

**ACCORD RELATIF A LA MOBILITE
INTERENTREPRISES AU SEIN DU GROUPE
GROUPAMA**

TABLE DES MATIERES

PREAMBULE

TITRE I CADRE JURIDIQUE DE L'ACCORD MOBILITE INTERENTREPRISES AU SEIN DU GROUPE

- Article 1 Objet de l'accord
Article 2 Périmètre d'application
Article 3 Portée de l'accord

TITRE II PRINCIPES DIRECTEURS DE LA MOBILITE INTERENTREPRISES AU SEIN DU GROUPE

- Article 4 Définition de la mobilité
Article 5 Enjeux de la mobilité
Article 6 Mobilisation des acteurs
Article 7 Communication
Article 8 Non-discrimination
Article 9 Examen des candidatures

TITRE III ORGANISATION DE LA MOBILITE INTERENTREPRISES AU SEIN DU GROUPE

- Article 10 Information sur les postes disponibles et candidature à une mobilité
Article 10.1 Les moyens d'information sur les postes disponibles
Article 10.2 La candidature à une mobilité
Article 11 Règles de confidentialité
Article 12 Frais de transport et/ou d'hébergement et/ou repas des salariés reçus en entretien
Article 13 Délai de mobilité
Article 14 Intégration dans l'entreprise d'accueil

TITRE IV GESTION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET DES DROITS AFFERENTS DANS LE CADRE DE LA MOBILITE INTERENTREPRISES AU SEIN DU GROUPE

- Article 15 Contrat de travail
Article 15.1 Convention tripartite
Article 15.2 Compte Personnel de Formation (CPF)
Article 15.3 Congés et RTT
Article 15.4 Compte Épargne Temps (CET)
Article 15.5 Épargne salariale
Article 15.6 Modalités de versement de la part variable

TITRE V MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE INTERENTREPRISES AU SEIN DU GROUPE

- Article 16 Les conditions matérielles liées à une mobilité
Article 16.1 Voyage de reconnaissance
Article 16.2 Changement de résidence principale
Article 16.3 Déménagement
Article 16.4 Emploi du conjoint
Article 16.5 Prise en charge des frais de double résidence ou prise en charge des frais d'hébergement temporaire

<u>Article 16.6</u>	<u>Avance sur salaire</u>
Article 17	La mobilité des salariés handicapés
Article 18	Le détachement
Article 19	La mobilité internationale

TITRE VI **DISPOSITIFS DE MESURE ET DE SUIVI DE L'ACCORD**

Article 20	Dispositif de mesure
Article 21	Commission de suivi

TITRE VII **DISPOSITIONS FINALES**

Article 22	Durée de l'accord
Article 23	Réexamen de l'accord
Article 24	Dénonciation
Article 25	Formalités de dépôt

ANNEXE I	Périmètre d'application de l'accord
ANNEXE II	Liste des indicateurs
ANNEXE III	Modèle de convention tripartite type

PREAMBULE

En application de l'article 23 de l'accord relatif à la Mobilité Interentreprises du 7 mai 2010, les parties se sont réunies au premier semestre 2021 afin de le réexaminer par le présent accord, en tenant compte des évolutions législatives.

Le Groupe veille en permanence à pourvoir ses besoins en compétences en proposant des parcours professionnels dynamiques, en favorisant les mobilités inter-entreprises au sein du Groupe. La mobilité fait partie intégrante des objectifs stratégiques du Groupe, concourt à la performance des entreprises et est un des axes majeurs de développement et d'adaptation des compétences des salariés du Groupe dans une logique de professionnalisme et d'épanouissement personnel.

Le Groupe souhaite rappeler que la mobilité individuelle demeure en premier lieu un choix personnel du salarié qui permet à chacun, au sein d'un Groupe dont les activités et les implantations géographiques sont multiples, d'enrichir son capital de connaissances, de savoir-faire et d'expériences visant à rendre le salarié acteur de son parcours professionnel.

Facteur de développement et de sécurisation dans la carrière du salarié, la mobilité participe activement à l'harmonisation de la vie personnelle, familiale et de la vie professionnelle du salarié. C'est dans ce cadre que le Groupe s'engage à accompagner chaque salarié pour faire de ce changement un succès.

Vecteur de sécurisation et de diversification des parcours professionnels, la mobilité est, en outre, un outil au service de la démarche d'anticipation déployée par le Groupe, et encore renforcée dans le cadre du dernier accord Groupe relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences du 4 février 2021.

C'est dans ce contexte que les parties ont défini un socle de mesures d'accompagnement de la mobilité communes pour l'ensemble des salariés du Groupe.

Les parties réitèrent l'importance de favoriser l'égalité d'accès à la mobilité et à l'égalité professionnelle pour l'ensemble des salariés et soulignent à cet effet l'existence de l'accord Groupe relatif à la Diversité et à l'Égalité des chances du 4 juin 2021.

Ainsi, animé par ces textes et ces principes fondamentaux et conscients des évolutions législatives et réglementaires, le Groupe a tenu à poursuivre et à renouveler ses ambitions relatives à la Mobilité Interentreprises au travers d'un accord actualisé.

TITRE I – CADRE JURIDIQUE DE L'ACCORD MOBILITE INTERENTREPRISES AU SEIN DU GROUPE

Article 1 - Objet de l'accord

Le présent accord vise à faciliter la mobilité interentreprises volontaire et individuelle des salariés par la mise en place de règles communes.

Ces dispositions sont destinées à favoriser le développement de la mobilité en permettant aux salariés d'être acteurs de leur évolution professionnelle et au Groupe d'accompagner ses projets stratégiques et de s'adapter aux évolutions du secteur, voire de les anticiper.

Les mesures d'accompagnement de la mobilité du présent accord constitueront les règles applicables à *minima* à tout transfert de salariés entre les entreprises du Groupe.

Article 2 - Périmètre d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent de plein droit à l'ensemble des salariés des entreprises du Groupe en France, y compris en Outre-Mer.

Ces entreprises sont celles comprises dans le périmètre évolutif du Comité de Groupe tel que défini dans l'accord relatif à la mise en place du Comité de Groupe du 21 avril 1999.

La liste des entreprises comprises dans le périmètre du Comité de Groupe à la date de signature du présent accord figure en annexe I de celui-ci.

Article 3 – Portée de l'accord

Le présent accord, conclu au niveau du Groupe, est un socle de base et n'est pas exclusif d'une adaptation entre le salarié et l'entreprise d'accueil en fonction des accords concernant la mobilité qui existeraient au sein de cette dernière, sans qu'il soit toutefois possible d'y déroger dans un sens moins favorable.

Toute disposition d'un accord de mobilité interentreprises qui serait plus favorable que les dispositions du présent accord continuera de s'appliquer.

TITRE II – PRINCIPES DIRECTEURS DE LA MOBILITE INTERENTREPRISES AU SEIN DU GROUPE

Article 4 - Définition de la mobilité

La mobilité géographique et/ou fonctionnelle dès lors qu'elle est volontaire et interentreprises repose sur la rencontre du projet professionnel du salarié et des besoins en compétences au sein des entreprises du Groupe.

Par le présent accord et à travers l'accord Groupe relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences en date du 4 février 2021 GROUPAMA rappelle que la mobilité interentreprises s'inscrit pleinement dans le cadre du parcours professionnel du salarié.

Elle fera l'objet d'une acceptation formelle par le salarié, sous la forme d'un nouveau contrat de travail. Ce dernier s'inscrit dans le cadre plus global de la convention tripartite, évoquée à l'article 15.1 du présent accord, ayant pour principal objet d'encadrer les modalités de la mobilité.

Article 5 - Enjeux de la mobilité au sein du Groupe

Pour les entreprises du Groupe :

- Fidéliser les salariés et favoriser le brassage d'expériences,
- Optimiser et capitaliser sur les compétences au bénéfice des entreprises du Groupe,

- Capitaliser l'expérience des salariés en examinant prioritairement les candidatures à la mobilité interne, le recrutement externe demeurant une alternative,
- Favoriser, notamment par l'expérience de la mobilité, le développement professionnel et l'emploi du salarié.

Pour le salarié :

- Développer son adaptabilité, ses compétences et ses capacités d'évolution,
- Élargir les opportunités d'évolution au-delà de sa propre entreprise,
- Permettre des changements d'orientation professionnelle.

Pour le manager :

- Diversifier les profils dans ses équipes,
- Avoir des salariés plus rapidement opérationnels en raison de leur connaissance de la culture du Groupe,
- Mieux appréhender l'expérience antérieure du salarié par rapport à un recrutement externe.

Grâce à la mobilité interentreprises, le Groupe peut déployer une stratégie d'optimisation de ses ressources humaines et le salarié peut y puiser un nouvel élan pour sa carrière. Il est précisé que plus largement, la mobilité peut s'inscrire dans le cadre de la vie personnelle et familiale du salarié.

Article 6 - Mobilisation des acteurs

Les parties rappellent par le présent accord et à travers l'accord relatif à la GPEC en date du 4 février 2021 que la mise en place d'un accord mobilité constitue un axe stratégique au niveau du Groupe qui nécessite, au regard de ses enjeux, la mobilisation des managers, des équipes ressources humaines et de l'ensemble des salariés comme de leurs représentants. Ces derniers sont associés au niveau du Groupe à l'examen du bilan annuel d'application du présent accord dans le cadre de la Commission de suivi, visée à l'article 21.

Le salarié est acteur de son évolution professionnelle, dans le cadre des besoins en compétences des entreprises du Groupe.

Chaque salarié intéressé par une mobilité doit pouvoir s'informer, sans que cela ne constitue un engagement de sa part et sans que cela ne porte à conséquence dans son entreprise d'origine. Il peut décider d'interrompre sa démarche s'il le souhaite.

Le management a la responsabilité :

- de contribuer au développement professionnel des salariés, notamment par la mobilité au sein du Groupe articulée, le cas échéant, avec une formation (plan de développement des compétences, période de professionnalisation, compte personnel de formation, validation des acquis de l'expérience, bilan de compétence, CPF de transition, GPEC...),
- d'accompagner la réflexion de ses salariés concernant leur évolution à l'intérieur ou à l'extérieur de sa structure, voire du Groupe. Ce sujet pourra être évoqué à l'occasion de l'entretien annuel.

La Direction des ressources humaines de chaque entreprise est responsable de l'adéquation des ressources humaines aux besoins de l'entreprise et de l'accompagnement du développement professionnel des salariés. Dans ce cadre, elle joue un rôle actif visant à identifier les salariés désirant évoluer professionnellement, en leur proposant de s'inscrire dans un parcours de mobilité en fonction des opportunités au sein des différentes entreprises du Groupe.

La DRH Groupe anime un Réseau visant à mobiliser l'ensemble des professionnels du secteur emploi. Ce Réseau a pour objectif d'approfondir leurs connaissances en matière d'Emploi et de Recrutement tout en favorisant le partage d'expériences et la montée en compétence afin de permettre à ces différents acteurs de dispenser un accompagnement éclairé du salarié, notamment en situation de mobilité.

Article 7 – Communication

L'information du management et de l'ensemble des salariés est primordiale pour la mise en œuvre du présent accord.

Dans cette perspective, les entreprises s'engagent à :

- communiquer à l'ensemble de leurs salariés, les dispositions de l'accord mobilité interentreprises au sein du Groupe par tous moyens et via tous les outils de communication interne existants tant au niveau du Groupe que dans les entreprises (intranet, newsletter, etc.).
- sensibiliser le management à l'intérêt de la mobilité des salariés au sein du Groupe, à la nécessité d'évoquer ce sujet dans le cadre de l'entretien annuel avec leurs équipes.
- promouvoir le dispositif de National/International Staffing, reposant sur le modèle du détachement temporaire via différentes actions de communication à destination des salariés (par exemple : diffusion de flyer présentant le dispositif, publication sur le Kiosque, organisation d'ateliers, ...)

Une communication de niveau Groupe sera réalisée sur les dispositions du présent accord via les outils de communication Groupe.

Par ailleurs, afin de favoriser la mobilité interentreprises le site Mouvy va évoluer. Ainsi, la communication pourra être renforcée via différentes actions qui permettront au salarié d'être acteur de son parcours professionnel (exemple : mise à disposition de témoignages vidéo, ...).

Dans le même esprit, un guide à l'attention des salariés, des managers et des RH, reprenant les différentes démarches à effectuer dans le cadre d'une mobilité interentreprises sera réalisé par la DRH Groupe, l'objectif étant de faciliter les démarches du salarié et son accompagnement.

Article 8 - Non-discrimination

Les parties rappellent l'existence de l'article 4 et de l'article 5.2 de l'accord relatif à la Diversité et à l'Egalité des Chances au sein du Groupe Groupama, sur le principe que les critères retenus pour le recrutement tant en interne qu'en externe doivent être strictement fondés sur la possession des compétences et des capacités professionnelles requises ou susceptibles d'être requises, appréciées objectivement en dehors de tout préjugé listé par l'article L.1132-1 Code du Travail.

En ce sens, les entreprises s'engagent à ce que les candidatures internes soient traitées sans discrimination au regard des critères légaux quel que soit le profil des salariés et leur entreprise d'origine.

Article 9 – Examen des candidatures internes

Les entreprises du Groupe veilleront à encourager l'évolution professionnelle de leurs salariés ainsi qu'à développer les opportunités de carrière des salariés au sein du Groupe. Dans cette optique les entreprises du Groupe s'engagent, dans la mesure du possible, à prévoir un traitement des offres de présélections des candidatures internes prioritairement par rapport aux candidatures externes et également à ce que les candidatures internes soient examinées en priorité par rapport aux candidatures externes au Groupe.

Soucieuses de l'intégration durable des jeunes et afin de renforcer les engagements pris notamment dans le cadre de l'accord Groupe relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences du 4 février 2021, les entreprises du Groupe s'engagent à examiner également avec attention les candidatures des alternants formés dans le Groupe.

Par ailleurs, les entreprises du Groupe s'engagent, dans la mesure du possible, à accorder une attention particulière aux candidatures d'anciens salariés du Groupe.

Dans cette perspective, la Direction des ressources humaines Groupe veillera à rappeler cet engagement dans le cadre de l'animation des différentes instances ressources humaines et notamment auprès du réseau en charge du recrutement et de la mobilité.

TITRE III – ORGANISATION DE LA MOBILITE INTERENTREPRISES AU SEIN DU GROUPE

Article 10 - Information sur les postes disponibles et candidature à une mobilité

Article 10.1 - Les moyens d'information sur les postes disponibles

Les entreprises du Groupe s'engagent :

- à rédiger des offres suffisamment précises (description du métier, rattachement hiérarchique, fourchette de rémunération fixe et variable, dans la mesure du possible) pour favoriser l'efficacité des échanges lors de l'entretien,
- à diffuser toutes les offres de poste à pourvoir via le site dédié à la mobilité interentreprises, nommé Mouvy, et à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour permettre aux salariés d'accéder à ce site,
- à mettre à jour les informations relatives aux postes ouverts dans Mouvy et les suspendre ou les archiver dès lors que le poste est pourvu ou annulé.

Les entreprises ont aussi la possibilité de diffuser leurs offres destinées aux cadres supérieurs et dirigeants via le site Mouvy.

La Direction des ressources humaines Groupe, qui gère le site Mouvy, s'engage à diffuser régulièrement des informations sur les métiers des entreprises du Groupe (descriptions et évolutions des métiers, témoignages de salariés...).

Article 10.2 - La candidature à une mobilité

Le salarié intéressé par une offre d'emploi proposée via l'outil Mouvy peut postuler directement. Il peut également adresser de la même manière une candidature spontanée à une entreprise.

Dans le cadre de la refonte du site Mouvy les outils mis à la disposition des salariés pour les accompagner dans leur démarche de mobilité sont renforcés :

- Un modèle de curriculum vitae, une lettre de motivation ainsi qu'un document permettant de réaliser un bilan sur son parcours professionnel sont mis à disposition. Une rubrique « Panorama des métiers » permet aux salariés de (re)découvrir les différents métiers proposés par GROUPAMA ;

Il revient au candidat à la mobilité de fournir, éventuellement avec l'aide de la fonction ressources humaines, les principaux éléments de son parcours professionnel, et notamment :

- ses formations (initiale et continue) et/ou, s'il en dispose, son passeport-formation,
- ses domaines de compétences,
- ses expériences professionnelles acquises au sein d'une ou de plusieurs entreprises du Groupe ou à l'extérieur de celui-ci ainsi que les différents emplois occupés,
- ses motivations au regard du poste envisagé,
- et, de manière générale, toute information que le salarié estime utile.

Les entreprises s'engagent à répondre à toutes les candidatures qu'elles soient retenues ou non. En tout état de cause, les entreprises s'engagent, dans un délai d'un mois à compter du recrutement réalisé sur le poste à pourvoir, à prévenir les salariés dont la candidature n'a pas été retenue que le poste est pourvu.

Par ailleurs, si le salarié, dont la candidature n'a pas été retenue, en fait la demande, l'entreprise recrutante s'engage à lui fournir des précisions complémentaires.

Article 11 - Règles de confidentialité

L'ensemble des recruteurs du Groupe s'engage à partager et à respecter les règles suivantes dans le cadre d'une démarche de mobilité :

Lorsque le candidat est en contact avec la fonction RH et/ou lorsqu'il postule via Mouvy directement :

- Le premier entretien est confidentiel pour l'entreprise recrutante. Seul le candidat peut lever la confidentialité de celui-ci.
- En préalable au deuxième entretien, il sera demandé au candidat d'informer son entreprise (hiérarchie et fonction RH) de sa démarche de candidature et de signaler à l'entreprise recrutante que l'entreprise d'origine est informée de cette démarche.

Lorsque le candidat est en contact direct avec le manager (et non avec la fonction RH), cette démarche ne peut être soumise à la confidentialité. Dès le premier entretien avec le manager le candidat doit informer son entreprise (hiérarchie et fonction RH) de sa démarche de candidature et signaler à l'entreprise recrutante que l'entreprise d'origine est informée de cette démarche.

En tout état de cause, toutes les parties concernées par la mobilité s'engagent à respecter le principe d'impartialité.

Article 12 - Frais de transport et/ou d'hébergement et/ou repas des salariés reçus en entretien

L'entreprise recrutante rembourse en tout ou partie les éventuels frais de transports et/ou d'hébergement et/ou de repas des salariés candidats qu'elle reçoit dans le cadre d'un entretien. Ce remboursement fait l'objet d'une information préalable à l'entretien du salarié par l'entreprise recrutante et est réalisé sur la base des frais réels éventuellement plafonnés, avec présentation de justificatifs et, en tout état de cause, selon les modalités en vigueur au sein de l'entreprise d'accueil.

Toutefois, la prise en charge des frais par l'entreprise d'accueil ne pourra être inférieure pour :

- l'hébergement à 100 euros par nuitée en province et à 120 euros pour la région parisienne,
- le repas à 20 euros en province et à 25 euros pour la région parisienne.

Les parties rappellent la possibilité d'avoir recours à un entretien digitalisé, réalisé à distance et conviennent de la recrudescence de la digitalisation des processus de recrutement, permettant ainsi l'optimisation de la marque employeur, le renforcement de l'attractivité de GROUPAMA auprès des talents, et ce en réinventant l'expérience collaborateur.

Les RH s'engagent à apprécier la pertinence sur le choix d'avoir recours à un entretien en physique ou un entretien à distance. Plus largement, l'ensemble des parties s'engagent à garantir l'égalité de traitement ainsi que l'égalité des chances tout au long du processus.

Article 13 - Délai de mobilité

Une fois la décision de mobilité confirmée, la prise de fonction du salarié dans son nouveau poste doit être réalisée dans les meilleurs délais, après accord entre la fonction RH recrutante, la fonction RH d'origine du candidat retenu et, le candidat. Les parties conviennent que le délai de prise de fonction doit être raisonnable.

Il est ainsi convenu qu'une fois la décision de mobilité confirmée, la prise de fonction du salarié dans son nouveau poste doit être réalisée dans les meilleurs délais et dans tous les cas, ce délai ne devra pas être supérieur à deux mois.

Il doit tenir compte des nécessités du service dans lequel le salarié se trouve, de l'urgence à pourvoir le poste d'affectation, des contraintes de remplacement et, notamment, dans le cadre d'une mobilité géographique, des éventuelles contraintes personnelles et/ou familiales du salarié.

Il sera demandé au salarié en cours de mobilité d'assurer de façon optimale la mise en œuvre de la phase de transition ou de relais nécessaire. L'ensemble des entreprises du Groupe veillera à déployer l'ensemble des

actions nécessaires pour accompagner le salarié durant cette phase de transition tout en lui permettant d'appréhender de manière optimale les différentes dimensions de son nouveau poste de travail.

Cette mobilité ne doit pas pour autant conduire le salarié à tenir deux postes simultanément dans le cadre d'un temps plein. Compte tenu de l'organisation de la phase de transition ou de relais, la charge de travail sera adaptée, le cas échéant, à la situation du salarié. A cette fin, des éléments de calendrier pourront utilement figurer dans la convention tripartite, visée à l'article 15.1 du présent accord.

Article 14 - Intégration dans l'entreprise d'accueil

Parcours d'intégration

Les mobilités interentreprises ne font pas l'objet de période d'essai, période probatoire ou période de repentance.

Les entreprises ayant mis en place un parcours d'intégration pour les nouveaux salariés s'engagent à intégrer dans ce parcours les salariés issus d'une mobilité.

Ce parcours permet d'appréhender rapidement les éléments indispensables à la connaissance globale de l'entreprise et est utile même pour un salarié ayant déjà une ancienneté dans le Groupe.

Ce parcours peut également comprendre :

- un entretien de suivi d'intégration entre le salarié et la Direction des Ressources Humaines dans les trois mois suivant son arrivée,
- la désignation par l'entreprise d'un salarié référent volontaire chargé de faciliter l'intégration au sein de l'entreprise.

Les modalités d'application et de mise en œuvre du parcours d'intégration sont déterminées par chaque entreprise.

Indépendamment de l'existence d'un parcours d'intégration, les salariés issus d'une mobilité bénéficient, à leur demande, d'un entretien de suivi d'intégration avec un représentant de la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise dans les trois mois suivant son arrivée.

Période d'adaptation et bilan d'intégration

L'entreprise d'accueil s'engage à tout mettre en œuvre pour faciliter l'intégration et la prise de fonction du salarié dans les meilleures conditions possibles.

Une période d'adaptation du salarié à son nouveau poste de travail permettra d'accompagner cette prise de fonction. Celle-ci pourra inclure, le cas échéant, une ou plusieurs action (s) de formation.

Au terme de cette période, qui ne peut être supérieure à six mois suivant la prise de fonction du salarié, un bilan d'intégration peut être réalisé entre ce dernier et le manager et/ou un représentant de la fonction ressources humaines.

Ce bilan, à l'initiative de l'entreprise ou du salarié, a pour objet d'échanger sur les mesures d'accompagnement matériel et/ou professionnel convenues dans le cadre de la mobilité et, le cas échéant, d'adapter la mise en application de celles-ci en fonction du résultat de l'intégration.

Afin d'assurer une continuité dans le suivi de carrière du salarié, la fonction ressources humaines de l'entreprise d'origine s'engage à transmettre à l'entreprise recrutante le dossier professionnel de ce dernier.

TITRE IV - GESTION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET DES DROITS AFFERENTS

Chaque situation de mobilité étant unique, les entreprises s'efforceront de prendre en compte les problématiques individuelles de chaque salarié et de leur apporter toute l'aide nécessaire afin que leur mobilité se réalise dans les meilleures conditions.

Article 15 - Contrat de travail

Le candidat recruté adopte le dispositif conventionnel de l'entreprise d'accueil et un nouveau contrat de travail est conclu.

Article 15.1 - Convention tripartite

Une convention tripartite est rédigée dans les meilleurs délais entre le salarié, l'entreprise d'origine et l'entreprise d'accueil, avec pour principal objet :

- de confirmer l'embauche du salarié par l'entreprise d'accueil avec laquelle sera établi un nouveau contrat de travail à durée indéterminée,
- de garantir au salarié le maintien de l'ancienneté qu'il a acquise dans le Groupe pour l'ensemble des droits et avantages liés à celle-ci au sein de l'entreprise recrutante,
- d'acter la rupture d'un commun accord, sans lettre de démission, du contrat de travail conclu par le salarié avec son entreprise d'origine.

Un modèle de convention tripartite type mis à jour figure en annexe III du présent accord. Celui-ci pourra évoluer en fonction de la situation particulière du salarié en mobilité. Il est précisé que cette convention tripartite ne peut être modifiée dans un sens moins favorable pour le salarié.

Article 15.2 – Compte Personnel de Formation (CPF)

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale prévoit la suppression du DIF et le remplace, à partir du 1er janvier 2015, par le Compte Personnel de Formation (CPF)¹.

La loi du 5 septembre 2018 est venue modifier les règles relatives au Compte Personnel de Formation, avec l'objectif de simplifier le dispositif et d'informer davantage le salarié de son existence pour renforcer son autonomie et sa liberté d'action.

Ainsi, le Compte Personnel de Formation est un outil majeur de formation individuelle mobilisable par le salarié. Les principes et conditions de mise en œuvre du Compte Personnel de Formation par les salariés sont précisés aux articles L.6323-1 et suivants du Code du travail.

Les parties rappellent que le départ en formation du salarié dans le cadre du Compte Personnel de Formation (lorsque les formations sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail) est soumis à une autorisation d'absence préalable de l'employeur.

Le Compte Personnel de Formation étant attaché au salarié, celui-ci le suit tout au long de sa carrière, quel que soit son parcours, notamment dans le cadre de la mobilité interentreprises. Le salarié conserve son droit tout au long de sa vie professionnelle, quel que soit son parcours

¹ A titre informatif, il est rappelé que si le salarié souhaitait utiliser les crédits collectés au titre du DIF avant 2015, il devait impérativement les intégrer au CPF avant le 30 juin 2021. A défaut de saisie avant le 30 juin 2021, les heures non consommées au titre du DIF antérieures à 2015 et non enregistrées sur le CPF sont perdues.

Article 15.3 - Congés et RTT

Dans le cadre de la convention tripartite, il conviendra de préciser si les congés payés acquis par le candidat sont transférés dans l'entreprise recrutante ou payés par l'entreprise d'origine, au choix du salarié.

En tout état de cause, les jours RTT non pris sont payés lors du départ de l'entreprise d'origine.

Article 15.4 - Compte Épargne Temps (CET)

Les jours placés au CET sont transférés vers l'entreprise d'accueil si cette dernière a un dispositif CET le permettant.

Dans le cas où l'entreprise d'accueil ne dispose pas de dispositif CET, ou que le salarié n'en souhaite pas le transfert, les jours placés au CET lui seront payés par l'entreprise d'origine. Ces modalités seront précisées dans la convention tripartite.

Article 15.5 - Épargne salariale

Les modalités de regroupement ou d'affectation des avoirs inscrits au Plan d'Épargne Entreprise (PEE) et au Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif Interentreprises (PERCOL-I) du salarié faisant l'objet d'une mobilité seront précisées dans la convention tripartite qui sera établie entre l'entreprise d'accueil, l'entreprise d'origine et le salarié, dont les termes seront communiqués à Groupama Epargne Salariale pour mise en œuvre. Par ailleurs, l'entreprise recrutante fournira au salarié l'ensemble des documents d'informations ainsi que les accords reprenant les dispositions conventionnelles sur le PEE et le PERCOL-I, dès confirmation de la mobilité, en amont de son arrivée dans l'entreprise. Ces aspects seront précisés dans le « guide mobilité ».

La gamme des Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE) applicable à l'ensemble des entreprises du Groupe étant la même, il sera proposé au salarié, dans la convention tripartite, de regrouper ses avoirs dans un compte unique sous le nom de son nouvel employeur.

Article 15.6 – Modalités de versement de la part variable

Pour les salariés percevant une part variable, il est convenu que l'entreprise d'origine et d'accueil verseront au prorata temporis la part due au salarié, selon les règles en vigueur dans chaque entreprise.

Une clause fixant les modalités de versement est prévue dans le modèle de convention tripartite type annexé au présent accord (annexe III).

TITRE V - LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE INTERENTREPRISES AU SEIN DU GROUPE

Le salarié s'inscrivant dans une démarche de mobilité interentreprises sera informé des mesures d'accompagnements prévues au présent Titre dès confirmation de la mobilité, en amont de son arrivée dans l'entreprise.

Article 16 - Les conditions matérielles liées à une mobilité

Les mesures ci-dessous s'appliquent dès lors que la mobilité interentreprises entraîne un changement de bassin d'emploi ou de lieu de résidence principale liée au changement de lieu de travail impliquant un accroissement du trajet domicile/travail de l'ancien logement au nouveau lieu de travail de plus de 2 heures par jour aller/retour.

Toutefois, les mobilités au sein du bassin parisien entraînant un allongement très conséquent du trajet domicile/travail seront examinées au cas par cas.

Article 16.1 - Voyage de reconnaissance

La prise en charge des frais de transport et/ou d'hébergement et/ou de repas engagés par le salarié et sa famille pour la réalisation du voyage de reconnaissance sera assurée par l'entreprise recrutante selon les modalités en vigueur au sein de celle-ci.

Ce remboursement, convenu préalablement, est réalisé sur la base de frais réels éventuellement plafonnés avec présentation de justificatifs et, en tout état de cause, selon les modalités en vigueur au sein de l'entreprise.

Toutefois, la prise en charge des frais par l'entreprise d'accueil ne pourra être inférieure pour :

- l'hébergement à 100 euros par nuitée en province et à 120 euros pour la région parisienne (base chambre simple),
- le repas à 20 euros par personne en province et à 25 euros par personne pour la région parisienne.

Le cas échéant, l'entreprise recrutante et le salarié pourront convenir, au préalable, d'une avance sur frais.

Article 16.2 - Changement de résidence principale

Les entreprises proposeront la prestation d'un organisme extérieur pour accompagner le salarié dans :

- la recherche d'un nouveau logement et l'arbitrage des choix de gestion de son patrimoine « résidence principale »,
- toutes les démarches administratives liées au changement de résidence (état des lieux, abonnement EDF/GDF, inscriptions diverses, formalités administratives, fiscales, bancaires...),
- les démarches d'intégration liées au nouveau cadre de vie (scolarité des enfants, accueil associatif...).

L'entreprise recrutante s'engage, dans le cas où le salarié sollicite l'attribution d'Action Logement, à l'informer et à l'accompagner dans la constitution de son dossier.

Dans le cas où l'entreprise recrutante est propriétaire d'un parc immobilier locatif ouvert aux salariés, celle-ci s'engage à informer le salarié en mobilité des possibilités de location. A la demande de ce dernier, elle s'engage à lui proposer tout logement vacant de son parc correspondant aux souhaits exprimés et à sa situation.

Article 16.3 – Déménagement

L'entreprise recrutante s'engage à prendre en charge, en tout ou partie, certains frais liés au déménagement. Seront, ainsi pris en charge :

- les frais réels de déménagement sur présentation de deux devis,
- les frais de transport de la famille,

Cette prise en charge, convenue au préalable, est réalisée sur présentation de justificatifs et, en tout état de cause, selon les modalités en vigueur au sein de l'entreprise.

Article 16.4 - Emploi du conjoint

Un accompagnement de la mutation professionnelle du conjoint² pourra être organisé au moyen du financement d'un consultant spécialisé, en fonction du profil professionnel du conjoint, et selon les modalités définies avec l'entreprise recrutante.

Le consultant sera proposé par l'entreprise recrutante laquelle s'engage au financement de sept heures de prestation, au minimum.

² marié(e), pacsé (e) ou en union libre (sur présentation d'un justificatif)

Lorsque le conjoint est un salarié du Groupe, l'entreprise recrutante s'engage, en outre, à examiner les possibilités d'emploi de celui-ci au sein de son organisation au regard des compétences de ce dernier comme des postes éventuellement à pourvoir.

Article 16.5 - Prise en charge des frais de double résidence ou prise en charge des frais d'hébergement temporaire

Dans le cas de figure où la date de prise des nouvelles fonctions du salarié ne coïnciderait pas avec la date de son déménagement, l'entreprise recrutante pourra prendre en charge ses déplacements et ses frais d'hébergement temporaire (résidence locative, hôtel, repas...).

Cette prise en charge, convenue au préalable, est réalisée sur présentation de justificatifs et, en tout état de cause, selon les modalités en vigueur au sein de l'entreprise, lesquelles doivent préciser notamment la durée de cette prise en charge ainsi que l'assujettissement social et fiscal des éventuels loyers.

Article 16.6 - Avance sur salaire

L'entreprise recrutante s'engage à examiner et à accorder, dans le respect du cadre fixé par la loi, toute demande d'avance sur salaire émanant du salarié en mobilité, notamment lorsque la demande vise à faciliter l'accès à un logement.

Article 17 – La mobilité des salariés handicapés

Les salariés handicapés ou ayant un conjoint ou un enfant handicapé bénéficiaire, s'ils le souhaitent, lors des différentes étapes de la mobilité, d'un accompagnement personnalisé avec l'appui des correspondants Diversité des entreprises d'origine et d'accueil.

Les correspondants Diversité pourront échanger afin d'organiser dans les meilleures conditions la prise de fonction du salarié et notamment procéder, le cas échéant, aux aménagements du poste de travail qui seraient nécessaires.

Article 18 - Le détachement temporaire et le dispositif de National Staffing

Le détachement temporaire peut être, dans certains cas, une étape préalable à la mobilité.

Il consiste à affecter, de manière temporaire, un salarié dans une autre entreprise sans rompre le contrat de travail initial (mise à disposition de personnel à but non lucratif). Un avenant est rédigé, fixant les conditions du détachement (durée, lieu de travail du détachement...) pour le salarié et une convention de détachement est passée entre les deux entreprises concernées.

Si le détachement s'opère en dehors du bassin d'emploi du salarié, l'entreprise d'accueil s'engage à proposer des mesures visant à faciliter sa mission (prise en charge des frais d'hébergement en résidence locative ou hôtel, et/ou aux frais de transport...) dans les conditions visées à l'article 16.

Le dispositif de National Staffing permet aux salariés du Groupe de participer à une expérience enrichissante dans le cadre de leur parcours professionnel : partir en mission pour une durée de 3 mois à 18 mois dans une entreprise du Groupe en France ou à l'international. Enrichir ses compétences, apporter son expertise, partager les bonnes pratiques et améliorer sa vision du Groupe : autant de leviers qui participent au développement professionnel de chacun.

A cette occasion, les parties précisent l'importance d'organiser le retour du salarié suite à une mission de National/International Staffing en prévoyant notamment un temps d'échange et de partage autour de cette expérience avec la ligne hiérarchique et/ou la DRH de l'entreprise.

Article 19 - La mobilité internationale

Les mesures d'accompagnement de la mobilité internationale sont différentes et adaptées en fonction des spécificités du pays d'accueil et du type de missions (expatriation, détachement, Staffing ou affectation de courte durée, contrat local...).

Le présent article vise les salariés d'entreprises françaises du Groupe qui effectuent une mobilité vers une filiale implantée en dehors du territoire Français, ainsi que les salariés de ces dernières qui réalisent une mobilité vers une entreprise implantée sur le territoire Français.

Les modalités de la mobilité internationale sont convenues avec le salarié par écrit (avenant, contrat d'expatriation), incluant, le cas échéant, les conditions de prise en charge de frais y afférents.

TITRE VI - DISPOSITIFS DE MESURE ET DE SUIVI DE L'ACCORD

Article 20 - Dispositif de mesure

La mise en place d'indicateurs permettra aux entreprises de mesurer le développement de la mobilité interentreprises au sein du Groupe.

La liste des indicateurs relatifs à la mobilité interentreprises, figurant en annexe I au présent accord, donne lieu à un bilan de la mobilité interentreprises au sein du Groupe.

Ce bilan est présenté annuellement à la Commission de suivi de l'accord ainsi qu'au Comité de Groupe.

Article 21 - Commission de suivi

Il revient aux organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe de désigner chacune quatre représentants qui siègeront à la Commission de suivi de l'accord.

La Commission de suivi se tient une fois par an, dans la perspective de la présentation du bilan mobilité au Comité de groupe.

A cette occasion, sont exposées, par la Direction des ressources humaines Groupe aux représentants des organisations syndicales, l'évolution de la mobilité au sein du Groupe à partir du suivi des indicateurs visés à l'article 20, ainsi que les actions menées en application de l'accord et les bonnes pratiques recensées dans le Groupe.

Dans ce cadre, est également examinée la nécessité d'actualiser les montants de prise en charge des frais évoqués dans le présent accord. Le cas échéant, un avenant, au présent accord, formalisera les montants actualisés. Ces derniers seront transmis aux entreprises du Groupe.

Ce bilan est ensuite communiqué aux entreprises en vue d'une présentation aux membres du Comité Social et Economique.

Le secrétaire du Comité de Groupe participe en tant que membre observateur à la Commission de suivi.

TITRE VII - DISPOSITIONS FINALES

Article 22 - Durée et entrée en vigueur de l'accord Mobilité

Le présent accord de niveau Groupe est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des services compétents.

Article 23 - Réexamen de l'accord

Les parties conviennent que dans le cadre du prochain réexamen de l'accord, la Commission de dialogue social Groupe se réunira dans 3 ans, 3 mois avant la date anniversaire d'entrée en vigueur du présent accord afin de procéder à une évaluation des conditions de la mise en œuvre de l'accord et du présent accord, à partir notamment du dernier bilan présenté devant la Commission de suivi et le Comité de Groupe.

Ainsi, il pourra être complété ou modifié par voie d'avenant, si cela s'avérait nécessaire, notamment au regard des évolutions législatives et réglementaires.

Article 24 – Dénonciation

Le présent accord pourra faire l'objet d'une dénonciation globale par l'une ou l'autre des parties signataires.

Cette dénonciation interviendra en application des dispositions légales applicables, sous réserve du respect d'un délai de préavis de trois mois.

Article 25 - Formalités de dépôt

En application de l'article L.2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié, après signature de la direction et d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, par la direction à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Puis, conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé par les soins de la Direction sur la plateforme « TéléAccords » mise en ligne par le Ministère du travail, et un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

ANNEXES

ANNEXE I – PERIMETRE D'APPLICATION DE L'ACCORD RELATIF A LA MOBILITE INTERENTREPRISES AU SEIN DE GROUPAMA

18/03/2021

SOCIETE	ACTIVITE	
HOLDINGS		
Groupama Assurances Mutuelles	Responsabilité du pilotage des activités opérationnelles du Groupe, de la réassurance des Caisses régionales, de l'optimisation des protections de réassurance du Groupe et de ses principales filiales, et enfin du développement et du pilotage des filiales.	
Groupama Holding Filiales et Participations	Prise de participation dans des entreprises industrielles, commerciales ou de services et des sociétés d'assurances et de capitalisation	
CAISSES REGIONALES		
Groupama Méditerranée	Assureur généraliste proposant toute la gamme des produits d'assurances dommages, assurance de personnes, épargne-vie et banque.	
Groupama Antilles-Guyane		
Groupama Centre Atlantique		
Groupama Centre Manche		
Groupama Grand Est		
Groupama Loire Bretagne		
Groupama Nord Est		
Groupama d'OC		
Groupama Océan Indien		
Groupama Paris Val de Loire		
Groupama Rhône Alpes Auvergne		
Groupama Forêts Assurances (Misso)		Assureur spécialisé dans l'assurance des forêts – production, de bois d'œuvre et d'industrie – de pins maritimes, contre le risque incendie.
CENTRES INFORMATIQUES		
Groupama Supports et Services (G2S)	Faciliter l'activité économique de ses membres, améliorer ou accroître les résultats de cette activité par la mise en commun et l'optimisation des activités informatiques, logistiques et achats	
POLE ASSURANCES ET SERVICES FRANCE		
Sociétés d'assurances		
Groupama Gan Vie	Assureur généraliste proposant toute la gamme des produits d'assurance de dommages, d'assurance de la personne et d'épargne.	
Gan Assurances		
Gan Patrimoine		
Caisse fraternelle d'épargne	Intermédiaire d'assurance Opérations d'épargne.	

Accord du XX XX 2021 relatif à la Mobilité Interentreprises au sein du Groupe Groupama

Caisse fraternelle Vie	Assurances sur la vie.
Gan Prévoyance	Intermédiaire d'assurance
Assu Vie	Opérations d'assurance et de réassurance comportant des engagements dont l'exécution dépend de la durée de la vie humaine.
AMALINE ASSURANCES	Courtage d'assurance et de réassurance et toute autre activité d'intermédiation d'assurance et de réassurance ; toutes opérations de gestion de polices d'assurances
Groupama Assurances des Risques d'Exploitation « GARE »	Intermédiaire en assurance et en réassurance, dont notamment le courtage.
Mutuaide Assistance	Société d'assurances
CIGAC (Centre Interrégional de Gestion d'Assurances Collectives)	Toutes activités relevant du courtage d'assurances, toutes prestations de conseil en matière d'assurances
SDGAC (Société pour le Développement de la Gestion d'Assurance et du Courtage)	Courtage d'assurance et de réassurance et toute autre activité d'intermédiation d'assurance et de réassurance ; toutes opérations de gestion de polices d'assurances
Société Française de Protection Juridique	Société spécialisée en protection juridique.
Sociétés de services	
Centaure Centre Atlantique	Formation à la conduite automobile à destination des entreprises et des particuliers
Centaure Bretagne	
Centaure Grand-Est	
Centaure Midi-Pyrénées	
Centaure Normandie	
Centaure Nord Pas de Calais	
Centaure Provence Méditerranée	
Centaure Rhône Alpes	
Centaure Ile de France	
Cofintex 6	Télesurveillance des biens.
FMB	Réparation en nature des dommages après sinistres dégâts des eaux, bris de glace et incendie. Evaluation à distance de dommages et de travaux.
Groupama Assurance Crédit & Caution	Assureur spécialisé en assurance-crédit et caution.
GIPREC SARL	Recouvrement de créances, conseil pour affaires et gestion.
Capsauto	Toutes formes d'interventions et notamment la mise en relation de compagnies d'assurances et de réparateurs automobiles. Toutes prestations de services au bénéfice de sociétés d'assurances et de leurs clients dans des domaines liés à l'automobile, et au bénéfice de réparateurs automobiles.
Mutuaide Services	Prestations de services.
Société pour le développement des services à la personne (SDSAP)	Plates-formes de services à la personne.
Société pour le Développement de la Téléassistance à la personne (SDTAP)	Fourniture de services à la personne et de téléassistance à la personne.
Société de participation du Sud Est (SPSE)	Gestion d'actifs mobiliers et immobiliers
Société de prévention et l'amélioration des risques d'assurances (SPARA)	Prévention et sécurité des personnes et des biens
JURITRAVAIL ³	Edition, diffusion et information par internet de documentation dans les domaines économique, social, fiscal, administratif, juridique et financier
POLE FINANCIER	
Sociétés de gestion de fonds	

³ Acquis le 8 janvier 2021 par GHFP

Accord du XX XX 2021 relatif à la Mobilité Interentreprises au sein du Groupe Groupama

Groupama Asset Management	Gestion de valeurs mobilières.
Groupama Gan REIM	Gestion de véhicules immobiliers (FIA...)
Sociétés financières	
Cofintex 17	Détention de la participation au capital de la Compagnie Financière d'Orange Banque
Cofintex 2	Détention de Groupama Asset Management et de Groupama Immobilier
Groupama Energies Renouvelables (ex Cofintex 23)	L'acquisition, la détention, la cession, l'échange, l'apport de titres de participations sous forme d'actions, de parts ou d'obligations. Toutes opérations relatives à la gestion de ces participations sous quelque forme que ce soit.
COFINTEX 24	L'acquisition, la détention, la cession, l'échange, l'apport de titres de participations sous forme d'actions, de parts ou d'obligations. Toutes opérations relatives à la gestion de ces participations sous quelque forme que ce soit.
Groupama Private Equity Invest (ex COFINTEX 29)	La souscription, l'acquisition, la gestion et la cession, par tous moyens, d'instruments financiers français ou étrangers, de droit sociaux, de droits représentatifs d'un placement financier et d'autres droits financiers notamment dans le domaine du private equity..
Groupama Infrastructure Invest (ex COFINTEX 30) ²	La souscription, l'acquisition, la gestion et la cession, par tous moyens, d'instruments financiers français ou étrangers, de droit sociaux, de droits représentatifs d'un placement financier et d'autres droits financiers notamment dans le domaine de l'infrastructure.
COFINTEX 31	L'acquisition, la détention, la cession, l'échange, l'apport de titres de participations sous forme d'actions, de parts ou d'obligations. Toutes opérations relatives à la gestion de ces participations sous quelque forme que ce soit.
Groupama Epargne Salariale	Gestion administrative et développement de l'épargne salariale.
Groupama Investissements	Prise de participation dans des entreprises industrielles, commerciales ou de service et des sociétés d'assurances et de capitalisation, gestion et contrôle desdites sociétés, exercice direct d'activités financières, commerciales, industrielles ou de services.
SCEPAR	Prises de participation dans toutes sociétés et entreprises financières, commerciales, industrielles et mobilières.
Sociétés immobilières (hors SCI)	
Groupama Immobilier	Gestion d'actifs immobiliers (administrateur de biens) – Transactions sur immeubles et fonds de commerce.
Compagnie Foncière Parisienne	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
Groupama Campus	Prise à bail de locaux de bureaux pour les louer à ses associés : réalisation de tous travaux d'aménagement desdits locaux en vue de leur location à ses associés
Ixellor	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
COFINTEX 32 (SASU)	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier
150 Champs-Élysées So Luxury Hotel (SAS) (ex - COFINTEX 22)	La création ou l'acquisition et la détention de tous fonds de commerce d'hôtels - en particulier situés à Paris 8ème 150 avenue des Champs-Élysées, l'exploitation par tous moyens, la prise à bail de tous immeubles bâtis ou non bâtis, la participation directe ou indirecte, dans toutes opérations financières, immobilières ou mobilières, ou entreprises commerciales ou industrielles pouvant se rattacher à l'objet social-
Sociétés immobilières (SCI)	
SCI 1 BIS AVENUE FOCH	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI 3 ROSSINI	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI 9 MALESHERBES	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI 12 VICTOIRE	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI 16 MESSINE	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI 38 LE PELETIER	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI 44 THEATRE	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI 79 CHAMPS ELYSEES	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI 97 VICTOR HUGO	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI 99 MALESHERBES	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI 102 MALESHERBES	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.

Accord du XX XX 2021 relatif à la Mobilité Interentreprises au sein du Groupe Groupama

SCI 150 RENNES	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI 261 RASPAIL	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
Groupama Gan Paris So Prime (ex.COFINTEX 21)	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI GROUPAMA LES FRERES LUMIERE	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI UNI-ANGES	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI VICTOR HUGO VILLIERS	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
Gan Foncier	Constitution et gestion d'un patrimoine composé exclusivement d'immeubles, de droits réels immobiliers ou de valeurs émises en représentation de tels droits.
Gan Investissement Foncier	Support des contrats ACAVI
Gan Foncier II	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
Société Forestière Groupama	Constitution et gestion d'un patrimoine forestier
FORDEV	Groupement forestier : constitution et gestion d'un patrimoine forestier
COFINTEX 18	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI THE LINK LA DEFENSE	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
COFINTEX 20	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
COFINTEX 26	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
COFINTEX 27	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
COFINTEX 33	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
COFINTEX 34	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
GROUPEMENTS	
GIE Groupama TPG	Négocier, conclure et payer les conventions de tiers payant avec des professionnels de la santé.
GIE Sévéane	Mise en œuvre de services de réseaux d'assurance santé dans les domaines optique et dentaire, audioprothèse
GIE Immeubles & Services	Faciliter la gestion des activités de gardiennage, de surveillance et d'entretien d'immeubles propriétés des membres du groupement
POLE INTERNATIONAL	
Gan Outre Mer IARD	Assureur généraliste proposant toute la gamme des produits d'assurance dommages et santé.

ANNEXE II – LISTE DES INDICATEURS RELATIFS A L'ACCORD MOBILITE INTERENTREPRISES
AU SEIN DE GROUPAMA

Données chiffrées relatives aux mobilités interentreprises, par entreprise, au sein du Groupe sur un exercice :

- Répartition par âge (moyenne et répartition par tranches)
- Répartition par ancienneté (moyenne et répartition par tranches)
- Répartition par sexe
- Répartition par taux d'activité
- Répartition par famille emploi groupe
- Répartition par statut (cadre, non cadre)
- Répartition par classe (2 à 7)
- Répartition des salariés administratifs et commerciaux
- Ventilation par activités

A partir des outils dédiés, en tout ou partie, à la mobilité interentreprises du groupe :

- Nombre de salariés ayant créé leur fiche candidat
- Nombre de salariés ayant déposé une candidature
- Nombre d'offres CDI diffusées :
 - o Répartition des offres par familles de métiers
 - o Répartition des offres par entreprise et par effectif
- Nombre d'offres CDD diffusées
- Nombre de mobilité intra-entreprise par entreprise et par effectif

ANNEXE III – MODELE DE CONVENTION TRIPARTITE TYPE

Entre

Nom de l'entreprise (*nom de l'entreprise d'origine*)

Adresse :

N° SIRET :

Représenté (e) par, _____, Directeur des Ressources Humaines de (*nom de l'entreprise d'origine*),

et

Nom de l'entreprise (*nom de l'entreprise d'accueil*)

Adresse :

N° SIRET :

Représenté (e) par, _____, Directeur des Ressources Humaines de (*nom de l'entreprise d'accueil*),

et

Monsieur/Madame _____

Adresse :

N° Sécurité Sociale :

Article 1^{er}

La présente convention tripartite est conclue dans le cadre de l'accord relatif à la mobilité interentreprises du XX XX 2021 régissant les dispositions des mobilités volontaires entre les entreprises du Groupe.

Article 2

A compter du _____ (*date de départ*), Monsieur/Madame _____, jusqu'alors employé(e) par _____ (*nom de l'entreprise d'origine*) en qualité de « _____ », est engagé (e) dans le cadre d'une mobilité volontaire Groupe par _____ (*nom de l'entreprise d'accueil*) avec lequel est conclu, concomitamment à la signature de la présente convention, un nouveau contrat de travail à durée indéterminée, lui conférant les fonctions de « _____ ».

Article 3

Il est convenu qu'à l'occasion de cette mobilité, _____ (*nom de l'entreprise d'accueil*) maintient à Monsieur/Madame _____ l'ancienneté qu'il/elle a acquis(e) au sein des entreprises du Groupe depuis le _____ (*date d'entrée dans le groupe*) pour l'ensemble des droits et avantages liés à celle-ci.

Article 4 (uniquement pour les salariés ayant une part variable)

Clause à adapter en fonction des spécificités

En cas du versement d'une partie variable, il est convenu les modalités suivantes :

- (nom de l'entreprise d'origine) versera au titre de [...] un montant de (montant) euros brut, au plus tard le (date)
- (nom de l'entreprise d'accueil) versera au titre de [...] un montant de (montant) euros brut, au plus tard le (date)

Article 5

Les droits à congés payés de Monsieur/Madame _____, non utilisés à la date de la présente convention, seront transférés à _____ (nom de l'entreprise d'accueil).

Il est convenu que le remboursement correspondant aux congés transférés est exclu de la base d'imposition à la TVA de _____ par application de l'article 267-II-2 du Code Général des Impôts.

Article 6

Les jours placés au Compte Epargne Temps (CET) de Monsieur/Madame, au sein de _____ (nom de l'entreprise d'origine) sont :

- transférés au sein du CET de _____ (nom de l'entreprise d'accueil).

ou

- sont réglés par _____ (nom de l'entreprise d'origine) pour un montant de _____ euros.

Article 7

Monsieur/Madame _____ a souscrit au PEE de _____ (nom de l'entreprise d'origine)

Les FCPE étant identiques entre le PEE de (entreprise d'origine) et le PEE de (entreprise d'accueil), le rattachement des avoirs de Monsieur/Madame _____ au PEE de _____ (nom de l'entreprise d'accueil) sera organisé par cette dernière qui en informera Groupama Epargne Salariale.

Article 8

Monsieur/Madame _____ a souscrit au PERCOL-I Groupe sous le nom de _____ (nom de l'entreprise d'origine)

Le PERCOL-I étant un dispositif Groupe et les FCPE étant identiques à tous les comptes PERCOL-I des employeurs du Groupe, le rattachement des avoirs de Monsieur/Madame _____ sera affecté sous le nom de _____ (nom de l'entreprise d'accueil) et sera organisé par cette dernière qui en informera Groupama Epargne Salariale

Concernant les articles 7 & 8

Après mobilité effective, en raison du rattachement des comptes PEE et/ou PERCOL-I sous le nom du nouvel employeur (nom de l'entreprise d'accueil), les versements - qu'il s'agisse d'intéressement, de participation ou de versement volontaire- se verront appliquer les accords de (nom de l'entreprise d'accueil), notamment les dispositions relatives à l'abondement.

Article 9

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale prévoit la suppression du DIF et le remplace, à partir du 1er janvier 2015, par le Compte Personnel de Formation (CPF).

La loi du 5 septembre 2018 est venue modifier les règles relatives au Compte Personnel de Formation, avec l'objectif de simplifier le dispositif et d'informer davantage le salarié de son existence pour renforcer son autonomie et sa liberté d'action.

Les parties rappellent que le départ en formation du salarié dans le cadre du Compte Personnel de Formation (lorsque les formations sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail) est soumis à une autorisation d'absence préalable de l'employeur.

Le Compte Personnel de Formation étant attaché au salarié, celui-ci le suit tout au long de sa carrière, quel que soit son parcours, notamment dans le cadre de la mobilité interentreprises. Le salarié conserve son droit tout au long de sa vie professionnelle, quel que soit son parcours.

Article 10

Dans le cadre de l'exécution de la présente convention, (nom de l'entreprise d'accueil) est susceptible de recueillir et traiter les données à caractère personnel vous concernant, dans les conditions et limites prévues par la réglementation en vigueur.

Vos données personnelles sont destinées à un usage professionnel et ont notamment pour finalité la gestion administrative, la mise à disposition de dotations en matière d'activités sociales et culturelles, l'organisation du travail, la gestion de la paie, des carrières et de la mobilité, la formation.

Ces données à caractère personnel pourront faire l'objet d'un traitement automatisé ou non selon les modalités de la notice d'information individuelle relative à la protection de vos données personnelles disponible sur le site Intranet de (nom de l'entreprise d'accueil).

Vous pouvez exercer vos droits, accès, rectification, opposition, effacement, limitation et portabilité, en vous adressant au : Délégué à la Protection des Données via messagerie électronique à contactdpo@@groupama.com et (contact DPO de l'entreprise d'accueil).

Article 11

Le contrat de travail, précédemment conclu entre Monsieur/Madame _____, et _____ (*nom de l'entreprise d'origine*), est rompu d'un commun accord entre les parties à effet du _____ au soir.

Fait en trois exemplaires, à _____ Le _____.

Le (la) salarié (e)

(*nom de l'entreprise d'origine*)

(*nom de l'entreprise d'accueil*)