ACCORD

MOBILITE

ARCELORMITTAL

EN FRANCE

[Préambule 4](#_Toc496190752)

[TITRE I - LA MOBILITE AU SEIN DU GROUPE EN FRANCE 5](#_Toc496190753)

[Article 1 – Les principes généraux 5](#_Toc496190754)

[Article 2 – Les acteurs de la mobilité 5](#_Toc496190755)

[Article 3 – L’information des salariés sur les offres d’emploi disponibles 5](#_Toc496190756)

[*Section 1 – Le processus mobilité* 6](#_Toc496190757)

[Chapitre 1 – La préparation a la mobilite 6](#_Toc496190758)

[Article 4 – Le projet professionnel 6](#_Toc496190759)

[Article 5 – La proposition 6](#_Toc496190760)

[Chapitre 2 – La période probatoire 6](#_Toc496190761)

[Article 6 – La rémunération 7](#_Toc496190762)

[Article 7 – La restauration durant le temps de travail 7](#_Toc496190763)

[Article 8 – Les déplacements 7](#_Toc496190764)

[Article 9 – Le retour au domicile 7](#_Toc496190765)

[Article 10 - L’hébergement & la restauration 7](#_Toc496190766)

[Article 11 - L’indemnité forfaitaire de logement temporaire 8](#_Toc496190767)

[Chapitre 3 –La mise en œuvre de la mobilite 8](#_Toc496190768)

[Article 12 – La mobilité temporaire 8](#_Toc496190769)

[*12–1 L’indemnité forfaitaire de logement temporaire* 8](#_Toc496190770)

[*12–2 L’indemnité d’installation* 8](#_Toc496190771)

[Article 13 – La mutation ou mobilité définitive 9](#_Toc496190772)

[*13–1 L ‘ancienneté & la classification* 9](#_Toc496190773)

[*13-2 La rémunération* 9](#_Toc496190774)

[Chapitre 4 – L’évaluation de la mobilité 9](#_Toc496190775)

[*section 2 – Les outils de la mobilité* 9](#_Toc496190776)

[Article 14– La formation d’adaptation 9](#_Toc496190777)

[Article 15– Le bilan de réorientation 10](#_Toc496190778)

[*section 3 – Les aides à la mobilité géographique* 10](#_Toc496190779)

[Article 16 – Principes généraux 10](#_Toc496190780)

[Article 17– La recherche de logement 10](#_Toc496190781)

[Article 18– Le délai transfert famille 11](#_Toc496190782)

[Article 19 - L’indemnité forfaitaire de logement temporaire 11](#_Toc496190783)

[Article 20 - L’autorisation d’absence rémunérée 11](#_Toc496190784)

[Article 21– Le déménagement et les frais 11](#_Toc496190785)

[Article 22 - L’indemnité d’installation 11](#_Toc496190786)

[Article 23 - L’indemnité compensatrice de loyer 12](#_Toc496190787)

[Article 24 - L’acquisition d’un nouveau logement 12](#_Toc496190788)

[Article 25 – La recherche d’emploi du conjoint 12](#_Toc496190789)

[Article 26 – La scolarité 13](#_Toc496190790)

[Article 27 – La promotion de la mobilité dans les bassins « sous tension » 13](#_Toc496190791)

[TITRE II – LES CLAUSES JURIDIQUES ET ADMINISTRATIVES 14](#_Toc496190792)

[Article 28 – Le champ d’application 14](#_Toc496190793)

[Article 29– L’entrée en vigueur et durée de l’accord 14](#_Toc496190794)

[Article 30 – La contestation 14](#_Toc496190795)

[Article 31 – La révision 14](#_Toc496190796)

[Article 32– La commission d’application et de suivi 14](#_Toc496190797)

[Article 33 – Le dépôt de l’accord 15](#_Toc496190798)

# ANNEXES

Entre,

D’une part,

La société ArcelorMittal France représentée par xxxx agissant pour le compte des sociétés figurant à l’annexe 1 du présent accord,

Et d’autre part,

Les Organisations Syndicales représentatives dont les représentants ont été dûment mandatés par les Fédérations Nationales de la Métallurgie,

CFDT,

CFE-CGC,

CGT,

FO,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit à la suite de négociations qui se sont tenues à Paris les 12 septembre et 26 septembre 2017 :

#

# Préambule

ArcelorMittal est le numéro un mondial de la production sidérurgique, avec une empreinte industrielle dans 19 pays et une présence dans 60 pays. Le groupe est le premier fournisseur d’acier de qualité pour de grands secteurs d’activité tels que l’automobile, le bâtiment, l’énergie et l’emballage.

En France, ArcelorMittal emploie plus de 16 000 personnes au 31 décembre 2016, réparties sur ses 40 sites de production, ses centres de distribution et de services et ses quatre sites de R&D.

La mobilité interne, qu’elle soit professionnelle ou géographique, est encouragée par le Groupe et concerne tous les salariés en contrat à durée indéterminée. Elle est fondée sur le double volontariat.

Les parties signataires réaffirment à travers le présent accord leur volonté de développer les possibilités de changement de métier dans les parcours professionnels et de faciliter les évolutions vers des métiers pour lesquels l’entreprise doit assurer la pérennité de son savoir-faire et de ses compétences.

Les parties signataires ré-affirment également que le présent accord complète utilement les dispositions des accords GPEC. Notamment, les outils décrits dans les accords GPEC peuvent être mobilisés pour faciliter en tant que de besoin la mobilité, selon les modalités fixées par lesdits accord.

Le présent accord définit les modalités d’accompagnement à mettre en œuvre en cas de mobilité géographique à l’intérieur du territoire français.

Il est rappelé par ailleurs qu’il existe une politique RH de la mobilité géographique internationale au sein du Groupe.

#

# TITRE I - LA MOBILITE AU SEIN DU GROUPE EN FRANCE

### Article 1 – Les principes généraux

Les dispositions s’appliquent à tous les salariés lorsque la mobilité s'exerce entre deux établissements d’une même société ou deux sociétés françaises.

La mobilité peut être mise en œuvre à l’initiative du salarié ou de l’entreprise ou de l’établissement d’origine.

Basée sur le double volontariat, elle est une démarche concertée entre toutes les parties prenantes : le salarié, l’entreprise ou l’établissement d’origine et l’entreprise ou l’établissement d’accueil.

Pour cette raison, lorsque le salarié occupe son emploi depuis moins de 3 ans, le projet de mobilité devra être validé, dès le début du processus par l’entreprise ou l’établissement d'origine.

Afin d’encourager la mobilité, le salarié a accès aux informations sur les emplois disponibles au sein du Groupe ainsi que sur les modalités d’accompagnement, en toute confidentialité.

En revanche, le salarié qui présente sa candidature à un emploi disponible doit informer sa hiérarchie de la mise en œuvre du processus de mobilité.

En cas de sureffectif dans l’entreprise ou l’établissement d’accueil dans les 3 ans qui suivent sa mobilité, sauf cas particulier de fermeture de l’entreprise ou l’établissement, le salarié bénéficie d'une priorité de maintien dans cette entreprise ou établissement.

### Article 2 – Les acteurs de la mobilité

Les équipes Ressources Humaines et les gestionnaires de cadres («Leadership Developers»), sont à la disposition des salariés pour les informer sur les activités et les métiers du Groupe, les aider à mieux comprendre le marché de l’emploi interne ainsi que les règles de la mobilité, et assurer l’équité de traitement entre les salariés, concernant les processus de mobilité au sein du Groupe.

Afin de simplifier les étapes charnières de la mobilité (dont : visites sur place, période probatoire, mutation) et d’éviter autant que possible les avances de frais de la part des salariés lors de leurs déplacements, les équipes RH assureront l’organisation et la gestion des dossiers de mobilité, y compris la prise en charge des factures relatives aux déplacements liées à la mobilité (billets de train et d’avion, déménagement,…) en conformité avec la politique voyage du Groupe*.*

### Article 3 – L’information des salariés sur les offres d’emploi disponibles

Tout salarié peut consulter, par internet ou via le portail intranet du Groupe, la liste des emplois disponibles figurant dans :

- la bourse des emplois internes accessible via l’adresse : <http://www.jobs.net/jobs/arcelormittal-en/fr/> qui répertorie les emplois et missions disponibles en France pour les OETAM.

- la base de données internationale « Job Market Online » accessible via l’adresse :

<https://arcelormittal.sharepoint.com/corporate/hr/Pages/JobMarketOnline/JobMarketOnline.aspx>

pour les emplois cadres.

Les sites d’emploi sont mis à jour et alimentés en permanence en vue d’informer sur les emplois pourvus et à pourvoir dans les plus brefs délais.

La règle qui s’impose est que tout emploi à pourvoir est publié dès qu’il est identifié et, pour les emplois pour lesquels les besoins sont récurrents, un emploi générique est publié. Tout emploi générique sera identifié dans l’intitulé du poste, ceci pour préciser qu’il y a des besoins récurrents pour ce type d’emploi.

Les salariés du groupe bénéficient d’un examen prioritaire de candidature par rapport aux candidatures externes.

## *Section 1 – Le processus mobilité*

Le processus mobilité s’organise autour de 4 axes principaux :

La phase préparatoire,

La période probatoire,

La phase de mobilité temporaire ou définitive,

La phase de bilan de la mobilité.

## Chapitre 1 – La préparation a la mobilite

### Article 4 – Le projet professionnel

Avant toute démarche de mobilité, un entretien de construction et validation du projet professionnel est réalisé avec le correspondant Ressources Humaines et/ou le gestionnaire de cadres. Cet entretien a pour objectif :

* La formalisation des compétences acquises,
* La connaissance du marché interne par la recherche d’emplois disponibles dans la bourse des emplois internes pour les OETAM et sur le site internet « Job Market on line » pour les cadres,
* L’identification des freins personnels et familiaux,
* La correspondance entre les aspirations et compétences, et l’emploi à pourvoir.

A l’issue de cet entretien, le correspondant Ressources Humaines ou le gestionnaire de cadres décide avec le salarié de la validité du projet professionnel de mobilité ainsi que des éléments communiqués à l’entreprise ou l’établissement d’accueil.

### Article 5 – La proposition

Les conditions de la mobilité interne sont obligatoirement présentées au cours d'un entretien spécifique avec la hiérarchie future et confirmées par une convention de mobilité tripartite.

Au cours de cet entretien, les points suivants sont précisés :

* le métier, l'emploi et son contenu et/ou la mission offerte et les évolutions possibles,
* la durée de la mission,
* les conditions de retour éventuel à l’issue de la mission
* le lieu et la date prévisible de la prise de fonction,
* le régime de travail,
* la classification,
* la rémunération,
* les couvertures et avantages sociaux,
* les mesures d'accompagnements,
* les astreintes.

A compter de cet entretien, dans un délai convenu entre les parties, et après la visite sur le nouveau lieu de travail, le salarié fait connaître par écrit son acceptation ou son refus de poursuite de la démarche de mobilité après un deuxième entretien avec sa hiérarchie.

## Chapitre 2 – La période probatoire

Phase préalable à la mobilité temporaire ou définitive, la période probatoire est destinée à permettre au salarié de s’adapter à son nouvel emploi et à son nouvel environnement, tout en sécurisant le transfert. Elle ne peut excéder 3 mois.

A partir du moment où le salarié a fait connaître son accord pour la mise en œuvre de la mobilité, la période probatoire dans l’entreprise ou l’établissement d’accueil interviendra dans un délai au plus égal à la durée du préavis conventionnel en cas de démission.

Un allongement du délai pourra être envisagé en cas de difficultés majeures de remplacement.

Avant le terme de cette période probatoire, le salarié fait connaître par écrit son acceptation ou son refus de mobilité à l’issue d'un entretien avec sa hiérarchie.

En cas d'acceptation, un avenant au contrat de travail ou un nouveau contrat est établi.

Dans les cas où la mobilité s’avère non concluante, que ce soit à l’initiative de l’entité d’accueil ou du salarié, seront recherchées, avec accord du salarié :

- soit la réintégration à son précédent emploi,

- soit son affectation à un emploi équivalent sur son entreprise ou établissement d’origine,

- soit son affectation auprès d’une autre société du groupe.

Une affectation temporaire du salarié devra être mise en œuvre, dans l’attente de l’identification d’une solution pérenne.

Le refus de poursuite de la démarche de mobilité, que ce soit à l’initiative de l’entreprise ou l’établissement d’accueil ou du salarié, devra être motivé par écrit et transmis aux signataires de la convention de mobilité et avec accord express du salarié, à la commission d’application et de suivi du présent accord.

### Article 6 – La rémunération

Durant la période probatoire, le salarié reste aux effectifs de sa société d'origine, et est rémunéré par celle-ci.

La rémunération perçue sera au moins identique à celle perçue dans son entreprise ou établissement d'origine.

Lorsque la rémunération liée à la nouvelle fonction est supérieure à l'ancienne, une compensation chiffrée mensuellement par le service Ressources Humaines est attribuée sous forme d'une compensation mensuelle individuelle de rémunération en fin de période.

### Article 7 – La restauration durant le temps de travail

L’entreprise ou l’établissement d'accueil fera bénéficier le salarié de la procédure " personne invitée ", en conformité avec les règles et usages de l’entreprise ou de l’établissement.

En l'absence d'un restaurant d'entreprise, une indemnité de restauration sera attribuée sur la base d'un repas par jour travaillé.

Le montant de cette indemnité forfaitaire sera calculé en tenant compte des facilités présentes sur le nouveau lieu de travail et ne pourra excéder le plafond fixé par la législation en vigueur (à titre indicatif, le plafond au 01/01/2017 est de 18.40 €).

Cette indemnité n’est pas cumulable avec une éventuelle prime de panier. En tout état de cause, l’indemnité la plus favorable sera retenue.

### Article 8 – Les déplacements

Les frais de déplacement supplémentaires éventuellement engagés par le salarié avec l’accord du correspondant Ressources Humaines pour se rendre sur son nouveau lieu de travail lui seront remboursés sur justificatifs.

Les mesures permettant de limiter les avances de frais engagés par le salarié seront étudiées.

A titre d’exemple : des dispositions telles qu’avances par l’entreprise, cartes de crédit pourront être mises en œuvre.

### Article 9 – Le retour au domicile

Durant cette période, un voyage aller-retour par semaine ou cycle de travail sera organisé sur base de l’utilisation d’un moyen de transport approprié à définir avec le correspondant RH / le gestionnaire de cadres. Les frais supplémentaires seront remboursés sur justificatifs au salarié.

### Article 10 - L’hébergement & la restauration

Durant la période probatoire et afin de préserver la sécurité des salariés en mobilité géographique, une solution d'hébergement à proximité de l’entreprise ou de l’établissement d’accueil sera proposée si la distance domicile / nouveau lieu de travail répond aux deux conditions suivantes :

1. Distance supérieure à 100 Km Aller/Retour
2. Durée de temps de trajet Aller ou Retour supérieure ou égale à 1h30 (Déplacement en transports en commun ou déplacement individuel calculé à l’aide du site internet www.viamichelin.fr, option : le plus rapide, éviter les péages)

L’utilisation des moyens de transports collectifs sera privilégiée.

Les correspondants Ressources Humaines de l’entreprise ou de l’établissement d'accueil ou les gestionnaires de cadres apportent alors une assistance dans la recherche d'un logement temporaire. Si nécessaire, la mission est confiée à une structure immobilière spécialisée, (ActionLogement, E-MOBILIA…).

### Article 11 - L’indemnité forfaitaire de logement temporaire

Afin de compenser les dépenses d'hébergement provisoire et les frais supplémentaires de nourriture engagés par le salarié dans l'attente de son logement définitif :

Le salarié percevra pour une durée maximum de 3 mois (durée maximale de la période probatoire) une prime forfaitaire d’hébergement et de restauration basée sur le plafond forfaitaire de la Sécurité Sociale (A titre indicatif, le montant de cette indemnité au 01/01/2017 est de 73.20 €/jour).

A l’issue de la période probatoire, la mobilité peut se concrétiser soit par une mobilité temporaire soit par une mobilité définitive.

## Chapitre 3 –La mise en œuvre de la mobilite

### Article 12 – La mobilité temporaire

A l’issue de la période probatoire et avec accord des deux parties, une mobilité temporaire peut être mise en place.

La mobilité temporaire se définit par la prise en charge d'une fonction pour une durée déterminée dans le temps à savoir : supérieure à 3 mois et ne pouvant dépasser 3 ans (période probatoire incluse), ainsi que par un engagement sur les conditions de retour.

Il est bien entendu possible, sur la base du double volontariat, de transformer une mobilité temporaire en mobilité " définitive ".

#### *12–1 L’indemnité forfaitaire de logement temporaire*

Cette aide vise à compenser les dépenses d'hébergement provisoire et les frais supplémentaires de nourriture engagés par le salarié dans l'attente de son logement.

Cette indemnité, mise en place dès le début de la période probatoire, se poursuit pour une durée maximale de 9 mois (période probatoire incluse).

Le salarié percevra une prime forfaitaire d’hébergement et de restauration basée sur le plafond forfaitaire de la Sécurité Sociale (A titre indicatif, le montant de cette indemnité au 01/01/2017 est de 73.20 €/jour).

Au delà de la période maximale de 9 mois, cette indemnité sera soumise aux prélèvements sociaux en vigueur.

#### *12–2 L’indemnité d’installation*

Sur présentation d’un nouveau bail locatif, Le salarié bénéficiera d’une indemnité d'installation dans son nouveau logement.

Cette indemnité est basée sur le plafond forfaitaire de Sécurité Sociale (A titre indicatif, le montant total de cette indemnité au 01/01/2017 est de 1466.20 € majorée de 122.20 € par enfant à charge dans la limite de 1832.70 €).

###

### Article 13 – La mutation ou mobilité définitive

#### *13–1 L ‘ancienneté & la classification*

En cas de mobilité volontaire dans un autre établissement de la même société ou dans une autre société du Groupe relevant du présent accord, le salarié bénéficie du maintien de son ancienneté telle qu'elle est acquise à la date de signature de l'avenant ou du nouveau contrat de travail. Le salarié bénéficiera également du maintien de son coefficient. Ce dernier ne pourra être modifié qu'avec son accord exprès et information de la commission locale d’application et de suivi. Dans ce dernier cas, les conditions de son évolution lui permettant de retrouver son ancien coefficient seront précisées.

Pour faciliter la reconnaissance de classification et d'évolution professionnelle, cela suppose que les compétences acquises et recensées soient identifiées.

###

#### *13-2 La rémunération*

Le salarié bénéficie d'une rémunération conforme aux dispositions prévues dans l’entreprise ou l'établissement d'accueil ainsi que des garanties définies ci-dessous.

Dans le cas où la rémunération de base de son nouvel emploi serait inférieure à celle perçue dans son emploi précédent pour un taux d’activité identique, et si aucun autre accord n'en garantit la compensation, le salarié bénéficie d’une indemnité compensatrice temporaire pendant les 24 mois suivant la mobilité, sous réserve que le nouveau salaire brut annuel, indemnité compensatrice comprise, ne soit pas supérieur à l'ancien majoré des augmentations générales et individuelles.

Cette indemnité compensatrice temporaire est égale à 100% de la différence constatée chaque mois, pendant les 12 premiers mois et à 75% de la différence pendant les 12 mois suivants. A la fin de cette période de 24 mois, un point de situation sera réalisé. Lorsque le nouveau salaire est supérieur ou égal à l'ancien avant la fin d'une période de 24 mois, cette indemnité temporaire est supprimée.

En cas de changement de régime de travail, il sera fait application des modalités prévues dans l’accord national traitant des aléas de carrière, pour les sociétés y adhérant. Ces mesures ne font pas obstacle à la mise en œuvre de mesures plus favorables résultant de la convention collective dont le salarié relève dans son entreprise ou son établissement.

## Chapitre 4 – L’évaluation de la mobilité

A l’issue d’une période de 6 mois, un entretien individuel sera réalisé par le correspondant RH ou le gestionnaire de cadres. Cet entretien permettra de réaliser un bilan qualitatif du déroulement de la mobilité du salarié.

## *section 2 – Les outils de la mobilité*

La mobilité interne peut se traduire par un changement dans la fonction du salarié. Elle a pour objectif, soit de faire évoluer le salarié dans son environnement professionnel, soit de s’engager dans une démarche de changement de métier.

La mobilité professionnelle interne pourra aussi être accompagnée d’une mobilité géographique. Des mesures d’accompagnement particulières seront alors mises à disposition, telles qu’énoncées au chapitre « La période probatoire » et suivants.

###

### Article 14– La formation d’adaptation

La formation d'adaptation au poste de travail a pour objectif d'apporter au salarié des compétences qui sont directement utilisables dans le cadre de ses fonctions actuelles ou de la prise de nouvelles fonctions.

Dans ce cadre, la mobilité interne pourra, si nécessaire, s'accompagner, après analyse des compétences acquises et mise en œuvre par le salarié, d'un plan de formation adapté à son futur emploi.

Cette analyse s'appuiera notamment sur l'inventaire des compétences acquises du salarié ou sur un bilan mis en place par le service Ressources Humaines ou par les gestionnaires de cadres.

Le programme de développement et d'adaptation des compétences constitue, pour le salarié, une des garanties de réussite dans son nouvel emploi.

Ces actions se déroulent nécessairement sur le temps de travail et la rémunération est maintenue.

##

### Article 15– Le bilan de réorientation

Un bilan de réorientation est accessible à tout salarié avec accord de l'employeur.

Il permet à un salarié de relire son parcours professionnel et personnel, et de faire le point sur ses compétences, aptitudes et motivation.

Il peut mener à une meilleure définition de son projet professionnel et/ou à l’identification de souhaits de formations en cas de changement de métier au sein de la société.

Les pistes préconisées par ce bilan (orientation professionnelle, formation,…) seront étudiées par le correspondant Ressources Humaines dans l’intérêt conjoint du salarié et du Groupe.

Ce bilan vient compléter les dispositions de l’accord GPEC relatives au bilan de compétences.

## *section 3 – Les aides à la mobilité géographique*

### Article 16 – Principes généraux

Par mobilité géographique, il est entendu une mobilité entre deux établissements ou sociétés du Groupe sur le territoire français, à l’initiative du salarié et/ou de l’entreprise, lorsqu’elles conduisent à :

* un allongement de la distance et du temps de transport

La distance séparant l’ancien logement du nouveau lieu de travail est supérieure à 50 km et entraine un temps de trajet aller ou retour au moins égal à 1h30 (Déplacement en transports en commun ou déplacement individuel calculé à l’aide du site www.viamichelin.fr, option : le plus rapide, éviter les péages)

* un changement de résidence, rendu nécessaire par la poursuite de l'activité professionnelle du salarié

Le présent chapitre concerne les déménagements à l'intérieur du territoire français.

Trois types de mesures permettent de répondre aux besoins des salariés du Groupe et de développer la mobilité géographique :

La prise en charge du coût du déménagement

Les aides relatives au logement,

Un accompagnement spécifique lié à l'emploi du conjoint et aux enfants scolarisés dans un établissement primaire, secondaire ou spécialisé.

Ces aides sont valables pour la durée de l'accord.

###

### Article 17– La recherche de logement

La recherche de logement est engagée dès réception de l’accord de mobilité du salarié et de l’entreprise ou établissement d’accueil.

Si nécessaire, la mission est confiée à une structure immobilière spécialisée (ActionLogement, E-MOBILIA…), afin d'accompagner le salarié dans toutes ses démarches immobilières en tenant compte de ses besoins et souhaits. La recherche de logement sera financée par la société.

Pour faciliter la recherche d'un logement, le salarié bénéficiera du remboursement sur justificatifs, de 2 allers /retours maximum.

Les frais pris en charge dans le cadre de cette aide sont :

Le transport,

L’hébergement,

La restauration,

Pour le salarié et une personne l’accompagnant, dans la limite de 3 jours effectifs sur place pour chacun des 2 voyages.

En cas de difficultés majeures liées aux spécificités du marché immobilier local et avec accord préalable du correspondant RH / du gestionnaire de cadres, 1 aller-retour supplémentaire pourra être pris en charge aux conditions précitées.

### Article 18– Le délai transfert famille

Le salarié est parfois obligé d'attendre plusieurs semaines ou plusieurs mois avant d'opérer le transfert de sa famille, pour des raisons tenant à des impératifs familiaux tels que scolarité, santé, profession du conjoint.

Durant cette période, qui précède le déménagement définitif et qui ne peut excéder 9 mois à compter de la date de détachement, un voyage aller-retour par semaine ou par cycle de travail sera organisé sur base de l’utilisation d’un moyen de transport approprié à définir avec le correspondant RH / le gestionnaire de cadres.

###  Article 19 - L’indemnité forfaitaire de logement temporaire

Cette aide vise à compenser les dépenses d'hébergement provisoire et les frais supplémentaires de nourriture engagés par le salarié dans l'attente de son logement définitif.

Dans l'attente d'un logement définitif et pour une durée de 9 mois maximum à compter du début de la période probatoire, le salarié percevra une prime forfaitaire d’hébergement et de restauration basée sur le plafond forfaitaire de la Sécurité Sociale (A titre indicatif, le montant de cette indemnité au 01/01/2017 est de 73.20 €/jour).

### Article 20 - L’autorisation d’absence rémunérée

La mobilité entraînant déménagement ouvre droit à une autorisation d'absence rémunérée de 3 jours ouvrés pour le déménagement.

Cette autorisation est portée à 5 jours ouvrés en cas de charge de famille (au sens fiscal du terme).

###

### Article 21– Le déménagement et les frais

Afin d’éviter les avances de frais engagés par le salarié, le montant du déménagement sera pris en charge par la société d’accueil sur base d’une prestation standard sous réserve que le devis ait été approuvé préalablement par le correspondant RH / le gestionnaire de cadres.

Lors du déménagement définitif, et afin de limiter les avances de frais engagés par le salarié, le déplacement de l’intéressé et de sa famille pendant la durée normale du trajet sera mis en œuvre par le système de réservation de voyages en vigueur.

Les frais supplémentaires de ce déplacement lui sont remboursés sur justificatifs, selon les procédures habituelles définies avec le correspondant RH / le gestionnaire de cadres.

###

### Article 22 - L’indemnité d’installation

Le salarié bénéficiera d’une indemnité d'installation dans le nouveau logement locatif.

Sur présentation d’un nouveau bail locatif, Le salarié bénéficiera d’une indemnité d'installation.

Cette indemnité est basée sur le plafond forfaitaire de Sécurité Sociale (A titre indicatif, le montant total de cette indemnité au 01/01/2017 est de 1466.20 € majorée de 122.20 € par enfant à charge dans la limite de 1832.70 €).

### Article 23 - L’indemnité compensatrice de loyer

Lorsque, charges comprises, à confort et surface comparables (+/- 9m²), le loyer du nouveau logement est supérieur au loyer de l'ancien logement, il est attribué, à titre temporaire et sur proposition chiffrée par le correspondant RH / le gestionnaire de cadres, une indemnité compensatrice de loyer sous les conditions ci-après :

100% de la différence nette (après déduction des cotisations et contributions sociales en vigueur) entre l’ancien et le nouveau loyer " loyer + charges " du nouveau logement est plafonnée à :

Le montant de cette indemnité est fonction des zones géographiques applicables à certaines aides au logement détaillé en annexe 2 et ne pourra excéder :

|  |  |
| --- | --- |
| Mobilité vers zone croissante (CBA)\* | Autres types de mobilité\* |
| 15% Rémunération Annuelle Brute année N11% Rémunération Annuelle Brute année N+19% Rémunération Annuelle Brute année N+2 | 12% Rémunération Annuelle Brute année N8% Rémunération Annuelle Brute année N+16% Rémunération Annuelle Brute année N+2 |

\*(Arrêté du 1er aout 2014)

Cette indemnité est versée par avance tous les 3 mois sur présentation d'une quittance de loyer. Le montant versé correspond à la compensation pour 3 mois. Cette indemnité est versée pendant trois ans maximum.

Il appartient au salarié de choisir sa nouvelle résidence en connaissance de cause puisqu'il aura à assumer lui-même l'intégralité de la charge financière de son nouveau logement après le 36ème mois.

Lorsque le salarié était propriétaire avant sa mobilité et devient locataire, l'éventuelle indemnité compensatrice de loyer sera calculée sur la base d'un loyer théorique reconstitué par le correspondant RH / le gestionnaire de cadres à partir d'estimations d'agences immobilières.

### Article 24 - L’acquisition d’un nouveau logement

Dans le cas où le salarié décide, dans les 18 mois qui suivent sa mobilité, de devenir propriétaire dans sa nouvelle région, il se voit attribuer une prime forfaitaire.

Le montant de cette prime est fonction des zones géographiques applicables à certaines aides au logement (détail en annexe 2) et ne pourra excéder :

|  |  |
| --- | --- |
| Mobilité vers zone croissante (CBA)\* | Autres types de mobilité\* |
| 8% Rémunération Annuelle Brute + 5% par personne à charge | 5% Rémunération Annuelle Brute+ 2% par personne à charge |

 \*(Arrêté du 1er aout 2014)

Cette prime sera versée sur présentation d’une promesse d’achat ou actes notariés définitifs.

Le versement de cette prime forfaitaire met fin au versement de l'indemnité compensatrice de loyer.

##

### Article 25 – La recherche d’emploi du conjoint

Si nécessaire, à la demande du salarié, la mission d'une assistance du conjoint en cours de recherche d'emploi en raison de la mobilité effectuée est confiée à un organisme spécialisé et pris en charge par la société.

A partir d'un entretien d'accueil, cet organisme spécialisé propose au conjoint une méthodologie de recherche d'emploi, une validation de son projet professionnel et un suivi par un consultant pendant une durée n'excédant pas un an. Dans ce cadre, les offres d'emplois prospectées par cet organisme spécialisé seront mises à disposition du conjoint.

### Article 26 – La scolarité

Pour faciliter la recherche d’établissements d'enseignement proches de son nouveau domicile et l’inscription de ses enfants, il sera accordé au salarié un congé rémunéré supplémentaire de 2 jours ouvrés sur justificatifs attestant que les enfants sont en âge de scolarisation et fiscalement à charge du salarié.

Ce même congé rémunéré peut être utilisé pour une recherche de solution de prise en charge des enfants n’étant pas encore en âge scolaire.

La situation des salariés, parents d’enfants handicapés, fera l’objet d’un examen particulier.

### Article 27 – La promotion de la mobilité dans les bassins « sous tension »

Les entités qui feraient face à un besoin important de compétences spécifiques et qui favoriseraient les candidatures internes, pourraient, pour une durée déterminée, activer cette disposition en versant une prime. Elles en informeraient le comité d’entreprise ou d’établissement, et la commission d’application et de suivi locale de l’accord.

Le versement de cette prime s’effectuera pour :

50% à la mutation volontaire

50% après 1 an dans la nouvelle société

|  |  |
| --- | --- |
| Avec déménagementMG = 3.53 € au 01/01/2017 | Sans déménagementMG = 3.53 € au 01/01/2017 |
| Adulte 1850 x MG Adulte avec enfant(s) 2000 x MG 2 adultes sans enfant 2150 x MG 2 adultes avec enfant(s) 2300 x MG  |   860 x MG  |

Cette prime, soumise aux prélèvements légaux en vigueur, sera revalorisée en fonction de l’évolution du Minimum Garanti (MG).

#

# TITRE II – LES CLAUSES JURIDIQUES ET ADMINISTRATIVES

### Article 28 – Le champ d’application

Le présent accord est un accord de groupe. Il est applicable aux personnels des sociétés ArcelorMittal en France listées en annexe 1.

Les dispositions du présent accord ont, pour certaines, vocation à compléter, et non à modifier, l’accord de groupe ArcelorMittal sur la GPEC du 15 décembre 2007, ou toute autre disposition qui serait prévue par accord d’entreprise concernant la GPEC. Il est expressément précisé que l’appartenance au champ d’application du présent accord n’entraîne pas l’adhésion à l’accord de groupe sur la GPEC du 15 décembre 2007.

### Article 29– L’entrée en vigueur et durée de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet au 1er janvier 2018.

Il pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L.2222-5, L.2222-6 et L.2261-7 à L.2261-13 du code du travail.

### Article 30 – La contestation

En cas de litige portant sur l’interprétation ou l’application du présent accord, les parties s’engagent, avant d’avoir recours aux juridictions compétentes, à définir par écrit de façon précise l’objet du litige, et à se rencontrer pour tenter de le résoudre à l’amiable. Un compte-rendu écrit sera établi à l’issue de cette rencontre et communiqué à l’ensemble des parties.

### Article 31 – La révision

En cas d’évolution résultant de la loi ou de dispositions conventionnelles concernant les thèmes traités dans le présent accord, entraînant la nécessité d’adapter les textes, les organisations syndicales seront invitées à négocier un avenant au présent accord.

Il est indiqué dans cet accord des montants d’indemnités liées aux déplacements ; il est également fait référence au Minimum Garanti. Les valeurs indiquées dans l’accord sont celles de l’année 2017. Ces valeurs sont généralement revues annuellement par l’URSSAF, et les équipes Ressources Humaines prendont en référence les chiffres URSSAF tels qu’ils auront évolué au fil des années.

### Article 32– La commission d’application et de suivi

Pendant les périodes couvertes par l’accord, les parties signataires se réuniront, pour examiner les modalités d’application du présent accord et résoudre les éventuelles difficultés concernant son application, préciser son interprétation, ou examiner la législation en la matière, dans le cadre de commissions d’application et de suivi du présent accord au plan national, ainsi qu’au plan local.

Les parties signataires se réuniront annuellement afin d’examiner au plan national l’application du présent accord. Deux membres par organisation syndicale signataire siègeront dans cette commission. Ces réunions leur permettront d’être associés au déploiement du présent accord dans les différentes sociétés et établissements du groupe.

### Article 33 – Le dépôt de l’accord

Le présent accord sera déposé à la DIRECCTE de Seine Saint Denis et au Greffe du Conseil de Prud’hommes de Bobigny.

Fait à Saint-Denis,

Le 23 octobre 2017

Pour la Direction :

Pour les Organisations Syndicales :

Pour la CFDT,

Pour la CFE-CGC,

Pour FO,

Pour la CGT,

**Annexes**

**ANNEXE 1**

**CHAMP D’APPLICATION DE L’ACCORD**

|  |
| --- |
| ArcelorMittal Atlantique et Lorraine |
| ArcelorMittal Centres de Service |
| ArcelorMittal Commercial Longs France |
| ArcelorMittal Construction Caraïbes |
| ArcelorMittal Construction France |
| ArcelorMittal Construction Réunion |
| ArcelorMittal Distribution Services France |
| ArcelorMittal Distribution Solutions France |
| ArcelorMittal France  |
| ArcelorMittal Gandrange  |
| ArcelorMittal Logistics |
| ArcelorMittal Maizieres Research |
| ArcelorMittal Méditerranée |
| ArcelorMittal Revigny  |
| ArcelorMittal Special Processing |
| ArcelorMittal Tailored Blanks Lorraine |
| ArcelorMittal Treasury |
| ArcelorMittal Tubular Products Hautmont |
| ArcelorMittal Tubular Products Vitry  |
| ArcelorMittal Wire France |
| Gepor |
| Industeel Dunkerque |
| Industeel France  |
| Palfroid |
| Profil du Futur |
| Rolanfer |

**ANNEXE 2**

**Classement des communes par zones géographiques**

**applicables à certaines aides au logement**

**(Arrêté du 1er août 2014 pris en application de l'article R. 304-1 du code de la construction et de l'habitation)**

* **Zone A bis** : comprend Paris et 76 communes des Yvelines, des Hauts de-Seine, de Seine-St-Denis, du Val-de-Marne et du Val-d’Oise ;
* **Zone A** : agglomération de Paris (dont zone Abis), la Côte d’Azur, la partie française de l’agglomération genevoise, certaines agglomérations ou communes où les loyers et les prix des logements sont très élevés ;
* **Zone B1** : comprend certaines grandes agglomérations où les loyers et le prix des logements sont élevés, une partie de la grande couronne parisienne non située en zone Abis ou A, quelques villes chères, les départements d’Outre-Mer ;
* **Zone B2** : villes-centre de certaines grandes agglomérations, grande couronne autour de Paris non située en zone Abis, A et B1, certaines communes où les loyers et les prix des logements sont assez élevés, communes de Corse non situées en zones A ou B1 ;
* **Zone C** : reste du territoire.

Le classement par zone de chaque commune se trouve sur le site du Gouvernement à l’adresse :

<http://www.cohesion-territoires.gouv.fr/les-zonages-des-politiques-du-logement>