

CLAUSES DE L'AVENANT DE MOBILITÉ

CLAUSE SPÉCIFIQUE DE RÉMUNÉRATION

INTÉRÊT DE LA CLAUSE

La politique de rémunération des mobilités internationales trouve son expression dans l'avenant de mobilité, même si elle est, par ailleurs, détaillée dans un document interne. Tous les éléments servant au calcul de la rémunération doivent être mentionnés dans une clause spécifique.

☞ En cas de litige, l'avenant de mobilité est le document de référence. S'il est correctement rédigé, c'est lui qui permet aux Tribunaux de trouver une solution. La rémunération n'est, bien sûr, que l'un des aspects que cet avenant doit traiter. Mais il s'agit d'un aspect important.

Cette recommandation est très importante en matière de rémunération. Ainsi, à l'exception du respect des textes français et du pays d'accueil sur le salaire minimum, le cadre juridique qui s'applique à la rémunération des mobilités n'est pas très important. En cas de litige, c'est la clause «rémunération» qui permet au juge de trancher la majorité des contentieux. Tout doit donc être le plus clair possible.

CONTENU MINIMAL DE LA CLAUSE

C'est la clause la plus complexe à rédiger, car elle fait appel à des notions inhabituelles dans les contrats de travail, qui résultent de pratiques internes à l'entreprise. Il n'existe pas réellement de modèle-type. Mais, pour remplir son rôle et être adaptée à la mobilité internationale, la clause doit être la plus complète possible et prendre en compte :

- le salaire de référence qui sert de base à tous les calculs (exemple : aux cotisations sociales françaises). En règle générale c'est celui qui aurait été perçu si le collaborateur était resté dans son pays d'origine ;
- les primes, sursalaires et avantages en nature liés à l'expatriation :
 - montant,
 - et conditions d'attribution.

La clause de rémunération doit également mentionner si le montant garanti est :

- une rémunération brute, avant déduction des cotisations sociales et des impôts ;
- ou une rémunération nette, les charges sociales et les impôts étant pris en compte dans le calcul du salaire ;
- la répartition entre la part payée dans le pays d'origine et celle versée dans le pays d'accueil, le cas échéant ;
- les conditions de prise en charge de l'impôt sur le revenu et des cotisations sociales, c'est-à-dire la procédure de compensation fiscale et sociale ;
- la répartition éventuelle des charges employé/employeur ;
- la (ou les) monnaie(s) de paiement ;
- le taux de change utilisé et une éventuelle garantie de change ;
- la fréquence et les modalités de révision, notamment en cas de modification sensible du coût de la vie ou de la fiscalité.

POUR LES MISSIONS DE PLUS DE 1 MOIS AU SEIN DE L'UNION EUROPÉENNE

L'article 4 de la directive communautaire n° 91-533 du 14 octobre 1991 prévoit que le contrat de travail doit mentionner un certain nombre d'informations et notamment :

- la devise servant au paiement de la rémunération ;
- et, les avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation.

Cette directive a été reprise en droit français dans l'article R. 1221-10 et suivants du Code du travail :

Article R. 1221-10 : en cas d'expatriation du salarié d'une durée supérieure à un mois, le document remis par l'employeur au salarié mentionne également :

- 1° la durée de l'expatriation ;
- 2° la devise servant au paiement de la rémunération ;
- 3° les avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation ;
- 4° les conditions de rapatriement du salarié.

Est considéré comme expatrié, au sens du présent article, le salarié exerçant son activité professionnelle dans un ou plusieurs États autres que la France et dont le contrat de travail est soumis à la législation française.

Article R. 1221-11 : la modification d'une ou plusieurs des informations mentionnées à l'article R. 1221-10 fait l'objet d'un document remis par l'employeur au salarié au plus tard un mois après la date de la prise d'effet de cette modification.

Sous-section 6 - Contrôle et sanctions administratives

Article R. 1221-12 : sur toute demande des agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-7, l'employeur :

- 1° présente l'avis de réception de la déclaration préalable à l'embauche ;
- 2° communique, tant qu'il n'a pas reçu l'avis de réception, les éléments leur permettant de vérifier qu'il a bien procédé à la déclaration préalable à l'embauche du salarié.

Article R. 1221-13 : la pénalité prévue à l'article L. 1221-11 en cas de non-respect de l'obligation de déclaration préalable à l'embauche est recouvrée selon les modalités et dans les conditions fixées :

- 1° dans les secteurs autres que le secteur agricole, à l'article R. 243-14 du Code de la Sécurité sociale ;
- 2° dans le secteur agricole, à l'article L. 725-3 du Code rural.

CLAUSE TYPE DE L'AVENANT

☞ *Il n'existe pas vraiment de clause-type adaptée à toutes les entreprises : les pratiques sont trop différentes d'une société à l'autre. Le texte de la clause donne un aperçu relativement complet des pratiques les plus courantes en matière de mobilité internationale. Son contenu n'est qu'indicatif. Il doit être adapté en fonction des méthodes utilisées, et doit toujours être cohérent avec les dispositions des conventions collectives le cas échéant.*

Pour la durée de validité du présent avenant, la rémunération s'articule de la manière suivante :

SALAIRE BRUT DE RÉFÉRENCE

Pendant toute la durée de validité du présent avenant, (nom de l'entreprise) vous attribue un «salaire annuel brut de référence». Il est fixé à € annuel à la date du 200 . . Il représente celui que vous percevriez si vous travailliez en (pays d'origine). Il ne fera l'objet d'aucun versement et n'aura qu'une valeur de référence :

- les mesures de caractère collectif qui pourraient être prises pour l'ensemble des salaires de (nom de l'entreprise) correspondant à votre niveau hiérarchique lui seront appliquées ;
- il servira d'assiette au calcul des cotisations sociales versées pour votre compte en (pays d'origine) ;
- il servira de base à votre salaire de réintégration à l'issue de la mission.

PRIME DE MOBILITÉ INTERNATIONALE

Pour la durée de validité du présent avenant, vous percevrez une prime égale à % du salaire annuel brut de référence.

BONUS

Par ailleurs, vous pourrez percevoir, sous réserve de l'atteinte des objectifs qui vous auront été préalablement fixés par l'entreprise, un bonus de €

INTÉRESSEMENT ET PARTICIPATION

Au cours de votre mission en (pays d'accueil), vos droits à participation et intéressement seront maintenus.

SALAIRE NET GARANTI DE MOBILITÉ

Pour la durée de validité du présent avenant, vous percevrez un salaire net garanti de mobilité exprimé en euros, tenant compte de la prime de mobilité internationale, calculé conformément aux pratiques d'expatriation en vigueur au sein de (nom de l'entreprise) au 200 . .

Pour 200 . . , il est fixé à € par an, soit € net mensuel sur mois.

SALAIRE BRUT VERSÉ

Option 1 : paiement de l'intégralité dans le pays d'origine ou dans le pays d'accueil

Le salaire brut correspondant au salaire net garanti de mobilité qui vous sera versé pendant votre mission a été calculé pour vous permettre de faire face à vos obligations fiscales et sociales et tient compte de l'impôt sur le revenu et des charges sociales prélevés tant en (pays d'origine) qu'en (pays d'accueil).

Il est fixé à € brut par an, soit € brut mensuel sur mois, au 200 ..

Les montants d'impôts et de charges sociales pris en compte ont été estimés sur la base des données dont nous disposons au 200 .. et ne constituent que des valeurs indicatives.

Si vous étiez amené à supporter des sommes supérieures à ces estimations au titre de la rémunération brute versée prévue au présent article, tant en (pays d'origine) qu'en (pays d'accueil), (nom de l'entreprise) vous rembourserait sur production de justificatifs la différence entre les sommes que vous auriez réellement supportées et les montants inclus dans le calcul de rémunération brute établi avant votre départ.

Pour obtenir ce remboursement, vous devrez nous fournir, dès qu'ils seront en votre possession :

- l'avis d'imposition envoyé par les autorités compétentes de (pays d'accueil) ;
- ou, une copie des avis de retenue à la source d'impôts et de charges sociales effectués par ;
- et, une copie de la déclaration de revenus que vous avez souscrite auprès des services fiscaux de (pays d'accueil).

Option 2 : paiement d'une part Pays d'origine et d'une part Pays d'accueil

Pendant la période de validité du présent avenant, vous percevrez en (pays d'accueil), un salaire brut calculé en euros et exprimé en (monnaie locale), déterminé pour vous permettre de faire face à vos obligations fiscales et sociales. Il tient compte de l'impôt sur le revenu et des charges sociales prélevés en (pays d'accueil). Il est fixé à € à la date du , ce qui correspond à cette même date à une valeur nette de € après impôts et charges sociales, calculée selon les pratiques en usage au sein de (nom de l'entreprise).

Les montants d'impôts et de charges sociales pris en compte ont été estimés sur la base des données dont nous disposons au 200 .. et ne constituent que des valeurs indicatives. Si vous étiez amené à supporter des sommes supérieures à ces estimations au titre de la rémunération brute versée prévue au présent article, tant en (pays d'origine), qu'en (pays d'accueil), (nom de l'entreprise) vous rembourserait sur production de justificatifs la différence entre les sommes que vous auriez réellement supportées et les montants inclus dans le calcul de rémunération brute établi avant votre départ.

Pour obtenir ce remboursement, vous devrez nous fournir, dès qu'ils seront en votre possession :

- l'avis d'imposition envoyé par les autorités compétentes de (pays d'accueil) ;
- ou, une copie des avis de retenue à la source d'impôts et de charges sociales effectués par ;
- et, une copie de la déclaration de revenus que vous avez souscrite auprès des services fiscaux de (pays d'accueil).

Pendant la période de validité du présent avenant, vous percevrez également en (pays d'origine), un complément de salaire net calculé en euros. A la date du 200 . . , il est fixé à €

Les impôts et charges sociales que vous serez amené à supporter en (pays d'accueil), au titre de ces sommes, vous seront remboursées sur production de justificatifs. Pour obtenir ce remboursement, vous devrez nous fournir, dès qu'ils seront en votre possession :

- l'avis d'imposition envoyé par les autorités compétentes de (pays d'accueil) ;
- ou, une copie des avis de retenue à la source d'impôts et de charges sociales effectués par ;
- et, une copie de la déclaration de revenus que vous avez souscrite auprès des services fiscaux de (pays d'accueil).

PAIEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

Option 1 : paiement de l'intégralité dans le pays d'origine

Le salaire brut correspondant au salaire net garanti de mobilité sera versé en treize mensualités égales par (nom de l'entreprise), en euros, sur le compte bancaire que vous indiquerez à la Direction des Ressources Humaines.

Option 2 : paiement de l'intégralité dans le pays d'accueil

Le salaire brut correspondant au salaire net garanti de mobilité sera versé en mensualités déterminées selon la réglementation et les pratiques en vigueur dans le pays par notre filiale (dénomination), en (monnaie locale), sur le compte bancaire ouvert dans une banque du pays d'accueil.

Option 3 : paiement d'une part pays d'origine et d'une part pays d'accueil

Le montant de rémunération brute qui vous sera versé en (pays d'accueil), sera payé par , en (monnaie locale), en mensualités déterminées selon la réglementation et les pratiques en vigueur dans le pays, sur le compte bancaire que vous nous indiquerez, ouvert auprès d'une banque du pays.

La rémunération complémentaire qui vous sera versée en (pays d'origine), sera payée par (nom de l'entreprise), en euros, en mensualités égales sur le compte bancaire que vous voudrez bien nous indiquer.

AJUSTEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

Le montant net garanti de votre rémunération de mobilité sera ajusté chaque année pour tenir compte des incidences de la politique salariale de (nom de l'entreprise).

Option 1 : paiement d'une part pays d'accueil

La part nette de rémunération versée en (pays d'accueil), sera révisée chaque année pour tenir compte des variations à la hausse ou à la baisse des indices de différentiels de coûts de vie utilisés pour calculer votre rémunération de mobilité. Cette révision pourra avoir lieu en cours d'année si la variation de cet élément excède 10 % à la hausse ou à la baisse.

Dispositions particulières pouvant être ajoutées sur décision de la Direction des ressources humaines

Afin de maintenir le revenu global net qui vous est garanti, le montant brut de la part versée en (pays d'accueil), peut être révisé de manière exceptionnelle dans le cas d'une modification de plus de 10 %, à la hausse ou à la baisse, de la pression fiscale et/ou des cotisations sociales en vigueur en (pays d'accueil).

De manière générale, la part locale brute versée en (pays d'accueil), peut être révisée selon les procédures locales et les habitudes de marché après approbation de la Direction des Ressources Humaines de (nom de l'entreprise), sans que cela crée un droit transférable dans vos affectations ultérieures.

Option 2 : paiement de l'intégralité dans le pays d'origine ou dans le pays d'accueil

La révision portera exclusivement sur un montant de part nette théorique «Pays d'accueil», représentative des sommes que vous affectez à votre consommation courante (à l'exclusion du logement) en (pays d'accueil), calculé par la Direction des Ressources Humaines de (nom de l'entreprise). Cette part locale fictive ne fait l'objet d'aucun versement.

Dispositions particulières pouvant être ajoutées sur décision de la Direction des ressources humaines

Afin de maintenir le revenu global net qui vous est garanti, le montant brut de la part versé en (pays d'accueil), peut être révisé de manière exceptionnelle dans le cas d'une modification de plus de 10 %, à la hausse ou à la baisse, de la pression fiscale et/ou des cotisations sociales locales.

De manière générale, la part brute versée en (pays d'accueil), peut être révisée selon les procédures locales et les habitudes de marché après approbation de la Direction des Ressources Humaines de (nom de l'entreprise), sans que cela crée un droit transférable dans vos affectations ultérieures.

AVANTAGES EN NATURE

Au cours de votre mission, conformément à la politique de mobilité internationale définie par la société, (nom de l'entreprise), celle-ci vous consent un certain nombre d'avantages, ce qui ne crée pas un droit transférable dans vos affectations ultérieures.

Logement

L'entreprise prend en charge le prix de votre logement en (pays d'accueil).

La référence du logement en (pays d'accueil) se fera sur la base d'un appartement de type T . . . , et dans la limite de €

. (nom de l'entreprise) indemnise sur justificatif, et dans la limite de €, les frais engendrés par le changement de résidence, tels que :

- les honoraires d'intermédiaires pour la recherche du logement ;
- la caution et les avances de loyers ;
- les charges locatives ;
- et les frais d'assurance.

Frais de scolarité

Sur présentation de justificatifs, vous bénéficierez d'une indemnité pour chacun de vos enfants scolarisés en (pays d'origine) ou en (pays d'accueil), jusqu'à l'issue de leurs études secondaires. Les frais de cantine et de ramassage scolaire sont exclus de cette prise en charge.

Dans tous les cas, la contribution de (nom de l'entreprise) sera plafonnée au prix de la scolarisation (hors frais de cantine et de ramassage scolaire) pratiqué par l'école française la plus proche de votre domicile en (pays d'accueil).

Frais de voyage

. (nom de l'entreprise) prend en charge les frais de transport pour vous-même et les membres de votre famille (conjoint ou concubin, enfants fiscalement à charge) exposés à l'occasion de votre installation en et de retour définitif en (pays d'origine), sur la base du transport en avion en classe

Vous et les membres de votre famille (conjoint ou concubin, enfants fiscalement à charge) bénéficierez également de la prise en charge des frais de deux voyages aller-retour en avion sur la base de la classe économique exposés lors de vos congés. Ce voyage peut s'effectuer vers (pays d'origine) ou une autre destination de votre choix dans la limite du prix du billet entre (pays d'accueil) et (pays d'origine).

Famille restée dans le pays d'origine

Si la famille reste dans le pays d'origine, remplacer le paragraphe ci-dessus par :

Vous bénéficierez de la prise en charge des frais de trois voyages aller-retour par an entre (pays d'accueil) et (pays d'origine).

Dans tous les cas, ces dépenses seront remboursées sur production de justificatifs.

Déménagement

. (nom de l'entreprise) prend à sa charge les frais de déménagement de porte à porte, dans la limite d'un volume de . . m3, des bagages, effets personnels et du mobilier entre (pays d'origine) et (pays d'accueil) et de (pays d'accueil) vers (pays d'origine), après présentation de trois devis concurrents. Le volume d'effets ou de mobilier déménagé lors du retour en (pays d'origine) ne peut dépasser de plus de 20 % le volume expédié lors de l'aller vers le pays d'accueil.

Dans tous les cas, les frais de transport du véhicule personnel sont exclus de cette prise en charge.

Le remboursement des dépenses sera effectué par (nom de l'entreprise) sur présentation de la facture acquittée.

Lorsque la fin de la mission, objet du présent avenant, est liée à une démission, les frais de déménagement occasionnés par le retour en (pays d'accueil) seront à votre charge exclusive.

Mise à disposition d'un logement meublé

En cas de mise à disposition d'un logement meublé, compléter par :

Le déménagement ne doit comprendre aucun meuble pondéreux. La prise en charge par l'entreprise est limitée aux effets personnels et au petit mobilier.

Frais de la période d'installation

La société vous remboursera les frais (hébergement en hôtel et restauration) occasionnés pour vous et les membres de votre famille au cours la période d'installation et de déménagement de vos effets personnels en (pays d'accueil) et de retour en (pays d'origine) dans la limite de deux semaines.

. (nom de l'entreprise) vous remboursera dans la limite de €, les frais d'installation dans votre habitation en (pays d'accueil). Sont concernées les dépenses exposées lors de l'entrée dans le logement, tels que changements de serrures, raccordements aux réseaux gaz, électricité et téléphone, réfection des papiers peints, peintures, moquettes, abîmés, etc.

Le remboursement ne se fera qu'après présentation de devis, acceptés au préalable par la Direction des Ressources Humaines et sur présentation de factures acquittées.

Véhicule

☞ *A mettre uniquement si un véhicule est attribué.*

Pendant votre mission, un véhicule de type sera mis à votre disposition par la société à laquelle vous serez rattaché.

DISPOSITIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES

EXEMPLE : SYNTEC - CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 15 DECEMBRE 1987 BUREAU D'ETUDES TECHNIQUES - CABINETS D'INGENIEURS CONSEILS - SOCIETES DE CONSEIL

Titre 9 : Déplacements hors de France métropolitaine

Article 66 : 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.

- les noms, prénoms, qualité et adresses des parties ;
- la nature, la durée et le lieu de la mission ;
- les modalités d'exécution des dispositions concernant les voyages et transports ;
- la couverture des risques et des frais de voyage et de déplacement ;
- l'utilisation ou non d'un véhicule personnel, la possibilité ou non d'emmener un véhicule personnel ;
- l'obligation ou non d'un contrôle médical et de vaccinations ;
- la référence, s'il y a lieu, à un accord d'entreprise relatif aux déplacements et missions ;
- le lieu de rapatriement de fin de séjour ;
- 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 ;
- 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.

- les conditions de logement, s'il y a lieu, et d'équipement de celui-ci ;
- les conditions dans lesquelles s'effectueront les déplacements du salarié dans le nouveau pays de résidence ;
- les conditions d'application des droits aux congés par dérogation au Titre IV ;
- les conditions de préavis ;
- 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 :

- la possibilité ou non pour le salarié d'emmener sa famille ;
- les modalités des conditions de voyage aller et retour du salarié et de sa famille (transport des personnes et des bagages) ;
- le maintien ou non des régimes de retraite et de prévoyance, du régime de l'assurance chômage, dont le salarié bénéficie en France métropolitaine, et ceci conformément aux dispositions de l'article 72 ;
- 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 ;
- le maintien ou la compensation des prestations familiales ;
- le principe de la réintégration du salarié dans sa société d'origine ;
- 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 :

- 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 ;
- les conditions particulières de travail ;
- les précautions à prendre contre les maladies spécifiques du pays et les soins particuliers à exercer ;
- 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.

DIRECTIVE DU CONSEIL DU 14 OCTOBRE 1991

La directive du conseil du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail (91/533/CEE), est disponible sur notre site Internet sous la référence suivante :

www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/remunexpat/docs/directive91-533-eee.pdf

