

 orano	ORANO PROCEDURE		Code Orano : PO ORN HR GEN 16	
			Révision : R0	Page 1/40
			Référence interne :	
			POLITIQUE DE MOBILITE INTERNATIONALE DE LONGUE DUREE	
Nom	Dept.	Date et Visa		
Emetteur : Hélène DERRIEN	PCO			
Vérificateur : Marc GHOSN	PCO			
Rédacteur : Marie Véronique AERTS CHRISTMANN	PCO			

1. OBJECTIF DU DOCUMENT

Avec 18 000 collaborateurs dans plus de 17 pays, Orano est un acteur majeur sur le marché mondial de l'énergie.

Un des enjeux d'Orano est d'assurer son développement à l'étranger et de relever les défis de la concurrence internationale.

La mobilité internationale est un levier pour créer les conditions d'ouverture, d'adaptabilité et d'innovation favorables au développement de nos activités.

Accompagner la mobilité internationale de nos salariés et favoriser l'échange des bonnes pratiques et des savoir-faire entre différents pays et différentes cultures permet ainsi au groupe de consolider son positionnement international.

Les conditions d'expatriation ont été pensées pour répondre aux besoins de nos expatriés et les accompagner à chaque étape de leur mobilité, dans un souci d'équité et dans le respect des contraintes légales, sociales et fiscales.

Si la mobilité internationale accompagne la croissance du groupe, elle s'inscrit également dans la logique de parcours professionnel et de développement des talents, jusqu'à la réintégration dans le pays d'origine, tout en préservant le développement des talents locaux.

Pour soutenir cette ambition, la politique de Mobilité Internationale de Longue Durée définit les engagements du groupe Orano en matière de mobilité internationale, ainsi que les garanties associées, assurées aux salarié(e)s concerné(e)s.

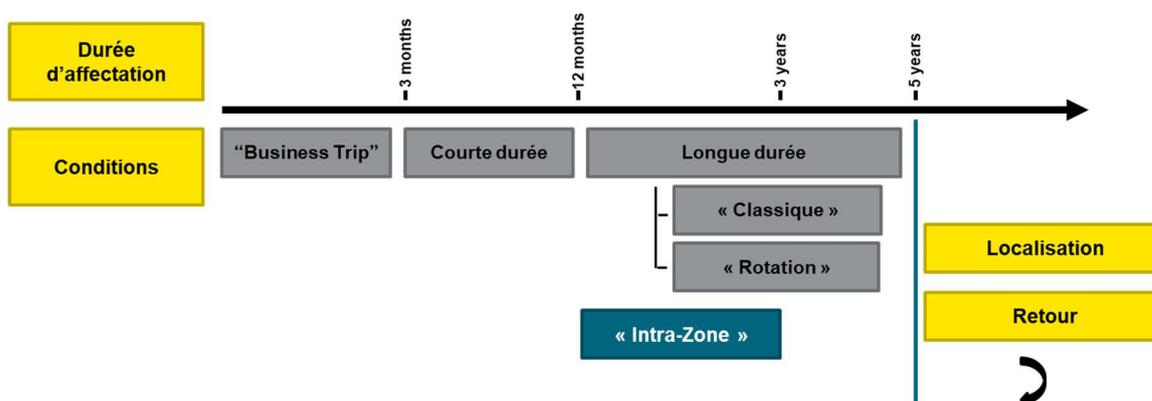
Cette politique précise les principes applicables en matière de rémunération, de protection sociale et de fiscalité, ainsi que les mesures d'accompagnement et d'assistance des salariés en situation de mobilité internationale.

	PROCEDURE		Code Orano : PO ORN HR GEN 16	
			Révision : R 0	page 2/40
POLITIQUE DE MOBILITE INTERNATIONALE DE LONGUE DUREE				

2. DOMAINE D'APPLICATION

La politique de Mobilité Internationale de Longue Durée s'applique à l'ensemble des entités Orano.

Au sein de ces entités, la politique de Mobilité Internationale de Longue Durée s'applique aux salariés en mobilité internationale de longue durée (ci-après dénommés « l'expatrié », indépendamment du schéma contractuel retenu), transférés de leur entité d'origine vers une entité d'affectation située dans un autre pays que celui de l'entité d'origine, pour une durée initiale supérieure ou égale à 12 mois et ce, dans la limite de 5 ans.



Cette politique ne s'applique pas aux missions à l'international relevant du champ d'application de la « Politique Intra-Zone ».

Au-delà de cinq ans, la présente politique cesse de s'appliquer et la réintégration de l'expatrié au sein de son entité d'origine - ou sa localisation au sein de l'entité d'affectation - devra être systématiquement envisagée.

Toute dérogation à ce principe ne peut se faire que pour une durée limitée, sur validation explicite de la hiérarchie et du Département Ressources Humaines de l'expatrié concerné et doit être justifiée par des contraintes professionnelles spécifiques. Cette dérogation devra être approuvée par la Direction des Ressources Humaines du groupe.

Sont exclus du champ d'application de la présente politique :

- Les salariés directement embauchés par une entité Orano qui n'ont pas, au préalable, été transférés depuis une entité d'origine située dans un autre pays,
- Les salariés transférés, à leur demande, depuis leur entité d'origine vers une entité d'affectation, lorsque ce transfert n'est pas justifié par un besoin de l'entité d'affectation et que des ressources en personnel sont disponibles dans le pays d'affectation.

 orano	PROCEDURE	Code Orano : PO ORN HR GEN 16	
		Révision : R 0	page 3/40
POLITIQUE DE MOBILITE INTERNATIONALE DE LONGUE DUREE			

2.1 Entrée en vigueur de la politique de mobilité internationale de longue durée

Les dispositions de la présente politique s'appliquent pour tous les nouveaux départs en expatriation à compter du 1er janvier 2023.

Tous les salariés en situation de mobilité internationale antérieure à la date d'entrée en vigueur de la présente politique continueront de bénéficier des dispositions applicables lors de leur départ jusqu'à la fin de la durée de leur contrat (extension(s) comprise(s)). Les conditions de la politique de Mobilité Internationale 2023 seront appliquées à l'occasion de toute nouvelle mobilité (nouveau poste dans le même pays ou un autre).

La politique de Mobilité Internationale de Longue Durée se substitue, à compter du 1er janvier 2023, à l'application de « la politique de Mobilité Internationale de Longue Durée » de décembre 2018, ainsi qu'à toute autre politique de Mobilité Internationale, pratiques, engagements unilatéraux et usages antérieurs.

Toute disposition non expressément prévue dans cette dernière ne peut s'appliquer.

2.2 Principes

La politique de Mobilité Internationale de Longue Durée répond aux principes suivants:

- compétitivité avec les politiques et pratiques des autres grands groupes internationaux,
- maîtrise des coûts de mobilité internationale,
- maintien d'un lien contractuel avec l'entité d'origine.

La volonté d'Orano est de respecter l'ensemble des obligations en termes de droit du travail, droit social et obligations fiscales des pays d'origine et d'affectation (ou de tout pays tiers) de l'expatrié.

L'expatrié et les membres de sa famille accompagnante s'engagent également à se conformer aux règles de conduite en vigueur dans le pays et dans l'entité d'affectation.

2.3 Révision de la politique mobilité internationale de longue durée

Toute évolution de la présente politique fera l'objet d'un partage avec les DRH et Directeurs de BU ayant des activités dans les pays concernés et d'une validation par la Direction People & Communications.

3. REMUNERATION INTERNATIONALE

Le calcul de la rémunération internationale des expatriés se fait, sauf exception, par une approche selon le pays d'origine, de façon à leur assurer, dans le pays d'affectation, un pouvoir d'achat comparable à celui dont ils auraient bénéficié s'ils avaient continué à travailler dans leur pays d'origine.

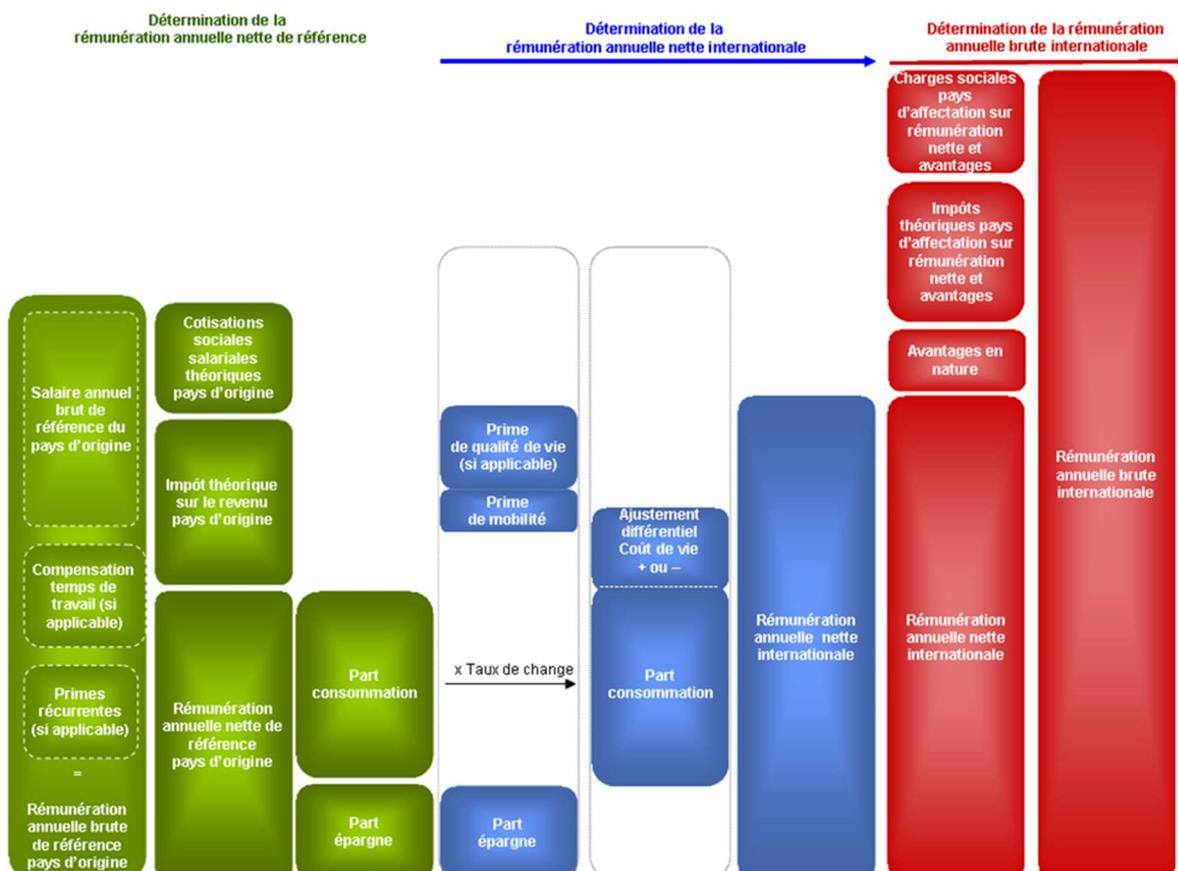
3.1 Approche de rémunération selon le pays d'origine

Par principe, la rémunération internationale d'un expatrié est déterminée selon les éléments suivants :

- une rémunération internationale basée sur la rémunération du pays d'origine,
- la neutralisation du différentiel de pouvoir d'achat entre le pays d'origine et le pays d'affectation,
- l'intégration d'incitatifs à la mobilité internationale,
- une protection sociale dans le pays d'affectation comparable à celle du pays d'origine.

Structure de la rémunération internationale

La structure de la rémunération internationale est illustrée dans le schéma suivant :



 orano	PROCEDURE	Code Orano : PO ORN HR GEN 16	
		Révision : R 0	page 5/40
POLITIQUE DE MOBILITE INTERNATIONALE DE LONGUE DUREE			

3.1.1 Détermination de la rémunération annuelle de référence du pays d'origine

3.1.1.1 Rémunération annuelle brute de référence du pays d'origine

La rémunération annuelle brute de référence du pays d'origine sert :

- de référence au calcul de la rémunération annuelle nette internationale,
- d'assiette pour le calcul des cotisations sociales maintenues dans le pays d'origine,
- de salaire de base au retour du salarié dans son pays d'origine.

La rémunération annuelle brute de référence du pays d'origine est composée du salaire annuel brut de référence du pays d'origine, auquel sont éventuellement ajoutées des primes récurrentes liées à l'activité professionnelle du salarié dans le pays d'origine (prime d'ancienneté, primes récurrentes liées aux conditions de travail) ainsi que, le cas échéant, une compensation du différentiel temps de travail.

o Détermination du salaire annuel brut de référence du pays d'origine

Le salaire annuel brut de référence du pays d'origine doit être déterminé par l'entité d'origine avant le départ de l'expatrié, en ligne avec les responsabilités que ce dernier exercera dans le cadre de sa mobilité internationale, dans le respect des principes suivants :

- Le salaire annuel brut de référence du pays d'origine exclut les éventuels éléments de rémunération suivants lorsqu'ils sont versés par l'entité d'origine avant le départ du salarié en mobilité internationale :
 - les rémunérations complémentaires liées à la durée et l'organisation du travail,
 - les éléments de rémunération variable (RPV) et primes exceptionnelles,
 - les éléments de participation aux éventuels résultats financiers de l'entité d'origine.
- Les éventuelles augmentations de salaire octroyées pendant la mobilité internationale seront appliquées sur le salaire annuel brut de référence du pays d'origine, selon les modalités de révisions salariales de l'entité d'origine.
- Le salaire annuel brut de référence du pays d'origine sert de base pour le calcul de la prime de mobilité, de la prime de qualité de vie et de la compensation du différentiel temps de travail.

o Primes récurrentes

Les règles d'intégration des primes sont définies et validées par l'entité d'origine, en concertation avec le Département Mobilité Internationale.

 orano	PROCEDURE	Code Orano : PO ORN HR GEN 16	
		Révision : R 0	page 6/40
POLITIQUE DE MOBILITE INTERNATIONALE DE LONGUE DUREE			

o Compensation du différentiel temps de travail

Pour tenir compte d'un différentiel temps de travail globalement supérieur entre le régime de travail de leur entité d'affectation et celui de leur entité d'origine, les expatriés dont la durée du travail, dans l'entité d'origine, est définie en heures, pourront bénéficier d'une compensation suivant les modalités définies par l'entité d'origine.

3.1.1.2 Rémunération annuelle nette de référence du pays d'origine

La rémunération annuelle nette de référence est obtenue en déduisant de la rémunération annuelle brute de référence les cotisations sociales salariales et l'impôt sur le revenu de l'expatrié, théoriquement versés dans le pays d'origine.

o Cotisations sociales salariales théoriques

Les cotisations sociales salariales prises en compte (nature et taux appliqué) correspondent aux cotisations obligatoirement payées par l'ensemble des salariés dans le pays d'origine.

Un niveau standard de cotisations sociales salariales, commun à l'ensemble des entités Orano d'un même pays, est appliqué.

Lorsque les systèmes sociaux prévoient, dans le pays d'origine, des cotisations sociales salariales optionnelles laissées au choix du salarié, celles-ci ne sont pas prises en compte, sauf si elles sont obligatoirement abondées par l'employeur. Dans ce cas, le taux pris en compte pour le calcul correspond au montant maximum pouvant être abondé par la société.

o Impôt théorique sur le revenu

Le calcul de l'impôt théorique sur le revenu salarial est effectué :

- à partir des barèmes fiscaux nationaux du pays d'origine fournis par un prestataire externe,
- sur la base de la situation familiale de l'expatrié au moment du départ,
- exclusivement sur la base du revenu salarial de l'expatrié. Tout autre revenu non lié à l'activité salariée exercée pour le compte d'Orano, le revenu du conjoint (lorsqu'il n'est pas lui-même expatrié Orano), ainsi que les optimisations fiscales liées à des investissements personnels, ne sont pas pris en considération.

Les pensions alimentaires versées dans le pays d'origine par le foyer fiscal - si elles relèvent d'une obligation légale - sont prises en compte dans le calcul de l'impôt théorique selon les modalités propres au pays d'origine.

 orano	PROCEDURE	Code Orano : PO ORN HR GEN 16	
		Révision : R 0	page 7/40
POLITIQUE DE MOBILITE INTERNATIONALE DE LONGUE DUREE			

3.1.2 Détermination de la rémunération annuelle nette internationale

La rémunération annuelle nette internationale se compose :

- d'une part versée en devise du pays d'origine comprenant :
 - la « part épargne » de la rémunération annuelle nette de référence du pays d'origine,
 - la prime de mobilité,
 - la prime de qualité de vie (si applicable),
 - les primes spécifiques à certains projets (si applicable).
- d'une part versée en devise du pays d'affectation comprenant :
 - la « part consommation » de la rémunération annuelle nette de référence du pays d'origine ajustée par l'application du différentiel coût de vie.

La rémunération internationale peut évoluer à la hausse ou à la baisse en fonction de:

- l'évolution du taux de change entre le pays d'origine et le pays d'affectation,
- l'évolution de l'indice de coût de vie,
- l'évolution du barème fiscal et social dans le pays d'origine,
- l'évolution de la répartition "part consommation" / "part épargne" fournie par le prestataire externe,
- l'évolution de l'indice "qualité de vie",
- un changement de situation familiale.

3.1.2.1 Définition de la "part consommation" et de la "part épargne"

Le principe du maintien du pouvoir d'achat dans le pays d'affectation implique d'isoler la part de la rémunération annuelle nette internationale consacrée aux dépenses de la vie quotidienne (nourriture, vêtements, loisirs...) dite « part consommation », de celle réservée à l'épargne, dite « part épargne ».

Cette répartition est le résultat de l'application d'un barème fourni par un prestataire externe. Elle ne peut en aucun cas être modifiée à la demande de l'expatrié.

	PROCEDURE	Code Orano : PO ORN HR GEN 16	
		Révision : R 0	page 8/40
POLITIQUE DE MOBILITE INTERNATIONALE DE LONGUE DUREE			

o **Détermination de la "part consommation"**

La « part consommation » est déterminée en fonction :

- du niveau de rémunération annuelle nette de référence du pays d'origine,
- de la situation et composition familiale de l'expatrié dans le pays d'affectation,
- de situations particulières d'affectation, type chantiers en «base vie».

Part consommation =

rémunération annuelle nette de référence du pays d'origine X barème (%)

Par principe, la part consommation est versée en devise du pays d'affectation.

o **Ajustement différentiel coût de vie**

L'ajustement différentiel coût de vie est basé sur des indices permettant d'évaluer l'éventuelle différence de coût de vie de la ville d'origine (dernier lieu d'exercice de l'activité professionnelle) avec celui de la ville d'affectation

Ces indices sont fournis par un prestataire externe et sont déterminés sur la base des éléments suivants :

- les habitudes de consommation de la ville d'origine adaptées aux spécificités de la ville d'affectation de l'expatrié,
- le taux de change associé à l'indice, lissé sur les 12 derniers mois précédant la date de calcul de la rémunération internationale.

Lorsque la ville d'affectation ou d'origine de l'expatrié n'est pas référencée, une ville de substitution est identifiée. A défaut, l'indice de la moyenne des villes du pays concerné est appliqué.

L'ajustement différentiel coût de vie correspond à un pourcentage de la part consommation, ajusté du taux de change associé. Le montant ainsi calculé peut être positif ou négatif, et est réévalué chaque année.

Ajustement différentiel coût de vie =

***part consommation X indice différentiel coût de vie
X taux de change associé lissé sur 12 mois***

o **Détermination de la "part épargne"**

Elle correspond au solde de la rémunération annuelle nette de référence du pays d'origine, après soustraction de la part consommation.

Par principe, la part épargne est versée en devise du pays d'origine.

 orano	PROCEDURE	Code Orano : PO ORN HR GEN 16	
		Révision : R 0	page 9/40
POLITIQUE DE MOBILITE INTERNATIONALE DE LONGUE DUREE			

3.1.2.2 Primes incitatives à la mobilité internationale

Ces primes sont destinées à accompagner et favoriser la mobilité internationale des salariés. Elles sont calculées sur la base du salaire annuel brut de référence du pays d'origine et versées selon les échéances de paie applicables. Leurs montants sont mis à jour chaque année.

o Prime de mobilité

Cette prime est destinée à valoriser la mobilité du salarié. Elle est fixée à 5 % du salaire annuel brut de référence du pays d'origine. Le montant obtenu est versé en montant net, en devise du pays d'origine.

$$\text{Prime de mobilité annuelle nette} = \text{salaire annuel brut de référence du pays d'origine} \times 5 \%$$

Un montant annuel minimum de la prime de mobilité annuelle nette est défini par pays d'origine.

o Prime de qualité de vie

Lorsque la qualité de vie dans le pays d'affectation est considérée comme inférieure à celle du pays d'origine, l'expatrié bénéficie d'une prime de qualité de vie. Le montant de cette prime est déterminé à partir d'indices fournis par un prestataire externe, pour chaque pays d'affectation, et en fonction de plusieurs critères (l'isolement, le contexte politique et social, la qualité des infrastructures, la langue, le climat ...).

Le montant de cette prime correspond à un pourcentage du salaire annuel brut de référence du pays d'origine. Le montant obtenu est versé en montant net en devise du pays d'origine.

$$\text{Prime de qualité de vie} = \text{salaire annuel brut de référence pays d'origine} \times \text{Indice qualité de vie (\%)}$$

Cet indice pourra être ajusté en fonction des spécificités ou contraintes particulières de certains sites ou certains projets.

	PROCEDURE	Code Orano : PO ORN HR GEN 16	
		Révision : R 0	page 10/40
POLITIQUE DE MOBILITE INTERNATIONALE DE LONGUE DUREE			

3.1.3 Rémunération annuelle brute internationale

La rémunération annuelle brute du pays d'affectation est déterminée sur la base des éléments suivants :

- la rémunération annuelle nette internationale,
- les avantages en nature aussi bien au départ que pendant la mobilité internationale,
- les cotisations sociales et impôt sur le revenu pris en charge par Orano dans le pays d'affectation.

L'impôt sur tout autre revenu non lié à l'activité salariée de l'expatrié pour le compte d'Orano demeure à la charge et de la responsabilité de l'expatrié. De même, l'impôt dû au titre d'une éventuelle activité professionnelle du conjoint reste à la charge du salarié.

3.1.4 Eléments de rémunération variable (RPV) et primes exceptionnelles

Les éléments de rémunération variable et primes exceptionnelles sont calculés selon les règles en vigueur au sein de l'entité d'origine. Les expatriés ne peuvent cumuler les systèmes du pays d'origine et du pays d'accueil.

De ce fait, l'éligibilité potentielle au système de rémunération variable dans le pays d'origine devra être validée par l'entité d'origine, avant le départ, et en lien avec le niveau de responsabilités exercées pendant la mobilité internationale.

Les éléments de rémunération variable et primes exceptionnelles sont déterminés en montant brut suivant la méthode de calcul et le salaire annuel brut de référence du pays d'origine. Le montant net correspondant est obtenu par différence entre les deux rémunérations annuelles nettes de référence du pays d'origine avant et après intégration de l'élément variable de rémunération.

Par principe, ce montant net est versé à l'expatrié en devise du pays d'origine.

Par ailleurs, lors du mois de paiement de ce montant net, le montant brut correspondant est intégré dans l'assiette des cotisations sociales payées dans le pays d'origine.

3.1.5 Participation aux résultats financiers

Durant sa mission, l'expatrié pourra bénéficier du système de participation / intéressement lié aux résultats de la société d'affectation, si les conditions d'éligibilité et modalités de calcul définies par celle-ci le permettent.

Le système de participation / intéressement lié aux résultats de la société d'origine est par défaut non maintenu, sauf en cas d'obligations légales possibles, conditions d'éligibilité et/ou modalités d'application définies par cette dernière. Les débloques de fonds sont taxables à l'étranger et l'expatrié est redevable de l'éventuel impôt dû à ce titre.

 orano	PROCEDURE	Code Orano : PO ORN HR GEN 16	
		Révision : R 0	page 11/40
POLITIQUE DE MOBILITE INTERNATIONALE DE LONGUE DUREE			

3.2 Approche de rémunération selon le pays d'affectation

Dans le cas où la rémunération brute internationale calculée selon l'approche pays d'origine est inférieure aux minima légaux ou conventionnels applicables dans le pays d'affectation, cette dernière sera alors déterminée en fonction des grilles salariales du pays d'affectation, et versée en brut.

Dans ce cas, l'expatrié est entièrement responsable de la déclaration de ses revenus et redevable du paiement de ses impôts dans le pays d'affectation.

3.3 Mise en œuvre en paie

Par principe, le dispositif de paie unique dans le pays d'affectation constitue le système standard de paie.

Deux autres systèmes de paie pourront être mis en œuvre en fonction des spécificités de la mobilité internationale :

- double système de paie : paie d'origine et paie d'affectation,
- système de paie unique dans le pays d'origine.

Lorsqu'il n'y a pas d'entité d'affectation ou lorsque l'entité d'affectation avec laquelle l'expatrié a signé un contrat de travail n'est pas en mesure d'effectuer le calcul de la paie des salariés, celui-ci doit être confié à un prestataire local. Ce dernier doit être à même d'effectuer le calcul de la paie, de l'impôt sur le revenu et des cotisations sociales ainsi que le versement de ceux-ci aux organismes concernés, dans le respect des législations en vigueur dans le pays d'affectation.

Si des écarts de taux de change sont constatés lors des paiements en devise étrangère, un réajustement visant à compenser l'écart entre le taux de change utilisé lors du calcul de la rémunération internationale et le taux de change réel en moyenne mensuelle subi sur une année est calculé. Ce réajustement, à la hausse ou à la baisse, pourra se faire à chaque calcul périodique de rémunération internationale ou au terme de la période de mobilité internationale.

 orano	PROCEDURE	Code Orano : PO ORN HR GEN 16	
		Révision : R 0	page 12/40
POLITIQUE DE MOBILITE INTERNATIONALE DE LONGUE DUREE			

4. FORMALITES OBLIGATOIRES AVANT LE DEPART EN MOBILITE INTERNATIONALE

4.1 Formalisation de la mobilité internationale

Les conditions de la mobilité internationale des expatriés doivent nécessairement être formalisées par un écrit signé entre l'expatrié et son entité d'origine.

Par principe, cet écrit précise que la relation de travail avec l'entité d'origine est suspendue, sauf dans les cas suivants :

- absence d'entité d'affectation localement constituée,
- affectation dans une entité non filiale directe ou indirecte d'Orano,
- affectation dans une entité filiale d'Orano, lorsque cette affectation est dans l'intérêt de l'entité d'origine et qu'elle n'est pas intégrée au fonctionnement habituel de cette société (formation de l'expatrié, certaines missions d'expertise ou d'audit, ...).

Cet écrit doit être conforme au modèle défini et validé par le pays d'origine. Il doit a minima préciser les éléments suivants :

- la situation contractuelle de l'expatrié et les conditions de réalisation de sa prestation de travail pendant la mobilité internationale, ainsi que le poste occupé et le rattachement hiérarchique,
- les éléments de la politique Mobilité Internationale de Longue Durée applicables à l'expatrié.

Dans l'hypothèse où un contrat de travail doit également être signé avec l'entité d'affectation, celui-ci doit être en conformité avec la législation du pays d'affectation et préciser a minima les éléments suivants :

- la situation contractuelle de l'expatrié et les conditions de réalisation de sa prestation de travail au sein de l'entité d'affectation,
- les obligations contractuelles locales.

La durée initiale de la mobilité internationale est de 1 à 3 ans. La prolongation s'effectue par avenants successifs dont la durée unitaire ne peut dépasser 12 mois. La durée totale ne peut excéder 5 ans dans une même entité d'affectation, y compris en cas de changement de poste au sein de cette entité.

Toute modification de l'entité juridique d'appartenance de l'expatrié dans le pays d'origine ou dans le pays d'affectation devra être formalisée par un nouvel avenant.

En tout état de cause, la durée totale de la mobilité internationale devra répondre aux dispositions légales et sociales ainsi qu'aux règles d'immigration du pays d'affectation.

 orano	PROCEDURE	Code Orano : PO ORN HR GEN 16	
		Révision : R 0	page 13/40
POLITIQUE DE MOBILITE INTERNATIONALE DE LONGUE DUREE			

4.2 Immigration

Tout départ en mobilité internationale est strictement conditionné par le respect au préalable de l'intégralité de la procédure d'immigration pour l'expatrié et sa famille accompagnante.

Le versement de la rémunération annuelle nette internationale ne sera effectué qu'après réception par le Département Mobilité Internationale de la copie de l'autorisation de travail en bonne et due forme.

Les formalités d'immigration dans le pays d'affectation sont déclenchées par l'entité d'origine en charge du dossier et sont mises en œuvre, selon le pays d'affectation, par un prestataire spécialisé sélectionné par Orano ou à défaut, par l'entité d'affectation concernée.

Cette procédure d'immigration vise uniquement les titres nécessaires pour la période d'affectation. En aucun cas Orano n'assistera l'expatrié et la famille accompagnante pour l'obtention de titres permanents.

Lorsque les frais d'obtention des documents d'immigration sont payés directement par l'expatrié, ceux-ci lui sont remboursés, sur présentation de justificatifs, par note de frais.

4.3 Visite médicale

Préalablement à toute mobilité internationale – et pendant toute la durée de cette mobilité - un parcours médical est obligatoire dans le pays d'origine et/ou le pays d'affectation, pour l'expatrié et la famille accompagnante, en conformité avec la politique médicale du groupe Orano.

Le départ en mobilité internationale est conditionné par l'obtention du certificat médical d'aptitude de chaque membre de la famille.

Le parcours médical avant le départ est déclenché par le Département Mobilité Internationale.

Les frais qui en découlent sont pris en charge par le groupe Orano.

4.4 Assistance par un conseiller fiscal

L'expatrié est assisté dans le cadre de sa mission par un prestataire fiscal externe, désigné par Orano, couvrant les prestations suivantes :

- entretien de départ dans le pays d'origine,
- entretien d'arrivée dans le pays d'affectation,
- entretien de départ préalable au retour, dans le pays d'affectation
- enregistrement fiscal si nécessaire dans le pays d'affectation,
- assistance à la déclaration des revenus annuelle ou mensuelle dans le pays d'affectation,
- entretien lors du retour dans le pays d'origine.

 orano	PROCEDURE	Code Orano : PO ORN HR GEN 16	
		Révision : R 0	page 14/40
POLITIQUE DE MOBILITE INTERNATIONALE DE LONGUE DUREE			

L'intervention du prestataire fiscal porte sur la déclaration des revenus personnels et professionnels. En aucun cas le prestataire ne conseille l'expatrié pour l'optimisation fiscale des revenus personnels.

L'expatrié sera redevable des éventuelles pénalités de retard engendrées par la non transmission des éléments nécessaires devant être communiqués au prestataire fiscal dans les délais impartis.

4.5 Mesures de protection des personnes

L'organisation de la protection des salariés relève de la Direction de la Protection d'Orano.

Le respect du dispositif d'accompagnement mis en place par cette direction est obligatoire lors de missions dans les pays ou zones à risques.

4.6 Assistance rapatriement

L'expatrié et les membres de sa famille accompagnante bénéficient des garanties prévues par le contrat d'assistance souscrit par Orano pour l'ensemble des collaborateurs du groupe lors de tout déplacement professionnel dans le monde.

 orano	PROCEDURE	Code Orano : PO ORN HR GEN 16	
		Révision : R 0	page 15/40
POLITIQUE DE MOBILITE INTERNATIONALE DE LONGUE DUREE			

5. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT LORS DU DEPART

Les mesures d'accompagnement lors du départ de l'expatrié en mobilité internationale sont régies par les principes suivants :

- les budgets estimés pour les différentes mesures d'accompagnement mentionnées ci-après correspondent au montant maximum pris en charge par Orano,
- si les frais réels de l'expatrié sont inférieurs au budget maximal déterminé, le différentiel ne sera en aucun cas compensé financièrement.

5.1 Voyage de reconnaissance

Le voyage de reconnaissance permet à l'expatrié et au conjoint accompagnant d'effectuer une première visite de la ville d'affectation. Il peut entre autre permettre de rechercher un logement, visiter les écoles ou encore rencontrer les équipes locales.

Les formalités d'immigration du pays d'affectation nécessaires à ce voyage devront être respectées et sont initiées par l'entité d'origine.

La durée du voyage de reconnaissance est limitée à cinq jours maximum hors temps de trajet.

Le voyage se fait en classe économique. Tous les frais connexes sont pris en charge selon la Politique Voyages de l'entité d'origine. Les billets de transport ainsi que les éventuels frais connexes sont remboursés sur présentation de justificatifs, par note de frais, par l'entité d'origine.

Les enfants accompagnants ne sont pas concernés par ce voyage, sauf si les formalités d'inscription (tests ...) dans l'école du pays d'affectation nécessitent leur présence sur place.

5.2 Déménagement et garde-meubles

Trois types de service sont proposés à l'expatrié :

- le déménagement de biens mobiliers (uniquement en cas d'emménagement dans un logement non meublé),
- le garde-meubles,
- le transport d'effets personnels.

5.2.1 Déménagement de biens mobiliers

Lorsque le déménagement est autorisé vers le pays d'affectation, et en absence de contrat cadre avec l'entité d'affectation, le Département Mobilité Internationale communique à l'expatrié la liste des déménageurs référencés par la Direction des Achats Orano. L'expatrié fait alors établir trois devis permettant au Département Mobilité Internationale de sélectionner le déménageur.

Le déménagement peut ensuite être organisé entre l'expatrié et le prestataire.

 orano	PROCEDURE	Code Orano : PO ORN HR GEN 16	
		Révision : R 0	page 16/40
POLITIQUE DE MOBILITE INTERNATIONALE DE LONGUE DUREE			

o **Modalités de prise en charge des frais de déménagement**

Les volumes de déménagement autorisés dépendent de la situation familiale de l'expatrié dans le pays d'affectation :

Situation familiale	Volume maximum autorisé
Célibataire	32 m ³
Couple	32 m ³
Famille ≤ 3 enfants	64 m ³
Famille > 3 enfants	72 m ³

Sont inclus dans cette prise en charge les éléments suivants :

- l'emballage et le chargement des biens dans le pays d'origine,
- le transport des biens par voie maritime ou routière,
- les frais administratifs et taxes de douane et d'importation,
- le déballage dans le pays d'affectation.

Sont exclus des volumes autorisés les éléments suivants (liste non exhaustive) :

- pianos et tables de billard,
- motos, voitures, bateaux et caravanes,
- armes,
- denrées alimentaires, plantes, animaux non domestiques, vin, alcool, drogues et tabac pour lesquels la déclaration aux autorités douanières et les taxes d'importation sont de la responsabilité de l'expatrié,
- tout élément pouvant contrevenir à la législation sur l'immigration et les douanes ou tout objet destiné à être revendu,
- objets de valeur (meubles de collection, antiquités, pièces de collection, fourrures, bijoux, objets d'art...),
- équipement de jardin, tondeuse,
- équipements de sport volumineux,
- (...).

La prise en charge des frais réels liés au transport d'animaux domestiques est limitée à un plafond de 500 EUR par trajet. Ce budget inclut les frais de voyage, la cage, les coûts de quarantaine ainsi que les frais de vétérinaire concernant notamment la vaccination. Les démarches à effectuer pour le transport d'animaux domestiques sont entreprises par l'expatrié.

 orano	PROCEDURE	Code Orano : PO ORN HR GEN 16	
		Révision : R 0	page 17/40
POLITIQUE DE MOBILITE INTERNATIONALE DE LONGUE DUREE			

o **Déménagement en cas de mobilités successives**

En cas de deux mobilités internationales successives, Orano prend uniquement en charge les frais de déménagement entre le lieu de la précédente affectation et celui de la nouvelle affectation. En cas d'impossibilité de déménagement vers la nouvelle entité d'affectation, le déménagement vers un garde-meubles dans le pays d'origine de l'expatrié sera pris en charge, dans la limite des modalités précédemment exposées.

En cas d'affectation dans une autre entité, au sein d'un même pays, les dispositions de l'entité d'affectation relatives au déménagement et à la relocation seront appliquées. La prime d'installation ne sera pas versée.

o **Assurance déménagement**

Les risques de détérioration ou de perte liés au déménagement sont couverts par une assurance sélectionnée par Orano.

o **Congés liés au déménagement**

L'expatrié bénéficie des règles applicables dans le pays d'affectation. A minima deux jours sont alloués pour le déménagement, que ce soit pour le transfert aller comme celui du retour.

5.2.2 Garde-meubles

Dans les cas où l'expatrié ne souhaite pas déménager tout ou partie de ses biens mobiliers ou n'est pas autorisé à le faire, Orano prend en charge les coûts de garde-meubles dans le pays d'origine selon les conditions suivantes :

- à hauteur des volumes maximum autorisés dans le paragraphe "modalités de prise en charge des frais de déménagement", après déduction faite du volume éventuellement déjà utilisé pour le déménagement,
- pendant la période d'affectation et la période de logement temporaire.

L'expatrié fait établir trois devis (dont au moins deux référencés par Orano) - incluant le loyer du garde-meubles, le coût du déménagement du domicile au garde-meubles - permettant une sélection par le Département Mobilité Internationale.

Le déménagement vers le garde-meubles peut ensuite être organisé entre l'expatrié et le prestataire.

Sont exclus des volumes autorisés vers le garde-meubles : les motos, voitures, bateaux, caravanes ...

 orano	PROCEDURE	Code Orano : PO ORN HR GEN 16	
		Révision : R 0	page 18/40
POLITIQUE DE MOBILITE INTERNATIONALE DE LONGUE DUREE			

5.2.3 Transport des effets personnels

o Volumes d'effets personnels autorisés

En complément du déménagement de biens mobiliers ou de garde-meubles, Orano prend en charge le transport des effets personnels, pour l'expatrié et la famille accompagnante dans la limite des poids et volumes suivants (conditions cumulatives):

Personne concernée	Poids / volume maximum autorisé
Adulte	225 kg net, à concurrence de 2,25 m ³ net par adulte au tarif de fret aérien pour les bagages non accompagnés, assurance comprise
Enfant	100 kg net, à concurrence d'1 m ³ net par enfant au tarif de fret aérien pour les bagages non accompagnés, assurance comprise

Cette disposition n'est pas applicable aux expatriés rotationnaires en "base vie".

Si le déménagement n'est pas autorisé vers le pays d'affectation, ces barèmes sont doublés.

Pour le transport de ses effets personnels, l'expatrié peut choisir un mode de transport autre que l'avion. Dans ce cas, la prise en charge de ces frais par Orano est plafonnée au montant du remboursement maximum pour un transport par avion pour la même destination, dans les limites mentionnées ci-dessus. Dans ce cas, l'expatrié devra fournir un devis comprenant les deux options.

o Assurance des effets personnels

Les risques de détérioration ou de perte liés au transport des effets personnels sont couverts par une assurance sélectionnée par Orano.

 orano	PROCEDURE	Code Orano : PO ORN HR GEN 16	
		Révision : R 0	page 19/40
POLITIQUE DE MOBILITE INTERNATIONALE DE LONGUE DUREE			

5.3 Prime d'installation

La prime d'installation permet de couvrir les dépenses liées à l'installation dans un nouveau logement notamment (hors mobilités successives dans un même pays – cf. § 5.2.1) :

- les achats de type petits équipements électriques,
- le linge de maison,
- les papiers peints,
- les frais bancaires,
- l'achat d'adaptateurs,
- les frais de nettoyage du nouveau domicile...

Cette prime est une somme forfaitaire nette déterminée par le Département Mobilité Internationale en fonction du pays d'origine de l'expatrié. Elle est versée en une seule fois sur la première paie de l'expatrié dans le pays d'affectation.

Les cotisations de sécurité sociale et les impôts correspondant à cette somme forfaitaire sont payés par l'entité d'affectation. Pour des raisons d'optimisation fiscale, l'expatrié peut être amené à fournir des justificatifs des dépenses effectuées au titre de son installation.

5.4 Logement temporaire

La durée d'occupation du logement temporaire (Appart-hôtel) est limitée à 4 semaines successives, ces dernières pouvant se dérouler dans le pays d'origine, le pays d'affectation, ou les deux.

Toutefois, dans le cas où la durée d'acheminement prévue par le déménageur (indiquée dans le devis de déménagement) est supérieure à 4 semaines, la durée d'occupation du logement sera celle définie dans le devis de déménagement, majorée d'une semaine.

De même, en fonction des tensions sur le marché locatif local, la durée pourra également être étendue après accord de la hiérarchie de l'expatrié.

En cas de recours à un hôtel (en l'absence d'un Appart-hôtel), Orano prend en charge les frais annexes (pressing et nourriture) à hauteur des indemnités journalières missions (Per Diem) définies par le Département Mobilité Internationale et le prestataire externe.

Orano prend également à sa charge la location d'un véhicule, à l'exclusion des frais de carburant, pendant la période de logement temporaire. Les conditions de location du véhicule relèvent de la Politique Voyages de l'entité concernée.

 orano	PROCEDURE	Code Orano : PO ORN HR GEN 16	
		Révision : R 0	page 20/40
POLITIQUE DE MOBILITE INTERNATIONALE DE LONGUE DUREE			

5.5 Voyage de départ en mobilité internationale

Orano prend en charge, en classe économique, les billets de l'expatrié et de la famille accompagnante entre le domicile du pays d'origine et le domicile du pays d'affectation.

Si le domicile du pays d'origine est suffisamment proche du domicile du pays d'affectation pour que l'expatrié puisse s'y rendre avec sa voiture personnelle, les frais correspondants sont pris en charge par Orano, sous réserve d'un accord préalable et dans le respect des règles de l'entité d'affectation.

Les frais concernent notamment les frais de carburant, les frais de péage, la mise en conformité technique de la voiture si celle-ci est exigée par la réglementation du pays d'affectation.

Les frais d'hébergement et de restauration engagés pendant ce voyage sont remboursés conformément aux règles de déplacements professionnels en vigueur au sein de l'entité d'affectation.

5.6 Relocation

Si nécessaire, Orano propose les services d'une agence de « relocation » pour assister l'expatrié lors de son arrivée dans le pays d'affectation. Les services proposés, en fonction du pays d'affectation, sont les suivants :

- la recherche de logement temporaire et définitif,
- la recherche d'une école,
- les formalités d'immigration,
- l'ouverture de compte bancaire,
- l'échange de permis de conduire pour l'expatrié et le conjoint accompagnant.

Cette agence de « relocation » est sélectionnée par le Département Mobilité Internationale en concertation avec l'entité d'affectation.

 orano	PROCEDURE	Code Orano : PO ORN HR GEN 16	
		Révision : R 0	page 21/40
POLITIQUE DE MOBILITE INTERNATIONALE DE LONGUE DUREE			

6. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT PENDANT LA MOBILITE

6.1 Protection sociale

Un des principes de la politique de Mobilité Internationale de Longue Durée est de maintenir, quand cela est possible, un niveau de protection sociale comparable à celui existant dans le pays d'origine.

Deux statuts peuvent alors s'appliquer :

- le salarié est détaché au regard de la sécurité sociale et reste donc affilié au régime de sécurité sociale de son pays d'origine,
- le salarié est expatrié au regard de la sécurité sociale et est donc affilié au régime de sécurité sociale du pays d'affectation.

6.2 Logement

6.2.1 Logement dans le pays d'affectation

L'expatrié bénéficie de la prise en charge d'un logement dont le type diffère selon l'état du marché locatif du pays d'affectation et selon la situation familiale de l'expatrié dans le pays d'affectation.

Il peut s'agir :

- d'un logement loué par l'expatrié (meublé ou non),
- d'un logement loué ou mis à disposition par l'entité d'affectation (meublé ou non),
- d'un logement de type "base vie".

La taille du logement dépend de la situation familiale de l'expatrié dans le pays d'affectation, elle est définie selon les principes suivants :

Nombre de chambres	Statut familial
1	Célibataire/ Célibataire géographique / Couple
+1 Dans la limite de 3 chambres supplémentaires	Par enfant accompagnant

 orano	PROCEDURE	Code Orano : PO ORN HR GEN 16	
		Révision : R 0	page 22/40
POLITIQUE DE MOBILITE INTERNATIONALE DE LONGUE DUREE			

6.2.2 Modalités de prise en charge

Le budget alloué est déterminé à partir des grilles fournies par un prestataire externe désigné par le Département Mobilité Internationale.

Le budget correspond à un niveau de logement dans un quartier dit « intermédiaire ». En fonction des conditions du marché immobilier locatif, il peut être ajusté à la hausse ou à la baisse par le Département Mobilité Internationale en concertation avec le pays d'affectation.

Le barème « logement » par localisation fait l'objet d'une note séparée.

En cas de paiement direct du loyer par l'expatrié, l'entité d'affectation rembourse ce loyer sur fiche de paie (en montant net et, si applicable, en devise locale), sur présentation de justificatifs, et dans la limite du budget alloué.

Les charges de fonctionnement non incluses dans le loyer ne sont pas prises en charge par Orano (eau, électricité, gaz, télécommunication, assurance habitation, redevance audiovisuelle...).

Si applicable, la taxe d'habitation est prise en charge par Orano.

L'expatrié peut bénéficier d'une avance pour lui permettre de verser la caution. Avant tout versement de cette avance, l'expatrié s'engage à rembourser le montant de l'avance par reconnaissance de dette dans un délai maximum de 12 mois.

L'expatrié occupant un logement dont le bail est au nom d'Orano :

- s'engage à rembourser le montant de la caution si celle-ci lui est restituée indûment par le bailleur,
- est redevable de toute retenue sur cette dernière en cas de dégradation du logement,
- est redevable de tout frais de remise en état si applicable.

o **Assurance logement**

L'expatrié doit obligatoirement souscrire :

- une assurance habitation,
- une couverture d'assurance responsabilité civile – vie privée dans un délai d'un mois à compter de son arrivée dans le pays d'affectation. Dans l'intervalle ou si la réglementation du pays ne le permet pas, l'expatrié est couvert temporairement par la garantie Responsabilité Civile – Vie Privée mise en place par Orano.

L'ensemble des frais sera supporté par l'expatrié.

 orano	PROCEDURE	Code Orano : PO ORN HR GEN 16	
		Révision : R 0	page 23/40
POLITIQUE DE MOBILITE INTERNATIONALE DE LONGUE DUREE			

o **Changement de logement au cours de la mission**

Les frais engendrés par un changement de logement pour convenance personnelle au cours de la mission ne seront pas pris en charge par Orano (déménagement, frais agence, ...).

o **Acquisition d'un logement au cours de la mission**

En cas d'acquisition d'un logement dans le pays d'affectation par l'expatrié, le budget logement cessera d'être versé. L'éventuelle perte de valeur du bien immobilier lors de la revente ne sera en aucun cas compensée.

Des solutions adaptées seront apportées, au cas par cas, dans les pays ou régions où le marché locatif est inexistant.

6.3 Voyages annuels

6.3.1 Principes

Orano garantit à l'expatrié et à la famille accompagnante la prise en charge des frais de déplacement entre la ville d'affectation et la ville d'origine (dernier lieu d'exercice de l'activité professionnelle), par période de 12 mois consécutifs et dans la limite d'un budget voyage.

Ce budget est défini sur la base d'un vol aller / retour, en classe économique, calculé selon les critères suivants :

- moyenne des prix de billets échangeables et non échangeables,
- moyenne des prix en basse et haute saison,
- moyenne des prix dans le sens "pays d'origine vers pays d'affectation" et "pays d'affectation vers pays d'origine".

Les budgets sont définis par le Département Mobilité Internationale en concertation avec l'entité d'affectation ou projet. Ils sont réévalués périodiquement.

Les éventuels frais d'acheminement supplémentaires (taxis, péage, billets de train, voiture de location, ...) sont inclus dans ce budget.

Le nombre de billets d'avion aller / retour servant de base au calcul du budget annuel varie selon le contexte d'expatriation :

- pour un expatrié en famille : un voyage pour lui-même et chacun des membres de sa famille accompagnante,
- pour un célibataire : deux voyages,
- pour l'expatrié en situation de "célibataire géographique" : quatre voyages

Un budget supplémentaire est alloué aux expatriés affectés dans des villes dont l'indice de qualité de vie est supérieur ou égal à 35%.

 orano	PROCEDURE	Code Orano : PO ORN HR GEN 16	
		Révision : R 0	page 24/40
POLITIQUE DE MOBILITE INTERNATIONALE DE LONGUE DUREE			

Le budget voyage est valable pour un exercice déterminé. Il ne peut être reporté en tout ou en partie sur un exercice ultérieur.

Les titres de transport achetés par l'expatrié au cours de l'exercice concerné sont remboursés par l'entité d'affectation dans la limite de ce budget.

Il est possible de voyager vers d'autres destinations que le pays d'origine, dans la limite du budget voyage alloué, et dans le respect de la Politique Voyages groupe, notamment en ce qui concerne le choix de la compagnie aérienne. Dans ce cadre, seuls les billets d'avion sont remboursés sur présentation de justificatifs.

Le barème « voyage » par destination fait l'objet d'une note séparée.

6.3.2 Cas particuliers : absence d'entité d'affectation

En l'absence d'entité d'affectation susceptible d'effectuer le suivi du budget voyage, l'entité concernée pourra décider de la mise en place d'un forfait voyage dont le montant correspond au budget voyage déterminé selon les conditions exposées ci-dessus.

Ce forfait net est versé en devise du pays d'affectation et selon les modalités définies par l'entité concernée.

En cas de retour anticipé, démission ou licenciement de l'expatrié, ce forfait devra être restitué à Orano au prorata de la période restante de l'année considérée.

Pour des raisons fiscales, l'expatrié doit conserver l'ensemble des justificatifs de ses voyages à la disposition du Département Mobilité Internationale.

6.4 Voiture

6.4.1 Politique

La politique voiture applicable est celle en vigueur dans l'entité d'affectation. Cet avantage, s'il est applicable au poste tenu par l'expatrié, pourra prendre plusieurs formes :

- la mise à disposition d'un véhicule de fonction ou de service,
- le versement d'une prime de voiture.

6.4.2 Accompagnement à l'achat d'un véhicule

Sous réserve de compatibilité des règles du pays d'affectation et celles du pays d'origine, Orano peut assister l'expatrié à l'achat d'un véhicule personnel par l'octroi d'une avance.

Les éventuelles pertes de valeur des véhicules personnels lors de leur revente au moment du retour de l'expatrié ne sont pas compensées par Orano.

	PROCEDURE	Code Orano : PO ORN HR GEN 16	
		Révision : R 0	page 25/40
POLITIQUE DE MOBILITE INTERNATIONALE DE LONGUE DUREE			

6.5 Scolarité des enfants

6.5.1 Enfant(s) scolarisé(s) dans le pays d'affectation

Orano prend en charge les frais de scolarité dans le cadre d'un programme d'enseignement obligatoire et dispensé dans un établissement éducatif public et ce jusqu'à l'obtention d'un diplôme équivalent au niveau baccalauréat.

La prise en charge des frais est assurée par l'entité d'affectation et concernent :

- frais de scolarité (dont les frais d'inscription),
- assurance scolaire obligatoire,
- transport entre le domicile et l'établissement scolaire organisé par l'école (hors voyages scolaires organisés).

L'inscription des enfants accompagnants sera prioritairement effectuée au sein d'une école dispensant un programme correspondant à celui du pays d'origine, ou à défaut, au sein d'une école internationale sélectionnée par l'entité d'affectation ou par le Département Mobilité Internationale.

Si l'expatrié choisit un établissement autre que celui sélectionné par Orano, la prise en charge des frais de scolarité sera limitée au remboursement des frais de l'école sélectionnée par Orano.

Si l'enseignement dispensé dans l'école du pays d'affectation ne correspond pas à l'enseignement dispensé dans le pays d'origine, les frais d'enseignement à distance sont remboursés par Orano.

o **Frais de garde des enfants**

Les frais de garde des enfants ne sont pris en charge par Orano que si l'expatrié est un parent isolé. Dans ce cas, si les frais de garde engendrés dans le pays d'affectation sont estimés plus onéreux que dans le pays d'origine, un budget correspondant au différentiel sera défini par l'entité d'affectation, ou à défaut, par le Département Mobilité Internationale.

Le remboursement de ces frais se fait sur présentation de justificatifs, dans la limite du budget défini.

o **Prise en charge des frais de logement en internat ou famille d'accueil**

La prise en charge des frais s'effectue dans la limite du barème d'un loyer "une pièce". Les charges sont considérées comme incluses dans ce montant.

A cette fin est utilisé le barème d'un prestataire de données ou d'un prestataire de relocation en coordination avec l'entité d'affectation.

 orano	PROCEDURE	Code Orano : PO ORN HR GEN 16	
		Révision : R 0	page 26/40
POLITIQUE DE MOBILITE INTERNATIONALE DE LONGUE DUREE			

o **Prise en charge des voyages du lieu de scolarité vers la résidence familiale du pays d'affectation**

L'enfant scolarisé, logeant en internat ou en famille d'accueil dans le pays d'affectation dans une ville éloignée du domicile familial, bénéficie de la prise en charge par Orano de voyages pour rendre visite à sa famille. Leur fréquence est :

- d'une fois par quinzaine, si le temps de trajet est supérieur à 3 heures, porte à porte,
- d'une fois par semaine, si le temps de trajet est inférieur à 3 heures, porte à porte.

Le voyage est effectué sur la base du mode de transport le moins onéreux. L'entité d'affectation rembourse ces frais sur présentation de justificatifs.

6.5.2 **Enfant(s) resté(s) dans le pays d'origine**

Orano prend en charge les frais de scolarité obligatoire jusqu'à l'obtention d'un diplôme équivalent au baccalauréat.

Les frais de scolarité sont pris en compte sur la base du différentiel des coûts de scolarité, uniquement si l'enfant a été obligé de changer d'établissement scolaire suite à la mobilité de ses parents.

La prise en charge des frais est assurée par l'entité d'affectation et concerne :

- frais de scolarité (dont les frais d'inscription),
- assurance scolaire obligatoire,
- transport entre le domicile et l'établissement scolaire organisé par l'école (hors voyages scolaires organisés).

o **Prise en charge des frais de logement en internat ou famille d'accueil**

La prise en charge des frais s'effectue dans la limite des frais d'inscription de l'internat public le plus proche du domicile d'origine. Les charges sont considérées comme incluses dans ce montant.

o **Prise en charge des frais de voyages**

L'enfant à charge, restant dans le pays d'origine, bénéficie de deux voyages par période de 12 mois, à destination du lieu d'affectation de la famille. Ces deux voyages ne sont ni transférables ni reportables sur un exercice ultérieur.

Ces voyages sont remboursés sur la base des frais réels en classe économique. Les éventuels frais de visa sont supportés par le salarié.

 orano	PROCEDURE	Code Orano : PO ORN HR GEN 16	
		Révision : R 0	page 27/40
POLITIQUE DE MOBILITE INTERNATIONALE DE LONGUE DUREE			

6.6 Cours de langue

Orano prend en charge des cours de langue (anglais ou langue du pays d'affectation) à hauteur de :

- 100 heures pour l'expatrié,
- 50 heures pour le conjoint,
- 50 heures par enfant.

Le quota d'heures de l'expatrié pourra être augmenté à la demande du supérieur hiérarchique et validé par le Département Ressources Humaines concerné.

Les cours de langue pourront se dérouler aussi bien dans le pays d'origine que dans le pays d'affectation.

6.7 Formation interculturelle

Quand cela est nécessaire, une formation interculturelle pourra être proposée à l'expatrié et à sa famille accompagnante (conjoint et enfant de plus de 12 ans).

Cette formation pourra se dérouler aussi bien dans le pays d'origine que dans le pays d'affectation.

6.8 Assistance du conjoint accompagnant lors du départ en mobilité internationale

6.8.1 Accompagnement conjoint

Le souhait d'Orano est d'apporter un soutien personnalisé au conjoint accompagnant, en fonction de ses projets. L'aide financière apportée à ce titre au conjoint peut être utilisée à diverses fins, à condition qu'elles soient en lien avec un projet professionnel ou personnel.

A titre d'exemple :

- cotisation à un régime obligatoire de retraite de base du pays d'origine,
- aide à la recherche d'emploi ou conseils professionnels relatifs à son évolution de carrière,
- aide aux frais d'inscription à des formations,
- cours de langue (pour les heures au-delà des 50 heures prévues dans la politique),
- frais de garde des enfants.

Cet accompagnement est versé sous la forme d'une prime nette mensuelle dont le montant est fonction du pays d'origine.

Pour des raisons fiscales, les justificatifs de ces dépenses doivent être conservés par l'expatrié.

Cette prime n'est pas versée si le conjoint est lui-même salarié d'Orano et si un poste lui est proposé au sein d'Orano dans le pays d'affectation lors du départ de l'expatrié.

 orano	PROCEDURE	Code Orano : PO ORN HR GEN 16	
		Révision : R 0	page 28/40
POLITIQUE DE MOBILITE INTERNATIONALE DE LONGUE DUREE			

6.8.2 Cas de deux conjoints salariés d'Orano en situation de mobilité internationale

Par principe, le conjoint salarié d'Orano souhaitant suivre l'expatrié et dont les compétences permettent au groupe de lui proposer un poste au sein de la même entité d'affectation lors du départ, bénéficie :

- d'un contrat local,
- du maintien d'une protection sociale comparable à celle du pays d'origine,
- des mêmes conditions d'accompagnement appliquées à un conjoint non salarié du groupe Orano (sauf le versement de l'aide destinée au conjoint "accompagnement conjoint").

Toute mobilité à l'international d'un couple de salariés Orano bénéficiant tous deux des modalités d'application de la rémunération internationale devra être validée par la Direction des Ressources Humaines du groupe.

Dans ce cas, les conditions suivantes sont appliquées :

- les frais de déménagement, transport d'effets personnels, garde-meubles et logement temporaire sont pris en charge selon les règles relatives à un statut familial «couple»,
- le montant de la prime d'installation est le montant applicable à un statut familial « couple », puis divisé par deux. Le montant obtenu sera alors versé à chaque salarié en mobilité internationale,
- le plafond logement ainsi que le budget voyage annuel sont définis sur la base du statut familial « couple »,
- les modalités de prise en charge applicables au calcul de rémunération internationale sont identiques à celles des autres salariés,
- le montant de l'impôt théorique sur le revenu salarial de chaque salarié est calculé comme suit :
- sur la base des deux nets imposables,
- l'impôt théorique fourni par le prestataire sera ensuite ajusté proportionnellement au revenu net imposable de chaque salarié.

 orano	PROCEDURE	Code Orano : PO ORN HR GEN 16	
		Révision : R 0	page 29/40
POLITIQUE DE MOBILITE INTERNATIONALE DE LONGUE DUREE			

7. CONGES

Par principe, le salarié en mobilité internationale suit le régime de travail de l'entité d'affectation en matière de durée collective du travail.

7.1 Congés payés annuels

L'acquisition du nombre de jours de congés payés annuels au cours de la mobilité internationale relève du régime de l'entité d'affectation. Néanmoins, si le régime du pays d'origine se révèle plus avantageux que celui du pays d'affectation, le régime de l'entité d'origine sera maintenu.

La prise des congés payés est soumise à la réglementation de l'entité d'affectation. Toute dérogation devra être validée par le responsable hiérarchique de l'expatrié et sous réserve de l'accord du Responsable Ressources Humaines de l'entité d'affectation.

Dans les cas où la réglementation du pays d'affectation ne permet pas de poser la totalité des jours de congés payés acquis, les règles de gestion des congés payés de l'entité d'origine s'appliquent.

Les jours de congés payés non pris, s'ils ont été épargnés dans le pays d'origine, seront valorisés sur la base du salaire annuel brut de référence du pays d'origine.

Cas particulier des salariés bénéficiant, dans leur entité d'origine, de jours de repos au titre de la réduction de temps de travail (mesure spécifique aux entités françaises) :

Pendant la période de mobilité internationale, les expatriés ne bénéficient plus des jours de repos au titre de la réduction de temps de travail.

En contrepartie, ils bénéficient des mesures suivantes :

- octroi de jours de récupération par année complète, comptabilisés sur un compte épargne temps mobilité internationale (CETEX), et valorisés sur la base du salaire annuel brut de référence du pays d'origine. Ce nombre de jours varie selon le forfait jour du contrat France du salarié et est indiqué dans l'avenant d'expatriation.
- le total des jours épargnés est limité au droit d'acquisition annuel sur 5 années. Pour les années incomplètes, l'acquisition est réalisée au prorata temporis arrondie au chiffre entier supérieur,
- ces jours de repos pourront être pris pendant la période de mobilité internationale, avec l'accord du responsable hiérarchique, du responsable ressources humaines et sous réserve d'avoir soldé l'intégralité des jours de congé acquis dans le pays d'affectation. Ils seront valorisés sur la base du salaire annuel brut de référence France.

 orano	PROCEDURE	Code Orano : PO ORN HR GEN 16	
		Révision : R 0	page 30/40
POLITIQUE DE MOBILITE INTERNATIONALE DE LONGUE DUREE			

7.2 Congés exceptionnels

La prise des congés exceptionnels (mariage, naissance, congé paternité, décès...) relève des règles de l'entité d'affectation. Néanmoins, si elles sont plus favorables, les règles de l'entité d'origine seront appliquées dans les conditions prévues.

Lors de circonstances exceptionnelles, décès ou maladie grave de la famille proche, le remboursement des frais de transport correspondants seront pris en charge par l'entité d'affectation, s'ils ne sont pas couverts par une police d'assurance.

7.3 Jours fériés

Les salariés en mission internationale bénéficient des jours fériés du pays d'accueil et ne peuvent en aucun cas bénéficier des jours fériés du pays d'origine.

	PROCEDURE	Code Orano : PO ORN HR GEN 16	
		Révision : R 0	page 31/40
POLITIQUE DE MOBILITE INTERNATIONALE DE LONGUE DUREE			

8. EVOLUTION DE LA REMUNERATION INTERNATIONALE

8.1 Révision de la rémunération internationale

8.1.1 Dans le cadre d'une approche pays d'origine

o Périodicité de la révision

La rémunération internationale est mise à jour a minima une fois par an en tenant compte de :

- l'évolution du salaire annuel brut de référence du pays d'origine de l'expatrié (si applicable),
- l'évolution des règles et taux applicables en matière de cotisations sociales et de fiscalité,
- l'évolution des données de référence communiquées par le prestataire externe (prime de qualité de vie, part consommation, indice coût de vie ...),
- l'évolution de la situation familiale de l'expatrié.

Une rétroactivité sur l'ensemble des éléments constituant la rémunération annuelle internationale est obligatoire si le calcul est postérieur à la date d'effet.

o Evolution du salaire annuel brut de référence du pays d'origine

Le salaire annuel brut de référence du pays d'origine peut être révisé en fonction :

- des augmentations générales applicables dans l'entité d'origine,
- des décisions d'augmentations individuelles dans l'entité d'origine.

Toute évolution de salaire, qu'elle relève d'une augmentation générale et/ou individuelle, doit être validée et communiquée au Département Mobilité Internationale par l'entité d'origine. Cette dernière doit être conjointement définie par les managers et responsables ressources humaines des entités d'origine et d'affectation.

o Evolution de la rémunération annuelle brute internationale

La rémunération annuelle nette internationale est recalculée selon les principes définis précédemment en tenant compte du nouveau salaire annuel brut de référence du pays d'origine.

Le montant obtenu est transmis par le Département Mobilité Internationale à l'entité d'affectation afin que celle-ci réajuste la rémunération annuelle brute internationale.

 orano	PROCEDURE	Code Orano : PO ORN HR GEN 16	
		Révision : R 0	page 32/40
POLITIQUE DE MOBILITE INTERNATIONALE DE LONGUE DUREE			

8.1.2 Dans le cadre d'une approche pays d'affectation

Lorsque la rémunération internationale est déterminée selon une approche pays d'affectation, l'augmentation appliquée sur la rémunération annuelle brute du pays d'affectation est communiquée au pays d'origine. Sur la base de cette dernière et des conditions de révision salariale de l'entité du pays d'origine, le salaire annuel brut de référence du pays d'origine est révisé.

8.2 Révision occasionnelle des éléments de la rémunération internationale

8.2.1 Evolution de la situation familiale

En cas d'évolution de la situation de famille de l'expatrié (pacs, mariage, divorce, nouvel enfant, ...), ce dernier doit en informer son entité d'origine et d'affectation ainsi que le Département Mobilité Internationale qui gère son dossier.

Cette information doit être accompagnée d'une copie d'un justificatif officiel de ce changement de situation.

La rémunération internationale est recalculée en tenant compte des éléments suivants:

- charges sociales et impôts théoriques,
- part consommation.

o Modalités de calcul

Le calcul de la rémunération internationale est mis à jour le mois suivant la réception du justificatif lié au changement de statut familial :

- si la date de calcul est postérieure à la date d'effet du changement de situation familiale, une rétroactivité est appliquée (dans la limite maximale d'une année fiscale),
- si des éléments de rémunération de type éléments variables ou primes ont déjà été versés et que le changement de situation familiale a un impact sur la détermination de leur montant net, un ajustement est appliqué,
- les indices et taux de change utilisés initialement restent inchangés.

o Avantages en nature

Le changement de statut familial peut amener à revoir les avantages en nature proposés à l'expatrié :

- logement et frais de scolarité,
- billet d'avion / budget voyage.

 orano	PROCEDURE	Code Orano : PO ORN HR GEN 16	
		Révision : R 0	page 33/40
POLITIQUE DE MOBILITE INTERNATIONALE DE LONGUE DUREE			

9. SALARIES « ROTATIONNAIRES »

Le présent paragraphe a pour objet de définir les règles spécifiques applicables aux salariés dits «rotationnaires» .

Les autres dispositions de la politique de Mobilité Internationale de Longue Durée non visées par le présent paragraphe restent applicables à ces salariés.

9.1 Salariés concernés

Les salariés visés par le présent paragraphe sont les salariés en mobilité internationale de longue durée dont l'organisation du travail suit un rythme de travail spécifique, alternant des périodes de travail continu dans le pays d'affectation et des périodes de repos pris dans le pays d'origine.

Les «rotationnaires» partent impérativement en situation de célibataire/célibataire géographique.

9.2 Organisation du travail

o Rythme de travail

Les cycles de rotation sont définis par l'entité concernée et dans le respect de la législation du pays d'affectation.

o Jours de voyages

Les jours de voyage aller et retour entre le site d'affectation et la ville d'origine (dernier lieu d'exercice de l'activité professionnelle) sont décomptés comme journées de travail.

Ils sont normalement pris pendant la période de travail continu, sauf contraintes impératives découlant des horaires des moyens de transport.

o Congés payés

La prise des congés payés est intégrée dans les périodes de repos du cycle.

9.3 Conditions spécifiques de rémunération internationale

Détermination de la rémunération internationale

La rémunération annuelle nette internationale des «rotationnaires» est constituée de la rémunération annuelle nette de référence du pays d'origine à laquelle sont ajoutés les éléments de rémunération suivants liés à la mobilité internationale :

- prime de mobilité,
- prime de qualité de vie.

 orano	PROCEDURE	Code Orano : PO ORN HR GEN 16	
		Révision : R 0	page 34/40
POLITIQUE DE MOBILITE INTERNATIONALE DE LONGUE DUREE			

Afin de prendre en compte les contraintes liées au cycle de travail spécifique, une prime dite de «rotation» correspondant à 5% du salaire annuel brut de référence est attribuée.

La rémunération internationale est entièrement versée en devise du pays d'origine, dans le pays d'origine.

Lorsqu'il y a obligation de payer un salaire dans le pays d'affectation, celui-ci est défini en fonction des obligations légales ou des grilles de rémunération locales.

Dans ce cas, la rémunération perçue par le salarié dans le pays d'origine correspond au solde de la rémunération annuelle nette de référence du pays d'origine, après soustraction du salaire versé dans le pays d'affectation.

Le taux de change utilisé est le taux de change lissé sur les 12 derniers mois précédant la date de calcul de la rémunération internationale.

9.4 Mesures d'accompagnement spécifiques

o Logement et repas dans le pays d'affectation

Les «rotationnaires» étant affectés dans des structures spécifiques (camp d'exploration, base vie, chantier), le logement et les repas sont de manière systématique fournis par l'entité d'affectation.

o Déménagement, garde-meubles et prime d'installation

Les «rotationnaires» ne bénéficient ni de la prise en charge de frais de déménagement ou de garde-meubles, ni de la prime d'installation et de réinstallation.

o Voyages

Les «rotationnaires» bénéficient de la prise en charge des voyages aller / retour, en classe économique, entre le site d'affectation et la ville d'origine, correspondant aux périodes de repos du cycle dans le pays d'origine.

Par exception à cette règle, les voyages vers d'autres destinations que la ville d'origine peuvent être pris en charge par Orano, sur présentation de notes de frais, et dans la limite du coût du voyage vers la ville d'origine, sous réserve des conditions cumulatives suivantes :

- d'un accord hiérarchique explicite donné cas par cas,
- d'un accord RH local et éventuellement la Direction de la Protection,
- et de dates de départ et de retour identiques à celles des voyages vers la ville d'origine.

Dans ce cadre, seuls les billets d'avion sont remboursés sur présentation de justificatifs.

Les «rotationnaires» ne bénéficient pas des conditions de voyages annuels accordés aux expatriés en mobilité internationale en situation de célibataire/célibataire géographique.

 orano	PROCEDURE	Code Orano : PO ORN HR GEN 16	
		Révision : R 0	page 35/40
POLITIQUE DE MOBILITE INTERNATIONALE DE LONGUE DUREE			

10. FIN DE LA MOBILITE INTERNATIONALE

10.1 Fin de la mobilité internationale et retour dans le pays d'origine

Par principe, le retour de l'expatrié dans le pays d'origine intervient à l'arrivée du terme de la période de mobilité internationale. Dans ce cadre, le Département Mobilité Internationale informe l'entité d'origine du retour prévisionnel du salarié 6 mois à l'avance.

Toutefois, l'entité d'affectation, en concertation avec l'entité d'origine, peut mettre fin à la mobilité internationale du salarié sous réserve d'un délai de prévenance de 3 mois.

Il peut être mis fin cependant à la mobilité internationale du salarié sans délai de prévenance, notamment :

- à la demande :
- des autorités locales,
- du client,
- en raison du retrait des autorisations de séjour et/ou de travail,
- motif disciplinaire,
- ...

Le salarié en retour d'expatriation bénéficie des mesures d'accompagnement décrites dans la présente politique (et non des accords mobilité Groupe ou sociétés en vigueur, même si ceux-ci sont plus favorables), même en cas de changement de société / BU à la suite de l'expatriation.

Par principe, la totalité des frais afférents au retour mentionnés ci-après sont à la charge de l'entité qui a initié l'expatriation.

Au terme de la mission, l'expatrié bénéficie des conditions suivantes :

10.1.1 Retour de l'expatrié et de la famille dans le pays d'origine

A l'issue de la période de mobilité internationale, le salarié et sa famille bénéficient des avantages suivants dans les mêmes conditions que lors du départ :

- déménagement, garde-meubles et transport des effets personnels, dans les mêmes conditions et limites qu'à l'aller,
- relocation (uniquement si le salarié ne réintègre pas son logement d'origine),
- voyage de retour en classe économique,
- logement temporaire (Appart-hôtel) dans le pays d'origine (uniquement si le salarié ne réintègre pas son logement d'origine). Toutefois, dans le cas où la durée d'acheminement prévue par le déménageur (indiquée dans le devis de déménagement) est supérieure à 4 semaines, la durée d'occupation du logement sera celle définie dans le devis de déménagement, majorée d'une semaine. En cas de recours à un hôtel (en l'absence d'un Appart-hôtel), Orano prend en charge les frais annexes (pressing et nourriture) à hauteur des indemnités journalières missions (Per Diem) définies par le Département Mobilité Internationale et le prestataire externe,

 orano	PROCEDURE	Code Orano : PO ORN HR GEN 16	
		Révision : R 0	page 36/40
POLITIQUE DE MOBILITE INTERNATIONALE DE LONGUE DUREE			

- Orano prend également à sa charge la location d'un véhicule, à l'exclusion des frais de carburant, pendant la période de logement temporaire. Les conditions de location du véhicule relèvent de la Politique Voyages de l'entité concernée.

Dans les cas où l'expatrié a occupé un logement meublé pendant sa mission, il pourra également bénéficier d'un déménagement dans la limite de 32 m³ ou 20' lors du retour dans le pays d'origine et ce, quelle que soit sa composition familiale.

10.1.2 Prime de réinstallation dans le pays d'origine

o Modalités de calcul de la prime de réinstallation

A l'issue de la période de mobilité internationale, une prime de réinstallation est versée. Cette dernière est une somme forfaitaire définie par le Département Mobilité Internationale, en fonction de la situation familiale de l'expatrié.

La prime de réinstallation est réduite de moitié en cas de retour dans le même logement que celui occupé par l'expatrié au moment de son départ en mobilité internationale.

La prime de réinstallation n'est pas versée aux célibataires géographiques.

La prime de réinstallation n'est pas versée en cas de deux affectations successives dans deux pays différents. Seule une prime d'installation dans le nouveau pays sera payée basée sur la situation familiale et logement de l'expatrié dans le nouveau pays. La prime de réinstallation sera payée dès que cette nouvelle affectation prend fin et que l'expatrié réintègre son pays d'origine.

o Modalités de paiement de la prime de réinstallation

La prime de réinstallation est versée en montant net, en devise du pays d'origine sur la dernière paie de la rémunération internationale.

10.1.3 Voyage de reconnaissance

L'expatrié ne bénéficie pas de voyage de reconnaissance lors du retour dans son pays d'origine.

En cas de deux affectations successives dans deux pays différents, un voyage de reconnaissance est accordé, comme pour tout départ en mobilité internationale.

10.2 Localisation

Par principe, la politique Mobilité Internationale de Longue Durée cesse de s'appliquer à l'issue d'une période de mobilité internationale maximale de 5 années consécutives.

 orano	PROCEDURE	Code Orano : PO ORN HR GEN 16	
		Révision : R 0	page 37/40
POLITIQUE DE MOBILITE INTERNATIONALE DE LONGUE DUREE			

A l'issue de cette période maximale, lorsque la localisation est retenue, sa mise en œuvre implique :

- l'élaboration, par l'entité d'affectation, d'un nouveau contrat de travail local ou d'un avenant au contrat de travail local en vigueur, reprenant l'ancienneté du salarié,
- la cessation des avantages liés à l'application de la politique Mobilité Internationale de Longue Durée,
- la rupture du contrat de travail initial liant le salarié avec son entité d'origine. Cette rupture peut être réalisée, soit au terme d'une démission, soit par rupture d'un commun accord des parties, soit par la signature d'une convention tripartite de mutation concertée entre l'entité d'origine, l'entité d'affectation et le salarié. Cette convention précise l'ensemble des termes du transfert définitif du salarié au sein de l'entité d'affectation (reprise de l'ancienneté, traitement des congés payés, mesures éventuelles...),
- la remise d'un solde de tout compte par l'entité d'origine dans le respect des règles en vigueur.

10.3 Démission de l'expatrié

Par principe, l'expatrié démissionnaire effectue son préavis au sein de l'entité d'affectation.

L'expatrié démissionnaire ne bénéficie pas de mesure d'accompagnement de retour.

10.4 Licenciement ou rupture conventionnelle de l'expatrié

Le salarié licencié en cours de mobilité internationale bénéficie, conformément aux modalités appliquées lors du départ, des conditions suivantes :

- le remboursement des frais de déménagement vers son pays d'origine sur présentation de justificatifs
- le paiement de son voyage de retour pour lui et les membres de sa famille
- le versement de la prime de réinstallation, conformément aux modalités mentionnées au paragraphe 10.1.2.

Ces modalités restent valables pendant une durée maximale d'un mois, à compter de la date de fin du préavis maximum, et sur présentation de justificatifs. Elles peuvent être revues en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

Il est par ailleurs précisé que les indemnités liées à la rupture du contrat de travail ne font pas l'objet d'égalisation fiscale par l'entreprise : l'impôt éventuel correspondant reste supporté par le salarié.

 orano	PROCEDURE	Code Orano : PO ORN HR GEN 16	
		Révision : R 0	page 38/40
POLITIQUE DE MOBILITE INTERNATIONALE DE LONGUE DUREE			

11. CARACTERISTIQUES DU DOCUMENT

11.1 Documents de référence

[1.] OR ORN DIR GEN 11 - Note d'organisation People & Communications

11.2 Documents associés

Barème « voyage »

Barème « logement »

11.3 Objet de la révision

R0	<ul style="list-style-type: none"> • Première émission
----	---

	PROCEDURE	Code Orano : PO ORN HR GEN 16	
		Révision : R 0	page 39/40
POLITIQUE DE MOBILITE INTERNATIONALE DE LONGUE DUREE			

TABLE DES MATIERES

1.	OBJECTIF DU DOCUMENT	1
2.	DOMAINE D'APPLICATION	2
2.1	Entrée en vigueur de la politique de mobilité internationale de longue durée.....	3
2.2	Principes	3
2.3	Révision de la politique mobilité internationale de longue durée.....	3
3.	REMUNERATION INTERNATIONALE	4
3.1	Approche de rémunération selon le pays d'origine.....	4
3.2	Approche de rémunération selon le pays d'affectation.....	11
3.3	Mise en œuvre en paie	11
4.	FORMALITES OBLIGATOIRES AVANT LE DEPART EN MOBILITE INTERNATIONALE ...	12
4.1	Formalisation de la mobilité internationale.....	12
4.2	Immigration	13
4.3	Visite médicale.....	13
4.4	Assistance par un conseiller fiscal	13
4.5	Mesures de protection des personnes.....	14
4.6	Assistance rapatriement.....	14
5.	MESURES D'ACCOMPAGNEMENT LORS DU DEPART	15
5.1	Voyage de reconnaissance.....	15
5.2	Déménagement et garde-meubles	15
5.3	Prime d'installation	19
5.4	Logement temporaire.....	19
5.5	Voyage de départ en mobilité internationale	20
5.6	Relocation.....	20
6.	MESURES D'ACCOMPAGNEMENT PENDANT LA MOBILITE	21
6.1	Protection sociale.....	21
6.2	Logement.....	21
6.3	Voyages annuels	23
6.4	Voiture	24
6.5	Scolarité des enfants	25

	PROCEDURE	Code Orano : PO ORN HR GEN 16	
		Révision : R 0	page 40/40
POLITIQUE DE MOBILITE INTERNATIONALE DE LONGUE DUREE			

6.6	Cours de langue	27
6.7	Formation interculturelle	27
6.8	Assistance du conjoint accompagnant lors du départ en mobilité internationale.....	27
7.	CONGES	29
7.1	Congés payés annuels.....	29
7.2	Congés exceptionnels	30
7.3	Jours fériés.....	30
8.	EVOLUTION DE LA REMUNERATION INTERNATIONALE	31
8.1	Révision de la rémunération internationale	31
8.2	Révision occasionnelle des éléments de la rémunération internationale.....	32
9.	SALARIES « ROTATIONNAIRES »	33
9.1	Salariés concernés.....	33
9.2	Organisation du travail	33
9.3	Conditions spécifiques de rémunération internationale	33
9.4	Mesures d'accompagnement spécifiques	34
10.	FIN DE LA MOBILITE INTERNATIONALE	35
10.1	Fin de la mobilité internationale et retour dans le pays d'origine.....	35
10.2	Localisation.....	36
10.3	Démission de l'expatrié	37
10.4	Licenciement ou rupture conventionnelle de l'expatrié	37
11.	CARACTERISTIQUES DU DOCUMENT	38
11.1	Documents de référence	38
11.2	Documents associés	38
11.3	Objet de la révision	38