

TEXTE D'ORIGINE

TITRE 4 : RÉMUNÉRATION

CHAPITRE 2 : RÉMUNÉRATION DES PERSONNELS MUTÉS À L'ÉTRANGER ET DANS LES TERRITOIRES ET PAYS D'OUTRE-MER

1. Principes généraux

1.1. Mode de rémunération

Le personnel muté à l'étranger et dans les TOM et POM perçoit une rémunération mensuelle, comprenant deux parties :

- l'une, appelée « part locale », est versée en monnaie locale dans le pays d'affectation,
- l'autre, appelée « part française », est versée en euros en France.

1.2. Structure de la rémunération

Elle est basée sur le revenu global net annuel du personnel concerné à sa date d'affectation à l'étranger ou dans les TOM et POM. Elle est calculée à partir de la rémunération globale brute annuelle perçue en France métropolitaine, laquelle est constituée du traitement mensuel fixe (TMF, calculé à partir des règles et barèmes de salaire métropolitain), de la PUA, de la PFA et, le cas échéant, des primes et indemnités mensuelles ou annuelles, déduction faite des cotisations sociales « salarié » et de l'impôt auquel le personnel concerné serait assujéti en France.

Le revenu global net annuel est réparti en 12 mensualités.

2. Part locale

La part locale est versée en principe dans le pays d'affectation en monnaie locale, mensuellement 12 fois par an.

Le traitement de base local prend en compte un pourcentage du revenu global net mensuel défini à l'article 1.2 auquel sont appliqués un différentiel de coût de vie (DCV) par ville et un taux de change (TC) fournis par un prestataire extérieur. Ce pourcentage est fixé par la Direction des Ressources Humaines.

Les impôts sur les salaires, auxquels l'expatrié est

DOCUMENT DE TRAVAIL 10 - AVANT PROJET

TEXTE D'ORIGINE

assujetti dans le pays d'affectation sur la rémunération ainsi définie, sont compensés ou pris en charge par la Compagnie.

Les éléments de rémunération annexes, dont bénéficient les personnels mutés à l'étranger et dans les TOM et POM sous forme de contribution de la Compagnie au logement, à la voiture et à la scolarité sont précisés dans le Titre 7 « Mutations » de la Convention d'entreprise commune.

3. Part française

La part française est versée en euros mensuellement 12 fois par an.

Elle se décompose en deux parts :

- la part française 1 est égale à un pourcentage du revenu global net mensuel. Ce pourcentage, fixé par la Direction des Ressources Humaines, est le complément de celui servant au calcul de la part locale afin de conserver 100 % du revenu global net mensuel défini à l'article 1.2,
- la part française 2 est égale à une prime d'expatriation qui prend en compte la qualité de vie dans la ville d'affectation. A chaque ville est attribué un niveau de prime, sous forme de pourcentage, qui sera appliqué au revenu global net mensuel déterminé à l'article 1.2.

Les primes d'expatriation sont révisables (à la hausse ou à la baisse) dès lors que les conditions de vie dans le pays d'affectation évoluent de façon sensible.

A ces deux parts, s'ajoute pour les personnels des groupes A, B et C.T.E., une prime spécifique mensuelle (définie par note de Direction) , sous forme de pourcentage, dépendant des emplois et des conditions particulières de travail, calculée sur le revenu global net mensuel.

La prime spécifique pour les personnels des groupes A, B et C.T.E. ainsi que les primes d'expatriation sont établies par la Direction des Ressources Humaines

a) Allocations familiales

Un montant équivalent aux allocations familiales prévues par la législation française en métropole est versé mensuellement sur la part française, selon la situation de famille des intéressés et l'âge des enfants.

Cet avantage n'est attribué que sous déduction de ceux de même nature dont les intéressés peuvent bénéficier par ailleurs, qu'ils proviennent de la législation sociale du pays d'affectation en vigueur ou d'une assurance instituée par la Compagnie ou à laquelle elle contribue.

Les éléments de rémunération annexes, dont bénéficient les personnels mutés à l'étranger et dans les TOM et POM sous forme de contribution de la Compagnie au logement, à la voiture et à la scolarité sont précisés **dans le Titre 5 « Mutations » de la Convention d'entreprise personnel au sol.**

TEXTE D'ORIGINE

b) Indemnité de scolarité France

Pour chaque enfant scolarisé en France, est versée une indemnité mensuelle de scolarité dont le montant est déterminé par la Direction des Ressources Humaines.

4. Caractère forfaitaire de la rémunération

La rémunération du personnel expatrié ou assimilé couvre forfaitairement la totalité du travail que ce personnel est appelé à fournir, quelle que soit la durée du travail accompli.

Les personnels concernés ne peuvent donc prétendre à aucune indemnisation pour heures supplémentaires ou pour travail de nuit, des dimanches ou des jours fériés. Dans le cas où certains salariés seraient exceptionnellement amenés, par suite des nécessités du service, à fournir un effort particulier dépassant de façon marquante la somme de travail que la Compagnie est en droit d'attendre d'eux et où il ne serait pas possible de leur octroyer un repos compensateur, il appartiendrait à la Direction concernée de signaler leur cas à la Direction des Ressources Humaines qui statuerait sur la compensation à leur attribuer.

5. Dispositions diverses

5.1. Couverture sociale

Les cotisations « salarié » au régime d'assurance maladie, à une assurance complémentaire maladie ainsi que celles aux régimes d'assurance vieillesse, veuvage, de prévoyance longue maladie, décès et aux régimes complémentaires de retraite sont prises en charge par la Compagnie. Elles sont calculées sur la base de la rémunération que le personnel expatrié ou assimilé percevrait s'il se trouvait affecté en France métropolitaine.

5.2. Traitement de congé

5.2.1. Traitement pendant le congé payé

Les personnels expatriés ont droit, pendant leur congé

- a) au versement, dans la ville d'affectation, de la totalité de leurs émoluments de présence (le versement des indemnités de voiture étant toutefois limité aux frais fixes),
- b) au versement, en France, de la part française telle que définie à l'article 3.

5.1. Couverture sociale

Les cotisations « salarié » au régime d'assurance maladie, à une **assurance complémentaire maladie de second niveau** ainsi que celles aux régimes d'assurance vieillesse, veuvage, de prévoyance longue maladie, décès et aux régimes complémentaires de retraite sont prises en charge par la Compagnie. Elles sont calculées sur la base de la rémunération que le personnel expatrié ou assimilé percevrait s'il se trouvait affecté en France métropolitaine.

DOCUMENT DE TRAVAIL 10 - AVANT PROJET

TEXTE D'ORIGINE

5.2.2. Traitement pendant les congés de maladie avec solde

L'expatrié qui tombe malade dans sa ville d'affectation ou à l'occasion d'un séjour en métropole et bénéficie, à ce titre, d'un congé de maladie avec solde, a droit à la totalité de ses émoluments de présence (le versement des indemnités de voiture est toutefois limité aux frais fixes).

Cependant, lorsque la personne concernée séjourne en métropole, la rémunération de congé de maladie ne lui sera maintenue que dans la limite d'une période maximum de trois mois à compter du début de la maladie. Si, au-delà de cette période, l'intéressé demeure malade et absent de son lieu d'affectation, sa situation sera réexaminée par la Direction des Ressources Humaines en liaison avec la Direction concernée. Le traitement qui lui sera maintenu sera égal à celui qui serait le sien s'il était en service au siège social augmenté, le cas échéant, des prestations familiales prévues par la Sécurité Sociale au taux de la région parisienne.

