

**AVENANT N°1 relatif au congé de mobilité**

Entre les soussignés :

- Christophe ALAUX, Directeur Général Hôtellerie France
- Dominique COLLIAT, Directeur Général Sofitel Europe du Sud - Maghreb
- Martine GRANIER, Directeur Général Accor Thalassa
- Jacques ADOUE, Directeur des Ressources Humaines Hôtellerie France
- Dominique MIRCHER, Directeur des Affaires Sociales Hôtellerie France

d'une part,

Et

- L'organisation syndicale CFDT, représentée par Messieurs Doudou KONATE et Pascal SOURGET, dûment mandatés en qualité de coordinateurs ;
- L'organisation syndicale CFTC, représentée par Messieurs Ving Chhai MA et Serge BLERIOT, dûment mandatés en qualité de coordinateurs ;
- L'organisation syndicale CGC, représentée par Monsieur Didier CHASTRUSSE, dûment mandaté en qualité de coordinateur ;
- L'organisation syndicale CGT, représentée par Messieurs Antoine ROMEO et Christian ALIA, dûment mandatés en qualité de coordinateurs ;
- L'organisation syndicale FO, représentée par Messieurs Pierre BANCEL et Gilles d'ARONDEL, dûment mandatés en qualité de coordinateurs ;

d'autre part

Préambule :

Les présentes dispositions visent à préciser les conditions de mise en œuvre du congé de mobilité tel que prévu par l'article 16-1-5 de l'accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences des hôtels Accor filiales en France du 19 décembre 2008.

S.B  
MVL  
PS  
1  
De. DT  
De  
PB  
CA

Le congé de mobilité consiste à proposer à un salarié visé par le présent article la rupture de son contrat de travail d'un commun accord à l'issue d'une période dite « congé de mobilité » au cours de laquelle il bénéficie d'actions de formation spécifiques afin de préparer une reconversion professionnelle.

Durant son congé de mobilité, outre des périodes de formation, il peut également exercer un emploi chez un autre employeur que le sien.

#### ARTICLE 1

L'article 16-1-5 est ainsi complété des alinéas suivants :

##### 1°) Salariés bénéficiaires

Le congé de mobilité est une des mesures spécifiques permettant de gérer la problématique d'emploi de certaines catégories de salariés, visés à l'article 16.

Ainsi, l'objectif du congé de mobilité est de faciliter la recherche d'emploi et de sécuriser les transitions professionnelles, par l'accès à des mesures d'accompagnement, à des actions de formation ainsi qu'à des périodes de travail des salariés dont le métier est qualifié de sensible et remplissant les conditions définies à l'article 16.

L'adhésion au congé de mobilité ne peut être que volontaire. Les salariés souhaitant y adhérer devront en faire la demande par écrit auprès de leur hiérarchie.

Un accord individuel entre l'employeur et le salarié qui souhaite adhérer demeure toutefois nécessaire, dans les conditions et limites fixées au sein de chaque entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord. En tout état de cause, les parties conviennent de limiter le nombre d'adhésion par année civile et par société entrant dans le champ d'application, à 15.

En cas de candidatures trop nombreuses, un ordre de priorité sera établi, priorité étant donnée aux premières candidatures.

Les candidatures auxquelles il n'aura pu être fait droit, en raison du surnombre, seront prises en considération prioritairement sur l'exercice suivant, sauf si le salarié entend ne pas maintenir sa candidature.

MVC  
PS  
2  
DL  
CA  
PB  
S.B  
07  
07  
07

## 2°) La durée du congé de mobilité

Le congé de mobilité ne pourra être inférieur à 3 mois, afin de permettre la mise en œuvre effective des mesures qu'il intègre.

La durée globale du congé sera déterminée en fonction de l'issue de l'entretien d'évaluation et d'orientation qui aura lieu avec chaque salarié dans le cadre de la mise en œuvre du congé de mobilité accordé, et en fonction du projet professionnel du salarié, sans que cette durée ne puisse être supérieure à 6 mois.

Le congé de mobilité parvenant à son terme, il ne pourra en aucune circonstance faire l'objet d'un renouvellement.

## 3°) Aide à la décision

Le service ressources humaines de la marque à laquelle appartient l'hôtel au sein duquel travaille le salarié sera le contact du collaborateur souhaitant adhérer au congé de mobilité afin de l'aider à bâtir son projet.

L'entretien a notamment pour objectif d'aider le salarié dans sa décision consistant à adhérer ou non au congé de mobilité.

Avant la signature du congé de mobilité, le salarié bénéficiera également d'un entretien d'évaluation et d'orientation et si nécessaire d'un bilan de compétence afin de s'assurer de la faisabilité de son projet :

## 4°) Bénéfice d'un entretien d'évaluation et d'orientation, et d'un bilan de compétences

### - Entretien d'évaluation et d'orientation

Le salarié ayant souhaité adhérer à un congé de mobilité sera convoqué par le service ressources humaines compétent à un entretien d'évaluation et d'orientation. Cet entretien a pour objet de définir précisément avec le salarié un projet professionnel de reclassement et ses modalités de mise en œuvre.

### - Bilan de compétences

Si l'entretien d'évaluation et d'orientation n'a pas permis de définir un projet professionnel de mobilité, le salarié sera informé de la possibilité qu'il a de bénéficier d'un bilan de compétences.

Ce bilan aura pour objet de l'aider à déterminer et à approfondir son projet professionnel de mobilité, de prévoir, en tant que de besoin, les actions de formation nécessaires à la réalisation de ce projet ainsi que celles lui permettant de faire valider les acquis de son expérience.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner:

- S.B.
- De.
- 17
- PS
- MVC
- 3/2
- CPB
- CA 77

5°) Les prestations offertes dans le cadre du congé de mobilité

*- Actions de formation et de validation des acquis de l'expérience*

Les besoins en termes d'actions de formation sont déterminés pour chaque candidat à partir de l'entretien d'évaluation et d'orientation et du bilan de compétences par le service ressources humaines.

Les actions de formation en lien direct avec l'emploi que le salarié est susceptible d'occuper après son congé de mobilité, et susceptibles d'être réalisées pendant la durée maximale du congé de mobilité arrêtée par la direction (6 mois) recevront un accord de principe de la part de la direction.

Le service Ressources Humaines participe à la recherche des organismes prestataires de formation.

*- Périodes de travail*

Pendant le congé de mobilité, le salarié pourra effectuer une ou plusieurs périodes de travail, sous CDI ou sous CDD, au sein de l'entreprise ou en dehors de celle-ci.

Lorsque la relation de travail donne lieu à la conclusion d'un CDD, le congé de mobilité du salarié est suspendu, il ne reprend qu'au terme du CDD et pour sa durée restant à courir.

Lorsque la relation de travail donne lieu à la conclusion d'un CDI, le contrat de travail initial est rompu à l'issue de la période d'essai suivant l'embauche.

Si l'essai n'est pas concluant dans un délai d'un mois, le salarié retrouve son emploi d'origine et termine son congé de mobilité pour la durée restant à courir.

6°) Le statut des salariés pendant la durée du congé de mobilité

*Rémunération en dehors des périodes de travail*

Pendant la période du congé de mobilité coïncidant avec la durée du préavis, les salariés percevront la rémunération qui leur est due à ce titre.

MVC  
SB  
PS  
N  
CA  
PB  
DL  
D  
D

Pendant la période du congé de mobilité excédant le préavis, les salariés percevront de l'entreprise l'allocation prévue à l'article L. 1233-83 du code du travail dont le montant est fixé à 65% de la rémunération mensuelle brute moyenne perçue au cours des douze derniers mois précédant la date de début de congé.

*Rémunération pendant les périodes de travail*

Le salarié bénéficie de la rémunération correspondant au travail effectué.

*Indemnité de rupture*

Le salarié qui adhère au congé de mobilité a droit à une indemnité égale au montant de l'indemnité de licenciement due en cas de motif économique soit, au jour de signature du présent accord, équivalente à 2/10<sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté majorée de 2/15<sup>ème</sup> au-delà de 10 ans d'ancienneté.

7°) Droits et obligations des parties

*Les droits et obligations de l'entreprise*

L'entreprise financera l'ensemble des actions nécessaires à la mobilité telles que définies ci-dessus.

Ce financement concerne :

- les honoraires des prestataires auxquels il est fait appel pour la réalisation des entretiens d'évaluation et d'orientation et les éventuels bilans de compétences ;
- l'intégralité des actions de formation et de validation des acquis de l'expérience (coût des organismes de formation – frais de déplacement) ;
- la rémunération et l'allocation versées pendant la durée du congé.

*Les droits et obligations des salariés*

Les salariés devront s'engager à suivre les actions de formation et/ou de validation des acquis de l'expérience telles qu'elles auront été définies dans le document qu'ils auront signé.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner:

- MVC
- PS
- S
- de
- PB
- P.B
- De
- BT
- CA

8°) Les procédures mises en œuvre

*Information du personnel*

Il sera remis à chaque salarié susceptible d'adhérer au congé de mobilité une information sur les conditions de mise en œuvre du congé de mobilité.

Les périodes au cours desquelles pourront être formulées les demandes de congé de mobilité sur la base du volontariat débuteront le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année et s'achèveront le 30 mars de cette même année.

Un bilan des demandes faites au titre du congé de mobilité sera présenté chaque année, au Comité de Concertation de l'Hôtellerie.

Au sein des entreprises parties au présent accord, le comité d'entreprise sera informé et consulté sur les modalités de mise en œuvre du congé mobilité.

*Demande et proposition du congé de mobilité*

La demande du bénéfice du congé de mobilité, sur la base du volontariat, devra être effectuée par écrit auprès de la direction.

*Accord sur les conditions particulières du congé*

La direction formalisera la proposition ou l'acceptation de la demande de congé de mobilité dans un document soumis à signature après les différents entretiens avec le service Ressources Humaines de la marque et éventuellement, du bilan de compétences (cf. 3° et 4°)

Ce document précisera notamment :

- le terme du congé de mobilité ;
- éventuellement, la nature précise des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience ainsi que le nom des organismes prestataires de ces actions ;

S.B.  
PS  
MVC  
DC  
CA  
PB  
D.

**ARTICLE 2**

Le présent avenant est conclu dans les mêmes conditions et pour la même durée que l'accord qu'il révisé.

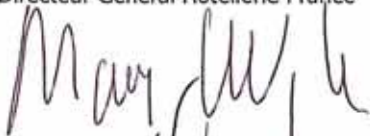
Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail, le texte du présent avenant est déposé par le représentant des entreprises concernées visées en annexe 1 de l'accord auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi d'Evry et au greffe du Conseil des Prud'hommes d'Evry.

Fait à Evry

Le ..... 19.12.2008

**Christophe ALAUX**

Directeur Général Hôtellerie France



**Dominique COLLIAT**

Directeur Général Sofitel Europe du Sud – Maghreb

**Martine GRANIER**

Directeur Général Accor Thalassa



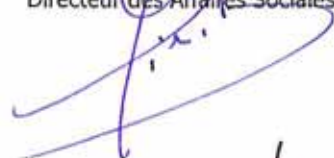
**Jacques ADOUE**

Directeur des Ressources Humaines Hôtellerie France



**Dominique MIRCHER**

Directeur des Affaires Sociales Hôtellerie France



**Pour la CFDT**



**Pour la CFTC**



**Pour la CGC**


Dominique CHASTRUSSE

**Pour la CGT**

**Pour FO**



G. d'ARONDEL  
Pierre BANGEL



7  
de  
MVC  
CA

