] a été informé.

Le poste proposé présentera a minima une garantie d’équivalence en terme :

* d’ancienneté ;
* de catégorie professionnelle (cadre, agent de maîtrise, employé) ;
* de rémunération globale, dans les conditions fixées dans l’Accord Social Groupe ;
* de grade « Nestlé/Mercer » lié au poste occupé (pour les salariés cadres)

Par ailleurs, le poste sera proposé en priorité en tenant compte des aspirations exprimées par Madame / Monsieur [PRENOM]. **Dans les conditions fixées dans l’Accord Social Groupe, seront pris en compte à ce titre les souhaits de Madame / Monsieur [PRENOM NOM] de repositionnement au sein de sa Fonction d’origine et/ou d’évolution vers une autre Fonction, ainsi que de mobilité géographique.**

Afin de favoriser la réussite de ce repositionnement interne, Madame / Monsieur [PRENOM NOM] s’engage à être co-acteur de son employabilité (formations nécessaires à l’acquisition de compétences, réalisation de missions…), en lien avec le Centre de Développement Professionnel.

Si Madame / Monsieur [PRENOM NOM] souhaite privilégier la voie du développement de son employabilité externe au Groupe Nestlé, il/elle est informé(e) qu’elle/il pourra demander le bénéficie du congé mobilité de mobilité externe ou du dispositif d’aménagement de fin de carrière, aux conditions définies dans l’Accord Social Groupe Nestlé en France, avant le [DATE].

Madame / Monsieur [PRENOM NOM] [SIGNATURE]

Centre de Développement Professionnel [SIGNATURE]

# Annexe 4 : Exemple de clause de faculté de renonciation au repositionnement interne accepté par le salarié

**Exemple pour un salarié basé sur un site non industriel à la date de signature de l’Accord :**

ARTICLE XXX : Faculté de renonciation au poste proposé

Madame / Monsieur [PRENOM NOM] dispose d’un délai de 4 mois à compter du [DATE] jusqu’au [DATE], pour renoncer au poste proposé dans le cadre du présent avenant :

* soit en adhérant à un accompagnement à la mobilité externe dans le cadre du congé de mobilité externe, dans les conditions définies au Chapitre 5 de l’Accord Social Groupe du [DATE], sous réserve que Madame / Monsieur [PRENOM NOM] ne remplisse pas les conditions définies à l’article 6.2 pour adhérer au dispositif d’aménagement de fin de carrière (possibilité de liquider leur retraite du régime général de sécurité sociale dans les 48 mois) ;
* soit en adhérant au dispositif d’aménagement de fin de carrière, dans les conditions et modalités définies au Chapitre 6 de l’Accord Social Groupe du [DATE] ;
* soit en demandant à intégrer, avant le 30 juin 2020, la Mobilité Interne Sécurisée définie dans le cadre de l’Accord Social Groupe.

**Exemple pour un salarié basé sur un site industriel à la date de signature de l’Accord :**

ARTICLE XXX : Faculté de renonciation au poste proposé

Madame / Monsieur [PRENOM NOM] dispose d’un délai de 4 mois à compter du [DATE] jusqu’au [DATE], pour renoncer au poste proposé dans le cadre du présent avenant :

* soit en adhérant à un accompagnement à la mobilité externe dans le cadre du congé de mobilité externe, dans les conditions définies au Chapitre 5 de l’Accord Social Groupe du [DATE], sous réserve que Madame / Monsieur [PRENOM NOM] ne remplisse pas les conditions définies à l’article 6.2 pour adhérer au dispositif d’aménagement de fin de carrière (possibilité de liquider leur retraite du régime général de sécurité sociale dans les 48 mois) ;
* soit en adhérant au dispositif d’aménagement de fin de carrière, dans les conditions et modalités définies au Chapitre 6 de l’Accord Social Groupe du [DATE] ;
* soit, en demandant à intégrer, avant le 30 juin 2021, la Mobilité Interne Sécurisée définie dans le cadre de l’Accord Social Groupe.

# Annexe 5 : Indemnité spécifique de rupture versée dans le cadre du congé de mobilité externe1 (incluant l’indemnité conventionnelle ou légale de licenciement, calculée sur la base la plus favorable)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Ancienneté**  calculée à l’issue du terme du congé de mobilité externe) | **Indemnité spécifique de rupture**  **(Article 5.7)**  versée dans le cadre du congé de mobilité externe (en mois de salaire2 bruts) | **Indemnité spécifique de rupture (Article 5.9)**  versée dans le cadre du congé de mobilité externe pour les salariés (en mois de salaire2 bruts) :   * n’ayant pas accepté une proposition de repositionnement:   + au 30 juin 2020 pour les salariés basés sur un site non industriel à la date de signature du présent accord ;   + au 30 juin 2021 pour les salariés basés sur un site industriel à la date de signature du présent accord. * basés sur les sites de Garons, Bron, Auzainvilliers, ou un site industriel à la date de signature du présent accord. |
| 1 | 5 | 5 |
| 2 | 5 | 5 |
| 3 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5,5 |
| 6 | 5 | 6,6 |
| 7 | 5,6 | 7,7 |
| 8 | 6,4 | 8,8 |
| 9 | 7,2 | 9,9 |
| 10 | 8 | 11 |
| 11 | 8,8 | 12,1 |
| 12 | 9,6 | 13,2 |
| 13 | 10,4 | 14,3 |
| 14 | 11,2 | 15,4 |
| 15 | 12 | 16,5 |
| 16 | 12,8 | 17,6 |
| 17 | 13,6 | 18,7 |
| 18 | 14,4 | 19,8 |
| 19 | 15,2 | 20,9 |
| 20 | 16 | 22 |
| 21 | 16,8 | 23,1 |
| 22 | 17,6 | 24,2 |
| 23 | 18,4 | 25,3 |
| 24 | 19,2 | 26,4 |
| 25 | 20 | 27,5 |
| 26 | 20,8 | 28,6 |
| 27 | 21,6 | 29,7 |
| 28 | 22,4 | 30,8 |
| 29 | 23,2 | 31,9 |
| 30 | 24 | 33 |
| 31 | 24,8 | 34,1 |
| 32 | 25,6 | 35,2 |
| 33 | 26,4 | 36,3 |
| 34 | 27,2 | 37,4 |
| 35 | 28 | 38,5 |
| 36 | 28,8 | 39,6 |
| 37 | 29,6 | 40 |
| 38 | 30,4 | 40 |
| 39 | 31,2 | 40 |
| 40 | 32 | 40 |

1 : pour les salariés ne remplissant pas les conditions définies à l’article 6.2 pour adhérer au dispositif d’aménagement de fin de carrière (possibilité de liquider leur retraite dans les 48 mois).

2 : Le salaire à prendre en considération pour déterminer la notion de « mois » est défini conformément aux dispositions légales (C. trav. art. R. 1234-4), pendant la période précédant l’entrée dans le congé de mobilité externe.

# Annexe 6 : Indemnité spécifique de départ en retraite versée à l’issue du dispositif d’aménagement de fin de carrière (Chapitre 6)

|  |  |
| --- | --- |
| **Ancienneté**  (calculée à l’issue du dispositif d’aménagement de fin de carrière) | **Indemnité spécifique de départ en retraite**  (en mois de salaire1 bruts) |
| 1 | 3 |
| 2 | 3 |
| 3 | 3 |
| 4 | 3 |
| 5 | 4 |
| 6 | 4 |
| 7 | 4 |
| 8 | 4 |
| 9 | 4 |
| 10 | 5 |
| 11 | 5 |
| 12 | 5 |
| 13 | 5 |
| 14 | 5 |
| 15 | 6 |
| 16 | 6 |
| 17 | 6 |
| 18 | 6 |
| 19 | 6 |
| 20 | 7 |
| 21 | 7 |
| 22 | 7 |
| 23 | 7 |
| 24 | 8 |
| 25 | 8 |
| 26 | 8 |
| 27 | 8 |
| 28 | 8 |
| 29 | 8 |
| 30 | 9 |
| 31 | 9 |
| 32 | 9 |
| 33 | 9 |
| 34 | 9 |
| 35 | 10 |
| 36 | 10 |
| 37 | 10 |
| 38 | 10 |
| 39 | 10 |
| 40 | 10 |

1. Le salaire à prendre en considération pour déterminer la notion de « mois » est défini conformément aux dispositions légales (C. trav. art. D. 1237-2), pendant la période précédant l’entrée dans le dispositif d’aménagement de fin de carrière.

1. Groupe Nestlé Entreprises SAS désigne les Sociétés du Groupe listées en Annexe 1, parties au Comité de groupe Nestlé Entreprises SAS [↑](#footnote-ref-1)