

**ACCORD DE GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS
DU 3 AVRIL 2025**
-
BRINK'S EVOLUTION

ENTRE :

- La société **BRINK'S EVOLUTION** - 41/45 bd Romain Rolland - 75014 PARIS, représentée par Olivier Ducher, Directeur des Ressources Humaines,

Ci-après la « *Société* »

D'une part,

Et les organisations syndicales représentatives :

- Le syndicat **C F E / C G C** – Confédération Française de l'Encadrement / Confédération Générale des Cadres, représentée par Monsieur Christophe LE ROY KERDERRIEN – Délégué syndical central ;
- Le syndicat **CGT Transport** – Fédération Nationale des Syndicats de Transports C.G.T, représentée par Monsieur Michaël TARATTE – Délégué syndical central ;
- La **FG / CFTC** – Fédération Générale Confédération Française des Travailleurs Chrétiens, représentée par Monsieur Olivier DUPEYRE – Délégué syndical central ;
- Le syndicat **FGTE / CFDT** – Fédération Générale des Transports et de l'Équipement, représentée par Monsieur Pascal QUIROGA – Délégué syndical central ;
- Le syndicat **UNSA Transport TRAAAT** – Union Nationale des Syndicats Autonomes, représentée par Monsieur Ludovic GUEROT – Délégué syndical central.

D'autre part,

Ci-après désignées ensemble les « *Parties* »

Il a été conclu le présent accord de gestion des emplois et des parcours professionnels.

PREAMBULE

Les parties signataires se sont rapprochées afin de conclure un accord de gestion des emplois et des parcours professionnels conformément aux dispositions de l'Article L. 2242-20 du Code du travail.

Dans cette optique, la Direction et les délégations syndicales se sont rencontrées au cours de 4 réunions, qui se sont tenues les 28 février, 6 mars, 20 mars, 3 avril 2025.

Le présent accord a pour objet :

- d'adapter les ressources et compétences de l'entreprise aux évolutions engagées ;
- de maintenir le salarié dans une situation d'emploi.



Il a été conclu afin d'accompagner des changements, qui nécessitent la mobilité professionnelle et/ou géographique des salariés concernés sont en lien avec :

1/ L'optimisation du fonctionnement des structures d'agences (projet "Tour de contrôle")

Au gré de la mise en œuvre du projet "Tour de contrôle", les conséquences de ce projet porteront sur l'organisation de l'ensemble des agences du réseau "cash management".

Un audit de chaque agence sera réalisé et les conclusions présentées à titre d'information lors d'une réunion du CSE dont dépend ladite agence.

Ces audits consisteront notamment en l'analyse du fonctionnement des fonctions de pilotage des activités opérationnelles : planning, organisations et définitions des circuits de livraison ainsi qu'en la mise en place des compétences nécessaires à ces modes de fonctionnement.

Sur la base du profil de compétences des fonctions cibles, une auto-évaluation sera demandée d'être réalisée par chaque salarié(e) concerné(e), ainsi qu'une évaluation faite par le management. Ces démarches permettront de mesurer les écarts sur les connaissances à acquérir et de fixer les plans d'évolution individuelle des différents acteurs.

Les évolutions structurelles en lien avec le projet "Tour de contrôle" ont été présentées aux membres du CSE Central le 15 janvier 2025 dans le cadre de l'information / consultation de cette instance sur les orientations stratégiques 2024-2027. Les membres du CSE Central ont rendu un avis le 13 février 2025.

Les évolutions structurelles en lien avec le projet "Tour de contrôle" sont motivées par la volonté de l'entreprise :

- d'améliorer l'organisation des centres forts en capitalisant sur les évolutions technologiques, sécuritaires et commerciales de l'entreprise et de ses clients ;
- d'optimiser la gestion et le pilotage des activités "comptage" et "roulage" ;
- de faciliter les souhaits d'évolution professionnelle externe des salariés.

2/ Le transfert contraint des activités de l'agence de Toulon vers les agences de Draguignan, Marseille et Nice

Ce transfert d'activités est lié à la rupture du bail de l'agence de Toulon.

L'impossibilité matérielle et financière de relocaliser les activités de cette agence sur Toulon oblige l'entreprise à proposer à tous les salariés une réaffectation sur d'autres agences du même bassin d'emploi.

Sans que ce soit la cause majeure, il convient de noter que le bassin d'emploi concerné comprend les 3 agences de Marseille, Draguignan et Nice.

Les projets d'organisation à horizon 2027 qui ont motivés la négociation du présent accord ont fait l'objet d'une présentation auprès des instances représentatives compétentes et notamment auprès du CSE Central le 15 janvier 2025, lequel a rendu son avis en bonne et due forme le 13 février 2025.

3/ Les aides de l'entreprise à la poursuite du parcours professionnel hors de l'entreprise pour les salariés volontaires

Les enjeux du présent accord se positionnent donc autour de la préservation des emplois et du soutien de l'entreprise à la réalisation des parcours professionnels internes et externes des salariés.

Paraphe Paraphe Paraphe DS Paraphe Paraphe

Après de multiples échanges et présentations autour de ces changements avec les représentants du personnel, il est apparu tout à fait indispensable de renforcer nos dispositifs de mobilité : encadrer les mouvements, inciter aux changements de postes vers les métiers ou les marchés identifiés comme étant en croissance, faciliter et encourager les mobilités géographiques et fonctionnelles.

Il est par ailleurs précisé qu'un projet d'accord d'entreprise, à durée indéterminée, dont la Direction s'est engagée à finaliser la négociation en 2025 visera à promouvoir le développement de la polyvalence du personnel "polyvalents" sur les catégories professionnelles "employé" et "ouvrier". Ce projet d'accord, venant en complément du présent, visera à soutenir la mise en œuvre du présent accord.

Conscients de la combinaison nécessaire entre le renforcement de sa compétitivité et de sa responsabilité sociale d'entreprise de préserver l'emploi des salariés ou la réalisation de leurs parcours professionnels, les partenaires sociaux ont convenu de plusieurs dispositifs se donnant pour objectif de répondre à ces orientations.

C'est au travers de ces différents éléments que les partenaires sociaux se sont accordés sur des mesures en lien avec les conditions et modalités de la mobilité professionnelle et/ou géographique des salariés concernés par les projets d'entreprise présentés aux points 1et 2 de ce préambule.

Les mesures ainsi convenues sont présentées dans les articles suivants :

Article 1	Champ d'application.....	5
1.1	NOMBRE DE MOBILITES ENVISAGEES AU TITRE DU PROJET DE TRANSFERT D'ACTIVITE DE L'AGENCE DE TOULON	5
1.2	NOMBRE DE MOBILITE ENVISAGEES AU TITRE DU PROJET "TOUR DE CONTROLE".....	5
1.3	NOMBRE DE MOBILITES ENVISAGEES HORS DE L'ENTREPRISE OU DU GROUPE DANS LE CADRE D'UN PROJET PROFESSIONNEL.	6
Article 2	La mobilité interne du salarié sur un poste identifié par l'entreprise	6
2.1	CHAMP D'APPLICATION	6
2.2	MODALITES DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA MOBILITE.....	6
Article 3	La mobilité interne volontaire du salarié sur un poste identifié par le salarié	7
3.1	CHAMP D'APPLICATION	7
3.2	LA PROCEDURE DE CANDIDATURE A LA MOBILITE INTERNE.....	7
3.2.1	La mise à disposition des postes à pourvoir et la candidature du salarié	7
3.2.2	La sélection des candidats	8
3.2.3	La réponse à candidature	8
3.3	LA MOBILITE INTERNE SUR UN POSTE DE MEME QUALIFICATION OU DE REMUNERATION GLOBALE EQUIVALENTE	9
3.4	LA MOBILITE INTERNE SUR UN POSTE DE QUALIFICATION DIFFERENTE	9
3.5	L'INTEGRATION DU SALARIE EN SITUATION DE MOBILITE INTERNE.....	10
3.5.1	La clause de "période probatoire"	10
3.5.2	L'intégration dans la nouvelle fonction	10
3.5.3	Le "parrainage"	11
3.5.4	Le parcours d'intégration	11
3.5.5	La planification des jours et horaires de travail	11
3.6	L'INCITATION FINANCIERE A LA MOBILITE INTERNE AVEC BAISSSE DU SALAIRE DE BASE.....	11
3.7	LA REMUNERATION DU SALARIE EN SITUATION DE MOBILITE INTERNE	11
Article 4	L'accompagnement de la mobilité interne sans changement de lieu de résidence	12
4.1	CHAMP D'APPLICATION	12
4.2	L'INCITATION FINANCIERE A LA MOBILITE AVEC ACCROISSEMENT DE LA DISTANCE DOMICILE / LIEU DE TRAVAIL	13
4.2.1	Accroissement du trajet inférieur à 5 km :	13

T

WP

AP

GL

DS

S

D

4.2.2	Accroissement du trajet compris entre 5.1 et 15 km :	13
4.2.3	Accroissement du trajet compris entre 15.1 et 30 km :	13
4.2.4	Accroissement de trajet supérieur à 30 km :	14
4.3	COUT DES TRANSPORTS	14
Article 5	L'accompagnement pour mobilité interne avec changement de lieu de résidence	15
5.1	CHAMP D'APPLICATION	15
5.2	CONDITIONS D'APPLICABILITE	15
5.3	L'INCITATION FINANCIERE A LA MOBILITE INTERNE AVEC CHANGEMENT DE LIEU DE RESIDENCE	15
5.4	LA RECONNAISSANCE DU SITE D'ACCUEIL	16
5.5	L'AIDE AU CHANGEMENT DE LIEU DE RESIDENCE	16
5.5.1	L'assistance à la recherche d'un logement locatif dans la région d'accueil	16
5.5.2	Frais relatifs au déménagement	16
5.5.3	Absence rémunérée nécessaire au déménagement	17
5.5.4	L'indemnité de double résidence	17
5.5.5	L'indemnité de réinstallation	17
5.5.6	L'allocation de résidence	18
5.6	L'ACCOMPAGNEMENT DU CONJOINT	18
5.6.1	Champ d'application	18
5.6.2	Aide à la recherche d'un nouvel emploi	18
5.6.3	Prime à la mobilité du conjoint	18
Article 6	L'accompagnement de la mobilité dans le cadre d'un parcours professionnel externe	19
6.1	CHAMP D'APPLICATION	19
6.1.1	Salarié visé par le dispositif de mobilité interne prévu à l'Article 2 ou à l'Article 3 du présent accord 19	
6.1.2	Salarié non visé par le dispositif de mobilité interne prévu à l'Article 2 ou à l'Article 3 du présent accord 20	
6.2	L'INDEMNITE CONVENTIONNELLE OU LEGALE DE LICENCIEMENT	21
6.2.1	Indemnité Conventionnelle	21
6.2.2	Indemnité Légale	21
6.3	L'INDEMNITE SUPPLEMENTAIRE	21
6.4	AIDES A LA REALISATION D'UN PROJET PROFESSIONNEL	22
6.4.1	Champ d'application	22
6.4.2	Aide à la création, à la reprise ou au développement d'une société ou d'une entreprise	22
6.4.3	Aide à la formation et/ou au reclassement	23
Article 7	Portabilité des contrats "frais de santé", "garantie obsèques" et "prévoyance"	24
Article 8	Hypothèse de la conclusion d'un accord dit de "passerelles professionnelles" au sein de la branche ou du secteur du Transport de Fonds	24
Article 9	Nature et durée de l'accord	24
Article 10	Suivi de l'accord	24
10.1	COMMISSION DE SUIVI	24
10.2	COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL	25
Article 11	Clause de rendez-vous et de révision de l'accord	25

Paraphe Paraphe Paraphe DS Paraphe Paraphe

11.1 CLAUSE DE RENDEZ-VOUS 25
 11.2 REVISION DE L'ACCORD 26
Article 12 Dénonciation de l'accord 26
Article 13 Notification et publicité 26

Article 1 Champ d'application

Le présent accord est applicable à tous les salariés de Brink's Evolution. Les Articles 2 à 6 du présent accord définissent néanmoins des conditions particulières d'applicabilité.

1.1 Nombre de mobilités envisagées au titre du projet de transfert d'activité de l'Agence de Toulon

Pour tenir compte du délai nécessaire au transfert des opérations sur les agences de Marseille, Draguignan et Nice, les mobilités envisagées depuis l'agence de Toulon seront planifiées le 1^{er} juin 2025.

	Mobilités internes envisagées	Mobilités externes* envisagées
Comptage Direct	4	0
Roulage Direct	16	0
ATM Direct	0	0
Total Direct	20	0
Comptage Indirect	1	0
Roulage Indirect	1	0
ATM Indirect	0	0
Autres	0	0
Total Indirect	2	0
TOTAL "Fermeture Agence de Toulon"	22	0

* pour poursuite du parcours professionnel hors de l'entreprise

1.2 Nombre de mobilité envisagées au titre du projet "Tour de contrôle"

Les mobilités envisagées au titre du déploiement projet "Tour de contrôle" s'étaleront au gré de l'avancement de ce projet de transformation, soit du 1er mars 2025 au 31 décembre 2026.

Paraphe T Paraphe WSD Paraphe AP DS GL Paraphe Paraphe

	Mobilités internes envisagées (à déterminer selon l'état actualisé de la bourse à l'emploi)	Nombre de mobilités externes* Maximum envisagées
"Indirects" et "Supports"	X	70 moins le nombre de mobilités internes envisagées (70-X)
Total "projet Tour de contrôle"	70	

* pour poursuite du parcours professionnel hors de l'entreprise

La mobilité interne, fonctionnelle et/ou géographique, constitue la voie privilégiée de gestion des emplois au sein de l'entreprise.

1.3 Nombre de mobilités envisagées hors de l'entreprise ou du Groupe dans le cadre d'un projet professionnel

Résultant d'une volonté du salarié de réaliser un projet professionnel hors de l'entreprise, le nombre de mobilités externes envisagées n'est pas déterminable.

La Commission de suivi prévue à l'Article 10 du présent accord aura des prérogatives renforcées, tant dans l'analyse de la décision prise de l'entreprise d'accepter ou non ces demandes que dans le suivi de la mise en œuvre des dispositions applicables.

Article 2 La mobilité interne du salarié sur un poste identifié par l'entreprise

2.1 Champ d'application

Les dispositions du présent article s'applique exclusivement aux salariés visés par les projets mentionnés ci-dessous :

- L'optimisation du fonctionnement des structures d'agences (projet "Tour de contrôle")
- Le transfert contraint des activités de l'agence de Toulon vers les agences de Draguignan, Marseille et Nice

2.2 Modalités de la mise en œuvre de la mobilité

La Société procédera à une information individuelle des salariés concernés par une mobilité interne résultant d'une affectation prévue dans le cadre des Articles 1.1 et 1.2 du présent accord. Cette information portera notamment sur les modalités de la mobilité ainsi que sur le contenu du présent accord et le droit du salarié d'accepter cette mobilité ou de faire le choix de poursuivre son parcours professionnel hors de l'entreprise.

A compter de la notification écrite de l'information individuelle mentionnée dans le paragraphe précédent, le salarié dispose d'un délai d'un mois pour accepter ou refuser la mobilité proposée. Cette décision devra être adressée au Directeur de Département RH de son site d'affectation, par courrier recommandé ou remis en main propre contre décharge ou par courrier électronique.

Paraphe T Paraphe W Paraphe AP DS GL Paraphe Paraphe

Lorsque la mobilité interne du salarié implique une modification d'un élément essentiel de son contrat de travail (son emploi et/ou de la baisse de sa rémunération contractuelle et/ou nécessite un changement de lieu de résidence), le salarié bénéficie des dispositions de l'Article 3 ou de l'Article 5 ou de l'Article 4 du présent accord si les conditions relatives à ces articles sont remplies.

Le choix du salarié d'accepter le poste proposé ou d'orienter son parcours professionnel sur un autre poste interne a pour effet de lui faire bénéficier des dispositions de de l'Article 3 ou de l'Article 5 ou de l'Article 4 du présent accord si les conditions relatives à ces articles sont remplies.

Si la mobilité proposée, qui équivaut à un simple aménagement des conditions de travail pour le salarié, est refusée par le salarié, l'entreprise est alors libre d'engager une procédure de licenciement à l'encontre du salarié ayant opposé son refus de se conformer à la mobilité interne imposée. Si ce refus est motivé par la volonté du salarié de poursuivre sa carrière hors de l'entreprise dans le cadre d'un projet professionnel tel que visé par l'Article 6 du présent accord (mobilité externe pour réalisation d'un projet professionnel à l'initiative du salarié), les dispositions de l'Article 6 s'appliquent.

Le salarié ayant fait l'objet d'une mobilité bénéficie d'une période d'adaptation de deux mois.

Au plus tard le dernier jour de cette période d'adaptation, le salarié a la possibilité de renoncer à cette mobilité. Dans cette hypothèse, un entretien est organisé avec le Directeur de Département RH compétent et l'information est transmise à la Commission de suivi.

En cas de renonciation définitive à la mobilité, la Direction est susceptible d'affecter le salarié à un autre emploi disponible. Cette affectation est susceptible d'impacter la qualification professionnelle et la rémunération du salarié (Article 3.4 du présent accord).

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à la demande de mobilité du salarié vers un autre poste disponible au sein du groupe décrite à l'Article 3 du présent accord.

Article 3 La mobilité interne volontaire du salarié sur un poste identifié par le salarié

3.1 Champ d'application

Le présent article s'applique exclusivement aux salariés dont la mobilité prévue à l'Article 2 du présent accord est envisagée.

3.2 La procédure de candidature à la mobilité interne

3.2.1 La mise à disposition des postes à pourvoir et la candidature du salarié

La Direction des Ressources Humaines publie, toutes les deux semaines, l'ensemble des postes ouverts à candidature au sein de l'entreprise (affichage agence).

En complément de cette publication, la Direction des Ressources Humaines adresse à chacun des salariés dont le poste est mis en cause, par email ou par courrier remis en main propre ou recommandé avec AR, les documents suivants :

- La liste des emplois disponibles (bourse à l'emploi) ;
- La liste des emplois potentiellement disponibles (nécessité de pourvoir le poste) en raison du choix d'un salarié de poursuivre son parcours professionnel hors de l'entreprise en vertu de l'Article 6.1.2 du présent accord ;

Paraphe Paraphe Paraphe DS Paraphe Paraphe

- Un document d'information concernant les mesures d'accompagnement de la mobilité décrites ci-dessous.

Pendant la durée du délai de réflexion prévu à l'Article 2 du présent accord, plus 15 jours calendaires, le salarié concerné peut transmettre sa candidature à son Directeur de Département RH.

A défaut de candidature dans ce délai, la Direction est susceptible de proposer au salarié un emploi disponible. Cette affectation est susceptible d'impacter la qualification professionnelle et la rémunération du salarié (Article 3.4 du présent accord).

A réception de sa candidature, un entretien est planifié avec le Directeur de Département RH concerné par le poste à pourvoir appartient. Cet entretien a pour objectif :

- De permettre au salarié de recueillir tous les informations renseignements nécessaires à la connaissance du poste ;
- De confirmer ou non, par écrit, le maintien de sa candidature à ce poste.

Dans l'hypothèse où le salarié maintient sa candidature, le Directeur de Département RH rend un avis motivé sur l'adéquation du profil du candidat au regard du poste à pourvoir au terme de l'entretien.

Tout avis négatif est confirmé par écrit au salarié avec une copie transmise à la Commission de suivi. Si l'avis est négatif, la Direction est susceptible d'affecter unilatéralement le salarié à un autre emploi disponible. Cette affectation est susceptible d'impacter la qualification professionnelle et la rémunération du salarié (Article 3.4 du présent accord).

Si l'avis est positif, le salarié est autorisé à se rendre sur le site d'accueil afin de rencontrer le responsable et d'obtenir toutes les informations relatives aux conditions de travail. La date de rendez-vous est à déterminer par le responsable du salarié.

A l'issue de cette dernière étape, le salarié adresse une confirmation de sa candidature au Directeur de Département RH de sa région, lequel aura la charge du suivi général du dossier.

3.2.2 La sélection des candidats

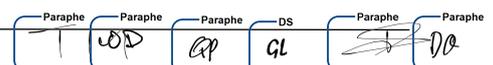
En cas de pluralité de candidatures correspondant au profil du poste à pourvoir, priorité est donnée au candidat dont le poste est transféré ou mis en cause, puis au candidat dont la mutation permettrait de reclasser un salarié dont le poste est transféré ou mis en cause.

En cas de pluralité de candidatures prioritaires, les candidats sont départagés en appliquant successivement les critères suivants, par ordre de priorité :

- L'identité de poste : toute candidature sur un poste vacant identique dans l'établissement d'origine (siège ou agence) est prioritaire ;
- Une qualification similaire : toute candidature sur un poste de même qualification est prioritaire ;
- L'ancienneté, le salarié ayant la plus forte ancienneté ayant la priorité ;
- Charges de famille, le salarié ayant le plus de personnes à charge au sens fiscal ayant la priorité.

3.2.3 La réponse à candidature

Dès lors que la candidature est validée, la mutation est effective dès que le poste ouvert s'avère disponible. Afin que les parties s'organisent au mieux (accueil, mise à disposition des matériels, déménagement et organisation

Paraphe Paraphe Paraphe DS Paraphe Paraphe


personnelle pour le candidat), la mobilité s'effectue dans un délai convenu par les parties. Ce délai ne peut excéder 3 mois à compter de l'acceptation de la candidature sauf circonstances opérationnelles ou personnelles de l'intéressé qui obligeaient à aller au-delà de ce délai.

Si la candidature n'est pas validée, la Direction est susceptible d'affecter le salarié dont la candidature a été rejetée sur un autre emploi disponible. Cette affectation est susceptible d'impacter la qualification professionnelle et la rémunération du salarié (Article 3.4 du présent accord).

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à prendre en charge la planification des formations (certifications "transport de fonds") nécessaires pour les salariés concernés qui auront émis le souhait de changer de métier lors de l'entretien.

3.3 La mobilité interne sur un poste de même qualification ou de rémunération globale équivalente

Pendant une période de 18 mois, le salarié dont le poste est transféré ou mis en cause du fait de la réorganisation citée en préambule de l'accord et visé par les dispositions des Articles 1.1 et 1.2 du présent accord est prioritaire sur les postes disponibles de même qualification ou de rémunération globale équivalente. Il est reçu dans les 10 jours suivants la transmission de sa candidature par son futur responsable hiérarchique afin de préparer au mieux son intégration au sein de sa nouvelle équipe.

Le salarié muté sur un poste de même qualification bénéficie d'une période d'adaptation de deux mois.

Au plus tard le dernier jour de cette période d'adaptation, le salarié a la possibilité de renoncer à cette mobilité. Dans cette hypothèse, un entretien est organisé avec le Directeur de Département RH compétent et l'information est transmise à la Commission de suivi.

En cas de renonciation définitive à la mobilité, la Direction est susceptible d'affecter le salarié à un autre emploi disponible. Cette affectation est susceptible d'impacter la qualification professionnelle et la rémunération du salarié (Article 3.4 du présent accord).

3.4 La mobilité interne sur un poste de qualification différente

Le Directeur de Département RH du salarié transmet la candidature au Directeur de Département RH du périmètre dans lequel le poste à pourvoir se situe. Celui-ci planifie un entretien avec le salarié, avec, pour objectifs :

- de lui présenter le poste visé ;
- d'examiner sa candidature (motivation, expérience, formation...) ;
- de présenter les éventuelles modifications du contrat de travail (missions, statut, rémunération...).

Cet entretien est organisé dans les 15 jours suivants la réception de sa candidature.

A compter de la date d'entretien, le Directeur de Département RH dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître sa décision au candidat.

Si le profil du salarié ne correspond pas au profil attendu, le Directeur de Département RH communique sa réponse négative et motivée par écrit (courrier remis en main propre contre décharge, courrier recommandé, courriel sur adresse Brink's avec accusé de lecture et de réception ou sur adresse personnelle communiquée par le salarié avec accusé de lecture et de réception) et une copie transmise à la Commission de suivi.

La Direction est alors susceptible d'affecter unilatéralement le salarié à un autre emploi disponible. Cette affectation est susceptible d'impacter la qualification professionnelle et la rémunération du salarié.

Si le profil du salarié correspond au profil attendu, Le Directeur de Département RH organise dans les meilleurs délais une rencontre entre le salarié et son futur responsable hiérarchique. A l'issue de cet entretien, le Directeur de Département RH fera connaître, par écrit, sa décision définitive au candidat.

Paraphes : [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature]

En cas de réponse positive, ce courrier mentionnera les modalités de mise en œuvre de la mobilité (avenant au contrat de travail, prise de poste, ...)

La copie de ce courrier sera transmise à la Commission de suivi. Pour les salariés dont le salaire de base est "hors grilles", afin de tenir compte du caractère confidentiel de la rémunération du salarié concerné, les éléments de salaire hors prime différentielle (Article 3.7 du présent accord) ne seront pas communiqués à la Commission de suivi.

3.5 L'intégration du salarié en situation de mobilité interne

3.5.1 La clause de "période probatoire"

Pour mémoire, pour les salariés amenés à changer de qualification et/ou de métier, les dispositions de l'Article 3.3 du présent accord s'appliquent (période d'adaptation).

La période probatoire ne s'applique que si le salarié est amené à changer de qualification et/ou de métier dans le cadre de sa mobilité. Elle fait l'objet d'une clause contractuelle intégrée à l'avenant au contrat en lien avec la mobilité du salarié.

La durée de la période probatoire applicable est au plus égale à celle de la période d'essai légale (CDI) soit, à la date de signature du présent accord :

- Ouvriers / employés : 2 mois
- Maîtrise et Haute Maîtrise : 3 mois
- Cadres : 4 mois

Au plus tard le dernier jour de cette période, un entretien visant à faire le bilan de la période probatoire est planifié entre le salarié et le responsable hiérarchique. Le salarié, comme son responsable, pourront prendre l'initiative de cet entretien.

Si la période probatoire n'est pas concluante, tant du point de vue du salarié ou de son responsable, un entretien est organisé entre le Directeur de Département RH de l'entité d'accueil et le salarié. L'information est transmise à la Commission de suivi.

Dans l'hypothèse où la période probatoire n'est pas concluante, la Direction est susceptible d'affecter unilatéralement le salarié à un autre emploi disponible. Cette affectation est susceptible d'impacter la qualification professionnelle et la rémunération du salarié en application des Articles 3.6 et 3.7. Le refus du salarié d'accepter cette nouvelle affectation et l'avenant au contrat de travail qui est lié à celle-ci est susceptible de justifier de l'engagement d'une procédure de licenciement. Néanmoins, si ce refus est motivé par la volonté du salarié de poursuivre sa carrière hors de l'entreprise dans le cadre d'un projet professionnel tel que visé par l'Article 6 du présent accord (mobilité externe pour réalisation d'un projet professionnel), les dispositions de l'Article 6 s'appliquent.

3.5.2 L'intégration dans la nouvelle fonction

Sensible à la réussite du salarié, l'entreprise continuera de porter la plus grande attention à l'accueil et à l'intégration du salarié sur son site d'accueil.

Le parcours d'intégration, la connaissance des nouveaux interlocuteurs ou la mise en lumière des spécificités opérationnelles liées à ce nouveau poste peuvent par exemple être mentionnés en ce sens.

Paraphe Paraphe Paraphe DS Paraphe Paraphe

3.5.3 Le "parrainage"

Afin d'accompagner le salarié dans ses nouvelles fonctions, un parrain volontaire sera nommé au sein de l'agence ou de la Direction d'accueil. Il sera un interlocuteur privilégié, si possible du même métier.

3.5.4 Le parcours d'intégration

Chaque collaborateur bénéficie d'un parcours d'intégration afin de faciliter son intégration au sein de sa nouvelle affectation et le cas échéant dans son nouveau métier. Son futur responsable hiérarchique doit établir la liste des personnes que le nouveau collaborateur devra rencontrer durant ce parcours d'intégration.

Ce parcours d'intégration doit être formalisé et remis au salarié. Ce parcours d'intégration peut également comprendre des périodes de formations "métier" définies par l'entreprise pour l'accompagnement des évolutions.

3.5.5 La planification des jours et horaires de travail

Pour des salariés issus d'un même site et ayant effectué une mobilité géographique dans un même autre site, la planification tentera de favoriser l'organisation d'un covoiturage entre les personnes concernées. Les impératifs de sécurité et d'exploitation seront toutefois pris en compte prioritairement.

Cette mesure se donne pour objectif de faciliter l'intégration au sein des nouvelles équipes et de minimiser les coûts de déplacement des intéressés.

En vertu des dispositions de l'accord du 3 août 2023 relatif à l'aménagement du temps de travail, si l'organisation de l'agence le permet, la mise en place de la semaine de 4 jours ou encore la planification sur une même tournée, seront des mesures ayant pour objectif de faciliter l'intégration au sein des nouvelles équipes et de minimiser les coûts de déplacement des intéressés.

3.6 L'incitation financière à la mobilité interne avec baisse du salaire de base

Une prime brute d'incitation à la mobilité est attribuée au salarié qui acceptera une mobilité avec baisse de son salaire de base. Le montant de cette prime est de 2500 euros.

Cette prime est versée en une seule fois dès la validation de la période probatoire prévue à l'avenant au contrat de travail du salarié lorsque celle-ci a fait l'objet d'une clause spécifique ou dès la prise de poste en l'absence de clause.

Ce montant est soumis à cotisations et est imposable.

3.7 La rémunération du salarié en situation de mobilité interne

En cas de mobilité sur un poste moins rémunéré, la rémunération annuelle brute globale antérieure est maintenue dans son montant pendant une période de 18 mois à compter de la mobilité effective. Sur cette période de 18 mois, le montant du 13ème mois et de la prime de vacances, est maintenu sur la base de la rémunération antérieure.

Pendant la période de 18 mois, l'écart entre la nouvelle et l'ancienne rémunération mensuelle est compensé par le versement d'une prime différentielle mensuelle brute.

Paraphe T Paraphe WPD Paraphe GP DS GL Paraphe Paraphe

Les éléments de salaire qui seront pris en compte pour le calcul de la prime différentielle seront les suivants :

- Salaire de base
- Prime d'ancienneté
- Prime de "risque" (Prime de Risque, Prime de Contrainte VL, Prime de poste Comptage, Prime Chef Mouvement, Prime Chambre Forte)
- Prime de polyvalence
- Prime Automate bancaire (dabiste embarqué)
- Prime conducteur VB ET VL *
- Prime différentielle Ile de France
- Prime de panier repas brute (décompte des "450" + "339B") *
- Prime de panier repas nette reconstituée en brut (décompte des "450" + "339B") *
- Prime de panier "journée continue" brute DAB *
- Prime de panier "journée continue" nette reconstituée en brut DAB *
- Prime de panier "journée continue" brute comptage et exploitation *
- Prime de panier "journée continue" nette reconstituée en brut comptage et exploit. *
- Prime moniteur Formation Intégration
- Prime moniteur Tir
- Prime astreinte sécuritaire agence
- Prime annuelle contractuelle sur objectifs / 12
- Prime annuelle contractuelle d'exploitation / 12 (valeur cible)

* : le montant calculé est basé sur :

- Pour l'emploi antérieur occupé : nombre mensuel moyen d'unités versées sur les 12 mois précédant le mois du transfert
- Pour le nouvel emploi : 20 unités / par mois selon l'emploi occupé

Un exemple de calcul de la prime différentielle est annexé (Annexe 1) au présent accord.

Le Directeur de Département Ressources Humaines prépare un document de synthèse qui permet au salarié de mesurer les écarts de rémunération et d'expliquer le calcul de la prime différentielle. Ce comparatif des écarts s'appuie sur la comparaison entre le bulletin de paie avant mobilité et le bulletin de paie simulé post-mobilité. Ces 2 bulletins de paie sont mis à disposition du salarié par les équipes RH locales.

Chaque salarié concerné peut saisir la Commission de suivi en cas de difficulté ou incompréhension des nouvelles conditions de rémunération.

Cette disposition reprend les conditions de la convention collective prévues à cet effet.

Le salarié affecté sur un poste moins rémunéré sera prioritaire sur toute ouverture de poste correspondant à son ancienne affectation pour une durée de 18 mois.

Article 4 L'accompagnement de la mobilité interne sans changement de lieu de résidence

Le Département Ressources Humaines du site ou service d'accueil gère le suivi administratif des aides à la mobilité sans changement de lieu de résidence.

4.1 Champ d'application

Les dispositions du présent article sont exclusivement applicables aux salariés bénéficiaires des dispositions de l'Article 2 ou de l'Article 3 du présent accord.

Paraphe Paraphe Paraphe DS Paraphe Paraphe


4.2 L'incitation financière à la mobilité avec accroissement de la distance domicile / lieu de travail

Si la distance du trajet "aller" (domicile vers nouveau lieu de travail) est supérieure à la distance du trajet domicile/ancien lieu de travail, des primes incitatives seront versées selon l'augmentation de la distance du trajet "aller".

L'accroissement de la distance est calculé sur la base du calcul qui sera effectué sur l'un ou l'autre des sites ou applications d'assistance à la navigation sur la base du temps de trajet le plus court, à coût (frais de péage) proportionnellement équivalent.

Ces primes sont soumises à cotisations et sont imposables.

4.2.1 Accroissement du trajet inférieur à 5 km :

- 900 euros bruts, une fois la mobilité confirmée après validation de la période probatoire prévue à l'Article 3.5.1 du présent accord

Au choix du salarié, l'ensemble de cette prime pourra être substituée sur présentation d'un justificatif, par la contribution de l'entreprise à l'achat, par le salarié, d'un vélo à assistance électrique ou d'un véhicule (voiture, moto ou scooter), électrique ou hybride (thermique + électrique), dans la limite de 900 euros.

4.2.2 Accroissement du trajet compris entre 5.1 et 15 km :

- 900 euros bruts, à la prise de fonction sur le nouveau site,
- 650 euros bruts, 6 mois après la date de mobilité,
- 650 euros bruts, 12 mois après la date de mobilité,
- 650 euros bruts, 18 mois après la date de mobilité,
- 650 euros bruts, 24 mois après la date de mobilité.

L'octroi de ces primes est subordonné à la présence de l'intéressé sur son nouveau site au moment de leur versement, ce qui nécessite, à compter du 2ème versement, que, le cas échéant, la période probatoire prévue à l'Article 3.5.1 du présent accord ait permis de confirmer le salarié à son poste.

Au choix du salarié, l'ensemble de ces primes pourra être substituée sur présentation d'un justificatif, par la contribution de l'entreprise à l'achat, par le salarié, d'un vélo à assistance électrique ou d'un véhicule (voiture, moto ou scooter), électrique ou hybride (thermique + électrique), dans la limite de 3500 euros.

Si le salarié qui aura opté pour l'aide à l'achat d'un vélo à assistance électrique ou d'un autre véhicule 100% électrique (voiture) quitte l'entreprise dans les 24 mois qui suivent sa prise de fonction sur son nouveau poste, l'entreprise procédera à l'ajustement rétractif du montant de l'aide versée. La régularisation de l'aide versée, sera échelonnée selon un échéancier convenu entre le salarié et la Direction. Elle sera nécessairement opérée sur les bulletins de salaire qui suivent la notification du départ du salarié. Le cas échéant, le salarié s'engage à rembourser l'éventuel "net négatif" qui pourrait résulter de cette régularisation.

4.2.3 Accroissement du trajet compris entre 15.1 et 30 km :

- 900 euros bruts, à la prise de fonction sur le nouveau site,
- 900 euros bruts, 6 mois après la date de mobilité,
- 900 euros bruts, 12 mois après la date de mobilité,
- 900 euros bruts, 18 mois après la date de mobilité,
- 900 euros bruts, 24 mois après la date de mobilité.

Paraphe T Paraphe WSD Paraphe AP DS GL Paraphe Paraphe

L'octroi de ces primes est subordonné à la présence de l'intéressé sur son nouveau site au moment de leur versement, ce qui nécessite, à compter du 2ème versement, que, le cas échéant, la période probatoire prévue à l'Article 3.5.1 du présent accord ait permis de confirmer le salarié à son poste.

Au choix du salarié, l'ensemble de ces primes pourra être substituée sur présentation d'un justificatif, par la contribution de l'entreprise à l'achat, par le salarié, d'un vélo à assistance électrique dans la limite de 3500 euros ou d'un véhicule (voiture, moto ou scooter), électrique ou hybride (thermique + électrique), dans la limite de 4500 euros.

Si le salarié qui aura opté pour l'aide à l'achat d'un vélo à assistance électrique ou d'un autre véhicule 100% électrique quitte l'entreprise dans les 24 mois qui suivent sa prise de fonction sur son nouveau poste, l'entreprise procédera à l'ajustement rétractif du montant de l'aide versée. La régularisation de l'aide versée, sera échelonnée selon un échancier convenu entre le salarié et la Direction. Elle sera nécessairement opérée sur les bulletins de salaire qui suivent la notification du départ du salarié. Le cas échéant, le salarié s'engage à rembourser l'éventuel "net négatif" qui pourrait résulter de cette régularisation.

4.2.4 Accroissement de trajet supérieur à 30 km :

Si la différence de trajet domicile/ancien lieu d'affectation et domicile/nouveau lieu d'affectation, est supérieure de 30 km, pour un aller simple, le salarié bénéficiera d'une prime d'incitation à la mobilité versée selon les modalités suivantes :

- 2200 euros bruts, à la prise de fonction sur le nouveau site,
- 1650 euros bruts, 6 mois après la date de mobilité,
- 1650 euros bruts, 12 mois après la date de mobilité,
- 1650 euros bruts, 18 mois après la date de mobilité,
- 1650 euros bruts, 24 mois après la date de mobilité.

L'octroi de ces primes est subordonné à la présence de l'intéressé sur son nouveau site au moment de leur versement, ce qui nécessite, à compter du 2ème versement, que, le cas échéant, la période probatoire prévue à l'Article 3.5.1 du présent accord ait permis de confirmer le salarié à son poste.

Au choix du salarié, l'ensemble de ces primes pourra être substituée sur présentation d'un justificatif, par la contribution de l'entreprise à l'achat, par le salarié, d'un vélo à assistance électrique dans la limite de 3500 euros ou d'un véhicule (voiture, moto ou scooter), électrique ou hybride (thermique + électrique), dans la limite de 8800 euros.

Si le salarié qui aura opté pour l'aide à l'achat d'un vélo à assistance électrique ou d'un autre véhicule 100% électrique (voiture) quitte l'entreprise dans les 24 mois qui suivent sa prise de fonction sur son nouveau poste, l'entreprise procédera à l'ajustement rétractif du montant de l'aide versée. La régularisation de l'aide versée, sera échelonnée selon un échancier convenu entre le salarié et la Direction. Elle sera nécessairement opérée sur les bulletins de salaire qui suivent la notification du départ du salarié. Le cas échéant, le salarié s'engage à rembourser l'éventuel "net négatif" qui pourrait résulter de cette régularisation.

4.3 Coût des transports

S'agissant de la prise en charge des frais de transport "domicile / lieu de travail", le salarié muté pourra opter pour l'une des 2 formules suivantes :

- Indemnisation kilométrique : sur la base du barème fiscal 6 chevaux en vigueur par km supplémentaire (0.665 euros / km au 1^{er} janvier 2025), dans la limite de 200 km par jour (aller/retour), pendant 18 mois et remboursement des frais de péages autoroutiers pendant 18 mois ; l'indemnisation sera prise en compte sur la base d'une déclaration sur l'honneur des kilomètres effectués dans ce cadre ainsi que sur présentation des justificatifs des frais de péages autoroutiers. Cet avantage ne saurait se cumuler avec le bénéfice d'un covoiturage dans un véhicule mis à disposition par l'entreprise.

Paraphes et signatures des parties prenantes.

- Mise à disposition d'une voiture 5 places de type Clio, pour les trajets domicile/travail pendant 24 mois ainsi que la mise à disposition d'une carte de paiement du carburant et des péages à usage exclusive de ces trajets domicile-travail. Les attributaires s'engagent à déclarer à la Direction si du covoiturage est mis en place avec d'autres collègues.

Si le voyage s'effectue en train, le remboursement sera à hauteur de 100 % de l'abonnement mensuel 2nde classe pendant 24 mois, puis à hauteur de 50 % à compter du 25^{ème} mois, sans limitation de durée.

Article 5 L'accompagnement pour mobilité interne avec changement de lieu de résidence

Le Département Ressources Humaines du site ou service d'accueil gère le suivi administratif des aides à la mobilité avec changement de lieu de résidence.

5.1 Champ d'application

Les dispositions du présent article sont exclusivement applicables aux salariés bénéficiaires des dispositions de l'Article 2 ou de l'Article 3 du présent accord.

Les dispositions du présent article ne se cumulent pas avec les dispositions de l'Article 4 du présent accord (Accompagnement pour mobilité sans changement du lieu de résidence).

Sur la base des dispositions de l'alinéa 3 de l'Article 8 l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, il est convenu ce qui suit :

5.2 Conditions d'applicabilité

Le changement de résidence est considéré au titre de l'Article 5 du présent accord si les conditions suivantes sont remplies :

- La distance séparant l'ancien logement du lieu du nouvel emploi est d'au moins 50 kilomètres et
 - La mobilité entraîne un temps de trajet aller ou retour au moins égal à 1 heure 30.
- ou
- La mobilité entraîne un temps de trajet aller, quel que soit le mode de transport utilisé, au moins égal à 1 heure 30.

Les conditions d'accompagnement de la mobilité interne prévues au présent article viennent compléter les dispositions moins favorables définies dans la charte de mobilité appliquée au sein de l'entreprise.

5.3 L'incitation financière à la mobilité interne avec changement de lieu de résidence

Une prime brute d'incitation à la mobilité est attribuée au salarié qui acceptera une mobilité avec changement de résidence consécutive à la réorganisation de son site de rattachement et/ou du transfert de son poste sur un site distant occasionnant un changement de résidence. Cette incitation financière sera versée à hauteur de :

- 3 000 euros bruts à la date de mobilité
- 2 200 euros bruts 6 mois après la date de mobilité
- 2 200 euros bruts 12 mois après la date de mobilité
- 2 200 euros bruts 18 mois après la date de mobilité
- 2 200 euros bruts 24 mois après la date de mobilité

Paraphe Paraphe Paraphe DS Paraphe Paraphe


L'octroi de cette prime est subordonné à la présence de l'intéressé au moment du versement et à la validation de sa période probatoire quand il y en a une.

Ces montants sont soumis à cotisations et sont imposables.

5.4 La reconnaissance du site d'accueil

Il sera proposé aux candidats un voyage de reconnaissance du site d'accueil comme suit :

- A moins de 300 km du domicile du salarié : 3 jours rémunérés, planifiés avec l'accord de la hiérarchie en code Darwin D "disponibilité" (comptabilisé comme temps de travail effectif), seront accordés pour la reconnaissance des lieux.
- A 300 km du domicile du salarié ou plus : 5 jours rémunérés, planifiés avec l'accord de la hiérarchie en code Darwin D "disponibilité" (comptabilisé comme temps de travail effectif) seront accordés pour la reconnaissance des lieux.

Une semaine d'immersion, sur le poste de travail, dans l'agence et/ou le service concerné est recommandée, particulièrement dans les situations pour lesquelles le salarié prend un poste faisant appel à une qualification ou des compétences différentes de celles exigées par son emploi ou poste initial.

Durant ces périodes,

- Les frais de déplacement du salarié, ou de son conjoint, sont pris en charge sur la base du tarif SNCF 2nde classe et sur la base du barème fiscal en vigueur par km supplémentaire (0.665 euros / km au 1^{er} janvier 2025) si la commune d'accueil n'est pas desservie par la SNCF.
- Les frais d'hébergement et de repas sont pris en charge sur justificatifs à hauteur de 125 euros par jour pour un célibataire (nuit et repas) et à hauteur de 150 euros par jour pour un couple (nuit et repas).

5.5 L'aide au changement de lieu de résidence

La prise en charge du déménagement est applicable pour tout déménagement, avec changement de résidence, qui interviendra pendant une période de 6 mois après la mobilité.

5.5.1 L'assistance à la recherche d'un logement locatif dans la région d'accueil

Les candidats peuvent bénéficier, à leur demande, des dispositifs d'aide mis en place par l'intermédiaire de l'organisme Action Logement :

- Loca-Pass : prêt à taux 0 pour la caution, remboursable sur 24 mois;

Les aides et supports nécessaires sont disponibles en ligne sur le site <https://www.actionlogement.fr/>

Les frais d'agence au titre de la recherche d'un logement à la location ou à l'achat seront remboursés sur justificatifs dans la limite de 1000 euros HT.

5.5.2 Frais relatifs au déménagement

L'entreprise prend en charge des frais de déménagement après présentation de trois devis issus de prestataires référencés par l'entreprise.

Paraphe Paraphe Paraphe DS Paraphe Paraphe

La limitation du cubage est fixée à :

- 35 m³ + 5 m³ par enfant à charge

Cette disposition peut, à la demande du salarié, être remplacée par la prise en charge des frais de location de camionnette de déménagement.

5.5.3 Absence rémunérée nécessaire au déménagement

En substitution de la journée d'absence "déménagement" rappelée à l'Article 3.12 de l'accord du 3 août 2023, les salariés célibataires ou en couple sans enfant bénéficieront de 3 jours d'absence rémunérée.

Par ailleurs, 3 jours supplémentaires seront accordés pour le déménagement des salariés ayant un ou plusieurs enfants à charge.

5.5.4 L'indemnité de double résidence

Au moment de la prise de fonction dans le nouveau poste, si le salarié justifie d'une recherche de logement infructueuse, sur présentation de justificatifs et après accord de la Direction, le salarié bénéficie :

- De la prise en charge des frais d'hébergement en lien avec le planning du salarié, sur la base d'un hôtel 2 étoiles, ou d'un studio meublé, après accord de la Société ;
- du remboursement des frais de repas du soir pris au restaurant (uniquement si hébergement à l'hôtel) dans la limite de 27 euros;
- D'un aller-retour hebdomadaire pour le salarié ou son conjoint sur la base du tarif SNCF 2nde classe. En l'absence de desserte SNCF l'utilisation du véhicule personnel, sera remboursée sur la base du régime fiscal de référence et des frais de péage autoroutiers.

Cette aide est accordée pour une durée maximale de 9 mois, ou de 12 mois pour les salariés dont les enfants sont en cours d'année scolaire au moment de la mobilité ou conjoint travaillant dans la fonction publique ou assimilé.

5.5.5 L'indemnité de réinstallation

Le salarié peut bénéficier du versement d'une indemnité de réinstallation dont l'objet est de compenser les dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement en cas de réinstallation locative. L'indemnité de réinstallation n'est pas versée en cas d'achat d'un logement (règle URSSAF).

Le versement de cette indemnité couvre principalement les frais de remise en état du logement, de réexpédition du courrier, de branchement électrique, de mise en place des appareils ménagers, etc. Les travaux de gros œuvre et l'achat d'appareils ménagers ou d'outillage électrique ne sont pas éligibles.

En lien avec la réglementation URSSAF, les dépenses éligibles doivent être en lien avec la remise en état du logement (frais permettant de rendre le logement habitable).

En cas de doute sur l'éligibilité d'une dépense aux prescriptions de l'URSSAF, le salarié est invité à se rapprocher du Directeur de Département RH de son site de mutation et à lui transmettre le devis établi, pour avis.

L'ensemble de ces frais est pris en charge sur présentation des justificatifs à hauteur de 3500 euros HT.

L'ensemble de ces dépenses doivent être engagées dans un délai de 9 mois après installation dans le nouveau domicile.

Paraphe Paraphe Paraphe DS Paraphe Paraphe

5.5.6 L'allocation de résidence

Une allocation mensuelle brute est versée pour pallier un surcoût éventuel de logement, pour un logement de même type. Cette allocation est versée sur présentation de l'ancien bail ainsi que du nouveau.

Son versement est limité à 2 ans et plafonné à 450 euros par mois. Le montant de cette allocation est soumis à cotisations et sont imposables.

Cette allocation est également versée au propriétaire d'un logement qui devient locataire à la suite à une mobilité, dès lors que le montant du loyer pour un logement du même type est supérieur au montant de la mensualité relative au prêt immobilier du logement principal (justificatifs à produire).

5.6 L'accompagnement du conjoint

5.6.1 Champ d'application

Les dispositions de l'Article 5.6 sont applicables si la mobilité géographique du salarié implique un déménagement et si le conjoint du salarié est amené à quitter son emploi.

Le dispositif d'accompagnement du conjoint est étendu aux personnes pacsées ou en situation de concubinage, sous réserve de produire le justificatif faisant état de cette situation.

Si le conjoint travaille au sein du Groupe Brink's, la situation sera analysée afin de faciliter le repositionnement du conjoint sur un site proche de celui du salarié. Si le couple travaillait déjà dans la même agence, la possibilité de réaffecter le conjoint dans une agence identique sera étudiée.

5.6.2 Aide à la recherche d'un nouvel emploi

Si le conjoint du salarié est amené à quitter son emploi, alors il ou elle bénéficiera d'un accompagnement de 12 mois par le biais d'un cabinet d'outplacement sur présentation des justificatifs suivants :

- Certificat de travail de l'ancien employeur du conjoint
- Avis d'inscription à France Travail

Cet accompagnement sera possible sur demande même si le conjoint n'occupait pas un emploi au moment de la mobilité géographique.

Le cabinet d'outplacement a pour objectif d'aider le conjoint à trouver un emploi correspondant à ses compétences et à sa qualification.

Une convention tripartite sera mise en place entre le conjoint, le cabinet d'outplacement et la Société.

Le conjoint aura un an maximum, à compter de la date de mobilité (du conjoint), pour utiliser ce droit.

5.6.3 Prime à la mobilité du conjoint

Si le conjoint démissionne ou bénéficie d'une mise en disponibilité à l'occasion de la mutation du salarié pour suivre celui-ci dans la nouvelle région d'affectation, une prime complémentaire d'incitation à la mobilité sera versée au salarié muté, sur justificatifs, lors de la mutation de la démission ou de la mise en disponibilité de son conjoint.

Paraphe Paraphe Paraphe DS Paraphe Paraphe


Le versement de cette prime sera effectué comme suit :

- 1000 euros bruts la date de mobilité
- 550 euros bruts 6 mois après la mobilité
- 550 euros bruts 12 mois après la mobilité
- 550 euros bruts 18 mois après la mobilité
- 550 euros bruts 24 mois après la mobilité

Article 6 L'accompagnement de la mobilité dans le cadre d'un parcours professionnel externe

6.1 Champ d'application

Le salarié qui ambitionne de poursuivre sa carrière professionnelle hors de l'entreprise est libre d'exprimer son souhait. Le salarié doit obligatoirement exprimer son désir d'orienter sa carrière hors de l'entreprise par courrier ou email adressé à son Directeur de Département Ressources Humaines.

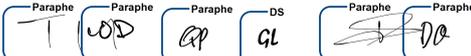
6.1.1 Salarié visé par le dispositif de mobilité interne prévu à l'Article 2 ou à l'Article 3 du présent accord

Les conditions cumulatives énoncées ci-dessous permettent au salarié de bénéficier des dispositions des Articles 6.2 à 6.4 du présent accord :

- Le salarié a refusé de s'inscrire dans le dispositif de mobilité interne prévu à l'Article 2 du présent accord (mobilité interne du salarié sur un poste identifié par l'entreprise) ;
ou
Le salarié s'est inscrit dans le dispositif de mobilité interne prévu à l'Article 3 du présent accord et la période probatoire prévue à l'Article 3.5.1 du présent accord n'a pas permis de confirmer définitivement la mobilité du salarié.
- Le salarié dispose d'un contrat de travail à durée indéterminée en cours et n'a pas fait l'objet d'une décision de rupture de son contrat (démission, licenciement, engagement d'une démarche de rupture conventionnelle, etc.) ;
- Le salarié n'est pas en situation de faire valoir ses droits à la liquidation de retraite à taux plein au plus tard à la date d'entrée dans le dispositif ;
- Le salarié a un projet professionnel hors de l'entreprise

Le projet de poursuite du parcours professionnel du salarié doit s'inscrire dans l'un des 3 parcours suivants :

- Le parcours « mobilité externe » consistant à disposer d'un autre contrat de travail à durée indéterminée, à durée déterminée ou de travail temporaire d'une durée minimum d'un mois ou d'une promesse d'embauche ferme au sein d'une entreprise extérieure, ou souhaiter rechercher de manière active un autre emploi à l'extérieur de l'entreprise ;
- Le parcours « formation de reconversion ou de spécialisation professionnelle » : par la mise en place d'un projet de formation en vue d'une reconversion ou de l'acquisition d'une nouvelle qualification ou d'un complément de qualification actuelle pour faciliter la reprise d'une nouvelle activité professionnelle ;

Paraphe Paraphe Paraphe DS Paraphe Paraphe


- Le parcours « création ou reprise d'entreprise » : par l'activation d'un projet de création ou de reprise d'entreprise.

6.1.2 Salarié non visé par le dispositif de mobilité interne prévu à l'Article 2 ou à l'Article 3 du présent accord

A la différence de la demande de mobilité externe du salarié visé par le dispositif de mobilité interne prévu à l'Article 2 ainsi qu'à l'Article 3 du présent accord, la demande de mobilité externe du salarié non visé par les dispositions de ces deux articles est soumise à signature d'une convention de rupture telle que prévue aux Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail).

Le salarié volontaire doit manifester par écrit son souhait de bénéficier des dispositions en lien avec la rupture conventionnelle de son contrat de travail auprès de son Directeur de Département RH. En tout état de cause, l'expression de ce souhait ne constitue pas un acte de démission. L'expression de ce souhait ne sera pas non plus considérée comme un manque d'attachement à l'entreprise de la part du salarié concerné ni comme une volonté de sa part de manifester une forme de désapprobation des valeurs de l'entreprise.

A réception de cette demande, la Direction dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour accepter ou refuser le projet de mobilité externe du salarié. Le refus de la Direction n'a pas à être motivé.

Les critères retenus par la Direction pour accepter ou refuser une demande de mobilité externe au titre du présent article sont :

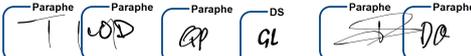
- La situation personnelle du salarié au regard de l'âge requis pour faire valoir ses droits à la retraite ;
- La capacité de l'entité concernée (Agence, Secteur AMS, Direction régionale, Siège) d'organiser la répartition des activités du salarié concerné sur d'autres salariés de la même entité ;
- Le salarié dispose d'un contrat de travail à durée indéterminée en cours et n'a pas fait l'objet d'une décision de rupture de son contrat (démission, licenciement, engagement d'une démarche de rupture conventionnelle, etc.) ;
- Le salarié a un projet professionnel hors de l'entreprise.

Le projet de poursuite du parcours professionnel du salarié doit s'inscrire dans l'un des 3 parcours suivants :

- Le parcours « mobilité externe » consistant à disposer d'un autre contrat de travail à durée indéterminée, à durée déterminée ou de travail temporaire d'une durée minimum d'un mois ou d'une promesse d'embauche ferme au sein d'une entreprise extérieure, ou souhaiter rechercher de manière active un autre emploi à l'extérieur de l'entreprise ;
- Le parcours « formation de reconversion ou de spécialisation professionnelle » : par la mise en place d'un projet de formation en vue d'une reconversion ou de l'acquisition d'une nouvelle qualification ou d'un complément de qualification actuelle pour faciliter la reprise d'une nouvelle activité professionnelle ;
- Le parcours « création ou reprise d'entreprise » : par l'activation d'un projet de création ou de reprise d'entreprise.

Si la Direction accepte que le salarié puisse quitter l'entreprise pour réaliser un projet professionnel, la rupture du contrat de travail sera soumise à la signature et à l'homologation, par l'Administration, d'une convention de rupture (rupture conventionnelle telle que prévue aux Article L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail).

La rupture du contrat de travail ne pourra être effective qu'à compter de l'homologation de la convention de rupture par l'Administration.

Paraphe Paraphe Paraphe DS Paraphe Paraphe


Le cas échéant, la convention de rupture signée par le salarié et l'Entreprise mentionnera les montants ou aides proposées aux Articles 6.2 à 6.4 du présent accord.

6.2 L'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement

Le salarié dont le contrat de travail est rompu en vertu des dispositions des 6.1.1 ou 6.1.2 du présent accord bénéficie, selon le cas, du versement d'une indemnité de licenciement ou de rupture conventionnelle dont le montant est égal au montant prévu pour le licenciement.

Un comparatif entre les 2 indemnités de licenciement ci-dessous est effectué et l'indemnité la plus favorable sera appliquée :

6.2.1 Indemnité Conventionnelle

Employés / Ouvriers :

- Ancienneté > 2 ans : 1/10ème de mois par année de présence
- Ancienneté > 3 ans : 2/10ème de mois par année de présence

AM / Haute Maîtrise :

- Ancienneté > 2 ans : 1/10ème de mois par année de présence
- Ancienneté > 3 ans : 3/10ème de mois par année de présence

Cadres :

- Ancienneté > 3 ans : 4/10ème de mois par année de présence dans la catégorie cadre
- Ancienneté > 3 ans : 3/10ème de mois par année de présence, dans les autres catégories

6.2.2 Indemnité Légale

Quelle que soit la catégorie professionnelle :

- Ancienneté > 8 mois : ¼ de mois par année de présence
- Ancienneté > 10 ans : 1/3 de mois par année de présence

6.3 L'indemnité supplémentaire

En sus du versement de l'indemnité de rupture visée à l'Article 6.2 du présent accord, le salarié dont le contrat de travail est rompu en vertu des dispositions des 6.1.1 ou 6.1.2 du présent accord bénéficie du versement d'une indemnité de rupture supplémentaire dont le montant est fonction de son ancienneté.

Le montant de l'indemnité supplémentaire dépend de l'ancienneté du salarié à la date de rupture de son contrat de travail :

Ancienneté	Indemnité supplémentaire (brute)
de 1 an à moins de 3 ans	2 mois de salaire de base mensuel brut
de 3 ans à moins de 10 ans	1300 euros / année entière d'ancienneté
de 10 ans à moins de 15 ans	2000 euros / année entière d'ancienneté
de 15 ans à moins de 20 ans	2200 euros / année entière d'ancienneté
de 20 ans à moins de 25 ans	somme forfaitaire de 48000 euros bruts
A compter de 25 ans	somme forfaitaire de 55000 euros bruts

Paraphe Paraphe Paraphe DS Paraphe Paraphe

L'application des "2 mois de salaire de base mensuel brut" prévue pour les salariés dont l'ancienneté est comprise entre 1 et 3 ans peut s'appliquer si plus favorable.

Cette indemnité supplémentaire pourra être soumise à charges sociales selon les règles applicables.

Dans l'hypothèse où le salarié aurait bénéficié d'un contrat de travail ou avenant à temps partiel durant les 12 derniers mois, l'indemnité supplémentaire sera proratisée à juste proportion de son taux d'emploi contractuel moyen sur les 12 mois entiers qui précèdent son départ.

Il est en outre précisé que seul le calcul de l'ancienneté du salarié, qui répond aux dispositions légales en vigueur, impacte le calcul de l'indemnité supplémentaire. Pour le salarié à temps complet sur les 12 derniers mois précédant la date de son départ, le montant indiqué pour la tranche d'ancienneté est maintenu.

6.4 Aides à la réalisation d'un projet professionnel

6.4.1 Champ d'application

Les dispositions du présent article sont exclusivement applicables aux salariés bénéficiaires des dispositions de l'Article 2 ou de l'Article 3 du présent accord, dont le contrat de travail aura été rompu dans le cadre de ces mêmes articles, et qui auront fait le choix de réaliser un projet professionnel hors de l'entreprise.

Cette aide est par conséquent exclusivement applicable :

- aux salariés de l'agence de Toulon qui ont refusé une mobilité sur les agences de Marseille, Draguignan ou Nice.
- aux salariés des agences concernés par la mise en œuvre de l'organisation "Tour de contrôle" aura fait l'objet d'une information aux membres du CSE de l'établissement concerné. Dans ce cas, les dispositions du présent article s'appliqueront au plus tôt 5 semaines avant la date de mise en œuvre de l'organisation "Tour de contrôle" et au plus tard dans les 3 mois qui suivront cette date.
- aux salariés non visés par le dispositif de mobilité interne prévu à l'Article 2 ou à l'Article 3 du présent accord mais dont le souhait de poursuivre un parcours professionnel hors de l'entreprise permet le repositionnement effectif d'un salarié visé par l'un ou l'autre de ces articles.

Les mesures listées ci-après aux Articles 6.4.2 et 6.4.3 sont alternatives et ne peuvent, en aucun cas, se cumuler au profit d'un même salarié.

6.4.2 Aide à la création, à la reprise ou au développement d'une société ou d'une entreprise

Cette aide ne peut se cumuler avec l'aide prévue à l'Article 6.4.3 du présent accord.

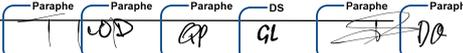
Indépendamment des aides de l'Etat, l'entreprise versera aux personnes visées qui en feront la demande une indemnité forfaitaire fixe et non remboursable de 15 000 euros.

L'aide financière pourra être versée dans les 18 mois suivants la rupture du contrat de travail et dans les cas suivants :

- Création ou reprise d'une Société :

Pour bénéficier de cette aide, les documents à produire sont :

- Un extrait Kbis ou équivalent pour les pays de l'Union Européenne.
- Une attestation de détention d'au moins 30% du capital de la Société

Paraphe Paraphe Paraphe DS Paraphe Paraphe


- Création ou développement d'une micro-entreprise (auto-entrepreneur) :

Pour bénéficier de cette aide, les documents à produire sont :

- L'attestation d'immatriculation au Registre National des Entreprises
- Un justificatif de création d'un compte URSSAF (<https://www.autoentrepreneur.urssaf.fr/>)

- Entreprendre en France une profession non salariée : profession libérale, artisan, agent commercial ou commerçant et exercer cette activité dans un délai de 18 mois maximum suivants la rupture du contrat de travail en qualité de mandataire social ou titulaire d'un CDI à temps complet.

Pour bénéficier de cette aide, les documents à produire sont :

- L'attestation d'immatriculation au Registre National des Entreprises
- Un justificatif de création d'un compte URSSAF (<https://www.autoentrepreneur.urssaf.fr/>)

En outre, préalablement à ce versement, le salarié s'engagera sur l'honneur à verser l'intégralité de cette somme sur le compte bancaire de la Société justifiant du versement de cette somme. Dans les 2 mois qui suivent le versement de cette aide sur le compte bancaire du salarié, le salarié devra apporter la preuve de ce versement sur le compte bancaire de la Société dans laquelle il a investi.

6.4.3 Aide à la formation et/ou au reclassement

Cette aide ne peut se cumuler avec l'aide prévue à l'Article 6.4.2 du présent accord.

Les salariés qui en auront manifesté la volonté dans les 3 mois suivants la rupture de leur contrat de travail pourront bénéficier d'une action de formation qui devra donner lieu à la délivrance d'une certification ou d'un diplôme reconnu par l'Etat.

Cette formation devra se dérouler dans les 18 mois suivants la rupture du contrat de travail et devra faire l'objet de la fourniture d'un devis adressé à la Société.

Les dépenses prises en charge l'entreprise dans la limite de 15 000 euros TTC sont :

- Le coût de la formation (frais de formation prévus au devis validé par l'entreprise et facturés à l'entreprise)
- Le coût de la "carte conducteur" (sur présentation d'un justificatif)
- Le coût de la "visite médicale PL" (sur présentation d'un justificatif)

Sous couvert de fourniture des certificats d'assiduité ou attestant du bon suivi de cette formation, le coût de la formation sera directement payé par l'entreprise à l'organisme de formation sur présentation d'une facture. Le cas échéant, le remboursement sera échelonné sur présentation de factures intermédiaires.

Pour favoriser le reclassement des salariés titulaires du permis poids lourd dans un emploi de conducteur poids lourd, la carte « conducteur » sera remboursée sur présentation d'un justificatif. La fourniture préalable d'un devis adressé à la Société est obligatoire.

Totalement ou partiellement si l'intéressé(e) en faisait le choix, le même budget (15 000 euros TTC) peut aussi être utilisé pour recourir aux services d'une Société aidant au reclassement (cabinet d'outplacement) pour les personnes estimant avoir besoin de soutien pour la rédaction d'un CV et des lettres de motivation, la préparation aux entretiens de recrutement, et plus généralement à la recherche d'emploi.

Paraphe T Paraphe WJD Paraphe GP DS GL Paraphe Paraphe

Cette action devra débuter dans les 3 mois suivants la rupture du contrat de travail. La fourniture d'un devis adressé à la Société et validé par cette dernière est obligatoire.

La facture des honoraires sera directement envoyée à l'entreprise qui s'acquittera de celle-ci directement auprès de l'organisme de formation ou de reclassement à concurrence du montant indiqué plus haut.

Article 7 Portabilité des contrats "frais de santé", "garantie obsèques" et "prévoyance"

Il est rappelé qu'en cas de départ du salarié au titre des dispositifs en lien avec le choix du salarié de poursuivre son parcours professionnel hors de l'entreprise que la couverture "frais de santé et garanties obsèques" et "prévoyance" prend fin le dernier jour du mois de la rupture du contrat de travail.

Toutefois, le salarié dont le contrat de travail sera rompu bénéficie du dispositif de la portabilité prévue par les dispositions légales et qui ne peut dépasser 12 mois.

Article 8 Hypothèse de la conclusion d'un accord dit de "passerelles professionnelles" au sein de la branche ou du secteur du Transport de Fonds

Dans l'hypothèse de la signature d'un accord de branche ou de secteur d'activité "Transport de fonds" en lien avec le déploiement de "passerelles professionnelles" vers d'autre secteurs d'activité, l'entreprise confirme qu'elle s'inscrira dans le dispositif prévu et soutiendra les actions nécessaires du salarié concerné dans cette évolution.

Il est néanmoins précisé que le salarié qui fera le choix de bénéficier des dispositions de l'accord en lien avec les "passerelles professionnelles" ne pourra pas cumuler ce dispositif avec les dispositions du présent accord.

La Direction se réserve par ailleurs le droit de "suspendre" une demande de mobilité, qu'elle soit interne ou externe, pour la durée de l'instruction de cette demande, dès lors que le salarié qui aura engagé une demande de bénéfice de l'accord "passerelles professionnelles".

Article 9 Nature et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il est conclu à effet du 3 avril 2025 pour une durée courant jusqu'au 31 décembre 2026. Il est renouvelable par avenants de 6 mois.

Article 10 Suivi de l'accord

10.1 Commission de suivi

Une Commission de suivi des mobilités est créée afin de réaliser un suivi des dispositions du présent accord.

Cette commission est composée des représentants de la Direction et de 2 représentants par organisation syndicale représentative et signataire dudit accord.

Cette Commission aura pour mission de veiller au bon déploiement du présent accord.

Paraphe Paraphe Paraphe DS Paraphe Paraphe

Elle se réunira mensuellement sur la base d'un calendrier convenu entre la Direction et les organisations syndicales composant cette Commission. Toutefois, à la demande d'une organisation syndicale composant cette Commission, une demande de réunion pourra se tenir dans les 15 jours qui suivent la demande.

Lors de chaque réunion de la Commission, la Direction communiquera aux organisations syndicales représentées, par agence et type d'emploi :

- le nombre actualisé de postes pour lesquels une mobilité interne est envisagée sur le projet « Tour de contrôle » ;
- le nombre actualisé de mobilités internes acceptées ou refusées par le salarié au titre de l'Article 2 du présent accord (mobilité interne sur un poste identifié par l'entreprise) ;
- le nombre actualisé de mobilités internes acceptées ou refusées par l'entreprise au titre de l'Article 3 du présent accord (mobilité interne sur un poste identifié par le salarié) ;
- le nombre actualisé de demandes de mobilité interne acceptées ou refusées au titre de l'Article 6 du présent accord (mobilité externe en lien avec un projet professionnel) ;

Les motifs des décisions de refus de mobilité de la part de la Direction devront être précisés

La commission de suivi jouera un rôle d'arbitrage en cas de désaccord entre le salarié se voyant refusé un poste disponible et la Direction. Le salarié disposera d'un délai de 15 jours en cas de décision de refus pour saisir la Commission de suivi qui disposera d'un délai d'un mois pour se prononcer.

Le projet « Tour de contrôle » étant amené à évoluer au fur et à mesure de la réalisation des audits au sein des agences du réseau Cash et Management, il n'est donc pas possible à date de signature, d'afficher le détail de tous les postes concernés. Cette information sur les postes impactés sera transmise à la commission une fois les audits réalisés.

10.2 Comité social et économique central

Un bilan d'application de la mise en œuvre du présent accord sera établi par la Direction et transmis aux membres du CSE Central tous les six mois.

Une copie de ce bilan sera transmise à titre informatif à l'Inspection du travail dont relève le CSE Central.

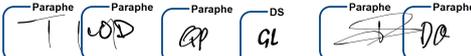
Article 11 Clause de rendez-vous et de révision de l'accord

Par ailleurs, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire ayant un impact sur les stipulations de l'accord, les Parties seront réunies dans un délai maximal d'un mois à compter de la promulgation du nouveau texte pour en évaluer les effets et discuter de sa révision.

11.1 Clause de rendez-vous

Afin d'évaluer l'application du présent accord et d'envisager l'opportunité de le faire évoluer, en application de l'article L. 2222-5-1 du Code du travail, les parties signataires s'engagent à se rencontrer une fois par trimestre, à l'occasion d'une réunion de la commission de suivi.

Le cas échéant, les parties signataires conviennent de faire évoluer les dispositions du présent accord afin de définir les ajustements nécessaires. Les conditions d'ajustement ou de révision sont précisées à l'article 11.2 du présent accord.

Paraphe Paraphe Paraphe DS Paraphe Paraphe


11.2 Révision de l'accord

À tout moment, une procédure de révision peut être engagée à la demande d'une partie habilitée en application de l'article L. 2222-5 du Code du travail sous réserve que la demande respecte les conditions suivantes :

- la demande d'ouverture d'une procédure de révision doit être faite par tout moyen écrit conférant date certaine ;
- la demande de révision doit préciser le ou les articles concernés par la demande de révision ;
- la demande écrite doit être obligatoirement accompagnée d'une formalisation écrite des motivations présidant à la demande de révision.

Les négociations commencent le plus rapidement possible avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application du présent accord et habilités aux termes de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, à engager cette procédure de révision.

A l'issue de la négociation de révision, en cas de conclusion d'un avenant portant révision de tout ou partie de cet accord, celui-ci se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie.

Il est opposable dès son entrée en vigueur à l'ensemble des salariés.

Article 12 Dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé par l'ensemble des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois. Néanmoins, les parties signataires pourront, à l'occasion de la dénonciation et à l'unanimité, prévoir un délai de préavis différent.

La direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

Article 13 Notification et publicité

Un exemplaire du présent accord, signé par les Parties, sera notifié à chaque organisation syndicale représentative.

Il donnera également lieu à dépôt, dans les conditions prévues aux Articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail et notamment aux démarches suivantes :

- dépôt de l'accord sur la plateforme nationale "TéléAccords" à l'adresse suivante : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, accompagné des pièces prévues aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du Code du travail ;
- dépôt d'un exemplaire au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il fera l'objet des mesures de publicité prévues aux Articles L. 2262-5, R. 2262-1 et 2 du Code du travail.

Le présent accord fera en outre l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Enfin, en application des dispositions des Articles R. 2262-1 et suivants du Code du travail, un exemplaire du présent accord sera transmis aux représentants du personnel et mention du présent accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel.

Paraphe T Paraphe WSD Paraphe GP DS GL Paraphe Paraphe

La Direction s'engage par ailleurs à diffuser une note d'information synthétique du présent accord à l'attention du personnel et des managers dans les 15 jours suivant la signature de l'accord et à tenir à disposition de l'ensemble du personnel le présent accord dans sa version intégrale.

A Paris le, 3 avril 2025,

Pour la Société :

Olivier DUCHER

Signé par :

98FFB873FEA44AD...

Pour les organisations syndicales :

C F E / C G C
LE ROY KERDERRIEN

Signé par :

98D44E956933435...

CGT Transport
Michaël TARATTE

DocuSigned by:

8EAE0DC0839041D...

FG / CFTC
Olivier DUPEYRE

Signé par :

8CB1AC2FB86F444...

FGTE / CFDT
Pascal QUIROGA

Signé par :

5BB4E87109074D8...

UNSA Transport TRAAAT
Ludovic GUEROT

DocuSigned by:

4352174785884F4...

Paraphe T Paraphe LK Paraphe AP DS GL Paraphe Le Roy Kerderrien Paraphe Mich

ANNEXE 1

Exemple de calcul de la prime différentielle (Article 3.7 du présent accord)

POSTE 1

Chef de mouvement	Nbre mensuel	Montant	Nbre de versement sur 12 mois	Montant annuel
Salaire de base	100%	2 700,00	12,00	32 400,00
Prime d'ancienneté	0%	-	12,00	-
Prime de risque	100%	86,52	12,00	1 038,24
Prime de polyvalence (2 CQP 35 €, 2 CQP 45€, polyvalence convoyeur 25€)	1	25,00	12,00	300,00
Prime Automate bancaire (dabiste embarqué)	0	100,00	12,00	-
Prime conducteur VB *	0	2,62	11,00	-
Prime conducteur VL *	0	1,00	11,00	-
Prime différentielle Ile de France	100%	-	12,00	-
Prime de panier repas brute (décompte des "450" + "339B") *	0	8,56	11,00	-
Prime de panier repas nette reconstituée en brut (décompte des "450" + "339B") *	0	7,40	11,00	-
Prime de panier "journée continue) brute DAB *	0	-	12,00	-
Prime de panier "journée continue) nette reconstituée en brut DAB *	0	10,00	11,00	-
Prime de panier "journée continue) brute comptage et exploitation *	20	2,30	11,00	506,00
Prime de panier "journée continue) nette reconstituée en brut comptage et exploit. *	20	7,30	11,00	1 975,38
Prime moniteur Formation Intégration *	1			
Prime moniteur Tir *	1	100,00	12,00	1 200,00
Prime astreinte sécuritaire agence *	0	120,00	12,00	-
Prime d'assiduité (ouvrier / employé uniquement)	0	-	1,00	-
Avance 13ème mois (juin)	35%	945,00	1,00	945,00
Solde 13ème mois (décembre)	65%	1 755,00	1,00	1 755,00
Prime de vacances	15%	405,00	1,00	405,00

REMUNERATION ANNUELLE BRUTE 40 524,62

* : nombre calculé sur le nombre mensuel moyen d'unités versées sur les 12 mois précédant le mois du transfert

POSTE 2

Convoyeur Messager VL Province	Nbre mensuel	Montant	Nbre de versement sur 12 mois	Montant annuel
Salaire de base	100%	1 991,82	12,00	23 901,84
Prime d'ancienneté	9%	179,26	12,00	2 151,17
Prime de risque	100%	196,88	12,00	2 362,56
Prime de polyvalence (2 CQP 35 €, 2 CQP 45€, polyvalence convoyeur 25€)	0	25,00	12,00	-
Prime Automate bancaire (dabiste embarqué)	0	100,00	12,00	-
Prime conducteur VB *	0	2,62	11,00	-
Prime conducteur VL *	20	1,00	11,00	220,00
Prime différentielle Ile de France	100%	-	12,00	-
Prime de panier repas brute (décompte des "450" + "339B") *	20	8,56	11,00	1 883,20
Prime de panier repas nette reconstituée en brut (décompte des "450" + "339B") *	20	7,40	11,00	1 628,00
Prime de panier "journée continue) brute DAB *	0	-	12,00	-
Prime de panier "journée continue) nette reconstituée en brut DAB *	0	10,00	11,00	-
Prime de panier "journée continue) brute comptage et exploitation *	0	2,30	11,00	-
Prime de panier "journée continue) nette reconstituée en brut comptage et exploit. *	0	7,30	11,00	-
Prime moniteur Formation Intégration *	0			
Prime moniteur Tir *	0	100,00	12,00	-
Prime astreinte sécuritaire agence *	0	120,00	12,00	-
Prime d'assiduité (ouvrier / employé uniquement)	1	190,00	1,00	190,00
Avance 13ème mois (juin) - identique poste 1 pendant 18 mois	35%	945,00	1,00	945,00
Solde 13ème mois (décembre) - identique poste 1 pendant 18 mois	65%	1 755,00	1,00	1 755,00
Prime de vacances - identique poste 1 pendant 18 mois	15%	405,00	1,00	405,00

REMUNERATION ANNUELLE BRUTE 35 441,77

Ecart annuel Vs Poste 1 : - **5 082,85**

Dif. mensuelle brute à verser sur 18 mois : 423,57

Paraphe Paraphe Paraphe DS Paraphe Paraphe