



TOTAL

1^{er} juillet 2012

SG/DRH/RESE
Direction Mobilité Internationale
Note d'administration RESE/DMI n°1/2012

REGIME DES MISSIONS A L'ETRANGER (Secteur Pétrole)

- Annule et remplace la note d'administration DMEX n°1/2005 du 31/01/2005 -

Les dispositions énoncées dans cette note s'appliquent à l'ensemble du personnel lié par un contrat de travail aux sociétés TOTAL S.A., TOTAL Raffinage Marketing, Total Raffinage Chimie, Total Raffinage France, Total Petrochemicals France, TOTALGAZ, TOTAL LUBRIFIANTS et TOTAL Additifs et Carburants Spéciaux affecté en France.

1. PRINCIPE

Tout déplacement hors de France effectué par un salarié sur instruction de la hiérarchie dont il relève, constitue une « mission à l'étranger ».

Toute mission à l'étranger s'accompagne au préalable d'un « ordre de mission » précisant notamment : l'objet, le type de mission, les dates du déplacement. L'ordre de mission est revêtu des signatures de l'intéressé et de sa hiérarchie habilitée.

2. DEFINITION DE LA MISSION

Les missions à l'étranger sont classées dans l'une des deux catégories suivantes :

2.1. Missions Opérationnelles

Sont considérés comme « missions opérationnelles », les déplacements :

- Effectués dans le cadre de l'activité professionnelle du salarié ayant un caractère d'assistance technique, administrative, de coordination, négociation, contrôle, etc.

Ou

- Ayant pour objet la participation, en qualité de conférencier ou d'animateur, à des séminaires, colloques, congrès ou actions de formation.

2.2. Missions d'Etudes ou de Représentation

Outre les déplacements ayant un caractère de représentation proprement dit (inauguration, etc.), entrent également dans cette catégorie, les déplacements ayant pour objet la participation :

- en qualité d'auditeur, à des conférences, séminaires, colloques ou congrès,
- en qualité de stagiaire, à toute action de formation.

La distinction entre mission « opérationnelle » et mission « d'études ou de représentation » doit impérativement figurer sur l'ordre de mission, les premières pouvant ouvrir droit – à la

différence des secondes – au versement d'un Supplément de Traitement pour Mission (STM – cf. paragraphe 7).

3. DUREE DE LA MISSION

Les missions sont en principe prévues pour des durées inférieures à 6 mois.

Les missions commencent et finissent au lieu normal d'affectation en France.

Pour le calcul des droits à récupération et à STM (Supplément de Traitement pour Mission), les jours de départ et de retour sont comptés respectivement pour :

- Une journée pleine lorsque le départ international (décollage de l'avion ou départ du train) se situe avant 13 heures et l'heure de retour du trajet international (atterrissage de l'avion ou arrivée du train) après 13 heures,
- Une demi-journée dans le cas contraire.

4. LIEUX DE MISSION

Les missions opérationnelles peuvent se dérouler :

- En localités (ville, agglomération, proximité d'une zone urbaine),
- Sur base ou chantier à terre ou en mer.

Sont considérés comme chantier :

- Les installations situées hors localités : forage, production, stockage, construction, base logistique,
- Les campagnes de terrain géologique, géophysique, topographique ou océanographique,
- Les convois.

En revanche, ne sont pas considérés a priori comme chantier : les sites de construction, de production, de traitement et de logistique où l'activité est essentiellement réalisée en bureaux et l'hébergement assuré en ville.

5. MOYENS DE TRANSPORT

Les titres de transport nécessaires à l'accomplissement du voyage sont délivrés, avant le départ, par le Bureau des Voyages de TOTAL, sur présentation de l'ordre de mission dûment signé.

5.1. Voyages aériens

Les voyages sont généralement effectués en Classe « Affaires », à l'exception des voyages en Europe, d'une durée de vol inférieure ou égale à trois heures. Pour tout départ de France, la durée de vol est comptée à partir de Paris, quel que soit le point de départ.

A titre exceptionnel, une dérogation signée par un membre du COMEX, peut être accordée – pour la 1^{ère} classe - dans le cas d'un voyage long courrier (vol d'une durée supérieure à 5 heures), effectué nécessairement la nuit, et suivi dès l'arrivée d'une réunion importante.

5.2. Voyages en Chemin de Fer

Les voyages de jour sont effectués en 1^{ère} classe, les voyages de nuit, en wagon-lits ou couchettes 1^{ère} classe.

Quel que soit le mode de transport utilisé (avion ou train), les déclassés de billets sont proscrits.

6. FRAIS DE MISSION

6.1. Principe

Sur présentation des justificatifs correspondants, et dans une limite raisonnable à l'appréciation de la Branche, les frais exposés lors d'une mission sont remboursés pour leur montant réel :

- Frais d'hôtel (chambre, petit déjeuner, blanchissage si la durée de la mission le justifie...)
- Frais de restaurant (repas, boissons), dans la limite d'un plafond si celui-ci a été déterminé par la Branche. Dans le cas d'invitations (déjeuner, dîner), le justificatif correspondant doit comporter les noms et qualités des personnes invitées.
- Frais divers tels que :
 - Communications téléphoniques professionnelles (avec indication des personnes appelées),
 - Transports urbains, taxis, taxes d'aéroport éventuelles, ...

Les frais n'ayant pas donné lieu à justificatifs (taxis dans certains pays, pourboires, etc.) font l'objet d'un relevé établi et signé par le salarié.

6.2. Moyens de Paiement

Les salariés effectuant habituellement des missions à l'étranger bénéficient d'une carte American Express Corporate à débit différé sur leur compte bancaire.

La demande de Carte AMEX doit être faite, après accord de la hiérarchie habilitée, auprès du Département Voyages du Groupe.

Sur autorisation de leur hiérarchie, les salariés peuvent éventuellement bénéficier du remboursement de la cotisation annuelle d'une carte personnelle de type "Visa" à l'exception des majorations de type Premier ou Gold. La demande se fera sur note de frais hors mission.

Ce remboursement, plafonné au coût d'une carte de base à débit différé, sera fiscalisé pour être déclaré à l'impôt sur le revenu et soumis à cotisations sociales. Il apparaîtra sur le bulletin de paie en tant qu'"avantage en nature carte personnelle de crédit".

Aucune avance – en Euro ou en devises – n'est effectuée en cas de mission, à l'exception :

- D'une avance permanente sur demande de la hiérarchie et dont le montant est versé – une seule fois – sur le bulletin de paie du salarié concerné,
- De certains cas où les missions sont effectuées dans des pays où les cartes de paiement ne sont pas acceptées.

6.3. Remboursement de Frais

La note de frais de mission doit être établie dès le retour de mission. Elle comportera systématiquement les pièces justificatives (y compris le relevé des frais divers – cf. dernier alinéa § 6.1).

Le remboursement des frais de mission s'effectue par virement sur le compte bancaire du salarié.

7. REMUNERATION

Le salarié effectuant une mission à l'étranger continue à percevoir la rémunération qui lui est versée mensuellement lorsqu'il exerce ses fonctions au lieu habituel d'affectation en France. Toutefois, afin de compenser l'ensemble des contraintes inhérentes aux déplacements effectués hors de France Métropolitaine, (éloignement, dépaysement, dépassements éventuels d'horaires, calcul de la rémunération de congés payés par la règle du dixième, etc.), le salarié en mission à l'étranger (hors Cadre Dirigeant) peut percevoir, sous certaines conditions, les suppléments de rémunération énumérés ci-après :

7.1. Supplément de Traitement pour Mission (STM)

A l'exclusion :

- d'une part, des missions non opérationnelles,
- d'autre part des missions effectuées dans les pays suivants : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, Grèce, Irlande, Italie, Liechtenstein, Luxembourg, Malte, Norvège, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Suède, Suisse,

toute mission effectuée hors de France donne lieu au versement d'un Supplément de Traitement pour Mission dont le montant est fonction :

- Du salaire annuel de référence du salarié
- Du nombre de jours de mission (cf. paragraphe 3 : durée de la mission),
- Du taux défini pour le pays ou le lieu dans lequel se déroule la mission (cf. en annexe la liste des STM).

Pour les missions sur chantier, un taux unique de STM, fixé à 45 % quels que soient le type de chantier et le pays dans lequel se trouve le chantier, est retenu.

7.2. Supplément de Traitement pour Mission Fréquente (STMF)

Tout salarié effectuant plus de 50 jours de missions sur une période de 180 jours glissants perçoit un supplément de traitement pour mission fréquente à partir du 51^e jour de mission.

Les modalités de versement de ce « STMF » sont analogues à celles mentionnées dans le paragraphe précédent.

Le taux de ce « STMF » est fixé à 20 %.

7.3. Supplément de Traitement pour Mission Longue (Plus de 150 jours - STML)

A compter du 1^{er} mars 2005, tout salarié effectuant plus de 150 jours de missions sur une période de 12 mois glissants perçoit un supplément de traitement pour mission longue à partir du 51^e jour de mission.

Les modalités de versement de ce « STML » sont analogues à celles mentionnées dans le paragraphe précédent, mais ne sont déclenchées qu'à partir du moment où les 150 jours de mission sont effectivement atteints.

Le taux de ce « STML » est fixé à 20 %.

7.4. Prime de Chantier

Tout salarié (hors Cadre Dirigeant) en mission sur un chantier (cf. définition d'un chantier au paragraphe 4) perçoit – pour toute journée de présence (heure d'arrivée/heure de départ du chantier) d'une durée au moins égale à 8 heures – une prime de chantier.

8. CONGES – RECUPERATION

8.1. Congés Payés

Quel que soit le lieu où s'effectue la mission à l'étranger, le salarié en mission à l'étranger continue à acquérir des droits à congés sur la base de l'allocation annuelle de droits à congés payés fixée dans le cadre d'une affectation au Siège – soit 28 jours ouvrés (25 + 3).

8.2. Retour Intermédiaire

Les salariés en mission opérationnelle à l'étranger de durée supérieure à trois mois, bénéficieront d'un voyage retour à leur domicile.

Les frais de voyage lieu de mission/domicile et retour ainsi engagés, sont pris en charge dans les mêmes conditions que les voyages de début et de fin de mission.

Aucun voyage non effectué ne peut donner lieu à contrepartie financière. Toutefois, si les conditions locales le permettent, le droit à voyage peut être abandonné par le salarié au profit de son conjoint, pour lui rendre visite.

8.3. Récupérations

Le salarié en mission à l'étranger acquiert des récupérations dans les cas suivants :

- Lorsque le nombre de jours fériés et chômés sur le lieu de la mission est inférieur au nombre de jours fériés et chômés au Siège (lieu habituel d'affectation). En conséquence, si les jours de week-end ne sont pas par exemple les samedis et dimanches, mais les jeudis et vendredis, il n'y a pas acquisition de récupération, le nombre de jours non travaillés étant identique,
- Lorsque, pour des raisons impératives liées au bon déroulement de la mission, un jour chômé localement a été effectivement travaillé par le salarié en mission (de telle sorte que le nombre de jours non travaillés localement ressorte comme étant inférieur au nombre de jours non travaillés au Siège – lieu habituel d'affectation – pendant la même période).

Il est rappelé que les récupérations acquises au cours d'une mission doivent impérativement être exercées avant la fin du mois qui suit celui d'acquisition. Ce délai étant toutefois prolongé d'un mois supplémentaire en cas de mission d'une durée supérieure à 14 jours calendaires.

8.4. Arrêt Maladie

En cas d'arrêt maladie de courte durée (moins de deux semaines) survenant dans le cours de la mission, les journées durant lesquelles le travail est interrompu sont prises en compte, de la

même façon que les journées de mission effective, pour l'ouverture des droits à défiscalisation et à supplément de traitement.

8.5. Exercice de jours de congés pendant une mission

Le salarié exerçant des congés (quels qu'ils soient : payés, rtt, récupération) à l'occasion d'une mission à l'étranger doit le préciser sur son ordre de mission et la période correspondante n'ouvre pas droit à :

- Prise en charge des frais d'hébergement et de repas,
- Versement de l'éventuel supplément de traitement pour mission du lieu dans lequel se déroule la mission.

9. REGIME SOCIAL

Le salarié en mission bénéficie du même régime social que lorsqu'il exerce son activité au Siège.

Il continue à cotiser aux mêmes organismes – Sécurité Sociale, Caisses de Retraites, organismes de prévoyance, etc.

En cas de maladie en cours de mission, les frais médicaux exposés à l'étranger sont à adresser à l'organisme habituel chargé du remboursement (CPAM du lieu de résidence en France, mais se renseigner auprès de son DRH ou de son correspondant de personnel).

En matière d'assurance, la couverture souscrite par la Société au bénéfice de ses salariés continue à s'appliquer lors des déplacements professionnels.

10. REGIME FISCAL

Le salarié en mission à l'étranger reste domicilié fiscalement en France. A ce titre, il continue donc à être soumis à la loi fiscale française.

Toutefois, il peut bénéficier, sous certaines conditions, d'une exonération d'une partie de son impôt en France.

