Office National des Forêts

18

NOTE
DE SERVICE

N° 94-PO-5

Diffusion interne : PO

Diffusion externe :

Service rédacteur : DAP.3 / DPOF

Plan de classement : 3.20.2

le 19 Décembre 1994

Direction Générale
2, av. de Saint-Mandé
75570 Paris Cedex 12

. **Objet** : Personnel ouvrier forestier
Accord national du 14 novembre 1994
Prévoyance

Mots Clés : Accord, Accord-National, Inaptitude, Formation, Reclassement, Personnel, Personnel-Ouvrier, Ouvrier-Forestier, Prévoyance.

Un accord national relatif à l'inaptitude et aux handicaps des ouvriers forestiers a été conclu le 14 novembre 1994 entre l'Office National des Forêts et les organisations syndicales représentatives du personnel ouvrier forestier (FGA-CFDT, FNAF-CGT et FSCOPA-CFTC).

Conclu pour une période de 3 ans, sa mise en application est immédiate.

Le texte de cet accord est joint à la présente note de service. Il comprend deux titres similaires dans leur contenu. Le premier est applicable aux ouvriers forestiers handicapés. Le second est applicable aux ouvriers forestiers reconnus inaptes par le médecin du travail.

Le Directeur de l'Administration et du Personnel,

François DUVERT

14 NOV. 1994

ACCORD SUR LA PREVOYANCE

PREAMBULE

La santé et la sécurité du personnel ouvrier de l'Office National des Forêts sont un des objectifs majeurs de la politique sociale menée depuis plusieurs années.

Dans ce cadre, et en concluant le présent accord, les parties signataires ont entendu franchir une nouvelle étape.

C'est pourquoi elles ont entendu tenir compte des spécificités du métier d'ouvrier forestier et de ses conséquences sur l'activité physique des intéressés.

Le métier d'ouvrier forestier requiert des aptitudes particulières, eu égard aux spécificités du métier et plus particulièrement :

- à l'environnement du travail : travaux extérieurs, conditions climatiques, dispersion des chantiers ;

- à la pénibilité du travail ;

- à l'utilisation de matériels et produits dangereux.

C'est pourquoi les mesures adoptées par les signataires du présent accord visent à prendre en compte ces spécificités, dans le cadre notamment des dispositions de la loi du 10 juillet 1987 en faveur des personnes handicapées.

Les salariés handicapés ou inaptes bénéficient donc des mêmes droits que l'ensemble des salariés des établissements de l'Office National des Forêts, sous réserve des dispositions spécifiques les concernant prises en application des lois, règlements et textes conventionnels.

Au delà des dispositions qui suivent, l'Office entend développer une politique de prévention en matière d'hygiène et de sécurité.

De même, les parties entendent également poursuivre la concertation sur la cessation anticipée d'activité et sur l'harmonisation des régimes de prévoyance.

CHAPITRE I - HANDICAPES

Article 1 - Définition de la notion de handicapé

Aux termes de la loi sont reconnus comme handicapés :

* les personnes reconnues handicapées par la COTOREP ;

* les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente ;

* les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime de la Mutualité Sociale Agricole, ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins de 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;

* les anciens militaires titulaires d'une pension militaire d'invalidité.

Article 2 - Exercice d'une activité salariée par des salariés reconnus handicapés

L'objectif de l'Office National des Forêts est de maintenir un taux national d'emploi de personnes reconnues handicapées égal à 6 % du volume d'emploi calculé en équivalent temps plein.

A cette fin, l'Office National des Forêts, s'engage à :

- faire réaliser, dans chaque région, une étude par les médecins du travail de la Mutualité Agricole sur la compatibilité entre les aptitudes des principales catégories de travailleurs handicapés et le métier d'ouvrier forestier, sur les éventuels aménagements nécessaires des postes de travail et de l'environnement ;

- communiquer aux agences locales pour l'emploi les offres d'emplois d'ouvrier forestier en précisant les handicaps compatibles avec l'emploi offert ;

- après un premier entretien de pré-embauchage, le médecin du travail sera consulté sur l'aptitude du travailleur handicapé à occuper le poste de travail ;

- sensibiliser tous les personnels de l'Office National des Forêts concernés à l'accueil de travailleurs handicapés comme collègues de travail ;

- ne pas réduire le pourcentage d'ouvriers forestiers reconnus aux termes de la loi comme travailleurs handicapés. Ce pourcentage sera calculé pour la première fois au 31 décembre qui suivra la signature du présent accord. Chaque année, un ajustement sera fait en fonction des mouvements de travailleurs handicapés pour maintenir, voire pour accroître ce pourcentage.

Article 3 - Insertion et reclassement

3.1. - Au niveau national

Au niveau national, deux personnes seront spécifiquement affectées à la promotion, au suivi et à la réalisation des actions de l'Etablissement en faveur des travailleurs handicapés.

Ces deux personnes, un cadre de l'Etablissement et un personnel administratif, consacreront une partie de leur temps à cette mission.

Dans le respect des orientations du présent accord, cette cellule aura notamment pour mission :

- la mise en place et le contrôle des actions définies dans l'accord ;

- le recensement du personnel handicapé et son suivi : constitution d'un fichier Direction Régionale par Direction Régionale contenant les informations nécessaires au calcul du quota (état civil, éléments propres au handicap, contrat de travail) ;

- le calcul du quota, le suivi des déclarations ;

- le conseil et l'assistance auprès des responsables régionaux de l'Etablissement dans les domaines concernés, information des services sur la législation, conseils, sensibilisation : accueil téléphone, édition de notes, articles dans les publications de l'Etablissement, contacts avec les responsables régionaux, animation de réunions.

3.2. - Au niveau régional

Au niveau régional, un responsable assurera la coordination et le suivi du présent accord, dès sa conclusion, et plus particulièrement :

- la coordination au niveau du reclassement professionnel, avec le recensement des personnes dont le handicap a été reconnu, en concertation avec le médecin du travail de la Mutualité Sociale Agricole ;

- les liens avec la COTOREP pour les personnels ouvriers forestiers de l'Etablissement qui souhaitent obtenir la reconnaissance de leur handicap ;

- l'envoi des déclarations ;

- les liens avec les associations et organismes spécifiques.

Dans ce cadre, le responsable régional travaillera en collaboration avec :

- les médecins du travail de la mutualité sociale agricole ;

- les assistants de service sociaux de l'Etablissement et de la Mutualité Sociale Agricole ;

- les responsables des services du personnel et de façon étroite avec les membres des comités régionaux d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Les cas de handicap reconnus et dont l'employeur aura connaissance seront communiqués au comité régional ou interrégional d'établissement ainsi qu'aux délégués du personnel du service employeur dont dépend l'intéressé.

De même, ces représentants du personnel seront régulièrement informés des démarches entreprises, des proposition faites aux intéressés et des résultats obtenus.

A tout moment, et dans un souci de concertation permanente, les représentants du personnel susvisés pourront faire part au responsable régional de leur remarques et suggestions. Ces propositions feront l'objet de réponses écrites et circonstanciées de l'échelon à qui elles sont adressées.

3.3. - En cas d'inaptitude partielle d'un ouvrier forestier handicapé

En cas d'inaptitude partielle d'un ouvrier forestier handicapé, reconnue par le médecin du travail, ou de nouvel handicap d'un ouvrier permanent ou habituel employé par l'Office National des Forêts, celui-ci recherche au sein de l'Etablissement un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Dans la recherche du reclassement au sein de l'Office National des Forêts, l'employeur étudiera notamment la mise en oeuvre de mesures telles que l'aménagement du poste, l'aménagement du temps de travail ou la mutation.

Dans le cas d'un aménagement du temps de travail qui se traduit par un passage à des fonctions à temps partiel, l'ouvrier forestier handicapé concerné bénéficie :

- soit d'une rémunération égale à 169 fois la valeur horaire du SMIC. Pour les ouvriers forestiers pluriactifs, cette rémunération sera ramenée au temps moyen mensuel constaté au cours des deux années précédentes et effectué à l'ONF.

- soit, si elle est plus favorable, de la rémunération résultant de sa qualification, calculée au prorata du temps de travail.

Pour les ouvriers habituels, cette rémunération sera versée pendant le temps d'activité prévu au contrat de travail.

Si, après recherche le reclassement s'avère impossible, les ouvriers forestiers handicapés âgés de moins de 55 ans bénéficient des dispositions de l'article 5 du présent accord.

Article 5 - Formation de réinsertion

5.1. - Formation de réinsertion des ouvriers forestiers

Le handicap d'un ouvrier forestier ne permet pas toujours de poursuivre l'exécution du contrat de travail. Lorsqu'elle s'avère nécessaire, l'ouvrier forestier bénéficiaire de la loi de 1987 peut bénéficier d'une formation professionnelle en vue d'une nouvelle insertion professionnelle.

Avant de s'engager dans une formation de réinsertion, l'ouvrier forestier pourra, si il le désire, bénéficier d'un congé de bilan de compétence, tel que défini par l'article L 900-2 du Code du Travail.

La formation envisagée doit répondre aux conditions d'octroi des congés individuels de formation afin de permettre une éventuelle prise en charge par le FAFSEA.

Si cette prise en charge se révèle impossible, l'Office National des Forêts assure le financement de cette formation d'une durée moyenne de 6 mois, dans des conditions identiques à celles assurées par le FAFSEA.

L'Office National des Forêts verse également une rémunération (frais professionnels inclus) calculée dans les mêmes conditions que celles retenues par le FAFSEA.

Pendant toute la durée de la formation, l'ouvrier forestier reste salarié de l'Office National des Forêts.

Pour les ouvriers forestiers pluriactifs, la formation et la rémunération sont assurées par l'Office au prorata du temps de travail à l'Office calculé au cours des deux années précédant le premier jour de la formation. (temps de travail effectif au cours des 24 derniers mois divisé par deux).

5.2. - Mesures complémentaires à la formation de réinsertion

5.2.1. - Maintien du contrat de travail à l'issue de la formation

A l'issue de la formation prévue à l'article 5.1., le contrat de travail de l'ouvrier forestier handicapé est maintenu pendant 3 mois, afin de lui permettre la recherche d'un nouvel emploi :

Dans ce cadre, les bénéficiaires bénéficieront de l'appui du responsable régional et des moyens dont celui-ci dispose.

5.2.2. - Aide au changement de résidence

Pour les ouvriers forestiers handicapés qui, à l'issue de leur formation ou pendant la période rémunérée de recherche d'emploi, sont engagés dans un emploi situé hors de leur lieu de résidence initial, une indemnité de déménagement leur est attribuée. Cette indemnité est calculée selon les modalités définies en annexe du présent accord.

Cette indemnité de déménagement est cumulable avec les indemnités légales, réglementaires ou conventionnelles auxquelles il peut prétendre lors de la rupture de son contrat de travail.

5.3. - Actions en faveur des handicapés non salariés de l'O.N.F.

L'Office National des Forêts s'engage en plus des formations visées au paragraphe 5.1. du présent accord et dans le cadre de ses obligations résultant des dispositions de la loi du 10 juillet 1987, à mettre à la disposition de personnes handicapées extérieures à l'Etablissement ses installations du Centre National de Formation Forestière à Velaine-en-Haye (moyens pédagogiques et hébergement) en vue de formations assurées par des Centres spécialisés.

Le coût de cette action et les moyens mis ainsi à disposition seront calculés chaque année, au vu des obligations de l'Etablissement en matière d'emploi de travailleurs handicapés. En aucun cas, le coût ne pourra être inférieur à celui constaté en 1993.

A cette fin, les installations seront aménagées afin de permettre l'accueil, dans les meilleures conditions, de personnes handicapées, après concertation avec des associations représentatives de cette catégorie de personnes.

Le coût de ces aménagements sera pris en compte au titre des obligations de l'Office National des Forêts.

Article 6 - Plan de maintien dans l'Etablissement

En cas de licenciement collectif ou économique, l'Office National des Forêts s'engage à :

- reclasser en priorité les ouvriers forestiers présentant un handicap, ce critère étant retenu prioritairement dans l'ordre des critères de maintien dans l'Etablissement ; dans le cas contraire, attribuer une aide financière en vue d'une reconversion ou d'un reclassement prévu dans le cadre du plan social ;

- si le licenciement s'avère inévitable après examen de tous les critères, proposer un plan de formation reconversion au salarié avec la possibilité d'une période de préavis plus longue, dont la durée sera supérieure de 2 mois à celle du préavis légal ou réglementaire.

Article 7 - Péréquation des déclarations administratives en application de la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 relative à l'emploi de travailleurs handicapés.

Le développement de mesures spécifiques importantes n'est envisageable qu'au niveau de l'Office National des Forêts pris dans sa globalité.

En ce qui concerne le calcul de l'obligation d'emploi, il devra s'effectuer en premier lieu au niveau de chaque Direction Régionale de l'Office National des Forêts pour déterminer le nombre de travailleurs handicapés à employer.

Puis les différentes obligations nées au niveau des Directions Régionales seront consolidées nationalement pour apprécier l'obligation globale de l'Etablissement.

A cet effet et conformément à l'article R 323.7 du Code du Travail, le calcul du taux de personnels ouvriers forestiers handicapés se fera de manière globale au niveau de l'Office National des Forêts par péréquation entre les différentes Directions Régionales soumises à l'obligation d'emploi.

L'Office National des Forêts développera également la concertation avec la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris afin de suivre l'application de cet accord et particulièrement les mesures prises en faveur des catégories de personnes visées par la loi du 10 juillet 1987. Cette concertation se traduira par une réunion entre la DDTE de Paris et l'ONF dans le courant du 2ème semestre de l'année d'entrée en vigueur.

Chaque Direction Régionale fera sa déclaration annuelle à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi dont elle dépend, en faisant mention du présent accord d'entreprise.

CHAPITRE II - OUVRIERS FORESTIERS DECLARES INAPTES

Article 8 - Définition de l'inaptitude

L'inaptitude n'est pas, comme la maladie, un état passager, mais une incapacité permanente, une impossibilité définitive d'exécuter tout ou partie des obligations résultant de son contrat de travail.

L'inaptitude est établie par le médecin du travail à l'occasion des visites de reprise du travail, obligatoires à la suite des arrêts de travail pour accident ou maladie.

La constatation d'inaptitude est soumise aux dispositions de l'article R 241-51-1 du Code du Travail.

Le bénéfice des dispositions du présent accord relatives aux travailleurs inaptes est subordonné à l'avis du médecin du travail.

Article 9 - Exercice d'une activité salariée par des salariés inaptes partiellement

Tout salarié inapte peut se voir proposer par l'Office National des Forêts, une activité professionnelle au sein de l'Etablissement, sous certaines conditions, et notamment sous réserve qu'il y ait d'une part des emplois disponibles et d'autre part compatibilité entre la nature des travaux à exécuter et l'inaptitude.

Article 10 - Insertion et reclassement

10.1. - Au niveau national

Au niveau national, deux personnes seront spécifiquement affectées à la promotion, au suivi et à la réalisation des actions de l'Etablissement en faveur des travailleurs handicapés ou inaptes.

Ces deux personnes, un cadre de l'Etablissement et un personnel administratif, consacreront une partie de leur temps à cette mission.

Dans le respect des orientations du présent accord, cette cellule aura notamment pour mission :

- la mise en place et le contrôle des actions définies dans l'accord ;

- le recensement du personnel handicapé et inapte et son suivi : constitution d'un fichier Direction Régionale par Direction Régionale contenant les informations nécessaires au calcul du quota (état civil, éléments propres au handicap, contrat de travail) ;

- le calcul du quota, suivi des déclarations ;

- le conseil et l'assistance auprès des responsables régionaux de l'Etablissement dans les domaines concernés, information des services sur la législation, conseils, sensibilisation : accueil téléphone, édition de notes, articles dans les publications de l'Etablissement, contacts avec les responsables régionaux, animation de réunions.

10.2. - Au niveau régional

Au niveau régional, un responsable assurera la coordination et le suivi du présent accord, dès sa conclusion, et plus particulièrement :

- la coordination au niveau du reclassement professionnel, avec le recensement des personnes dont l'inaptitude médicale a été reconnue, en concertation avec le médecin du travail de la Mutualité Sociale Agricole ;

- les liens avec la COTOREP pour les personnels ouvriers forestiers de l'Etablissement qui souhaitent obtenir la reconnaissance de leur handicap ;

- l'envoi des déclarations ;

- les liens avec les associations et organismes spécifiques.

Dans ce cadre, le responsable régional travaillera en collaboration avec :

- les médecins du travail de la mutualité sociale agricole ;

- les assistants de service sociaux de l'Etablissement et de la Mutualité Sociale Agricole ;

- les responsables des services du personnel et de façon étroite avec les membres des comités régionaux d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Les cas d'inaptitude reconnus par le médecin du travail seront communiqués au comité régional ou interrégional d'établissement ainsi qu'aux délégués du personnel du service employeur dont dépend l'intéressé.

De même, ces représentants du personnel seront régulièrement informés des démarches entreprises, des proposition faites aux intéressés et des résultats obtenus.

A tout moment, et dans un souci de concertation permanente, les représentants du personnel susvisés pourront faire part au responsable régional de leur remarques et suggestions. Ces propositions feront l'objet de réponses écrites et circonstanciées de l'échelon à qui elles sont adressées.

10.3. - En cas d'inaptitude partielle

En cas d'inaptitude partielle, reconnue par le médecin du travail, d'un ouvrier permanent ou habituel employé par l'Office National des Forêts, celui-ci recherche au sein de l'Etablissement un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Dans la recherche du reclassement au sein de l'Office National des Forêts, l'employeur étudiera notamment la mise en oeuvre de mesures telles que l'aménagement du poste, l'aménagement du temps de travail ou la mutation.

Dans le cas d'un aménagement du temps de travail qui se traduit par un exercice des fonctions à temps partiel, l'ouvrier forestier concerné bénéficie :

- soit d'une rémunération égale à 169 fois la valeur horaire du SMIC.

Pour les ouvriers forestiers pluriactifs, cette rémunération sera ramenée au temps moyen mensuel constaté au cours des deux années précédentes et effectué à l'ONF.

- soit, si elle est plus favorable, de la rémunération résultant de sa qualification, calculée au prorata du temps de travail.

Pour les ouvriers habituels, cette rémunération sera versée pendant le temps d'activité prévu au contrat de travail.

Si, après recherche le reclassement s'avère impossible, les ouvriers forestiers âgés de moins de 55 ans bénéficient des dispositions de l'article 5 du présent accord.

Article 11 - Formation de réinsertion

11.1. - Formation de réinsertion des ouvriers forestiers

L'inaptitude d'un ouvrier forestier ne permet pas toujours de poursuivre l'exécution du contrat de travail. Pour permettre une nouvelle insertion professionnelle, l'ouvrier forestier peut bénéficier d'une formation professionnelle.

Avant de s'engager dans une formation de réinsertion, l'ouvrier forestier pourra, si il le désire, bénéficier d'un congé de bilan de compétence, tel que défini par l'article L 900-2 du Code du Travail.

La formation envisagée doit répondre aux conditions d'octroi des congés individuels de formation afin de permettre une éventuelle prise en charge par le FAFSEA.

Si cette prise en charge se révèle impossible, l'Office National des Forêts assure le financement de cette formation d'une durée moyenne de 6 mois, dans des conditions identiques à celles assurées par le FAFSEA.

L'Office National des Forêts verse également une rémunération (frais professionnels inclus) calculée dans les mêmes conditions que celles retenues par le FAFSEA.

Pendant toute la durée de la formation, l'ouvrier forestier reste salarié de l'Office National des Forêts.

11.2. - Mesures complémentaires à la formation de réinsertion

11.2.1. - Maintien du contrat de travail à l'issue de la formation

A l'issue de la formation prévue à l'article 11.1. et sous réserve d'assiduité et de qualification reconnues par l'organisme formateur, le contrat de travail de l'ouvrier forestier est maintenu pendant 3 mois, afin de lui permettre la recherche d'un nouvel emploi :

Dans ce cadre, les bénéficiaires bénéficieront de l'appui du responsable régional et des moyens dont celui-ci dispose.

Cette période est également rémunérée sur la base du salaire mensuel (hors frais professionnels) dans la limite de deux fois le SMIC.

11.2.2. - Aide au changement de résidence

Pour les ouvriers forestiers qui, à l'issue de leur formation ou pendant la période rémunérée de recherche d'emploi, sont engagés dans un emploi situé hors de leur lieu de résidence initial, une indemnité de déménagement leur est attribuée. Cette indemnité est calculée selon les modalités définies en annexe du présent accord.

Cette indemnité de déménagement est cumulable avec les indemnités légales, réglementaires ou conventionnelles auxquelles il peut prétendre lors de la rupture de son contrat de travail.

Article 12 - Plan de maintien dans l'Etablissement

En cas de licenciement collectif ou économique, l'Office National des Forêts s'engage à :

- reclasser en priorité les ouvriers forestiers présentant une inaptitude, ce critère étant retenu prioritairement dans l'ordre des critères de maintien dans l'Etablissement ; dans le cas contraire, attribuer une aide financière en vue d'une reconversion ou d'un reclassement prévu dans le cadre du plan social ;

- si le licenciement s'avère inévitable après examen de tous les critères, proposer un plan de formation reconversion au salarié avec la possibilité d'une période de préavis plus longue, dont la durée sera supérieure de 2 mois à celle du préavis légal ou réglementaire.

Article 13 - Suivi de l'accord

Une commission de suivi du présent accord sera mise en place. Chaque organisation syndicale signataire du présent accord désignera deux ouvriers forestiers auxquels le délégué syndical central d'entreprise pourra se joindre pour participer à cette commission qui sera présidée par le Directeur Général de l'Office National des Forêts ou son représentant.

Cette commission sera informée des travaux de mise en oeuvre du présent accord. Elle se réunira sur convocation de son président au moins une fois par an.

Article 14 -

Le présent accord est applicable à compter de sa signature par deux organisations syndicales représentatives du personnel ouvrier forestier employé par l'Office National des Forêts.

Il est conclu pour une durée de 3 ans, au terme de laquelle un bilan exhaustif des actions mises en oeuvre et des résultats sera établi avec précision et comparé aux engagements contenus dans ledit accord.

Les signataires décideront alors s'il y a lieu de poursuivre l'accord, de le modifier ou d'y mettre fin.

Le présent document, établi en 10 exemplaires, sera soumis aux procédures légales d'agrément. En cas de non agrément les articles 1 à 7 seront nuls de plein droit.

Le présent accord ne peut par ailleurs se cumuler avec tout autre disposition législative, réglementaire ou conventionnelle ayant le même objet.

14 NOV. 1994

Le Directeur Général
de l'Office National des Forêts

Jean-François CARREZ

Le Délégué Syndical Central
d'Entreprise pour la FNAF - CGT

Claude AMMERICH

Le Délégué Syndical Central
d'Entreprise pour la FGA - CFDT

Denis YESELNIK

Le Délégué Syndical Central
d'Entreprise pour la FSCOPA - CFTC

Didier HILBERT

INDEMNITE FORFAITAIRE DE

CHANGEMENT DE RESIDENCE

L'indemnité forfaitaire est calculée selon la formule suivante :

I = 3 459 + (1,084 x VD) si le produit VD est égal ou inférieur à 5 000.

ou

I = 6 919 + (0,391 x VD) si le produit VD est supérieur à 5 000.

dans laquelle

I est le montant de l'indemnité forfaitaire exprimée en francs

D est la distance kilométrique mesurée d'après l'itinéraire le plus court par la route entre l'ancienne et la nouvelle résidence.

V est le volume du mobilier transporté, fixé forfaitairement ainsi qu'il suit, en m^3 :

Pour l'ouvrier 14 m^3
Pour son conjoint ou concubin 22 m^3
Par enfant ou ascendant à charge : 3,5 m^3

Lorsqu'il vit seul, l'ouvrier célibataire, veuf, divorcé ou séparé de corps ayant au moins un enfant ou un ascendant à charge bénéficie du volume total pour un ouvrier marié ou vivant en concubinage diminué du volume fixé pour un enfant ou ascendant.

Lorsqu'il vit seul, l'ouvrier veuf sans enfant bénéficie du volume total prévu pour un ouvrier marié ou vivant en concubinage, diminué de la moitié du volume fixé pour le conjoint ou concubin.

* *

*

PIECES A JOINDRE :

- copie du nouveau contrat de travail ;
- déclaration sur l'honneur que la famille a rejoint l'ouvrier dans sa nouvelle résidence ;
- fiche individuelle d'état civil au nom de chaque membre de la famille ;
- attestation que les frais de changement de résidence du conjoint ou concubin ne sont pas pris en charge par son employeur ;
- photocopie de l'avis d'imposition.