

**ACCORD COLLECTIF RELATIF A L'ACCOMPAGNEMENT
DES MOUVEMENTS INTER-SITES AU SEIN DE T-Systems France**

ENTRES LES SOUSSIGNES :

T-Systems France,

SAS au capital de 2.000.000 €,

Immatriculée au RCS de Lyon sous le numéro B 319 488 409

Dont le siège social est situé au 21, boulevard des Tchécoslovaques à 69007 Lyon Cedex 07,

ci-après désignée par « la société »

Représentée par Monsieur Pierre JOUDIOU, Président,

D'UNE PART,

ET

- Le syndicat **C.F.D.T.**
représenté par Madame Laurence WILHELM, Délégué Syndical Central,
- Le syndicat **C.G.T.**
représenté par Madame Laurence PONROY, Délégué Syndical Central,
- Le syndicat **C.G.T.- F.O.**
représenté par Monsieur Jacques BERT, Délégué Syndical Central,
- Le syndicat **S.N.E.P.S.S.I.-C.G.C.**
représenté par Monsieur Léon BENCHIMOL, Délégué Syndical Central,

D'AUTRE PART,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

JP MD LP H

PREAMBULE

La fusion intervenue au 1^{er} janvier 2007 entre les sociétés T-Systems France et gedas France nécessite une rationalisation des locaux de la région parisienne.

Par ailleurs, l'extinction des baux du site de Saint Germain oblige les parties à mener les opérations dans des délais fixés.

Cette rationalisation implique des mouvements inter-sites de collaborateurs sur un même secteur géographique.

Il est rappelé à ce titre que les lieux d'affectation sont les sites de :

- La Défense : Immeuble Lavoisier La Défense 5 - 4 place des Vosges 92052 Paris La Défense Cedex
- et
- Villepinte : 18 place des Nymphéas Immeuble Le Tropical B.P. 55341 Villepinte 95941 Roissy Charles De Gaulle Cedex

Cependant, bien que se situant sur un même secteur géographique, l'allongement du temps de trajet des collaborateurs sera pris en compte pour déterminer les conséquences de la nouvelle affectation.

Le présent accord a pour objectif de décrire les modalités d'accompagnement de ces mouvements et de permettre leur mise en œuvre afin d'en atténuer au mieux les conséquences dans l'intérêt partagé des collaborateurs et de la société.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord sont applicables exclusivement aux salariés concernés par la modification du lieu de travail dans le cadre des mouvements inter-sites en région parisienne à compter de la date de signature du présent accord.

Cet accord vise également les salariés détachés sur le site client à Villers Cotterêts qui seront concernés par le déménagement.

ARTICLE 2 – CONSEQUENCES JURIDIQUES DES MOUVEMENTS

Les parties reconnaissent que l'ensemble des mouvements inter-sites 2007 se situe sur le même secteur géographique, exception faite des mouvements concernant les collaborateurs de Villers-Cotterêts.

Les parties constatent cependant qu'un allongement du temps de trajet pour le collaborateur, entre son lieu de domicile et son nouveau lieu d'affectation, entraînera dans certains cas définis ci-après une modification de son contrat de travail.

Les parties conviennent alors qu'en application des critères ci-après déterminés, la modification du lieu de travail s'analysera, en fonction de la situation individuelle de chaque salarié concerné, soit en une

modification de ses conditions de travail (Groupe 1), soit en une modification de son contrat de travail (Groupe 2).

ARTICLE 3 – LA REPARTITION ENTRE LES GROUPES

3.1 Les paramètres de la répartition

Pour la répartition entre les deux groupes, il sera effectué - pour chacun des salariés concernés - une évaluation selon les critères suivants :

- Critère 1 : allongement du temps de trajet (transport en commun ou véhicule personnel) d'au moins 40 minutes par trajet (domicile – nouveau lieu de travail), par rapport au temps de trajet entre le domicile et le lieu actuel de travail,
- Critère 2 : allongement du temps de trajet (transport en commun ou véhicule personnel) d'au moins 15 min par rapport au temps de trajet entre le domicile et le lieu actuel de travail, entraînant un trajet supérieur à 1 h 15 (domicile – nouveau lieu de travail).

Par ailleurs, les critères 1 et 2 ne sont pas appliqués aux salariés ayant des contraintes d'ordre médical (contraintes signalées par le salarié et confirmées par la médecine du travail).

3.2 Les outils de la répartition

Les durées retenues sont celles qui résultent de l'évaluation faite à partir du site « ratp.fr » ou par « mappy.fr » selon le mode de transport indiqué par le salarié.

Les durées sont déterminées conjointement entre la Direction et les salariés lors des entretiens individuels.

3.3 Affectation des salariés à chacun des groupes

Il est convenu entre les parties que les salariés seront affectés :

- au « Groupe 1 » : si aucun des critères 1 ou 2 n'est rempli.
- au « Groupe 2 » : si au moins un des deux critères 1 ou 2 est rempli.
- au « Groupe 3 » : contraintes médicales.

3.4 Information des salariés de leur affectation

Pour le groupe 1 : les salariés recevront un courrier leur portant l'indication de la date d'effet du changement de leur lieu de travail. Ce courrier leur sera remis en main propre contre décharge ou en recommandé avec accusé de réception.

Pour le groupe 2 : les salariés recevront une proposition de modification de leur contrat de travail par courrier recommandé avec accusé de réception. Ils disposeront alors d'un délai d'un mois pour faire connaître à la Direction leur position sur la modification proposée.

J MD LP UB N

ARTICLE 4 – TRAITEMENT DES CONTESTATIONS A L’AFFECTATION DANS UN GROUPE

4.1 Modalités de contestation de l’application des critères de répartition entre les deux groupes

Pour les salariés estimant ne pas remplir les critères d’affectation à un des groupes, il leur est possible de faire connaître leur situation (par courrier ou par e-mail) auprès de la DRH ou de la commission paritaire prévue à cet effet.

Un délai de 5 jours, à compter de la réception du courrier d’information visé à l’article 3.4 est ouvert à ces salariés pour faire état auprès de la Direction des Ressources Humaines d’une contestation sur l’application des critères de répartition entre le Groupe 1 et le Groupe 2.

4.2 Instances de recours

Une commission paritaire est créée incluant un représentant par organisation syndicale et des représentants de la Direction. Elle est chargée d’étudier les contestations apportées par les salariés. Après étude, la commission paritaire décide définitivement de l’affectation au Groupe.

Pour cette affectation, l’ensemble des Organisations Syndicales disposent d’une seule voix ainsi que la Direction. En cas d’absence de décision, l’affectation au groupe 1 ou au groupe 2 est effectuée par le Directeur des Ressources Humaines.

4.3 Traitement

Suite à la décision prise au cours de la commission paritaire, le salarié recevra un courrier d’information lui faisant état de la décision définitive de son affectation à un Groupe.

ARTICLE 5 – TRAITEMENT DES REFUS DES SALARIES A CHACUN DES GROUPES

5.1 Traitement des refus des salariés « Groupe 1 »

Pour les salariés affectés au « Groupe 1 » la modification du lieu de travail s’analyse en une modification des conditions de travail.

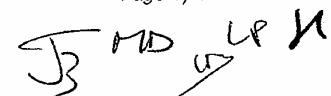
Le refus d’un salarié affecté au « Groupe 1 » de son changement de lieu de travail rend impossible toute continuation du contrat du fait du salarié (rupture du contrat pour motif personnel).

5.2 Traitement des refus des salariés « Groupe 2 »

Pour les salariés affectés au « Groupe 2 », la modification du lieu de travail s’analyse en une modification du contrat de travail.

Les parties rappellent que le refus du salarié d’une modification de son contrat de travail est un droit.

La Direction rappelle que son souhait est de ne procéder à aucune rupture de contrat de travail du fait de ces mouvements.

Handwritten initials and signature in black ink, appearing to be 'JB MD' followed by a signature.

Les parties conviennent que l'origine de la modification du contrat de travail est extérieure à la personne du salarié, et, qu'en conséquence, la modification du contrat de travail est de nature économique.

Il sera dès lors fait application des dispositions légales avec l'envoi d'une proposition de modification du contrat de travail aux salariés « Groupe 2 » laissant un délai d'un mois pour faire connaître à la Direction leur position.

En cas de refus, la Direction pourra en tirer les conséquences en procédant à la rupture du contrat de travail dans le respect des dispositions légales (les différentes étapes de la procédure comportant notamment la recherche d'une solution alternative).

5.3 Traitement des refus des salariés « Groupe 3 »

En ce qui concerne les salariés pour lesquels le changement de lieu de travail envisagé serait impossible en raison d'une contre-indication médicale formelle établie par la médecine du travail, leur situation sera traitée conformément aux dispositions légales applicables.

Ces salariés disposent d'un délai de 5 jours – à compter de la réception du courrier prévu par l'article 3.4 – pour faire connaître à la Direction une éventuelle contre-indication médicale.

ARTICLE 6 – MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES MOUVEMENTS

Les mesures d'accompagnement ont pour objet de faciliter les changements de lieu de travail envisagés afin d'éviter, autant que possible, des licenciements qui seraient dus à un refus du changement de lieu de travail des collaborateurs visés à l'article 1^{er} de cet accord.

Les mesures d'accompagnements concernent tant les salariés du « Groupe 1 » que ceux du « Groupe 2 ».

Ces mesures sont applicables à partir du 1^{er} septembre 2006 et s'étendent jusqu'à 12 mois à compter de la date effective de changement de lieu d'affectation.

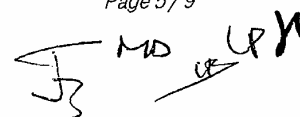
6.1 L'indemnisation des frais de déplacement

Les parties conviennent que les indemnisations visées à l'article 6.1.1 ne peuvent être cumulées avec les indemnisations visées aux articles 6.1.2, 6.1.3 et 6.1.4.

6.1.1 Indemnisation des frais de transports en commun

La société prend en charge, sur présentation d'un justificatif, l'intégralité du coût du titre de transport lorsque les frais engagés par le salarié à ce titre sont augmentés du fait du changement du lieu de travail.

6.1.2 Indemnisation forfaitaire des frais kilométriques

Handwritten signatures and initials, including 'MD' and 'CPH', with a large 'S' and 'J' on the left.

La société verse une indemnité aux salariés utilisant leur véhicule personnel pour se rendre sur leur nouveau lieu de travail, sur déclaration mensuelle visée par le management et la DRH et dans les conditions suivantes :

- La distance indemnisée est la distance supplémentaire occasionnée par le changement de lieu de travail.
- Elle est évaluée à partir du site « mappy.fr » pour des trajets en voiture, itinéraire le plus rapide, et dans les conditions normales de circulation.
- Elle est indemnisée de manière dégressive :
 - 100% pour les 6 premiers mois à compter du changement de lieu de travail.
 - 50% les 6 derniers mois.

L'indemnisation versée est calculée sur la base du montant de l'indemnité kilométrique en vigueur dans la société à la date de versement.

Cette indemnité est calculée pour les jours travaillés, et elle est à déclarer mensuellement sur le support « Note de Frais ».

6.1.3 Indemnisation frais / abonnement Péage

La société verse une indemnité relative aux frais de péage, sur présentation de justificatifs, aux salariés utilisant leur véhicule personnel pour se rendre sur leur nouveau lieu de travail, de manière dégressive :

- 100% des frais exposés pour les 6 premiers mois à compter du changement de lieu de travail.
- 50% des frais exposés pour les 6 mois suivants.

Cette indemnité est calculée pour les jours travaillés et est plafonnée au tarif de l'abonnement (quand il existe), et elle est à déclarer mensuellement sur le support « Note de Frais ».

6.1.4 Aide à l'achat d'un véhicule

La société verse une indemnité aux salariés ayant souscrit un prêt bancaire pour acheter un véhicule personnel (neuf ou d'occasion) pour se rendre sur leur nouveau lieu de travail dans les conditions suivantes :

- L'indemnité est équivalente au montant des intérêts du prêt bancaire souscrit pour l'achat du véhicule personnel. Elle est plafonnée à 1.500 euros.
- L'indemnité est versée en douze mensualités égales sur justificatif (échancier de remboursement avec détail des intérêts, ...) visé par la DRH.

Il est convenu entre les parties que le versement des mensualités est interrompu en cas de départ du salarié de la société.

Cette indemnité est à déclarer mensuellement sur le support « Note de Frais ».

6.2 Accompagnement du changement de domicile

Ces mesures concernent uniquement les salariés pour lesquels le changement de lieu de travail entraîne un allongement du temps de trajet.

6.2.1 Aide à la recherche d'un logement

Les salariés qui souhaitent déménager pour se rapprocher de leur lieu de travail pourront bénéficier de 2 jours de congés exceptionnels à prendre par demi-journée ou par journée.

Ces jours devront faire l'objet d'une demande de congé motivée et validée par le management et la DRH pour assurer la cohérence.

Cette mesure se cumule à la journée déménagement attribuée lors d'une mobilité.

6.2.2 Assistance 1% (rappel des règles en vigueur dans l'entreprise)

Les salariés qui souhaitent se rapprocher de leur nouveau lieu de travail pourront bénéficier, dans la mesure du possible, des locations disponibles et des autres services fournis par le 1% locatif (sous réserve des conditions de ressources).

6.2.3 Locapass (rappel des règles en vigueur dans l'entreprise)

La société rappelle qu'une mesure d'aide au paiement de la caution en cas de location d'un nouvel appartement est en vigueur pour tout salarié : le dispositif locapass.

6.2.4 Aide à l'achat d'une habitation

La société verse une indemnité aux salariés ayant souscrit un prêt bancaire pour acheter une habitation personnelle afin de se rapprocher de leur nouveau lieu de travail dans les conditions suivantes :

- L'indemnité est équivalente au montant des intérêts du prêt bancaire souscrit pour l'achat de l'habitation. Elle est plafonnée à 1.500 euros.
- L'indemnité est versée en douze mensualités égales sur justificatif (échancier de remboursement avec détail des intérêts, ...) visé par la DRH.

Il est convenu entre les parties que le versement des mensualités est interrompu en cas de départ du salarié de la société.

Cette indemnité est à déclarer mensuellement sur le support « Note de Frais ».

6.2.5 Prise en charge des frais de déménagement

Les salariés qui souhaitent déménager pour se rapprocher de leur lieu de travail, dans les 12 premiers mois suivant ce changement, pourront bénéficier :

- du remboursement de leurs frais de déménagement sur présentation de 3 devis, la société se réservant le droit de choisir le moins-disant en cas d'écart significatif. Le devis sera réglé directement par la société auprès du déménageur.
- du versement d'une prime d'installation de 1.500 euros bruts, au plus tard le mois suivant la déclaration du changement de domicile auprès du service paie.

L'appréciation du rapprochement se fera au cas par cas par la DRH pour assurer la cohérence.

6.3 Divers

6.3.1 Restauration

Il sera laissé le choix pour les salariés d'opter pour les tickets restaurants ou pour la restauration collective. Dans ce dernier cas, la participation de l'entreprise se fera selon les conditions en vigueur sur les sites de La Défense et Villepinte.

6.3.2 Garde d'enfants

Pour les collaborateurs qui auraient une difficulté de garde d'enfant liée à l'allongement du temps de trajet, la société participe à la prise en charge à raison des frais supplémentaires engagés pour la garde de jeunes enfants, de manière dégressive :

- 100% des frais exposés pour les 6 premiers mois à compter du changement de lieu de travail.
- 50% des frais exposés pour les 6 mois suivants.

L'appréciation de cette mesure se fera au cas par cas par la DRH pour assurer la cohérence après la production des justificatifs. Cette aide sera versée mensuellement.

Cette indemnité est calculée pour les jours travaillés, et elle est à déclarer mensuellement sur le support « Note de Frais ».

6.3.3 Compensation de l'allongement du temps de trajet

Les collaborateurs dont le temps de trajet est allongé bénéficient de jours de repos exceptionnels dans les conditions suivantes :

	l'allongement de temps de trajet est compris entre 20 et 40 minutes	l'allongement de temps de trajet est supérieur à 41 minutes
pour les 6 premiers mois à compter du changement de lieu de travail	3 jours de repos	5 jours de repos
pour les 6 mois suivants	1,5 jours de repos	2,5 jours de repos

Ces jours de repos exceptionnels devront faire l'objet d'une programmation prévisionnelle tenant compte des congés payés, JRTT, du positionnement des jours fériés, des jours de fermeture de l'entreprise, et des contraintes de service.

Les jours pris, sur la demande du collaborateur, devront impérativement être pris dans les 12 mois suivant le déménagement effectif. A défaut, ils seront perdus.

Le délai de prévenance est calculé de la manière suivante : un jour de repos = un jour plein de prévenance.

Par exemple, pour 3 jours de repos, le délai de prévenance sera de 3 jours pleins.

En cas de désaccord de la hiérarchie sur une date de demande de repos, des efforts de conciliation seront recherchés par le responsable. En dernier ressort, la DRH arbitrera.

ARTICLE 7 – SUIVI DE L'ACCORD

Un suivi de l'application du présent accord sera réalisé pendant l'année suivant son entrée en vigueur, conjointement par la Direction et les organisations syndicales.

ARTICLE 8 – DUREE – PRISE D'EFFET

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 13 mars 2007.

ARTICLE 9 - REVISION

Il est convenu que le présent accord pourra être révisé dans les conditions de l'article L.132-7 du Code du Travail.

ARTICLE 10 - DENONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de trois mois, conformément aux dispositions de l'article L.132-8 du Code du travail.

ARTICLE 11 - PUBLICITE

Le présent accord a été établi le 13 mars 2007 à Lyon, en 7 exemplaires originaux et sera déposé en deux exemplaires (dont une copie numérique) à la Direction départementale du travail et de l'emploi de Lyon et en un exemplaire au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Lyon

Fait à Lyon, le 13 mars 2007

Pour T-Systems France

Monsieur Pierre JOUDIOU



Les organisations syndicales suivantes :

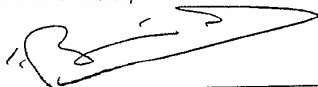
Le Syndicat C.F.D.T.,

représenté par Madame Laurence WILHELM,
Délégué Syndical Central,

P.O. Michel DECOSSAS, DSC Suppléant

Le Syndicat S.N.E.P.S.S.I.-C.G.C.,

représenté par Monsieur Léon BENCHIMOL,
Délégué Syndical Central,



Le Syndicat CGT-F.O.,

représenté par Monsieur Jacques BERT,
Délégué Syndical Central,



Le syndicat C.G.T.

représenté par Madame Laurence PONROY,
Délégué Syndical Central.

