

## **Accord n° 2010-5 relatif à l'accompagnement de la mobilité interne**

### **Préambule**

Depuis plusieurs années, la Société s'est engagée dans une politique de gestion prévisionnelle des emplois et d'accompagnement de la mobilité interne. Cette gestion anticipative doit se faire dans l'intérêt de la Société, qui s'adapte ainsi aux évolutions de son environnement, et dans l'intérêt des salariés, qui peuvent ainsi bénéficier d'opportunités professionnelles et améliorer leurs compétences.

Un accord d'entreprise n° 2007-7 relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) a été signé le 20 décembre 2007 pour une durée de 3 ans.

Les partenaires sociaux ont également conclu, le 5 juillet 2004, un accord d'entreprise n° 2004-3 relatif à la mobilité interne et aux mesures sociales d'accompagnement du projet d'Adaptation du Péage et Redéploiement Interne (APRI). Cet accord étant arrivé à son terme le 31 décembre 2008, les partenaires sociaux ont convenu d'en prolonger les effets jusqu'au 30 juin 2009.

La signature du présent accord ne préjuge en rien de la position des organisations syndicales signataires quant à l'analyse faite par la direction de l'évolution des métiers notamment du péage, mais marque leur volonté de mettre en place les conditions nécessaires à l'accompagnement de cette évolution, et plus particulièrement dans le cadre du Programme de Modernisation des Installations de Péage (PMIP).

La direction réitère, par le présent accord, les engagements qu'elle a pris et tenus depuis plusieurs années dans la gestion sociale de ce programme : aucun salarié du péage ne restera sans emploi dans la société du fait de la modernisation et de l'automatisation du péage. Les services ressources humaines rechercheront avec les salariés concernés toutes les solutions d'évolution professionnelles possibles.

Dans le cadre du programme de modernisation des installations péage 2010 - 2016 présenté aux membres du CCE, la direction a indiqué que certains sites seraient partiellement automatisés notamment en poste 3. Afin de lever les inquiétudes à ce sujet, la direction rappelle qu'elle n'imposera pas à un salarié bénéficiant d'un contrat de travail posté de passer d'une organisation « posté 3x8 » à une organisation « posté 2 x8 ».

Les partenaires sociaux conviennent :

- d'arrêter dès à présent un cadre pour l'accompagnement de la mobilité interne, objet du présent accord;
- de poursuivre de manière distincte la négociation relative à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dès que les partenaires sociaux disposeront de données qualitatives et quantitatives suffisamment précises à sujet, soit avant la fin de l'année 2010. Cette négociation portera sur les mesures sociales d'accompagnement du PMIP et notamment dans le cadre d'une mobilité au sein d'un même secteur péage.

<b>ARTICLE 1 - OBJET ET CHAMP D'APPLICATION .....</b>	<b>3</b>
<b>ARTICLE 2 - DEFINITIONS DES DIFFERENTES FORMES DE MOBILITE .....</b>	<b>3</b>
• 2.1. <u>DEFINITION DE LA MOBILITE FONCTIONNELLE .....</u>	3
• 2.2. <u>DEFINITION DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE.....</u>	3
<b>ARTICLE 3 - FORMALISATION DE LA PROPOSITION DE MOBILITE .....</b>	<b>3</b>
<b>ARTICLE 4 - PRIMES DE MOBILITE .....</b>	<b>3</b>
• 4.1. <u>PRIME DE MOBILITE FONCTIONNELLE .....</u>	4
• 4.2. <u>PRIME DE MOBILITE GEOGRAPHIQUE SANS CHANGEMENT DE DOMICILE.....</u>	4
• 4.3. <u>PRIME DE MOBILITE GEOGRAPHIQUE AVEC CHANGEMENT DE DOMICILE.....</u>	4
<b>ARTICLE 5 - MESURE D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE SANS CHANGEMENT DE DOMICILE.....</b>	<b>4</b>
• 5.1 <u>CHAMP D'APPLICATION ET BENEFICIAIRES.....</u>	4
• 5.2 <u>INDEMNISATION DE L'ALLONGEMENT DE LA DISTANCE DE TRANSPORT .....</u>	4
• 5.3 <u>ACCOMPAGNEMENT EN CAS DE DEMENAGEMENT ULTERIEUR .....</u>	5
<b>ARTICLE 6 - MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE AVEC CHANGEMENT DE DOMICILE.....</b>	<b>5</b>
• 6.1. <u>VOYAGE PRELIMINAIRE POUR PREPARER LE DEMENAGEMENT .....</u>	5
• 6.2. <u>DEMENAGEMENT .....</u>	6
• 6.3. <u>FRAIS DE REINSTALLATION.....</u>	6
• 6.4. <u>INDEMNITE DE DOUBLE RESIDENCE.....</u>	6
• 6.5. <u>AIDE POUR L'ACHAT OU LA LOCATION D'UN LOGEMENT.....</u>	6
• 6.6. <u>AIDE AU RECLASSEMENT DU CONJOINT OU CONCUBIN.....</u>	6
<b>ARTICLE 7 - MESURES SPECIFIQUES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE AU SEIN DE LA FILIERE PEAGE.....</b>	<b>6</b>
• 7.1. <u>INDEMNITE DIFFERENTIELLE DE REMUNERATION .....</u>	6
• 7.2. <u>MAJORATION DES PRIMES DE MOBILITE POUR LE PERSONNEL PEAGE .....</u>	7
• 7.3. <u>DEPART EN RETRAITE DU PERSONNEL DE LA FILIERE PEAGE.....</u>	7
• 7.4. <u>AIDE AU PROJET EXTERIEUR.....</u>	7
<b>ARTICLE 8 - MESURES SPECIFIQUES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE TEMPORAIRE (DETACHEMENT INTERNE).....</b>	<b>7</b>
<b>ARTICLE 9 - DUREE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR - DENONCIATION, REVISION ET ADHESION .....</b>	<b>8</b>
<b>ARTICLE 10 - CONSEQUENCE DE L'ACCORD.....</b>	<b>8</b>
<b>ARTICLE 11 - DEPOT .....</b>	<b>8</b>

## Article 1 - Objet et champ d'application

Le présent accord s'applique, sous réserve de certaines dispositions spécifiques déterminées ci-après, aux salariés de l'ensemble des établissements de la Société ayant un contrat de travail en cours et en situation de mobilité interne selon les définitions apportées à l'article 2 ci-dessous. Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas dans le cadre du passage d'un contrat de travail à durée déterminée à un contrat à durée indéterminée au sein de la Société ou en cas de mobilité en dehors de la Société.

## Article 2 - Définitions des différentes formes de mobilité

- 2.1. Définition de la mobilité fonctionnelle

On entend par mobilité fonctionnelle, une modification de la **nature de l'emploi** occupé impliquant une modification du contrat de travail.

- 2.2. Définition de la mobilité géographique

On entend par mobilité géographique, une modification du **lieu de travail** impliquant une modification du contrat de travail.

On entend par modification du lieu de travail pour le personnel péage, l'affectation à une ou plusieurs gares non prévues dans le périmètre mentionné dans le contrat de travail.

On entend par modification du lieu de travail pour le personnel viabilité, l'affectation à une entité différente de celle mentionnée dans le contrat de travail (district, site ou centre d'exploitation).

Selon que cette mobilité entraîne ou non un déménagement du salarié, les mesures d'accompagnement seront différentes.

Tout salarié devra immédiatement signaler à sa hiérarchie et au service ressources humaines, toute modification de son domicile et ce, dans un délai maximum d'un mois à compter de son déménagement. A défaut, le salarié perdra le bénéfice des mesures d'accompagnement prévues dans le présent accord et toute somme indue perçue devra être remboursée.

En cas de cumul de mobilités, les mesures d'accompagnement applicables sont déterminées à l'annexe 1.

Les mesures d'accompagnement de la mobilité, qu'elle soit fonctionnelle ou géographique, ne sont pas applicables aux salariés ayant fait l'objet d'une mobilité décidée dans le cadre d'une procédure disciplinaire conformément au règlement intérieur.

## Article 3 - Formalisation de la proposition de mobilité

Une proposition de mobilité, qu'elle soit demandée par le salarié ou par l'employeur, constitue une modification du contrat de travail et devra donc faire l'objet d'un avenant au contrat de travail nécessitant l'accord du salarié et de l'employeur pour entrer en application.

Les mesures d'accompagnement ne pourront être mises en œuvre qu'après signature de l'avenant par les deux parties.

L'avenant portera sur les éléments modifiés dans le contrat de travail (emploi et / ou lieu de travail et / ou organisation du temps de travail) ainsi que, en fonction des situations, la nouvelle classification, la rémunération, la durée de la période d'adaptation et / ou celle de la période de formation.

Les salariés seront également informés des mesures d'accompagnement dont ils bénéficient par un courrier qui leur sera adressé en même temps que l'avenant.

## Article 4 - Primes de mobilité

En fonction du type de mobilité telles que définies à l'article 2, le salarié bénéficie de l'une des primes expliquées ci-après :

- 4.1. Prime de mobilité fonctionnelle

La prime de mobilité fonctionnelle d'un montant de **880 Euros brut** sera versée à l'issue de la période d'adaptation si celle-ci s'avère satisfaisante.

- 4.2. Prime de mobilité géographique sans changement de domicile

La prime de mobilité géographique sans changement de domicile d'un montant de **880 Euros brut** sera versée après signature par les deux parties de l'avenant formalisant la mobilité.

- 4.3. Prime de mobilité géographique avec changement de domicile

La prime de mobilité géographique avec changement de domicile d'un montant de **4 950 Euros brut** sera versée deux mois après l'emménagement effectif du salarié.

Lorsqu'un salarié et son conjoint travaillant dans la Société sont concernés par une mobilité géographique avec changement de domicile, cette prime sera versée à chacun d'entre eux.

Cette prime n'est versée qu'une fois sur une même mobilité géographique. Si le salarié déménage à plusieurs reprises sans pour autant changer de lieu de travail, la prime ne sera pas versée. Par contre, si le salarié fait l'objet de plusieurs mobilités géographiques distinctes impliquant à chaque fois un changement de domicile, la prime sera versée pour chaque mobilité.

Les trois primes définies ci-dessus présentent le caractère de salaire et seront soumises à cotisations et imposables.

## **Article 5 - Mesure d'accompagnement de la mobilité géographique sans changement de domicile**

- 5.1 Champ d'application et bénéficiaires

Une mesure de compensation de l'allongement de la distance de transport sera mise en œuvre par l'entreprise à condition que la mobilité géographique entraîne une augmentation de la distance aller-retour entre le domicile du salarié et son ancien lieu de travail et le domicile du salarié et son nouveau lieu de travail.

Pour faire l'objet d'une compensation, cette mobilité devra également remplir la condition suivante :

- soit être mise en œuvre à l'initiative de la Société, notamment suite à une modification de l'organisation,
- soit être mise en œuvre au profit d'une personne issue de la filière péage, qu'il s'agisse d'une mobilité demandée par le salarié ou par la Société.

- 5.2 Indemnisation de l'allongement de la distance de transport

Dès lors qu'il y a allongement de la distance, le salarié bénéficie de l'indemnité d'éloignement correspondant à la tranche « de 20 à 25 kilomètres » et ce, même si la distance entre son domicile et son nouveau lieu de travail est inférieure à 20 kilomètres.

Lorsque la distance entre son domicile et son nouveau lieu de travail est supérieure ou égale à 20 kilomètres, le salarié bénéficie d'une indemnisation dans les conditions déterminées ci-après.

1. Lorsque la distance entre le domicile et l'ancien lieu de travail est inférieure à 20 km aller

La distance indemnisée correspond au nombre de kilomètres aller-retour entre son domicile et son nouveau lieu de travail moins 40 kilomètres.

2. Lorsque la distance entre le domicile et l'ancien lieu de travail est supérieure ou égale à 20 km aller

La distance indemnisée correspond au nombre de kilomètres aller-retour entre son domicile et son nouveau lieu de travail moins le nombre de kilomètres aller-retour entre son domicile et son ancien lieu de travail.

3. Modalités de calcul

Le montant de l'indemnité d'éloignement, exprimé en nombre de points d'indice, résulte du calcul suivant :

Distance indemnisée (telle que définie ci-dessus) x 0.352 € x nombre contractuel de jours ou de postes de travail / 12 mois / Valeur du point.

Le résultat sera arrondi au point entier.

Cette indemnisation mensuelle brute sera soumise à charges, n'impactera pas le calcul des éléments variables et sera pro ratée en cas d'absence du salarié.

Cette indemnisation apparaîtra sous le libellé « indemnité d'allongement de la distance de transport »

Cette mesure sera appliquée aux situations de mobilité prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2009 et sera sans incidence sur les situations actuellement en cours.

- **5.3 Accompagnement en cas de déménagement ultérieur**

En cas de déménagement ultérieur, le salarié doit signaler immédiatement au service ressources humaines cette modification.

Le déménagement, s'il est effectué dans les 4 ans suivant la mesure de mobilité, permettra au salarié de bénéficier des mesures d'accompagnement définies ci-après.

- 1. Si le salarié déménage tout en restant dans la même localité ou à proximité (rayon de 5 kms) de son ancien domicile :**

L'indemnité d'allongement de la distance de transport prévue à l'article 5.2 est maintenue pour un montant identique. Le déménagement ne sera pas pris en charge par la Société (pas d'application des dispositions de l'article 6).

- 2. Si le salarié déménage de plus de 5 kms de son ancien domicile en s'éloignant de son nouveau lieu de travail :**

Le salarié aura le choix entre 2 options non cumulatives :

- le maintien de l'indemnité d'allongement pour un montant identique c'est-à-dire non réévalué au regard de la nouvelle distance de transport,
- la prise en charge du déménagement par la Société dans les conditions prévues à l'article 6 et le versement d'une prime de mobilité de 4 070 Euros brut correspondant à la différence entre les primes prévues aux articles 4.3 et 4.2.

- 3. Si le salarié déménage à plus de 5 kms de son ancien domicile en se rapprochant de son nouveau lieu de travail :**

Le salarié continue à percevoir l'indemnité d'allongement de la distance de transport prévue à l'article 5.2 dont le montant sera recalculé en fonction du lieu de son nouveau domicile.

Le déménagement, s'il est effectué dans les quatre ans, sera pris en charge par la Société dans les conditions prévues à l'article 6 et le salarié percevra une prime de mobilité de 4 070 Euros brut correspondant à la différence entre les primes prévues à l'article 4.

## **Article 6 - Mesures d'accompagnement de la mobilité géographique avec changement de domicile**

- **6.1. Voyage préliminaire pour préparer le déménagement**

Afin de préparer son déménagement, le salarié bénéficiera d'un voyage préliminaire dans les conditions suivantes :

- Trois jours ouvrés, ou calendaires pour les salariés horaires et modulés, d'absence payée, consécutifs ou non, accolés ou non à des congés payés.
- Maintien de la rémunération pendant ces trois jours sur la base du salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé (hors paniers et indemnité d'éloignement), ces jours seront considérés comme des jours travaillés.
- Prise en charge sur justificatifs de deux nuits d'hôtel et des repas correspondant aux trois jours pour lui et son conjoint selon les barèmes en vigueur.
- Prise en charge des frais kilométriques selon les barèmes en vigueur.

- **6.2. Déménagement**

Le salarié bénéficiera, pour effectuer son déménagement, de deux jours ouvrés, ou calendaires pour les salariés horaires et modulés, d'absence payée consécutifs ou non, accolés ou non à des congés payés.

Le maintien de la rémunération sera identique à celui de l'article précédent.

La Société prendra à sa charge les frais de déménagement à partir de trois devis que celui-ci fera établir. Le déménagement fera l'objet d'une commande de la Société et sera réglé directement par celle-ci au transporteur. A l'occasion de ce déménagement, la Société prendra également à sa charge les frais de déplacement de la famille pour rejoindre le nouveau domicile.

- **6.3. Frais de réinstallation**

Les frais engagés pour la réinstallation dans les six mois de la date du déménagement seront pris en charge sur justificatifs pour les montants maximaux suivants :

- Célibataire : 1 430 Euros
- Marié, pacsé ou concubinage sans enfant : 2 090 Euros
- Majoration de 605 Euros par enfant fiscalement à charge.

Les frais susceptibles d'être remboursés sont ceux définis par les circulaires de l'ACOSS et les tolérances des URSSAF. A titre d'exemple, peuvent normalement faire l'objet d'un remboursement les frais d'ouverture de compteurs (électrique, gaz, eau), les frais d'ouverture de ligne téléphonique et de l'accès à Internet, les meubles de cuisine et l'électroménager lorsque la cuisine était intégrée au précédent domicile, le petit outillage (fils électriques, ampoules, prises de courant...), les papiers peints, la peinture, les rideaux, les luminaires.

- **6.4. Indemnité de double résidence**

Si pour des raisons matérielles ou familiales, le salarié devait supporter les frais d'une double résidence, la Société prendrait à sa charge, sur présentation des justificatifs, le loyer, le remboursement d'un prêt immobilier ou d'un crédit relais dans la limite d'un montant maximum de 2 200 Euros.

- **6.5. Aide pour l'achat ou la location d'un logement**

En cas d'achat ou de location d'un logement, la Société prendra à sa charge, sur présentation des justificatifs, une partie des frais notariés ou des frais d'agence pour un montant maximum de 2 200 Euros.

- **6.6. Aide au reclassement du conjoint ou concubin**

Le conjoint ou concubin du salarié, ou la personne avec laquelle il aurait conclu un PACS, pourra bénéficier, si nécessaire, d'une formation aux techniques de recherche d'emploi ou d'un bilan de compétence. Cette formation ou ce bilan sera mise en œuvre et prise en charge par la Société.

## **Article 7 - Mesures spécifiques d'accompagnement de la mobilité au sein de la filière péage**

Les mesures prévues dans le présent article sont exclusivement applicables aux salariés non cadres occupant un emploi relevant de la filière péage.

- **7.1. Indemnité différentielle de rémunération**

### **1. Champ d'application et bénéficiaires**

Le présent article concerne les salariés de la filière péage ayant accepté une mobilité fonctionnelle dans une autre filière professionnelle entraînant, compte tenu de l'allègement des contraintes liées au nouvel emploi, une diminution du montant des éléments variables perçus.

### **2. Indemnité différentielle de rémunération**

L'indemnité différentielle forfaitaire est égale à 80 % du montant mensuel brut de la diminution des éléments variables sur une période de 36 mois.

Cette indemnité est, en principe, versée en une seule fois. Elle peut néanmoins, à la demande du bénéficiaire être étalée sur 3 exercices fiscaux.

Le montant mensuel brut de référence sera assis sur la différence entre :

- d'une part la moyenne du salaire de base et des éléments variables perçus durant 12 mois précédant le changement d'emploi, hors primes exceptionnelles, indemnité de panier, indemnité d'éloignement,
- d'autre part, ces mêmes éléments perçus durant la période de 12 mois suivant le changement d'emploi.

Par prime exceptionnelle il convient d'entendre toute somme n'ayant pas de lien direct avec l'activité proprement dite, par exemple notamment : prime d'ancienneté, prime de médaille etc.

Pour les receveurs modulés, le calcul sera assis sur la meilleure des trois dernières années glissantes précédant le changement d'emploi.

- **7.2. Majoration des primes de mobilité pour le personnel péage**

Les primes de mobilité prévues aux articles 4.1 et 4.2 seront **majorées de 770 Euros** dès lors que le salarié est issu de la filière péage et que le nouvel emploi appartient à une filière professionnelle autre que le péage.

- **7.3. Départ en retraite du personnel de la filière péage**

Le personnel non cadre de la filière péage pouvant, dans les conditions fixées par la législation en vigueur, faire liquider sa retraite à taux plein et qui demandera à partir en retraite bénéficiera d'une indemnité de départ en retraite calculée selon les dispositions de l'article 52 de l'accord inter entreprise. Le montant de cette indemnité sera majoré dans les conditions suivantes :

- Pour un départ compris entre 56 et 57 ans révolus : 40%
- Pour un départ compris entre 58 et 59 ans révolus : 30%
- Pour un départ compris entre 60 et 61 ans révolus : 15%
- Pour un départ compris entre 62 et 63 ans révolus : 10%
- Pour un départ compris entre 64 et 65 ans révolus : 5%

Les limites d'âge seront augmentées en fonction de l'évolution de la législation sur la réforme des retraites et, plus particulièrement, sur l'âge légal de départ à la retraite, l'âge de la retraite à taux plein et l'âge de départ anticipé pour carrière longue ou pénible.

Par dérogation à l'article précité, cette majoration pourra porter le total de l'indemnité au delà des six mois de salaire de base.

Le total des sommes versées sera soumis à cotisation et imposable selon les dispositions légales en vigueur.

- **7.4. Aide au projet extérieur**

La Société appuiera, s'il lui paraît viable, tout projet de création d'entreprise ou tout projet personnel qui lui sera soumis.

Une aide financière d'un montant maximal de 3 300 Euros sera accordée.

## **Article 8 - Mesures spécifiques d'accompagnement de la mobilité temporaire (détachement interne)**

Dans le cadre d'un détachement temporaire, le salarié bénéficiera, dans les conditions déterminées aux articles précédents et au prorata de la durée du détachement, des mesures suivantes :

- Allongement de la distance (article 5).
- Indemnité de double résidence telle que prévue à l'article 6.4 mais dont le montant maximum sera de 500 Euros par mois de détachement sans application du plafond global de 2 200 Euros.
- Indemnité différentielle de rémunération (article 7.1).

En cas de mobilité fonctionnelle d'une personne issue de la filière péage dans le cadre d'un détachement temporaire, celle-ci pourra percevoir une indemnité différentielle pour la durée du détachement. Si le détachement devient un reclassement définitif dans le même emploi les montants déjà perçus au titre du détachement seront déduits.

### **Article 9 - Durée et date d'entrée en vigueur - Dénonciation, révision et adhésion**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de cinq ans du 1<sup>er</sup> juillet 2009 au 30 juin 2014, date à laquelle il cessera ses effets de plein droit.

Toute organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise et non-signataire du présent accord pourra y adhérer conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application par la conclusion d'un avenant modificatif. Seuls les signataires de l'accord initial ou ceux y ayant adhéré, sont habilités à signer un avenant de révision.

### **Article 10 - Conséquence de l'accord**

Le présent accord annule et remplace toutes les notes ou directives existantes à ce jour, tous les usages ainsi que tous les accords ou parties d'accord ayant le même objet et notamment :

- Accord d'entreprise n° 2007-07 du 20 décembre 2007 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

### **Article 11 - Dépôt**

Conformément aux articles L 2231-5 et suivant et R 2231-1 et suivants du code du travail, le présent accord sera déposé par la Direction auprès de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et auprès du Greffe du Conseil des prud'hommes.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 14 octobre 2010

**La CFTC est signataire**



## Annexe 1 - Récapitulatif des différentes mesures d'accompagnement et des possibilités de cumul

		Primes de mobilité	Indemnisation de l'allongement de la distance de transport	Aide au déménagement	Indemnité différentielle de rémunération (péage)
		Articles 4 et 7-2	Article 5	<b>Article 6</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 + 2 jours</li> <li>• Frais de réinstallation</li> <li>• Indem. double résidence</li> <li>• Aide achat / location</li> </ul>	<b>Article 7-1</b> <b>Si mobilité fonctionnelle hors de la filière péage entraînant une diminution des éléments variables</b>
<b>Mobilité fonctionnelle</b>	Modification de la nature de l'emploi sans changement de lieu de travail	880 € + 770 € (péage)			Oui, le cas échéant
<b>Mobilité géographique</b>	Modification du lieu de travail sans changement de domicile	880 €	oui		
	Changement de lieu de travail impliquant un déménagement	4 950 €		oui	
	Si déménagement ultérieur	4 070 €	oui à certaines conditions	oui à certaines conditions	
<b>Mobilité fonctionnelle ET géographique</b>	Modification de la nature de l'emploi et du lieu de travail SANS déménagement	880 € + 770 € (péage)	oui		Oui, le cas échéant
	Modification de la nature de l'emploi et du lieu de travail AVEC déménagement	880 € ou 1 650 € (péage) + 4 070 €		oui	Oui, le cas échéant