

Le SICTAME vous informe

www.sictame-unsa-total.org

SPECIAL EXPATRIATION n° 10

Expatriés ou futurs expatriés, ...le savez-vous ?

... ou tout ce que vous avez toujours voulu comprendre sur les Règles d'Administration du Personnel en Mobilité Internationale et les Instructions d'Application des filiales... sans jamais oser le demander !

Indemnité de Congés Payés des Expatriés ? Plongez donc le nez dans votre assiette !



Le congé annuel est un congé payé ; afin que le salarié ne subisse aucune perte de salaire pendant cette période, l'employeur lui verse une « **indemnité de congés payés** ». Elle est calculée selon soit la **règle du dixième de la rémunération annuelle**, soit la **règle du maintien de salaire**. L'employeur doit retenir et appliquer le plus favorable des deux modes de calcul. L'indemnité de congé ayant le caractère de salaire, elle est versée dans les mêmes conditions. (Voir « [Liaisons Sociales » de mars 2013](#))

Flash
Spécial Diminution

Lors du CCE du 8 janvier 2014, Total annonce un changement d'application concernant la « règle du dixième ». De quoi s'agit-il ?

Quelle que soit la durée du congé, l'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, sans pouvoir être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler...

Le changement administratif de date de paiement n'a pas d'incidence, **mais le SICTAME en a profité pour poser certaines questions ! ...**

Exemples à propos de la « règle du dixième ».

Un salarié est bénéficiaire de 32 jours ouvrables de congé. Pour 30 jours ouvrables, son indemnité est égale à $1/10^{\text{ème}}$ de sa rémunération annuelle,

- 1 jour ouvrable, elle est 30 fois moindre
- 32 jours, elle sera 32 fois supérieure, soit :

(**rémunération annuelle / 10**) x (32 / 30).

Un autre salarié de cette même entreprise a travaillé seulement 6 mois au cours de la période de référence, son indemnité résultera du calcul suivant :

(**rémunération des 6 mois / 10**) x (32 / 30).

Qu'entend-on par Rémunération annuelle ? Quelle est l' « assiette de calcul » ?

Sont pris en compte l'ensemble des éléments de rémunération perçus par le salarié au cours de la période de référence (du 1^{er} juin N au 31 mai N+1) et versés en contrepartie du travail.

Il s'agit des éléments de rémunération brute auxquels s'ajoutent les rémunérations qui correspondent à des périodes d'inactivités assimilées à du temps de travail effectif. **En pratique :**

Sont pris en compte, en sus du traitement mensuel (ou des indemnités perçues en périodes d'absences du salarié assimilées à du temps de travail effectif) :

- les majorations pour heures supplémentaires et complémentaires ;
- les majorations et primes liées à des horaires particulier de travail (*travail de nuit, travail posté, travail du dimanche, jour férié etc.*) ;
- les indemnités d'astreinte ; (**NDLR : les expatriés en sont volontairement écartés par la Société**)
- les primes versées en contrepartie du travail qui ne constituent pas un remboursement de frais ;
- les primes de rendement, de production, de performance, de polyvalence ;
- la prime d'ancienneté ;
- l'indemnité de précarité pour les salariés en CDD ;
- **les avantages en nature dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant son congé** ;
- l'indemnité de chauffage-logement, les allocations familiales bénévoles pour les salariés ELF EP

Sont exclus :

- les primes d'intéressement /participation aux résultats de l'entreprise ;
- les remboursements de frais.



Pour les expatriés, comment cela se passe-t-il en matière d'indemnités de congé ? Le « blabla » des RAPMI...

En principe, tant au départ qu'au retour d'expatriation, les congés payés acquis doivent être exercés avant la prise de fonction dans la nouvelle affectation (i.e. *changement d'affectation France – Expatriation ou inversement, changement de pays d'affectation ou encore modification du mode d'affectation résident/ commuting/ rotationnel*).

Toutefois, conformément aux dispositions prévues par les RAPMI, le solde des congés acquis au titre de l'exercice en cours et de l'exercice immédiatement antérieur peut être transféré dans la nouvelle affectation (RAPMI, art. 5). Dans cette hypothèse, il est procédé à un bilan global des droits à congés en début et en fin d'affectation.

En pratique : Conformément aux dispositions prévues par les RAPMI visées ci-dessus, il est procédé comme suit :

- **En début d'affectation** : le solde des congés acquis au titre de l'exercice en cours et de l'exercice immédiatement antérieur est transféré dans la nouvelle affectation (*exemple : Expatriation vers France*).
- **En fin d'affectation** : un bilan des congés est réalisé et si ce bilan établi en fin d'affectation est :
 - supérieur à celui de début d'affectation, le différentiel positif donnera lieu au paiement d'un différentiel de majoration géographique,
 - inférieur à celui de début d'affectation, le différentiel négatif donnera lieu à retenue d'un différentiel de majoration géographique.



Ce différentiel dû (ou prélevé) au salarié est calculé selon la formule ci-après :

Salaire annuel de référence (RAPMI art 1.1) / 12 mois / N x Taux de Majoration géographique x Diff



Pour les expatriés, comment cela se passe-t-il en matière d'indemnités de congé ? Le « blabla » des RAPMI... (suite)

Salaire annuel de référence (RAPMI art 1.1) / 12 mois / N x Taux de Majoration géographique x Diff où

- « N » représente le nombre de jours d'un mois dans l'unité de décompte des congés payés (*pour les salariés dont les congés payés sont gérés en jours calendaires, N prend la valeur 30 ; pour ceux dont les congés payés sont gérés en jours ouvrés, N prend la valeur 20,66*) ;
- « Diff » représente la différence entre le solde des jours de congés en début d'affectation et le solde des jours de congés en fin d'affectation dans l'unité de décompte des congés payés (*jours calendaires ou ouvrés*) ;
- le **Taux de Majoration géographique** est spécifique à chaque pays. Par Majoration géographique il faut entendre la Majoration géographique majorée éventuellement de la Majoration temporaire lorsque celle-ci existe.

Salaire de Référence (Art. 1.1 des RAPMI)

L'[article 1.1 des RAPMI](#) décrit le **salaire de référence** qui correspond au salaire perçu en cas d'affectation en France.

Il est composé des éléments suivants :

- pour les salariés relevant de la CCNIP : traitement mensuel de base France, prime d'ancienneté (OETAM), 13^{ème} mois pour les salariés payés sur 13 mois ;
- pour les salariés Elf EP, salaire brut «Paris» intégrant : salaire hiérarchique, prime d'ancienneté, de rendement, de productivité, de vacances, indemnité chauffage logement, allocations scolaires mensuelles.



Pour les congés expatriés, ce n'est pas l'assiette qui ne va pas !....C'est carrément la pile d'assiettes qu'oublient les RAPMI !

Les RAPMI prennent seulement en compte le **Salaire annuel de référence** et la Majoration Géographique (*Cf. ci-dessus*) de l'expatrié et « oublie » les **indemnités** et les **avantages en nature** liés à sa condition de Mobilité comme, par exemple, l'Indemnité Coût de la Vie (ICV), les indemnités familiales d'expatriation, l'Incitation Complémentaire (IC), l'Indemnité Séparation Familiale, les allocations de scolarité, le paiement des impôts dûs localement par la filiale, le logement, la voiture mise à disposition en filiale (*50 % utilisation personnelle*),...

Quelle est l'« assiette de calcul » prévue légalement pour les expatriés ?

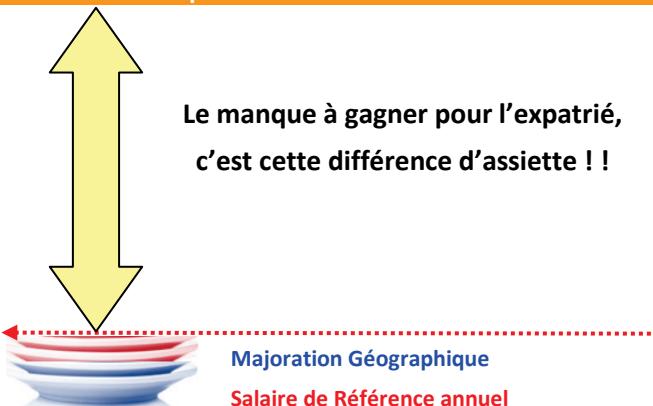
Sont pris en compte, en sus du traitement mensuel, l'ensemble des primes d'expatriation, de dépassement ou de mission.

Ces primes sont retenues pour le calcul de l'indemnité de congés payés si elles ne constituent pas des remboursements de frais, et ne sont pas versées pendant les périodes de congés payés. Tel est le cas de la prime :

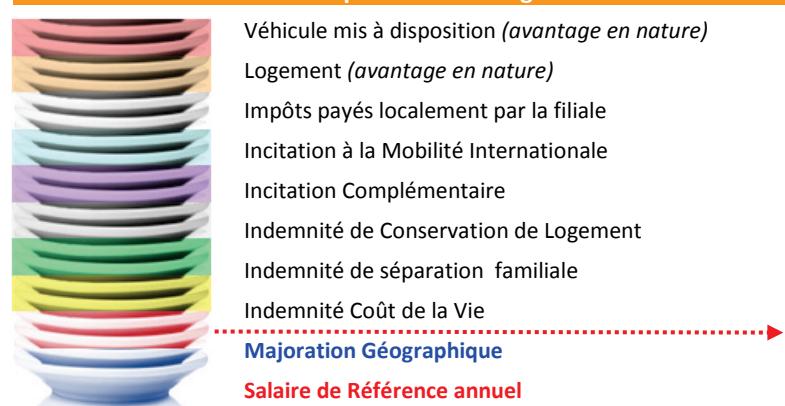
- de mission versée aux salariés pendant leur affectation à l'étranger en vue de compenser les principales contraintes provenant du milieu géographique ou des conditions de travail en mer (*Cass.soc., 4 févr. 1993, n° 89-42.464*) ;
- d'expatriation, ayant la nature d'un complément de salaire, destinée à compenser les désagréments de l'éloignement (*Cass. soc., 19 déc. 2007, n° 06-44.258*).

« Indemnité de congés payés » des expatriés :

Les RAPMI : uniquement le salaire de référence !



Le Code du Travail : salaire + primes + avantage en nature



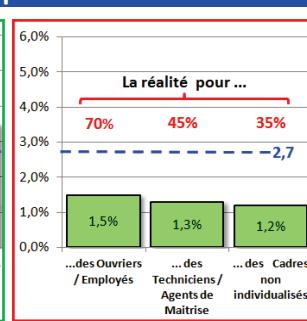
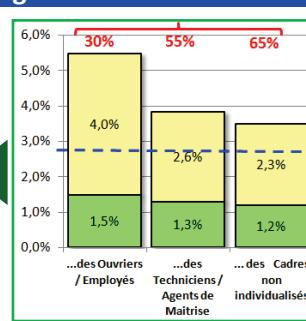
Pourquoi la Direction refuse-t-elle de communiquer l'assiette de calcul de l'indemnité de congés des expatriés ?



Lors du CCE du 8 janvier 2014, la Direction a refusé de dire quelle était l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés des expatriés... Pour les fans de procès-verbal, lisez donc les 14 pages (!!) de ce point particulier de l'ordre du jour du CCE du 8 janvier sans que jamais la Direction n'apporte de réponse claire, franche et directe. ([extrait du PV du CCE du 8 janvier 2014](#)). **A-t-elle quelque chose à cacher ?**

L'assiette de congés payés des expatriés ne doit pas seulement s'appuyer sur le salaire de référence et la majoration géographique mais aussi sur l'ensemble des primes d'expatriation, de dépassement ainsi que les avantages en nature liés à la mobilité internationale. Le SICTAME-UNSA vérifie les actions à mener et /ou à recommander aux expatriés auprès d'un conseil juridique. **Mais vous, qu'en pensez-vous ?**

Mêler Augmentation Générale et Augmentation Individuelle pour mieux vous leurrer ? (Cf. Spécial Expatriation n°9)



Indemnité du Coût de la Vie ? un déni du coût de la vie !

Depuis la mise en place des RAPMI le 1^{er} juillet 2001, l'[Indemnité du Coût de la Vie](#) (ICV) des expatriés

« résidents » n'a cessé d'être analysée, mesurée, pesée et très souvent décriée et critiquée par les expatriés... souvent à juste titre. Mais pourquoi donc ?

Un principe simple, un montant fonction d'une formule RC (trop) mathématique et d'un indice K parfaitement opaque...

L'Indemnité du Coût de la Vie permet d'assurer au salarié en mobilité internationale un pouvoir d'achat comparable à celui dont il dispose en France. Son montant, exprimé en euro, est calculé à partir d'un [« Budget Biens & Services »](#) et d'un [« Indice de coût de vie »](#).

Ze Formula.....

$$(K - 100)$$

$$\text{Indemnité du Coût de la Vie} = \text{RC} \times \frac{100}{100}$$

....Lorsque l'indice K est inférieur ou égal à 100, l'Indemnité du Coût de la Vie est nulle.

Variation de l'ICV par rapport à K :

« C'est décidé...

... on revend les gosses ! »

RC = Revenu Consommable ou Budget Biens & Services

Le « Budget Biens & Services », ou « revenu consommable », correspond à la portion de salaire consacrée aux dépenses de la vie courante. Il dépend du salaire de référence et de la situation de famille au lieu d'affectation.



- Chéri(e) ?
- oui...
- Quand tu feras les courses, veille à ne pas dépasser notre **revenu consommable** !
- Combien déjà ?
- Facile ! Comme nous sommes 4, notre **Budget Biens & Services** ne doit surtout pas dépasser la somme de :

Exponentielle de (3,185295 + (0,660538 x Logarithme Népérien de mon Salaire de référence))

RC = Revenu Consommable : L'usine à Gaz.

Le « Budget Biens & Services » ou « revenu consommable », correspond à la portion de salaire consacrée aux dépenses de la vie courante. Il dépend du **salaire de référence** et de la **situation de famille** au lieu d'affectation. Il est déterminé à partir de statistiques nationales et d'études effectuées par un organisme spécialisé (MERCER).

En fait, le RC est une véritable usine à gaz !



Composition de la famille

- 1 = EXP (3,347707 + (0,615581 x (LN (SR))))
- 2 = EXP (3,622987 + (0,609029 x (LN (SR))))
- 3 = EXP (3,056240 + (0,666686 x (LN (SR))))
- 4 = EXP (3,185295 + (0,660538 x (LN (SR))))
- 5 = EXP (3,176955 + (0,667221 x (LN (SR))))
- 6 = EXP (3,467153 + (0,646468 x (LN (SR))))
- 7 = EXP (3,80088 + (0,621837 x (LN (SR))))
- 8+ = EXP (4,030435 + (0,606583 x (LN (SR))))

K = Indice différentiel du coût de la vie... très très opaque !

L'indice K est calculé (*ou recalculé*) à la suite d'enquêtes effectuées dans les différents pays d'affectation par un organisme spécialisé. Les indices utilisés sont les derniers indices connus, qui résultent soit d'une enquête de prix, soit d'une évolution du taux de change. Ils sont appliqués le 1^{er} du mois qui suit leur parution.

L'ensemble des indices est généralement mis à jour chaque trimestre, à la suite de :

- 2 relevés de prix annuels (*permettant de mesurer l'écart d'inflation*) ;
- 2 ajustements intermédiaires pour évolution du taux de change (*excluant la zone euro*).

De plus, la mise à jour de l'indice est effectuée automatiquement dès que le taux de change varie de :

- 6 % sur 2 semaines consécutives ;
- 3 % sur 4 semaines consécutives.

Le taux de change utilisé est le cours retenu par l'organisme spécialisé, c'est-à-dire la dernière cotation OANDA (*) du jeudi soir précédent la publication de l'indice.

(*) *OANDA est un acronyme ; c'est une des premières sociétés à avoir offert des taux de change en ligne.*

Déguisé en « panier de la ménagère », K est une boîte noire...



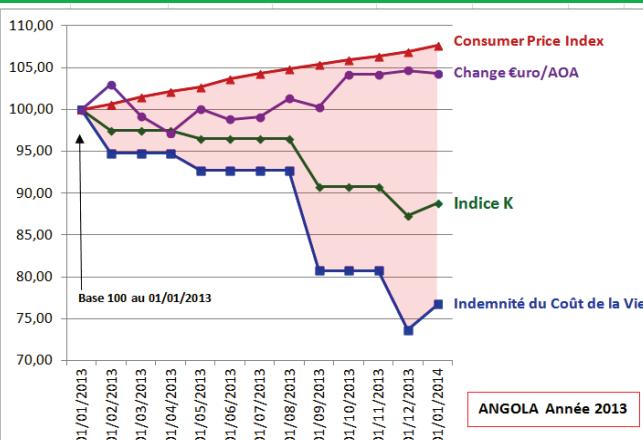
Maquillé en variation des prix du « **panier de la ménagère** » et / ou de l'évolution du « **taux de change** » monnaie locale - €uro, l'indice différentiel du coût de la vie **K est en fait, une véritable boîte noire** :

- dont on ne sait rien,
- dont on ne connaît ni formule, ni fonctionnement précis.

Les expatriés sont floués...

...sans savoir comment l'expliquer !

Indemnité du Cout de la Vie : le cas pratique de l'Angola en 2013.... (nous en avons d'autres... en magasin !)



Comme dans de nombreuses filiales, les expatriés d'Angola ont fait un constat simple, difficile à admettre et à comprendre :

- 24% pour l'ICV de tout le monde, entre Janvier 2011 et Décembre 2013 !

Tous à leurs observations et... à leurs calculettes, ils ont compilé tout cela dans un document de 15 pages ([Questions sur ICV](#)) qui a été présenté à la Direction.

D'après la DG TE&P Angola, l'ICV baisse parce que le différentiel d'inflation baisse ! Les expatriés quant à eux, ont fait remarquer que cela ne devrait pas être le cas car le différentiel d'inflation est toujours largement positif en Angola (*En 2013, 8 % en Angola pour 1 % en France*) et, hors effet taux de change, on ne peut donc s'attendre qu'à une augmentation de l'ICV.

Les expatriés qui sont des personnes capables de réflexion de qualité et d'aligner des chiffres pensent (*très fort*) que **l'ICV n'est pas fait pour compenser un différentiel d'inflation mais... une différence de prix !**

[\(tableau et graphique ci-contre\)](#)

Mais vous, qu'en pensez-vous ?

Plafond du Quotient Familial : et si nous parlions maintenant de ... « diminution » ? (Cf. Spécial Expatriation n°9)

Lors du Comité Central d'Entreprise du 12 décembre 2013, un point était soumis aux élus :

Information/Consultation dans le cadre de l'article 3 des RAPMI relative à la prise en compte du plafond du quotient familial pour le calcul de l'impôt de référence.



Pas moins de 3 demandes du SICTAME-UNSA pour obtenir une simulation correcte !

Le 11/12/2013 : 1^{ère} demande du Président de la Commission Expatriation. LE 27/01/14 et 13/02 2^{ème} et 3^{ème} relances.
Ce peu d'empressement de la Direction à communiquer des chiffres montre son embarras !

Et quand c'est flou, il y a un loup !

Flash
Spécial Diminution

Pour un revenu annuel de 100 176,84 € (2 enfants) avec un quotient familial plafonné à :

1. 2000 € (ancien plafond)	2. 1500 € (nouveau plafond)
• Impôt fictif avec effet plafonnement QF 6 505,44 €	• Impôt fictif avec effet plafonnement QF 7 417,00 €
• Impôt fictif sans effet plafonnement QF 6 080,29 €	• Impôt fictif sans effet plafonnement QF 6 048,00 €
• Delta (communiqué en décembre) 425,15 €	• Delta (communiqué en mi-février... !) 1 369,00 €

Le delta des deltas est de 943,45 € et passe du simple au triple.... On comprend que la Direction ait mis du temps à communiquer.

L'avis du SICTAME à propos de l'application du plafonnement du Quotient Familial aux expatriés...

Le SICTAME-UNSA n'est pas opposé à un alignement de l'impôt théorique des expatriés sur la fiscalité française...
... Mais refuse un alignement partiel, selon les seuls choix de la Direction !

Ainsi, Pourquoi appliquer seulement un plafonnement du Quotient Familial...

1. ... et refuser toutes les déductions fiscales (garde des personnes dépendantes, dons aux œuvres, travaux d'amélioration de l'habitat, etc.) ou réductions d'impôts dont pourraient bénéficier les expatriés s'ils étaient restés vivre et travailler en France.
2. ... et refuser de mettre en place un véritable dispositif de compensation fiscale permettant le remboursement à l'expatrié de tous impôts ou taxes dus dans le pays d'affectation alors qu'il n'y aurait pas été assujetti s'il était resté vivre et travailler en France (patrimoine, PEG, actions gratuites, etc.)

L'avis d'une Organisation Syndicale qui... n'a rien compris au dispositif de l'égalisation fiscale des RAPMI et au Quotient Familial...

« Pour la CFDT, cette modification maintient une forme d'égalité de traitement devant l'impôt entre les salariés expatriés et les salariés en France ; la législation française concernant l'impôt évoluant, nos règles RAPMI sur ce sujet doivent évoluer dans le même sens. Pour la CFDT, Total n'en tire rien, c'est plutôt le fisc ! »

Ceci est l'avis de la CFDT après consultation de nos expatriés. » (CCE 12 décembre 2013)

Et la CFE-CGC ? Ils ont quitté le CCE avant les débats sur ce sujet « expatriation » en prétextant une autre réunion !



« Le changement, c'est maintenant » ! suite (Cf. Spécial Expatriation n°8)

Première décision concernant les expatriés dépendant du CE UES Amont de Paris

La toute première décision prise par le CE de Paris, suite aux recommandations d'un groupe de travail sur le sujet, a été de calculer le « QAF » des expatriés (*dépendant du CE de Paris*) sur leur salaire majoré et non plus sur leur seul salaire France. Si cette initiative peut paraître légitime, encore faut-il savoir comment cette décision est mise en œuvre.

Quelle conséquence pour les expatriés à cette première décision du CE UES Amont de Paris ?

Le projet de modification de note QAF 2014, présenté au CE de Paris du 29 octobre 2013, parlait de retenir, pour le calcul du QAF, « le 'salaire de référence' et les 'suppléments d'expatriation' ». Ce libellé manquait singulièrement de clarté. Le SICTAME-UNSA, par la voix de son représentant syndical, a fait modifier cette formulation imprécise, de la façon suivante : « le salaire de référence base annualisée et les 'majorations géographiques' ». Le vote en CE a été effectué sur cette formulation modifiée. (Cf. [extrait du PV du CE du 29 octobre 2013](#))

La note « QAF 2014 » a été rédigée selon les mêmes termes. (Cf. [Note QAF 2014](#))

La distinction est d'importance, car le terme de 'suppléments d'expatriation' est bien plus large que celui de 'majorations géographiques'. En faisant modifier la formulation initiale, le SICTAME-UNSA a tenu à ne faire inclure dans la base de calcul que la majoration géographique, telle que définie au § 1.3.2 des RAPMI, sans y inclure l'Indemnité de Coût de la Vie (ICV), l'Indemnité de Conservation de Logement (ICL) et toutes autres indemnités prévues au § 1.3 des RAPMI.

Que s'est-il passé depuis l'adoption de cette décision ?

Des expatriés se sont émus de constater que les attestations fiscales fournies par l'employeur faisaient état, non seulement des Majorations Géographiques, mais aussi de toute une série d'éléments non prévus par la décision du CE et la note QAF 2014 !

Plus grave encore ; la note QAF 2014, accessible sur le site du CE, a été modifiée à l'initiative du Secrétaire du CE sans nouvelle consultation des élus et à leur insu. (Cf. [échange de mails](#))

Ceci a tendance à lourdement pénaliser les expatriés, ce que le SICTAME-UNSA voulait éviter en faisant amender le projet initial.

Le SICTAME-UNSA demande par conséquent au Secrétaire du CE (CFE-CGC) de faire le nécessaire pour :

- revenir à la formulation initiale de la note QAF 2014 en conformité avec le vote des élus
- demander à RH d'établir des attestations fiscales rectificatives, afin que les expatriés lésés par une mauvaise application des décisions du CE soient rétablis dans leurs droits.

Retrouvez toutes les publications du SICTAME sur notre site : <http://sictame-unsa-total.org/fr> et notamment les « Spécial Expatriation » à la page suivante : <http://www.sictame-unsa-total.org/fr/expatries>.

Le Syndicat, c'est vous ! Pour nous rejoindre ou nous soutenir
retournez ce bulletin au SICTAME-UNSA-TOTAL :

Bureau 4 E 41 Tour Coupole à Paris (Tél. : 01 47 44 61 71)

Bureau F16 CSTJF à Pau (Tél. : 05 59 83 64 83)

NOM : Prénom :

Filiale /Site : Tél :

Les membres SICTAME-UNSA de la Commission Expatriation du CCE UES Amont, présents, actifs et ... toujours à votre écoute :

Président : J-M Prigent, géophysicien, 2 expat famille dont 1 pays difficile

Membres :

Pau : A. Kalna, géologue, 1 expat célibataire géographique en pays difficile

Paris : E. Vaubourdolle, géologue, 4 expats en famille dont 2 pays difficiles