

TITRE NEUF
DÉPLACEMENT
HORS DE FRANCE
MÉTROPOLITAINE

ARTICLE SOIXANTE-QUATRE -
CONDITIONS GENERALES

Les entreprises qui exercent habituellement ou occasionnellement une activité hors de France métropolitaine et qui, de ce fait, sont amenées à y envoyer certains membres de leur personnel en déplacement, doivent, à défaut de l'avoir précisé dans la lettre d'engagement, obtenir l'accord des intéressés par un avenant, à condition que la durée du déplacement soit au moins égale à 3 mois continus. Cet accord prendra la forme soit d'un avenant temporaire, soit d'un nouveau contrat de travail.

Quelle que soit la formule adoptée, la lettre d'engagement ou l'avenant devra se référer aux clauses du présent Titre IX de la Convention Collective pour autant que le personnel engagé soit soumis à la législation sociale française.

ARTICLE SOIXANTE-CINQ -
NATURE DES MISSIONS

Ces missions peuvent être de nature très variable.

a - Sur le plan géographique :

Les conditions de vie et de transport sont évidemment très différentes suivant qu'il s'agit d'aller dans un pays de la Communauté Européenne ou dans un pays limitrophe de la France métropolitaine ou encore dans un pays d'outre-mer qui lui-même peut être tropical ou non, en voie de développement ou économiquement très développé, francophone ou non.

La Convention Collective ne peut donc fixer à l'avance tous les cas possibles, mais précise des règles minimales et donne la liste des paragraphes qui doivent figurer en totalité ou en partie dans l'ordre de mission.

b - Sur le plan de la durée.

ARTICLE SOIXANTE-SIX -
ORDRE DE MISSION

L'envoi en mission hors de France métropolitaine d'un salarié devra toujours, au préalable, faire l'objet d'un ordre de mission manifestant la volonté des parties sans ambiguïté et fixant les conditions spécifiques de cette mission. Cet ordre de mission constitue un avenant au contrat de travail. Les conditions d'envoi en mission peuvent faire utilement l'objet d'un accord d'entreprise ou d'une note de service.

Ces documents préciseront les cas dans lesquels les intéressés devront réclamer leur ordre de mission avant de partir. Dans certains cas l'ordre de mission peut avoir un caractère permanent.

a - Cet ordre de mission stipulera dans tous les cas que le salarié reste rémunéré par la société d'origine ou par une filiale auprès de laquelle il se trouve détaché.

1 - Les noms, prénoms, qualités et adresses des parties ;

2 - La nature, la durée et le lieu de la mission ;

3 - Les modalités d'exécution des dispositions concernant les voyages et transports ;

4 - La couverture des risques et des frais de voyage et de déplacement ;

5 - L'utilisation ou non d'un véhicule personnel, la possibilité ou non d'emmener un véhicule personnel ;

6 - L'obligation ou non d'un contrôle médical et de vaccinations ;

7 - La référence, s'il y a lieu, à un accord d'entreprise relatif aux déplacements et missions ;

8 - Le lieu de rapatriement en fin de séjour ;

9 - Les éléments de rémunération, des indemnités de séjour et dépaysement, les primes éventuelles d'équipement, etc... dont les bases de calcul pourront faire l'objet de notes de service en fonction, notamment, des conditions particulières à chaque pays et de leur régime fiscal.

10- Les modalités de règlement de la rémunération, des primes et avances et incidences fiscales de ces modalités ; il devra être notamment précisé si la rémunération mensuelle et les indemnités auxquelles le salarié a droit pendant son séjour sont payables :

- soit en partie en France métropolitaine en francs français, à un compte ouvert en France au nom du salarié dans l'établissement bancaire ou postal de son choix,

- soit en tout ou partie en monnaie locale pour sa contre valeur au taux de change officiel.

Ces dispositions pourront être modifiées en cours de mission si les circonstances venaient à l'exiger, ou d'un commun accord entre les parties.

11 - Les conditions de logement, s'il y a lieu, et d'équipement de celui-ci ;

12 - Les conditions dans lesquelles s'effectueront les déplacements du salarié dans le nouveau pays de résidence ;

13 - Les conditions d'application des droits aux congés par dérogation au Titre IV ;

14 - Les conditions de préavis ;

15 - Les conditions de la réinsertion du salarié en France à l'issue de sa mission.

b - En outre, si la durée du déplacement est supérieure à six mois :

16 - La possibilité ou non pour le salarié d'emmener sa famille ;

17 - Les modalités des conditions de voyage aller et retour du salarié et de sa famille (transport des personnes et des bagages) ;

18 - Le maintien ou non des régimes de retraite et de prévoyance, du régime des ASSEDIC, dont le salarié bénéficie en France métropolitaine, et ceci conformément aux dispositions de l'article 72 ;

19 - La couverture des risques maladie et accidents, soit par le maintien du bénéfice de la Sécurité Sociale, soit à défaut par un régime de remplacement assurant dans la mesure du possible des garanties analogues, l'employeur pouvant assurer directement ces garanties ;

20 - Le maintien ou la compensation des prestations familiales ;

21 - Le principe de la réintégration du salarié dans sa société d'origine ;

22 - La réintégration dans des conditions au moins équivalentes à celles du départ ;

Les conditions particulières de transport, de résidence et de couverture des risques maladie et accidents N°11, 12, 16, 17 et 19 des paragraphes a) et b) seront explicitées en fonction des conditions particulières de déplacement.

c - Enfin, l'ordre de mission devra obligatoirement comprendre les dispositions suivantes en cas de déplacement dans les pays présentant des risques politiques ou climatiques dangereux.

23 - La couverture des risques politiques et sociaux ; l'application et le respect des législations et règlements de police locaux ; le règlement des conflits ; la garantie du rapatriement en cas d'expulsion ou de départ forcé d'un territoire où se déroulent des événements tels qu'un retour immédiat devient nécessaire ; les frais de voyage de retour du salarié et, le cas échéant, de son conjoint et de ses enfants mineurs ne resteraient à sa charge que si l'intéressé ou un membre de sa famille était reconnu notoirement responsable de cette situation ;

24 - Les conditions particulières de travail ;

25 - Les précautions à prendre contre les maladies spécifiques du pays et les soins particuliers à exercer ;

26 - Les conditions particulières d'application de la fiscalité, du contrôle des changes, des transferts de fonds.

L'ordre de mission visé ci-dessus est établi sous la condition suspensive que le salarié aura satisfait à toutes les formalités préalables (telles que : visas, autorisations de séjour et de travail, contrôle médical, vaccinations, etc.) prévues par la législation en vigueur, tant dans la métropole que dans le pays lieu du déplacement et dont la responsabilité incombe à l'employeur.

**ARTICLE SOIXANTE-SEPT -
CONDITIONS SUSPENSIVES ET DUREE
DES SEJOURS**

Au cours de la mission, la durée de chaque séjour ne peut, en principe, excéder vingt mois, non compris les délais de route.

Toutefois, dans le cas où l'ordre de mission se réfère, pour fixer la durée du séjour du salarié, à la durée du marché pour lequel le salarié a été engagé ou affecté, la durée de ce séjour pourra être prolongée.

Cependant, s'il apparaissait en cours d'exécution du marché que la durée de ce dernier devait atteindre ou dépasser vingt-quatre mois, le salarié pourrait :

- soit bénéficier au cours des vingt-quatre mois d'un congé supplémentaire à prendre sur place et terminer ensuite le programme pour lequel il a été engagé avant d'être rapatrié pour bénéficier de son congé contractuel ;
- soit demander à être rapatrié pour bénéficier à son lieu de résidence habituel de son congé contractuel, auquel cas son ordre de mission pourra être soit renouvelé, soit modifié, soit même annulé.

**ARTICLE SOIXANTE-HUIT -
PERIODE D'ESSAI**

Lorsqu'un salarié aura été engagé spécialement pour accomplir des missions hors de France métropolitaine, il pourra être soumis à la période d'essai prévue par la Convention Collective ;

Soit en France métropolitaine avant le départ en mission ;

Soit hors de France métropolitaine au lieu de la mission ou au siège de la succursale dont dépend la mission, auquel cas si l'essai n'est pas jugé concluant par l'une ou l'autre des parties, le salarié sera rapatrié aux frais de l'employeur.

De plus, dans le cas où cette période d'essai s'accomplit hors de France métropolitaine, le salarié ne pourra, sauf autorisation spéciale de l'employeur, faire venir sa famille pour le rejoindre tant que la période d'essai ne sera pas achevée de façon concluante.

**ARTICLE SOIXANTE-NEUF -
RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL
PENDANT LA MISSION**

Dans bien des cas la procédure de notification de la rupture du contrat de travail par pli recommandé avec accusé de réception ne pourra être valablement utilisée à l'étranger.

Aussi par dérogation, la notification de la rupture du contrat de travail pendant le cours de la mission à l'étranger sera reconnue comme valable par le reçu signé par le destinataire de l'écrit l'informant de la rupture ou, à défaut, par une attestation signée de deux témoins ayant assisté à la remise de l'écrit de résiliation, ou encore par signification par tout autre moyen authentique.

**ARTICLE SOIXANTE-DIX -
VOYAGES ET TRANSPORTS**

A - Définition des frais de voyage.

Les frais de voyage comprennent dans les limites fixées par l'ordre de mission :

- les frais de transport des personnes et des bagages du lieu de résidence habituelle du salarié au lieu de mission, et vice-versa,
- les frais éventuels de subsistance et d'hébergement pendant le voyage.

B - Déplacement de la famille du salarié

L'ordre de mission devra préciser s'il est possible, et sous quelles conditions, à la famille du salarié, c'est-à-dire son conjoint et ses enfants mineurs vivant habituellement avec lui, de le suivre dans son déplacement.

Toutefois, l'ordre de mission pourra prévoir une durée minimale en-deçà de laquelle le voyage de la famille ne sera pas à la charge de l'employeur, de même, une durée minimale du séjour effectif de la famille en-deçà de laquelle les frais de voyage ne seront pas payés.

Enfin, l'ordre de mission précisera s'il est possible que certains membres de la famille puissent, pour des raisons personnelles impérieuses, bénéficier d'un départ retardé ou d'un retour anticipé.

C - Conditions d'application des frais de voyage du salarié

Sous les réserves précisées ci-dessus, l'employeur a la charge des frais de voyage et, le cas échéant, de sa famille :

- a - en début et en fin contractuels de la mission ;
- b - lorsque le salarié a réuni le temps de séjour effectif nécessaire pour lui ouvrir le droit à congé en France ;
- c - s'il arrive que le salarié soit rappelé pour une période militaire de réserve obligatoire, non

provoquée et sans possibilité de report (sous déduction des remboursements de frais par l'autorité militaire) ;

d - lorsque des motifs graves de santé, dûment certifiés par prescription médicale avec contre-visite éventuelle, imposent le retour du salarié ou d'un membre de sa famille (auquel cas seule la famille sera rapatriée). La contre-visite laissée à l'appréciation de la compagnie d'assurance ou de l'employeur devra avoir lieu, au plus tard, au lieu d'embarquement ;

e - en cas de décès du salarié au lieu de déplacement, sous la condition que le rapatriement du corps et, éventuellement, de la famille du salarié intervienne dans les trois mois du décès, sauf cas de force majeure imposant un délai plus long ;

f - en toute circonstance dont le salarié ou un membre de sa famille ne serait pas reconnu responsable à l'origine et rendant impossible la prolongation du séjour du salarié au lieu du déplacement. Cette disposition s'appliquerait en cas d'expulsion ou de départ forcé d'un pays où se déroulent des événements tels qu'un retour immédiat devient nécessaire ;

g - en cas de licenciement du salarié pour un motif autre que celui de faute grave.

D - Démission - Licenciement pour faute grave

En cas de rupture du contrat au lieu de déplacement due soit à la démission du salarié soit à une faute grave de sa part, soit à toute circonstance dont il est reconnu à l'origine responsable, l'employeur a la charge des frais de voyage au prorata du temps de séjour effectué.

Cette clause ne fait pas obstacle à ce que, à la demande de l'intéressé, l'employeur couvre la totalité des frais effectifs de voyage et exige, après le rapatriement, le remboursement par le salarié de la part de ces frais lui incombant.

Par ailleurs, dans les cas visés au présent paragraphe, le salarié qui ne sollicite pas son rapatriement en fin de préavis peut faire valoir auprès de son ancien employeur ses droits en matière de voyage et de transport dans un délai maximal de trois mois à compter du jour de la cessation du travail.

E - Frais de transport des personnes

Sauf stipulation contraire, les conditions de voyage et transport sont déterminées suivant les moyens du présent article.

Le salarié qui use d'une voie ou de moyens de transport plus coûteux que ceux agréés par l'employeur n'est défrayé par celui-ci qu'à concurrence des frais occasionnés par la voie et les moyens régulièrement choisis ou agréés par l'employeur.

Si le salarié use d'une voie ou de transports plus économiques, il ne peut prétendre qu'au remboursement des frais engagés, sauf accord entre les parties.

Les classes de passage du salarié et de sa famille seront fixées comme suit, sauf stipulation contraire :

a - en avion (classe touriste)

b - en bateau et train 2e classe ou confort équivalent pour les E.T.A.M. en bateau et train 1ère classe ou confort équivalent pour les I.C.

F - Bagages

En ce qui concerne le transport des bagages du salarié et de sa famille, il n'est prévu que la franchise accordée par la compagnie de transport à chaque titre de passage, sauf en ce qui concerne le voyage de début et le voyage de fin de mission. Dans ces cas, la prise en charge par l'employeur des bagages en sus des franchises attachées aux billets sera fixée par l'ordre de mission ou règlement spécifique.

Le vol et perte des bagages pendant le voyage aller et le voyage retour, tant du salarié que de sa famille, sont également couverts par une assurance dans la limite où la garantie des transporteurs ne s'appliquerait pas.

G - Délais de route

Les délais de route sont les délais nécessaires pour se rendre du lieu de résidence habituelle au lieu de mission, et vice-versa par les moyens de transport choisis et agréés par l'employeur.

Le salarié qui use d'une voie ou de moyens de transport moins rapides que ceux agréés par l'employeur ne peut prétendre de ce fait à des délais de route plus longs.

Si le salarié use d'une voie ou de moyens plus rapides, il continue à bénéficier en plus de la durée du congé proprement dit, des délais qui auraient été nécessaires avec l'usage de la voie ou des moyens choisis par l'employeur.

Les délais de route ne pourront venir en déduction des congés. Ils seront rémunérés comme temps de travail, suivant les modalités à préciser dans l'ordre de mission.

ARTICLE SOIXANTE-ET-ONZE - CONGES

Le droit de jouissance au congé est acquis après une durée de séjour effectif, variable suivant les territoires.

Lorsque le salarié prend l'initiative d'un retour anticipé à son travail avant l'expiration normale de son temps de congé, le paiement des jours de congé non effectivement utilisés n'est pas dû par l'employeur.

Le salarié est libre de prendre son congé dans le pays de son choix, sous réserve, notamment, que l'employeur ne soit tenu de payer les frais de voyage que jusqu'à concurrence de ce qu'aurait coûté le voyage du lieu de mission au lieu de résidence habituelle et que les délais de route

s'ajoutant à la durée du congé ne puissent être supérieurs au temps nécessaire au salarié pour se rendre en congé au lieu de sa résidence habituelle, et, éventuellement, pour en revenir.

Le salarié licencié ou démissionnaire au cours de son congé, ne peut exiger d'effectuer son préavis outre-mer ou à l'étranger.

ARTICLE SOIXANTE-DOUZE - PREVOYANCE - RETRAITES - CHOMAGE

Si le régime général de la Sécurité Sociale n'est pas maintenu, le salarié et sa famille devront être couverts avec des garanties analogues à celles du régime général de la Sécurité Sociale conformément aux dispositions du point 19 de l'article 66, les taux de cotisations incombant au salarié ne pouvant être augmentés de ce fait. Le cas échéant, ces dispositions devront couvrir les risques de maladies tropicales pour le salarié et sa famille.

Le régime volontaire risque vieillesse de la Sécurité Sociale et le régime des retraites complémentaires seront maintenus et la charge en sera supportée par le salarié et l'employeur dans les proportions habituelles et les conditions prévues par la loi.

Quant aux allocations familiales, le salarié aura droit à une indemnité compensatrice à partir du moment où les allocations familiales auxquelles il aurait droit cesseraient de lui être servies.

En cours de déplacement, dans le cas de maladie ou d'accident graves ou de décès du salarié, l'employeur donne toutes les facilités, notamment pour le remboursement des frais de transport, à un membre de la famille de l'intéressé ou toute autre personne désignée par lui pour se rendre auprès de ce dernier.

Les salariés envoyés hors de France métropolitaine seront, sur leur demande, couverts par une assurance, souscrite par l'employeur, contre les risques d'accidents (décès, incapacité temporaire, invalidité totale ou partielle), suivant des modalités fixées par le règlement spécifique ou l'ordre de mission, et ceci pendant toute la durée de la mission, voyages compris, et quels que soient les moyens de transport utilisés.

ARTICLE SOIXANTE-TREIZE - CONTROLE MEDICAL

En cas de séjour prolongé à l'étranger, le salarié est tenu, à la demande de l'employeur avant son départ et dans le mois qui suit son retour à son domicile, de subir, lui et éventuellement les membres de sa famille, un examen médical auprès d'un praticien dûment spécialisé désigné par l'employeur.

Le salarié devra en outre satisfaire obligatoirement, pour lui-même et sa famille, à la réglementation française et à celle du pays dans lequel il se rend en matière de vaccinations.