



**ACCORD MOBILITE  
GROUPE  
LES MOUSQUETAIRES**

JFD  
AF  
P  
C  
DK



Entre :

Le Groupe Les Mousquetaires, dont le siège social est 24, rue Auguste Chabrières à PARIS (75015), représenté par Monsieur Eric LANCIAUX, en sa qualité de DRH Groupe dûment mandaté

D'une part,

Et

- L'organisation syndicale CGT, représentée par Madame Corinne DAUDET désignée coordonnateur syndical pour la négociation et la conclusion du présent accord
- L'organisation syndicale CFDT, représentée par Monsieur Franck BARBATO désigné coordonnateur syndical pour la négociation et la conclusion du présent accord
- L'organisation syndicale FO, représentée par Monsieur Richard MOUCLIER désigné coordonnateur syndical pour la négociation et la conclusion du présent accord
- L'organisation syndicale CFTC, représentée par Monsieur Jean-François DESPESE désigné coordonnateur syndical pour la négociation et la conclusion du présent accord
- L'organisation syndicale CFE-CGC, représentée par Monsieur Alexandre KADDARI désigné coordonnateur syndical pour la négociation et la conclusion du présent accord

D'autre part

il a été convenu le présent accord collectif.

JFD BF  
GJ  
w  
Ak



## **SOMMAIRE**

<b>PREAMBULE</b>	<b>4</b>
<b>CHAPITRE I : DEFINITION DE LA MOBILITE.....</b>	<b>4</b>
<b>Article 1 : Champ d'application.....</b>	<b>4</b>
<b>Article 2 : Types de mobilité.....</b>	<b>5</b>
<b>Article 3 : Public concerné.....</b>	<b>5</b>
<b>CHAPITRE II : DISPOSITIF DE MOBILITE.....</b>	<b>5</b>
<b>Article 1 : Les acteurs de la mobilité.....</b>	<b>5</b>
<b>Article 2 : Les outils de la mobilité.....</b>	<b>6</b>
<b>Article 3 : Les étapes du processus de mobilité.....</b>	<b>6</b>
<b>CHAPITRE III : LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT.....</b>	<b>8</b>
<b>Article 1 : L'entretien et la visite du site d'accueil.....</b>	<b>8</b>
<b>Article 2 : Le stage découverte.....</b>	<b>8</b>
<b>Article 3 : Le délai de mobilité et la période probatoire.....</b>	<b>9</b>
<b>Article 4 : La garantie de maintien de salaire.....</b>	<b>9</b>
<b>Article 5 : L'accompagnement à la mobilité géographique.....</b>	<b>10</b>
<b>CHAPITRE IV : DISPOSITIONS CONTRACTUELLES.....</b>	<b>11</b>
<b>CHAPITRE V : ACCOMPAGNEMENT POUR DEVENIR CHEF D'ENTREPRISE ADHERENT.....</b>	<b>12</b>
<b>CHAPITRE VI : SUIVI DE L'ACCORD.....</b>	<b>13</b>
<b>CHAPITRE VII : DUREE, REVISION, DENONCIATION, DEPOT.....</b>	<b>13</b>

JFD  
BF  
CJ  
AK



## **PREAMBULE**

La mobilité constitue un objectif stratégique pour le développement du Groupe Les Mousquetaires. Elle constitue un levier majeur pour le développement professionnel des collaborateurs et donc de leur employabilité.

L'enquête d'engagement, menée en novembre 2017, a également mis en évidence les attentes des salariés en matière d'accompagnement et de facilitation de leur mobilité professionnelle.

C'est dans ce cadre que la négociation du présent accord a été engagée.

## **CHAPITRE I : DEFINITION DE LA MOBILITE**

### **Article 1 : Champ d'application**

Le présent accord traite des mobilités entre les différentes sociétés juridiques du Groupe Les Mousquetaires.

Il a vocation à couvrir une majorité des Sociétés constituant le pôle Amont du Groupe Les Mousquetaires, qui sont situées sur le territoire français et dans lesquelles l'entreprise dominante détient directement ou indirectement plus de 50% du capital au sens de l'article L.2331-1 du code du travail.

La liste des sociétés visées par le présent accord, au moment de sa signature, figure en annexe 3.

Sont exclues du champ d'application de cet accord, la Société Bricorama France et ses filiales en raison du contexte collectif de cessions à des franchisés des magasins filiales dont les salariés représentent 93% des effectifs du périmètre Bricorama et ses filiales.

Cet accord n'a pas vocation à préciser les modalités gouvernant les mobilités à l'intérieur d'une même entité juridique.

La mobilité intra-filiale sera pratiquée selon des dispositions au moins équivalentes à celles du présent accord.

Ne sont pas concernées par le présent accord, les mutations impliquées par la mise en place de réorganisation :

- soit régies par les dispositions d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi,
- soit par une décision unilatérale de l'employeur

JFD  
BF  
V2  
AK

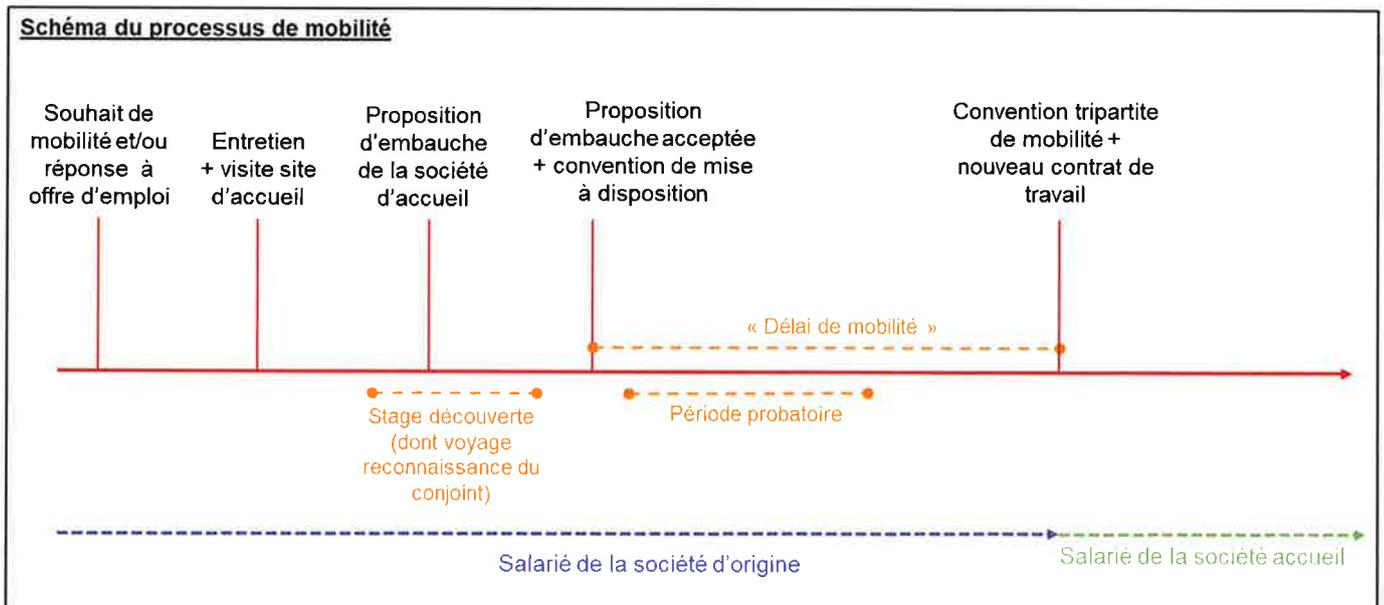
- Les services Ressources Humaines des sociétés coordonnent les actions liées à la mobilité au sein du Groupe. Ils ont un rôle d'écoute et d'accompagnement vis-à-vis des collaborateurs et ils échangent également régulièrement au sein du réseau RH groupe.

## Article 2 : Les outils de la mobilité

Les offres d'emploi pourront être consultées par les collaborateurs du Groupe Les Mousquetaires sur la « plateforme Talents'M », qui recense les offres d'emploi du Groupe, et ceci indépendamment de la filiale de rattachement du salarié.

Les salariés qui n'ont pas d'adresse mail Mousquetaires pourront, s'ils le souhaitent, accéder à Talents'M au moyen de leur adresse mail personnelle.

## Article 3 : Les étapes du processus de mobilité



Différentes approches sont possibles pour réaliser une mobilité :

- Le collaborateur émet un souhait de mobilité.

Les entretiens d'évaluation et professionnels sont l'occasion pour le manager et son collaborateur d'évoquer la mobilité.

BF  
JED  
6/15  
AK



## **Article 2 : Types de mobilité**

La mobilité interne aux Sociétés comprises dans le champ d'application peut être professionnelle et/ou géographique, elle est à l'initiative du salarié et peut se faire après information d'opportunités par le manager et/ou les services ressources humaines.

## **Article 3 : Public concerné**

Le présent accord s'applique pour l'ensemble des salariés en CDI au sein des Sociétés du Groupe Les Mousquetaires visées au champ d'application de l'accord.

Chaque collaborateur du Groupe peut, sans distinction de statut ou d'entité, s'engager dans une démarche de mobilité groupe.

Aucun collaborateur ne peut être pénalisé dans son déroulement de carrière au motif qu'il a engagé des démarches visant à effectuer une mobilité dans le Groupe, dans l'hypothèse notamment où celles-ci n'auraient pas abouti.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes mesures d'accompagnement que les salariés à temps complet.

## **CHAPITRE II : DISPOSITIF DE MOBILITE**

### **Article 1 : Les acteurs de la mobilité**

- Le collaborateur est le premier acteur de sa mobilité. Il construit son projet professionnel, si besoin avec l'aide de son manager, et se renseigne sur l'évolution de son métier et sur les offres et opportunités existantes.
- Le manager, via notamment l'entretien professionnel, accompagne le collaborateur dans son développement professionnel et son évolution. Il se doit d'encourager la mobilité en dépassant l'intérêt immédiat de son entité.

JFD  
M. C. D.  
BF  
v  
AK



Le salarié peut ainsi faire une demande de mobilité, et le manager peut lui aussi proposer une mobilité à son collaborateur. Dans le formulaire d'entretien, une case « Mobilité » peut être cochée pour signifier la demande de mobilité.

En dehors de ces entretiens, le collaborateur peut également effectuer une demande de mobilité à tout moment, directement sur Talents'M, dans l'onglet « Mon Talents'M », puis dans « Souhaits de mobilité ».

Le RH identifie les offres ou opportunités qui pourraient correspondre à la demande, notamment en lien avec ses homologues. Il peut, à cet effet, demander au collaborateur de mettre à jour son profil dans Talents'M.

Le salarié peut, s'il le souhaite, prendre rendez-vous avec son RH pour échanger sur son projet de mobilité.

Le salarié sera tenu informé par le service RH des suites données à ses souhaits.

- Le collaborateur répond à une offre sur Talents'M.

Le collaborateur peut prendre connaissance des offres ouvertes dans l'onglet « Mon Talents'M » puis dans « Ma fiche Mobilité ». Si aucune offre ne correspond à sa recherche, il peut créer une alerte, afin de recevoir une notification par mail quand une offre lui correspondant est diffusée dans Talents'M.

Si une offre l'intéresse, le salarié peut candidater directement via cet onglet. Sa candidature est alors transmise au RH de son entreprise de rattachement et au RH qui recrute.

L'offre sera réservée aux candidatures internes pendant un délai de 15 jours calendaires à partir de la diffusion de l'offre (au moins sur Talents'M).

Pendant ce délai, la priorité est donnée aux candidatures internes sans faire obstacle aux démarches facilitant le recrutement.

La candidature sera appréciée par le RH de l'entreprise d'accueil. Si la candidature est sélectionnée, le collaborateur doit se rendre disponible pour effectuer les entretiens avec le référent RH et le manager de l'entreprise d'accueil. Le collaborateur informe son manager de sa candidature avant son entretien avec le manager de l'entreprise d'accueil.

JFD  
u 7/15  
AK  
BF  
CJ



Les candidatures internes sont examinées en priorité et, à compétences égales, elles sont privilégiées aux candidatures externes.

Le salarié est tenu informé au fur et à mesure du processus de recrutement. Dans le cas où sa candidature ne serait pas retenue, il en sera informé dans les plus brefs délais et au plus tard avant que le poste ne soit pourvu.

## **CHAPITRE III : LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT**

### **Article 1 : L'entretien et la visite du site d'accueil**

Tout salarié candidat à la mobilité interne faisant l'objet d'un entretien sur le site d'accueil peut, à l'occasion de celui-ci, bénéficier d'une visite de l'établissement d'accueil. Cette visite est organisée par l'établissement d'accueil. Le temps consacré aux entretiens et à la visite est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Seront pris en charge par la société d'origine les frais liés aux entretiens de recrutement :

- Les frais de transport et de repas
- Les frais d'hébergement si nécessaire

### **Article 2 : Le stage découverte**

Un stage découverte du futur environnement de travail peut être mis en place. L'objectif de ce stage est de mieux connaître le poste sur lequel le salarié se positionne.

La durée de ce stage varie de 2 à 5 jours, consécutifs ou non, (hors temps de déplacement). Le stage découverte a lieu avant que le salarié accepte la proposition de l'entreprise qui recrute.

La date, la durée et les modalités du stage sont fixées d'un commun accord entre le salarié, son futur responsable et son responsable actuel.

Le stage découverte, y compris temps de déplacement pendant l'horaire de travail habituel du salarié, est considéré comme temps de travail effectif. La société d'origine prend en charge les éventuels frais de déplacement et d'hébergement, aux conditions habituelles d'un déplacement professionnel.

JFD

BF  
CD  
He  
AK



En cas de mobilité géographique, un voyage de reconnaissance d'un jour peut être organisé pour son conjoint pendant le stage découverte. La société d'origine accepte de prendre en charge le financement d'un aller-retour pour le salarié et son conjoint.

Un entretien de fin de stage entre le stagiaire et le manager de la société d'accueil peut être officialisé par écrit.

### **Article 3 : Le délai de mobilité et la période probatoire**

Les parties conviennent de l'exécution ou pas d'un délai de mobilité d'une durée au plus égale à la durée du préavis que le salarié aurait eu à respecter s'il avait démissionné. Le point de départ du délai de mobilité débute à compter de l'acceptation écrite par le salarié de la proposition d'embauche, de laquelle l'employeur est informé simultanément.

Les parties conviennent qu'une période probatoire est mise en place avant le changement d'employeur, lequel intervient en cas de période probatoire concluante.

Le délai de mobilité inclut ou non la période probatoire.

Pour l'exécution de cette période probatoire, les parties concluent une convention de mise à disposition, pour une période maximale d'un mois, renouvelable une fois pour les cadres.

Le salarié reste dans les effectifs de la société d'origine. Ses éléments de salaire sont refacturés à la société d'accueil.

Pendant cette période probatoire, les éventuels frais de déplacement et de logement, seront pris en charge par la société d'accueil, sur la base des règles en vigueur.

En cas de période probatoire non concluante, le salarié est réintégré dans sa société d'origine sur son emploi précédent. Un entretien formalisé par écrit entre le salarié et le manager de la société d'accueil motive les raisons de la période probatoire non concluante.

En cas de période probatoire concluante, le salarié est confirmé sur son poste.

### **Article 4 : La garantie de maintien de salaire**

En général, les salariés postulent sur un poste qui représente une progression pour eux, notamment salariale.

JFD

M. C.

9/15

AR



En revanche, si le salarié se positionnait sur un poste dont le salaire de base est inférieur au salaire de base dont il bénéficiait dans son poste d'origine, il bénéficierait d'une garantie de maintien du salaire de base pendant 8 mois. Il s'agit du différentiel entre les deux salaires de base brut (incluant exclusivement la prime annuelle de type 13<sup>ème</sup> mois). Ce différentiel sera pris en charge par la société d'accueil, sous forme de prime mensuelle.

## **Article 5 : L'accompagnement à la mobilité géographique**

### **Article 5.1 : Définition**

Dans le cadre de cet accord, la mobilité géographique est définie comme toute mobilité d'un salarié entre deux sociétés, entraînant un trajet aller domicile-nouveau lieu de travail supérieur à 50 km et supérieur à sa distance de trajet précédent (aller domicile-lieu de travail)\*.

### **Article 5.2. : La prise en charge des frais par l'entreprise d'accueil**

Les collaborateurs dont la mobilité au sein du Groupe s'accompagne d'une mobilité géographique bénéficient des règles applicables aux salariés de l'entreprise d'accueil.

Le salarié bénéficie, sur présentation de justificatifs, d'un remboursement des frais réellement engagés suivants :

Tout salarié qui sera amené à déménager dans les 12 mois de sa prise de poste, bénéficiera d'une prise en charge, par la société d'accueil, de son déménagement, au moins onéreux des 3 devis qu'il aura sollicités.

Un congé exceptionnel pour déménagement est accordé au salarié, d'une durée de 2 jours rémunérés.

\* Les parties décident d'appliquer l'article 5 à l'hypothèse de l'inaptitude constatée par le médecin du travail lorsque le salarié déclaré inapte est volontaire pour une mobilité répondant à la définition du présent Accord avec un seuil de distance ramené de 50 km à 25 km.

JFD

BF

CD

JK

02

AK



Dans le cas où le loyer du salarié serait plus élevé sur sa nouvelle affectation, la Société d'accueil prendra en charge la différence dans la limite de 300€ /mois pendant 12 mois maximum après la période probatoire et sur justificatifs.

### **Article 5.3. : La prime de mobilité**

Tout salarié concerné par une mobilité géographique bénéficiera d'une prime mobilité de 3000€ bruts. Cette prime sera prise en charge par la société d'accueil, dans les 3 mois qui suivent la période probatoire concluante.

## **CHAPITRE IV : DISPOSITIONS CONTRACTUELLES**

### **Article 1 : La proposition d'embauche**

Le salarié reçoit une proposition d'embauche type listant les éléments en vigueur dans la société d'accueil, au vu de laquelle le salarié pourra se positionner.

### **Article 2 : La convention de mise à disposition (annexe 1)**

Une convention de mise à disposition est rédigée par la société d'origine et signée par le salarié, l'entreprise d'origine et l'entreprise d'accueil, après l'acceptation par le salarié de la proposition d'embauche, pour organiser la mise à disposition du salarié pendant sa période probatoire.

### **Article 3 : La convention tripartite de mobilité (annexe 2)**

Une convention tripartite, dite « convention de mobilité », est rédigée par l'entreprise d'accueil et signée par le salarié, l'entreprise d'origine et l'entreprise d'accueil.

La convention tripartite définit les modalités de :

- La reprise de l'ancienneté
- Le transfert des droits acquis au titre du Compte Personnel de Formation
- Les droits à congés payés transférés
- Les droits à CET (soit transférés, soit soldés si l'entreprise d'accueil n'a pas de CET)
- Le régime de prévoyance applicable

JFD  
BF  
AK  
11/15



- L'absence de période d'essai
- La date de la mobilité effective

#### **Article 4 : Le contrat de travail**

Un nouveau contrat de travail sera également rédigé par l'entreprise d'accueil, qui prendra effet dès le premier jour de travail effectif (à l'issue de la période probatoire). Le contrat de travail précise les dispositions relatives au type de contrat, à l'emploi, au salaire, à la durée du travail, à la classification ainsi qu'à la convention collective. Il sera également communiqué la liste des accords d'entreprise en vigueur au sein de l'entreprise d'accueil. Il est précisé que le contrat de travail liant le salarié à son précédent employeur sera résilié d'un commun accord.

## **CHAPITRE V : ACCOMPAGNEMENT POUR DEVENIR CHEF D'ENTREPRISE ADHERENT**

Si les dispositions de ce chapitre s'inscrivent dans une même démarche de mobilité professionnelle, elles se présentent en revanche de façon distincte et indépendante des autres dispositions des chapitres précédents.

Les salariés du Groupement des Mousquetaires peuvent postuler pour devenir adhérent chef d'entreprise s'ils justifient d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans, dont au moins 2 ans d'ancienneté chez les Mousquetaires.

Le parcours menant à l'agrément peut se composer de la façon suivante :

- Entretiens avec des adhérents et des chargés de recrutement de l'Union Des Mousquetaires (UDM),
- Une période de découverte en Point de Vente,
- Une journée d'information,
- La constitution d'un dossier de candidature incluant notamment les éléments relatifs à l'apport financier,
- Une présentation orale en Commission d'Agrément.

Une fois agréés, les futurs chefs d'entreprise suivent une formation, dont la durée peut varier en fonction du niveau d'expérience et du métier visé.

JFD  
12/15  
AK



Le salarié du Groupement bénéficie d'un soutien spécifique : il reste salarié rémunéré par sa société d'origine pendant le temps de sa formation et son contrat de travail sera rompu d'un commun accord à l'issue de la formation.

La société d'origine prend en charge les frais de déplacement du candidat durant le parcours de recrutement. Ils seront en revanche à la charge du salarié pendant le temps de la formation.

Tout salarié intéressé peut contacter l'Union Des Mousquetaires pour obtenir des renseignements complémentaires.

## **CHAPITRE VI : SUIVI DE L'ACCORD**

Une commission de suivi de l'accord est mise en place, qui se réunira une fois par an.

La commission est composée de 2 membres de la Direction, et de 4 membres par organisation syndicale, dont le coordinateur.

## **CHAPITRE VII : DUREE, REVISION, DENONCIATION, DEPOT**

### **Article 1 : Durée**

Le présent accord entrera en vigueur après information des instances représentatives du personnel concernées et au plus tard au 1<sup>er</sup> octobre 2019.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 2 : Révision**

Chaque signataire peut, à tout moment, formuler une demande de révision au présent accord.

Cette demande doit être notifiée à tous les signataires et Organisations syndicales reconnues représentatives au niveau du Groupe, sous pli recommandé avec accusé de réception, accompagnée d'un projet de rédaction sur les points sujets à révision.

Les signataires doivent se réunir dans un délai maximum de 3 mois suivant la date de notification de la demande. Toute demande de révision qui n'aura pas donné lieu à un accord dans un délai de 6 mois à compter de la 1<sup>ère</sup> réunion consacrée à l'examen de la demande de révision sera réputée caduque.

JFD  
YLC  
BF  
AK  
13/15



### **Article 3 : Dénonciation**

Toute dénonciation par l'un ou l'autre des signataires doit être communiquée aux autres signataires et organisations représentatives au niveau du Groupe.

La dénonciation est soumise à un préavis de trois mois.

Les effets de la dénonciation sont ceux prévus par la loi.

### **Article 4 : Dépôt**

Le présent accord est déposé auprès de la Direction Départementale du Travail de XX, et auprès du Greffe du Conseil de Prud'hommes de XX.

## **ANNEXES**

1. *Modèle de convention de mise à disposition*
2. *Modèle de convention tripartite de mobilité*
3. *Liste des sociétés juridiques concernées par l'accord*

Fait à Bondoufle, le 4 juillet 2019

En 8 exemplaires originaux

Pour le Groupe Les Mousquetaires, représenté par Monsieur Eric LANCIAUX

Pour l'organisation syndicale CGT, représentée par Madame Corinne DAUDET

BE  
JFD  
M  
AK



Pour l'organisation syndicale CFDT, représentée par Monsieur Franck BARBATO

Pour l'organisation syndicale FO, représentée par Monsieur Richard MOUCLIER

Pour l'organisation syndicale CFTC, représentée par Monsieur Jean-François DESPESSE

Pour l'organisation syndicale CFE-CGC, représentée par Monsieur Alexandre KADDARI

JED BF  
U  
15/15  
AK C)

## MODELE CONVENTION DE MISE A DISPOSITION

Entre la Société <>, employeur actuel de M <>

d'une part

Et la Société <>, appelée ci-dessous société d'accueil

d'autre part

Et M <>, demeurant à <> qui occupe l'emploi de <>

de troisième part

### **Préambule**

Les parties ont examiné la faisabilité de la mobilité de M <> de son employeur actuel vers la société d'accueil pour occuper l'emploi de <> à l'adresse suivante <>.

M <> a accepté la proposition d'embauche qui lui a été présentée par la société d'accueil.

Avant de conclure, éventuellement selon le résultat de la période probatoire ci-après définie, une convention tripartite de mobilité qui emportera signature d'un contrat de travail avec la société d'accueil et rupture définitive d'un commun accord du contrat de travail avec l'employeur actuel, les parties conviennent ce qui suit.

### **Article 1**

A compter du <>, M <> est mis à la disposition de la société d'accueil pour une durée de travail correspondant à son contrat de travail et ceci afin de permettre la période probatoire prévue par l'accord collectif Groupe sur la mobilité.

Cette période probatoire est prévue pour durer un mois maximum, soit jusqu'au <> (pour les cadres : date à laquelle elle pourra être renouvelée par accord des trois parties pour un mois supplémentaire).

Pendant cette période, M <> respectera les règles de sécurité et les conditions de travail applicables à la structure d'accueil.

Conformément à l'accord Groupe sur la mobilité, M <> reste salarié(e) de son seul employeur actuel qui continue de le rémunérer dans les conditions habituelles pendant cette période probatoire, le salaire et les charges sociales correspondantes étant facturés à la société d'accueil.

Les éventuels frais de déplacement prévus par l'accord collectif Groupe sont pris en charge par la structure d'accueil.

JFD  
YR  
1  
BR  
AK

**Article 2**

Chaque partie signataire a la possibilité de considérer que la période probatoire n'est pas concluante et, dès lors, dans ce cas, M <> reprend son emploi.

**Article 3**

Chacune des trois parties manifeste son accord sur les termes de la présente convention par sa signature précédée de la mention « *Bon pour accord* ».

Fait à <>, le <>  
En trois exemplaires originaux  
(un pour chaque partie)

M <>

L'employeur actuel

La société d'accueil

JFD  
BF  
AK  
2  
CJ

## ARTICLE 2 – RELATIONS CONTRACTUELLES

Les relations contractuelles de travail, entre le salarié et la Société <> (société d'accueil), relatives notamment à la fonction occupée, à la classification, aux éléments de rémunération, au temps de travail, au lieu d'exécution du contrat et au statut collectif applicable, au régime de prévoyance applicable sont définis par le contrat de travail annexé à la présente convention de mutation, applicable à la date du <> qui se substitue au contrat de travail signé entre le Salarié et la Société <> (société d'origine).

Le changement d'employeur entraîne l'application de la Convention collective Nationale <> en lieu et place de la convention collective nationale <> applicable au sein de la Société <> (société d'origine).

Le salarié accepte expressément la modification de son statut collectif dans son ensemble sans qu'aucun avantage individuel acquis ne soit constitué.

## ARTICLE 3 – ANCIENNETÉ

Les droits à ancienneté du salarié sont appréciés à la date du <>, date de son premier engagement dans le Groupe les Mousquetaires.

## ARTICLE 4 – CONGÉS PAYÉS

Le solde des droits à congés payés acquis par le salarié et les droits à congés payés en cours d'acquisition, au titre de son activité au sein de la Société <>, appréciés à la date du <> sont repris par la société <> (société d'accueil).

## ARTICLE 5 – Compte Personnel de Formation (CPF) et Compte Epargne Temps (CET)

Le solde des droits au titre du Compte Personnel de Formation acquis par le salarié, au titre de son activité au sein de la société <>, appréciés à la date du <> sont repris par la société <> (société d'accueil). Il en est de même des droits à CET qui peuvent aussi être soldés si la société d'accueil n'a pas de CET.

Fait à <>, en trois exemplaires originaux, le <>

Pour la Société <> \*  
Monsieur/Madame <>  
Président

Pour la Société <> \*  
Monsieur/Madame <>  
Président

Le salarié, \*  
Monsieur/Madame <>

\* Chacune des parties doit parapher chaque page et faire précéder sa signature de la mention manuscrite « lu et approuvé »

JFD  
AK  
BF  
W  
CD

## CONVENTION TRIPARTITE DE MOBILITE

### ENTRE

La Société <>, (forme de la société) au capital de <> euros, dont le siège social est situé <>, numéro SIRET <>, code NAF <>, représentée par M <>, agissant en qualité de <>,

ci-après dénommée la Société <>,

### ET

La société <>, (forme de la société) au capital de <> euros, dont le siège social est situé <>, numéro SIRET <>, code NAF <> représentée par M <> agissant en qualité de <>,

ci-après dénommée la Société <>,

### ET

M <>, demeurant <>, né le <> à <>, de nationalité <>, immatriculé sous le numéro de sécurité sociale <>,

ci-après dénommé le Salarié,

La société <> (société d'origine), la société <> (société d'accueil) et M <> sont ci-après dénommés conjointement les parties.

### ARTICLE 1 – PRINCIPE DE LA CONVENTION TRIPARTITE DE MOBILITE ET DATE D'EFFET

D'un commun accord, les parties conviennent que la Société <> (société d'accueil) devient le nouvel employeur du Salarié, à la place de la Société <> (société d'origine), à compter du <>.

La présente convention a donc pour objet de régler les modalités de la mobilité géographique et/ou professionnelle du Salarié de la Société <> (société d'origine) vers la Société <> (société d'accueil), ce mode opératoire ayant été préféré à tout autre pour éviter une interruption ou une suspension d'activité du salarié.

Les parties conviennent qu'à compter du <>, l'employeur du Salarié ne soit plus la Société <> (société d'origine) mais la Société <> (société d'accueil), le contrat de travail du salarié avec la Société d'origine étant rompu d'un commun accord par la signature de la présente convention.

Régulièrement consulté, le salarié exprime par la présente convention, son accord sur le principe de son changement d'employeur et des modifications contractuelles liées à cette mobilité d'une part et confirme qu'à compter du <> la relation contractuelle avec la Société <> aura pris fin d'autre part.

JFD  
BF  
H2  
CJ  
AK

NOM DE L'ENTREPRISE	SIRET	ADRESSE	COMPLEMENT	CODE POSTAL	BUREAU DISTRIBUTEUR
AGROM SERVICES	81253204200023	Victor BALTARD		35500	VITRE
AGROMOUSQUETAIRES	31674298000022	24 RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
AIR ITM	48021399000033	17, Bd Abbé Le Cam	CP 18	56326	LORIENT Cédex
ANTARTIC II	33948294500013	ZONE ARTISANALE		07800	CHARMES SUR
ANTARTIC SAS	30393749400068	ZI DES GENETS		45110	SAINT MARTIN D
ARTEL SAS	31956997600016	RUE DE LA PIECE CORNUÉ		21160	MARSANNAY LA
BANQUE CHABRIERES SA	31400770900046	24 RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
CELLULOSES DE BROCELIANDE	37909534200018	ZI LA LANDE DU MOULIN	BP 76	56800	PLOERMEL
COMATA	38904805900056	17, Bd Abbé Le Cam	CP 18	56326	LORIENT Cédex
COMI SA	34203421200015	24 RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
COPROPRIÉTÉ DU FACE A LA MER	48984991900027	17, Bd Abbé Le Cam	CP 18	56326	LORIENT Cédex
COPROPRIÉTÉ DU MIRENTXU I	53462200600011	17, Bd Abbé Le Cam	CP 18	56326	LORIENT Cédex
COPROPRIÉTÉ DU SERGAGIL	79330548300018	Halle à Marée - 2ème Etage	BP 55	29730	LE GUILVINEC
COPROPRIÉTÉ DU TXIMISTARRI II	52369219200017	17, Bd Abbé Le Cam	CP 18	56326	LORIENT Cédex
COPROPRIÉTÉ DU ZUBERNOA	51751410500017	Halle à Marée - 2ème Etage	BP 55	29730	LE GUILVINEC
CSP DU PARC	50872906800017	24 RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
DELICES DE ST LEONARD	38796539500016	ZA DE SAINT LEONARD NORD		56450	THEIX
DELVERT SAS	67672014700013	ZI TOUR DE LOYRE	BP106	19360	MALEMORT
DIS INFO	35329664300029	21-27 RUE BARBES		92120	MONTRouGE
EMGSM	34865181100013	BP 11		63270	SAINTE MAURICE ES
ESTENER	45003696700039	ROUTE DE LA BREQUE	PARC BOSSIERE	76600	ALLIER
FOURNIL DU VAL DE LOIRE	40033373800013	RUE D'AUVERGNE	BP 233	37300	LOUVEANS
FRUITIERE DE DOMESSIN	33480523100027	ROUTE DE LA GALANDIERE		38730	PANISSAGE
GATINE VIANDES	38220451900021	ZI LA BOUGEOIRE		35130	LA GUERCHE DE
GEPROCOR	48765474100049	1 route de la Croix Moriau		44350	BRETAGNE
GIE SAVEURS CHARCUTIERES	52941898000015	RUE AMIRAL FAVEREAU		56100	GUERANDE
IMMO MOUSQUETAIRES	32334788000052	24 RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	LORIENT
ITM ACHATS NON MARCHANDS	35093907000016	24 RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
ITM ALIMENTAIRE CENTRE EST	45253412600019	24 RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
ITM ALIMENTAIRE CENTRE OUEST	45253424100016	24 RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
ITM ALIMENTAIRE OUEST	45253441500016	24 RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
ITM ALIMENTAIRE REGION PARIS	45253285600013	24 RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS CEDEX
ITM ALIMENTAIRE SUD-OUEST	45253967900012	PRAT DE VALAT		82710	BRESSOLS
ITM AUTOMOBILE	37962766400012	24 RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
ITM DIGITAL	30028685300050	24 RUE AUGUSTE CHABRIERES		75016	PARIS
ITM ENTREPRISES	72206410200022	24 RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
ITM EXPORT	80373991100011	24 RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
ITM FORMATION	43173945700000	BD JOHN KENNEDY		91100	CORBEIL ESSONNES
ITM LAI	51408083700016	24 RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
ITM LEMI	51411114500017	24 RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
ITM NORD F	40332635800013	ZI ROUTE D'HALLU		80320	CHAULNES
ITM NOUVELLES REGIONS	42298707300018	24 RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
ITM OUEST F	40346655000015	LES BRANCHETTES		35370	ARGENTRE DU
ITM REGION CENTRE EST	40352817700013	ROUTE DE TRAMOYES		01700	MIRIBEL
ITM REGION CENTRE OUEST	44273015600019	LIEU DIT RONZE		16560	TOURRIERS

BF

JED

AK

NOM DE L'ENTREPRISE	SIRET	ADRESSE	COMPLEMENT	CODE POSTAL	BUREAU DISTRIBUTEUR
ITM REGION PARISIENNE	40343292500010	CD 05 LIEU DIT DIEPE		28700	GARANCIERES EN BEAUCE
ITM REGION SUD EST F	40353520600011	ZI DU TRICASTIN BP 190		26700	PIERRELATTE
ITM RESTAURATION	32597550600016	24 RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
ITM SUD OUEST F	40338811900014	PRAT DE VALAT		82710	BRESSOLS
ITM VOYAGES	42455263600013	24 RUE AUGUSTE CHABRIERES	BP 70001	75015	PARIS
J HAULLER ET FILS	91562033000018	RUE DE LA GARE		67650	DAMBACH LA VILLE
JOSSELIN PORC ABATTAGE	38227997400028	ZI LA BELLE ALOUETTE		56120	JOSSELIN
KERANNA PRODUCTIONS	53132598300025	ZA DE KERANNA		56500	PLUMELIN
KERLYS	33338570600010	KERLANN		56550	LOCOAL MENDON
LA RONDE DES FRAICHEURS	43477036800018	ZAC MESTRE-MARTY		47310	ESTILLAC
LAITERIE SAINT PERE	31625247700039			44320	SAINT PERE EN RETZ
LE MOULIN DE LA CHAUME	32614415100023	AVENUE MARIE CURIE	ZI JEAN JAURES	07800	LA VOULTE SUR NANTES
LES ATELIERS DE SAINT VALENTIN	38387948300055	BD G ROCH		44200	NANTES
LES DELICES DU VALPLESSIS	32605584500019	PARC D'ACTIVITE DE PLAGUE	BP 90415	35500	VITRE
LES MANUFACTURES DU CHATEAU	40125437000018	ZA DU VAL D'HUISNE		28400	NOGENT LE ROTROU
LES MOULINS DE SAINT AUBERT	34427021000018	RUE DELBECQUE		62660	BEUVRY
LES MOULINS DE ST PREUIL	35288177900018	ZI PLAISANCE		16300	BARBEZIEUX
LES SALAISONS DU LIGNON	58625041700035	RUE DE CHAZELET	BP 12	43200	YSSINGEAUX
LES SERRES D'ANJOU	42457798900017	Rue des Magnolias		49130	LES PONTS DE CE
LUG	80438927800016	Parc activité des 4 Routes		35390	GRAND FOUGERAY
MDC'EA	79015053600015	Rue du Margas	ZA du Val d'Huisne	28400	NOGENT LE ROTROU
MOULIN DE LA MARCHÉ SAS	33476617700045	ZAC DE RUN AR PUNS	BP 99	29150	CHATEAULIN
PROMEX	30102769400027	RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
RANOU SAS	34204805500012	ZA DE TROYALAC'H	BP 20022	29170	QUIMPER
REGIEU PUBLICITE	30116117000198	RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
SOCIETE DES EAUX MINERALES LUCHON	39136863600018	AVENUE DE TOULOUSE		31110	LUCHON
S.V.A. JEAN ROZE	77559156300280	RUE VICTOR BALTARD		35500	VITRE
SA FIEE DES LOIS	32838559600015	BP 90022	ZA RUE MONTGOLFIER	79230	PRAHECQ
SA ITM EST F	40351992900018	LES HERBUJES RN 4		55190	PAGNY SUR MEUSE
SA SGESM	77625584600011	LE VERNET		7380	PRADY
SA SILVE	40089442400011	RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
SAG	30127531900012	ZI DES 5 CHEMINS		56520	GUIDEL
SARL MANATHIA	44498811700032	CP 18	17 bd Abee le Cam	56100	LORIENT
SALAISONS CELTIQUES	86250027900099	PARC D ACTIVITES TREHONIN		56300	PONTIVY
SALAISONS DU GUEMENE	38819914300024	RUE AMIRAL FAVEREAU		56100	LORIENT
SAS CAPITAINE COOK	37608030500109	ZA DE KERANNA		29360	CLOHARS CARNOET
SAS CAPITAINE HOUAT	34460300600083	RUE GERMAINE TILLION		56600	LANESTER
SAS CORNILLE	42932528500022	LES GUICHARDIERES		35500	CORNILLE
SAS EQUIPEMENT DE LA MAISON	38352733000013	RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
SAS ETS AMIEL	60185010000012	Route de Narbonne	BP 1	11800	TREBES
SAS FAISSOLE	31053153800018	BOULEVARD FERNAND FAISSOLE	BP 55	04240	ANNOT
SAS FILET BLEU	40222455400012	RUE NICOLAS SADI CARNOT	ZA DE TROYALACH	29170	SAINT EVARZEC
SAS ITM AI	34119222700013	RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
SAS ITM ALIMENTAIRE EST	45253434000016	RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
SAS ITM ALIMENTAIRE NORD	45253447200017	RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
SAS ITM ALIMENTAIRE SUD EST	45253462100019	RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
SAS LES MOULINS DE SAINT ARMEL	33065834500013	ROUTE DE GUEMENE		56480	CLEGUEREC

BF

or JED

AK

NOM DE L'ENTREPRISE	SIRET	ADRESSE	COMPLEMENT	CODE POSTAL	BUREAU DISTRIBUTEUR
SAS P. DUMORTIER	88578279700017	RUE DE ROTTERDAM		59200	TOURCOING
SAS SCA FRUITS LEGUMES FLEURS	35340277900014	RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
SAS SECOIA	32586785100058	RUE AUGUSTE CHABRIERE		75015	PARIS
SAS EQUIPEMENT DE LA MAISON	32334787200018				
SAVE	42170949400023	ZA bois de Cornille	R D 104	35500	CORNILLE
SCA AUTO	38354297400019	RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
SCA PETROLE ET DERIVES	36359767700015	RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
SCAPECHE	40154085100011	17, Bd Abbé Le Cam	CP 18	56326	LORIENT Cédex
SCAPECHE BRETAGNE OUEST	31330789400037	Halle à Mairie - 2ème Etage	BP 55	29730	LE GUILVINEC
SNC AGROLOG	43836035600010	LES GUICHARDIERES		35500	CORNILLE
SNC SAVIEL FRANCE	41433740200013	RUE DU RONCERAYS		35150	JANZE
SOCIETE BRIECHOISE D ABATTAGE	80196039400014	ZI DES PAYS BAS		29510	BRIEC
SOCIETE DES EAUX AIX LES BAINS	33934721300011	RUE BOUCHER DE LA RUPELLE		73100	GRESY SUR AIX
SOCIETE DES EAUX DE SOURCE PAIMPONT	44119638300026	ALLEE DU GRAND FOUCHÉ		35380	PAIMPONT
STIME	30185027700213	RUE BARBES		92120	MONTRouGE
SVELTIC	33176090000034	ZA BOUT DE LANDE	CS 87217	35890	LAILLE
TRAITEUR DE LA TOUQUES	59388005700033	ZONE ACTIVITE DE BEAUMONT		61230	CROISILLES
SARL MANATHIA	44498811700032	CP 18	17 bd Abee le Cam	56100	LORIENT
ITM PROXI	49109246600045	RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS
AGRO M TRANSPORT	51408083700362	Rue VICTO BALTARD		35 500	VITRE
RAPID PARE BRISE	79035488000029	RUE AUGUSTE CHABRIERES		75015	PARIS

31  
22

TEP  
OK  
BE