

MOBILITE ET DETACHEMENT

Les dispositions détaillées dans cette fiche concernent les conditions applicables à toute mobilité géographique individuelle concertée, à l'initiative du salarié ou proposée par l'employeur entre établissements de la société Thales Alenia Space France.

1.Mobilité géographique dans le cadre des mutations individuelles concertées.

La société met en œuvre le dispositif suivant afin de permettre dans les meilleures conditions possibles les mobilités géographiques individuelles concertées entre les établissements de TAS France.

Contrat de travail

Dans le cadre d'une mutation, un avenant au contrat de travail sera établi précisant notamment le nouveau lieu de travail, la date effective de mutation, le montant des indemnités de mobilité et les dates de versement.

Adaptation dans le nouveau poste

Une période d'adaptation de trois mois maximum à partir de la date de mutation est prévue durant laquelle, en cas de difficultés, l'intéressé concerné par la mobilité et sa hiérarchie peuvent demander le retour dans l'établissement d'origine ou une mutation dans un autre établissement.

Prise en charge des frais de voyage de reconnaissance

Avant de prendre la décision de concrétiser la mutation, le salarié ainsi que son conjoint peuvent bénéficier d'un voyage de reconnaissance à la charge de la société dans les conditions suivantes :

Durée du séjour :

2 jours ouvrés payés (si possible accolés au week-end).

Frais de séjour :

Prise en charge selon les règles en vigueur au sein de la société en matière d'indemnités journalières (Cf. note procédures missions consultable sous Intranet) dans la limite de 2 jours.

Frais de voyage :

Remboursement forfaitaire (avion ou train) pour le salarié et le conjoint.

En cas d'utilisation d'un véhicule personnel, sur accord formel de la DRH, le remboursement sera effectué selon le barème fiscal en vigueur.

Frais de transport sur le lieu de reconnaissance:

Location voiture ou transport en commun : Prise en charge selon les règles en vigueur au sein de la société.

MOBILITE ET DETACHEMENT

Prise en charge des frais de déménagement

Modalités

L'entreprise propose une liste d'entreprises de déménagement au salarié avec lesquelles un accord de principe aura été passé.

Trois devis devront être **établis**, parmi lesquels un sera retenu après examen entre la direction et l'intéressé.

Le salarié reste cependant libre de choisir les sociétés prestataires pour l'établissement des trois devis.

La facture sera établie au nom de l'entreprise.

Congé de déménagement

En accord avec la hiérarchie, le salarié peut bénéficier d'un congé indemnisé de déménagement de 2 jours ouvrés.

Prise en charge des frais de transport de la famille

Lors du départ de l'établissement d'origine, le voyage du salarié et de sa famille est pris en charge par la société :

Moyen de transport	Avion	Route	Train
Modalités de prise en charge	Prise en charge des billets en classe économique	Versement d'indemnités kilométriques prévues pour les déplacements dans la limite de deux véhicules	Tarif SNCF selon procédure en vigueur dans la société. La formule du train couchette peut être retenue

Les frais de séjour seront pris en charge dans la limite d'un jour selon les règles en vigueur en matière d'indemnités journalières (Cf. note procédures missions consultable sous Intranet).

MOBILITE ET DETACHEMENT

Période transitoire

Le salarié peut bénéficier d'une période transitoire de trois mois maximum à partir de la date effective de la mutation pendant laquelle des dispositions spécifiques peuvent s'appliquer en fonction des cas suivants : (voir tableau ci-contre)

Séparation de famille

Le salarié peut bénéficier d'indemnités journalières de déplacement si sa famille n'a pu rejoindre sa nouvelle résidence à la date effective de mutation et pour des raisons valables.

Le salarié peut bénéficier sur justificatif d'un aller et retour tous les 15 jours entre son foyer et le nouvel établissement d'activité sur les bases tarifaires en vigueur dans la société.

Le conjoint, le concubin ou le bénéficiaire d'un PACS peut bénéficier de ces dispositions en lieu et place du salarié muté dans les mêmes conditions.

Double résidence

Dans le cas exceptionnel où le salarié serait dans l'obligation d'acquitter une double charge de logement (loyer ou traite), l'entreprise peut rembourser sur justificatif la charge afférente à l'ancien logement jusqu'à concurrence de trois mois.

Différentiel de loyer

La possibilité décrite ci-dessous fera l'objet d'un examen au cas par cas pour chaque dossier présenté.

A titre exceptionnel, pour une durée maximale d'un an, il pourra être envisagé le versement d'une indemnité chargeable et fiscalisable compensant tout ou partie de l'écart entre le loyer (hors charges) de l'ancien logement et celui du nouveau pour un environnement, un confort et un nombre de pièces équivalent.

MOBILITE ET DETACHEMENT

Frais d'installation

Une indemnité d'installation est versée au salarié en fonction de sa situation familiale :

Situation familiale	Indemnité d'installation
Célibataire	1 150 x MG*
Marié, pacsé ou concubinage déclaré	1 450 x MG
Célibataire 1 ou 2 enfants	2 000 x MG
Couple 1 ou 2 enfants	2 200 x MG
Célibataire 3 enfants ou plus	2 200 x MG
Couple 3 enfants et plus	2 400 x MG

*Minimum Garanti (MG) au 1^{er} janvier 2018 : 3,57 euros

Modalités de versement :

- Par établissement d'une **note de frais**, le salarié pourra obtenir le remboursement du montant déboursé dans la limite des montants correspondants à l'indemnité d'installation lui correspondant dans le tableau, dans la limite de neuf mois après la date effective de la mobilité.

Dépenses concernées :

- travaux dans le nouveau logement (acheté ou loué) ;
- frais directement liés à la location ou à l'achat du nouveau logement ;
- le salarié établit la note de frais correspondant aux dépenses après validation de la Direction des Ressources Humaines et joint l'ensemble des justificatifs de frais correspondants et ce dans les 9 mois après la date effective de la mobilité.

- Par versement sur le **bulletin de paie**

En l'absence de dépenses engagées dans le nouveau logement, ou en complément de dépenses remboursées par note de frais, le salarié pourra obtenir le versement du montant de l'indemnité de réinstallation.

Ce montant, soumis à **cotisations sociales**, sera versé en même temps que la paie du mois considéré.

Cette prime est versée sur la paie du mois courant du déménagement et au plus tard dans les trois mois suivant la date du déménagement. Une avance correspondant à la moitié de la prime peut être consentie au salarié dès l'acceptation de son transfert.

Indemnité complémentaire

A l'issue de la période d'adaptation de maximum trois mois, une indemnité complémentaire égale à 50 % du salaire brut mensuel de base avec un minimum de 272 MG sera versée au salarié.

MOBILITE ET DETACHEMENT

Service d'accueil

Chaque établissement de la société Thales Alenia Space France met en œuvre les moyens nécessaires pour faciliter l'intégration sur le nouveau site et donner au salarié en mobilité l'information la plus étendue possible sur son nouveau cadre de vie.

L'établissement peut, notamment, mettre en relation l'intéressé avec un organisme extérieur d'aide à la recherche de logement.

Aides à l'acquisition d'un logement

Afin d'intervenir efficacement en faveur des salariés en mobilité, des mesures sont prises en matière de prêt. A cet effet, la société utilise au maximum, et par priorité, les possibilités apportées par la réglementation en matière de « 1% logement ».

Prêts complémentaires : selon collecteur.

2.Mobilités entrant dans le champ d'application de l'accord Groupe

Un autre dispositif existe pour les mobilités entrant dans le champ d'application de l'accord Groupe du 26 avril 2013 visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation.

3.Détachement sur les bassins d'emploi de Cannes et de Toulouse

Lorsque l'un des établissements de TAS France est confronté à une baisse d'activité temporaire et sectorielle, il a la possibilité de proposer aux salariés concernés, sur la base du volontariat, de travailler pour une durée déterminée dans et pour le compte d'une autre entreprise du bassin d'emploi de l'établissement concerné dans le cadre du détachement.

Ces détachements doivent permettre aux salariés de résider à leur domicile habituel. La durée du trajet quotidien aller-retour domicile / travail doit rester raisonnable.

Durée du détachement :

Durée initiale de 1 à 12 mois renouvelable.

Contrat de travail :

Le contrat liant le salarié détaché à Thales Alenia Space France n'est ni rompu ni suspendu, mais fera l'objet d'un avenant.

Période probatoire :

Une période probatoire d'une semaine par mois de détachement, plafonnée à six semaines travaillées, pourra être prévue, avec l'accord de la société de détachement.

MOBILITE ET DETACHEMENT

Indemnisation :

Pendant la période de détachement, les salariés détachés bénéficieront :

- d'un forfait repas de 2 MG par jour de présence sur le site d'accueil (valeur du MG au 1er janvier 2018 : 3,57 €),
- du remboursement du nombre de kilomètre entre l'établissement de Thales Alenia Space France concerné et le site d'accueil, ainsi qu'entre le site d'accueil et l'établissement de TAS-F concerné,
- du remboursement des allers et retours entre le lieu de détachement et l'établissement de TAS-F concerné pour les activités du CE (dans la limite de 2 par semaine),
- du remboursement pour les allers et retours pour les rendez-vous avec la hiérarchie ou la DRH de l'établissement de TAS-F concerné.

Durée du travail et horaires :

Les salariés détachés pourront, après information et accord préalable, être amenés à suivre des horaires et durée du travail différents de ceux applicables au sein de l'établissement de Thales Alenia Space France d'origine. Auquel cas, les écarts et compensations (afin d'éviter les impacts salariaux négatifs), seront traités selon les règles en vigueur dans l'établissement d'origine.

Les conditions d'indemnisation des conditions de travail, travail en équipe, travail le samedi, le dimanche, etc... continuent d'être celles en vigueur au sein de l'établissement concerné de TAS France.

Le personnel détaché sera suivi par la DRH de l'établissement concerné de TAS France, elle assurera un contact régulier avec celui-ci en relation avec la DRH de la société ou de l'établissement d'accueil.