

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.

