



# ORDRE DE MISSION A L'ETRANGER

Réf.: **OM-BARTHE/PK-02646-2016-005**  
Version : 01.0  
Assistant(e) de gestion : S.GODINO  
N° tel assistant(e) : 511.393  
Page : 1/3

Cliant : CNRS - IRAP

Affaire SAPHYR / SYGES: PK-02646-01.BARTHE16-17 - MEA

Agence SAPHYR / SYGES : AFTNI- IS TOULOUSE C\_SERV NTIC

## ENTRE LES SOUSSIGNES :

La société : **AKKA IS**

SAS - RCS Nanterre 612 034 801

dont le siège social est situé 892, rue Yves Kermen - 92650 Boulogne Billancourt

représentée par Roger TROUILLARD,

agissant en qualité de Responsable de Centre de Service

dénommée aux présentes « La Société ».

Et : **BARTHE Alain**

Demeurant : 15 rue de l'Adour

65 200 POUZAC

dénoté aux présentes « Le Salarié ».

## 1. INFORMATIONS GENERALES :

L'envoi en mission hors de France d'un salarié est toujours, au préalable, constaté par l'établissement d'un 'ordre de mission à l'étranger' (article 66 de la convention Syntec), notamment afin de préciser les modalités particulières de la mission ainsi confiée, tel que présentée ci-dessous.

Enfin, le salarié est soumis au respect de la charte informatique AKKA.

Si besoin, le salarié signalera par mail à HELPDESK la redirection son adresse mail AKKA vers son adresse mail client.

## 2. CONDITIONS D'EXERCICE DE LA MISSION :

**Nature des travaux :** Rencontre scientifique BEPI Colombo

Il s'agit d'une prolongation

Date de démarrage de la mission : 05/11/2016

Date de fin de la mission : 12/11/2016

Date début de la mission initiale, si prolongation :

Référence de l'éventuel OM-France lié :

Si détachement de plus de 3 mois → N° de l'avenant au contrat de travail :

Si détachement hors UE → Fiche d'évaluation des risques N° :

**Définition des consignes de sécurité :** spécifiées sur la fiche d'exposition de la page 2 du présent OM

### 2.1. SITE PRINCIPAL

LIEU - PAYS : TOKYO Société : CNRS - ISASA Adresse : TOKYO

### 2.2 CONDITIONS DE DEPLACEMENT (selon barème de frais professionnel en vigueur)

[Km aller domicile - lieu de mission :      Km] moins [Km aller domicile - lieu de travail habituel :      Km] est égal à [      Km]

Rémunération et indemnité versées sur compte domicilié :  France  Etranger

Grand Déplacement

Très Grand Déplacement

Si Etranger, préciser le pays en toutes lettres :

Devise utilisée pour le paiement des indemnités :

Allocation grand déplacement :

Allocation grand déplacement :

225,35 € / JT

/ JC

Rémunération et indemnités versées par la société : **Montant forfaitaire par jour : 25 500 yen par jour comprenant les repas matin midi et soir. => 225.35 eur**

Indemnité d'éloignement :

/

A partir du 1<sup>er</sup> jour du 4<sup>ème</sup> mois :

Indemnité Veille VD :

Voyage de Détente : Fréquence :

/

Forfait VD : ou pris en charge AKKA

Conditions de logement :

Forfait mensuel double domicile :

Spécificités :

**Parking - peage - transport en commun - taxi au reel suivant obligation = justificatif à conserver**

### 2.3 VACCINATION & ASSURANCES

Obligation médicale : vaccinations (fournir les certificats de vaccination) :

Commentaires :

Pays de rapatriement : FRANCE

« Le collaborateur est assuré en assistance rapatriement dans le cadre d'une mission à l'étranger si celle-ci est d'une durée maximum de 180 jours consécutifs (c'est-à-dire non interrompue par un aller-retour dans le pays de résidence) par le contrat groupe AKKA TECHNOLOGIES n° 58.281.495 souscrit auprès de EUROPASSISTANCE. En cas de sinistre, appeler sans attendre le 01 41 85 85 85 (fax : 01 41 85 85 71) ou depuis l'étranger 33 1 41 85 85 85 (fax : 33 1 41 85 85 71) pour obtenir l'accord préalable avant de prendre toute initiative ou d'engager toute dépense. Le pays de rapatriement est le pays de résidence du collaborateur.

Dans tous les cas, l'assistant(e) de gestion doit se référer à la Procédure de Détachement externe du Kit Procédures RH, pour la mise en place d'une garantie adaptée. »

## 3. RAPPELS :

La société rappelle que les indemnités forfaitaires ne peuvent être cumulées avec le remboursement de frais réels sur justificatifs concernant les mêmes dépenses. L'ensemble des frais, y compris les indemnités forfaitaires, doit faire l'objet d'une Note de Frais mensuelle.

L'ordre de mission est établi sous la condition suspensive que le salarié aura satisfait à toutes les formalités préalables 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 (visas, autorisations de séjours et de travail, contrôles médicaux, vaccinations...)

Le salarié en signant l'ordre de mission à l'étranger s'engage donc à remplir toutes les formalités et à en informer son assistant(e) de gestion.

**FAIT A TOULOUSE**

**EN 2 EXEMPLAIRES ORIGINAUX, LE : 24/10/16**

**POUR LA SOCIETE**

**LE SALARIE**

Merci de bien vouloir retourner un exemplaire des 3 pages dûment signées par vos soins à votre Assistant(e) de Gestion

Cette fiche doit être actualisée en cas de modification des conditions d'exposition.  
Le travailleur peut demander à l'employeur la rectification des informations figurant sur la présente fiche.

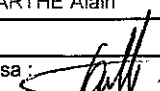
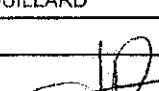
Nom / Prénom	BARTHE Alain	Cliant	CNRS - IRAP	Agence AKKA <input type="checkbox"/>	Site client <input checked="" type="checkbox"/>
Mission	Rencontre scientifique BEPI Colombo			Période	Du 05/11/2016 au 12/11/2016

*Code Fréquence 0 - Nulle P - Potentielle F - Faible (>8h/mois) M - Modérée (<8h/semaine) I - Importante (>8h/semaine)	Mesures de prévention	Commentaires, précisions (EPI, formations), événements particuliers
<b>Manutention</b> (manutention d'une charge de 15kg régulière)	0 <input type="checkbox"/> Utiliser des moyens de manutention <input type="checkbox"/> Sensibiliser aux gestes et postures <input type="checkbox"/> Autres	EPI :
<b>Postures pénibles</b> (position forcée des articulations)	0 <input type="checkbox"/> Organiser des rotations des postes <input type="checkbox"/> Organiser des temps de récupération/pause <input type="checkbox"/> Autres	
<b>Vibrations mécaniques</b>	0 <input type="checkbox"/> Réduire l'effet de transmission des vibrations <input type="checkbox"/> Limiter la durée d'exposition <input type="checkbox"/> Autres	
<b>Agents chimiques dangereux y compris les poussières et fumées</b>	0 <input type="checkbox"/> Prendre connaissance des fiches de données de sécurité <input type="checkbox"/> S'informer sur les moyens de secours à proximité <input type="checkbox"/> Autres	Type de produits : EPI :
<b>Températures extrêmes</b> (< -10 °C et >+ 30°C)	0 <input type="checkbox"/> Adapter tenue vestimentaire selon les températures <input type="checkbox"/> Limiter la durée d'exposition <input type="checkbox"/> Autres	EPI :
<b>Bruit</b> (> 80 dB ou dépassement des 135dB)	0 <input type="checkbox"/> Alternier les postes bruyants et non bruyants <input type="checkbox"/> Limiter la durée d'exposition <input type="checkbox"/> Autres	EPI :
<b>Travail de nuit</b> (de 21h à 6h ou équivalent / => 3 h de nuit au moins 2 fois / semaine Ponctuel ou exceptionnel sans excéder 46h hebdomadaires)	0 <input type="checkbox"/> Aménager poste de travail pour réduire la fatigue <input type="checkbox"/> Prévoir des temps de pauses réguliers <input type="checkbox"/> Rotation des tâches pour maintenir vigilance <input type="checkbox"/> Heures de travail compatibles heures de transport <input type="checkbox"/> Autres	
<b>Travail en équipe successive alternantes</b> (2x8 ou 3x8 ou 5x8 ou équivalents, non postés)	0 <input type="checkbox"/> Privilégier le sens de rotation (AM, PM, nuit) <input type="checkbox"/> Prévoir un temps consacré pour la relève de poste <input type="checkbox"/> Autres	
<b>Travail répétitif caractérisé</b> (répétition d'un même geste à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini)	0 <input type="checkbox"/> Varier les tâches <input type="checkbox"/> Eviter les postures de travail contraignantes <input type="checkbox"/> Améliorer l'environnement de travail <input type="checkbox"/> Autres	EPI :
<b>Nuisances biologiques</b>	0 <input type="checkbox"/> Former et informer le personnel <input type="checkbox"/> Limiter la durée d'exposition <input type="checkbox"/> Autres	Vaccin : EPI :
<b>Autres Risques</b> (électrique, travail en hauteur, etc.) Préciser :	0	EPI : Formation :
<b>Autres Risques</b> (électrique, travail en hauteur, etc.) Préciser :	0	EPI : Formation :

Commentaires / Observations

Nucléaire : personnes travaillant sous rayonnements ionisants			
Cat A <input type="checkbox"/>	Sélectionner	x 0    α 0	Externe <input type="checkbox"/>
Cat B <input type="checkbox"/>		β 0    γ 0	Interne <input type="checkbox"/>
		Neutrons 0	Combustible    Produits de fission    Produits d'activation

Type de contrat	Divers	
CDD (restriction d'accès en zone où le débit de dose est > 2mSv/h)	<input type="checkbox"/>	Accueil Site <input type="checkbox"/> PDP Référence :
CDI <input type="checkbox"/>	CDIC <input type="checkbox"/>	Autre :

Commentaires / Observations		Salarie		Manager		Personne Compétente radioprotection	
		Nom		Nom		Nom	
		BARTHE Alain		Roger TROUILLARD			
		Date 25/11/2016					
		Signatures / Visas		Signature :		Visa :	
		Visa : 		Signature : 		Visa :	

L'exposition à l'amiante est consignée dans fiche d'exposition spécifique à ce risque. / Les travaux en milieu hyperbare sont consignés dans une fiche de sécurité. Dans les 2 cas, contacter le service Prévention : [prevention@akka.eu](mailto:prevention@akka.eu).



## Annexe Ordre de mission à l'étranger : Détachement

Réf.: OM-BARTHE/PK-02646-2016-005

Version : 01.001.

Assistante de gestion : S.GODINO

N° tel assistant(e) : 511.393

Page : 3/3

Client : CNRS - IRAP

Nom-Prénom Salarié : BARTHE Alain

Mission du 05/11/2016 au 12/11/2016

### 1- Rémunération

#### 1.1. Dans le cadre d'un détachement en Europe

La rémunération mensuelle du salarié continue à être versée par sa société d'origine, dans la monnaie du pays d'origine. Ses frais de déplacement, de logement et de repas sont pris en charge ou indemnisés par la société d'origine.

#### 1.2. Dans le cadre d'un détachement vers des destinations très éloignées et/ou présentant des risques particuliers.

La rémunération mensuelle du salarié continue à être versée par sa société d'origine, dans la monnaie du pays d'origine. Ses frais de déplacement, de logement et de repas sont pris en charge ou indemnisés par la société d'origine.

### 2- Aides à la mobilité

Dans le cadre d'un détachement, la société d'origine verse au salarié des indemnités forfaitaires de grand déplacement à l'étranger au titre du logement et des repas. Cette indemnité journalière se réfère au barème ACOSS (indiquant les limites d'exonération des indemnités forfaitaires par journée pour chaque pays).

### 3 - Protection sociale et rapatriement

Dans le cadre d'un détachement, le salarié reste rattaché et cotise au régime social du pays d'origine et conserve les mêmes garanties qu'auparavant au titre de la santé, de la prévoyance et de la retraite.

Si le pays dans lequel le détaché effectue sa mission fait partie de l'Union Européenne ou si ce pays est lié avec la France par une convention de sécurité sociale, le salarié est dispensé de l'affiliation au régime social local.

Dans le cas contraire, le détachement n'exonère pas les cotisations sociales au régime local. Ces dernières s'ajoutent alors aux cotisations françaises (notion de double cotisation).

Dans le cadre d'un détachement en Europe, le salarié est, en fonction de la destination,

- soit couvert par sa caisse d'affiliation c'est à dire la caisse de Sécurité Sociale française. Les prestations servies se feront alors selon la législation française dans la limite des tarifs conventionnels.
- soit couvert par la caisse de sécurité sociale du pays de détachement, les prestations sont alors servies selon la législation applicable dans le pays.

### 4 - Temps de travail, congés et jours fériés

#### 4.1. Temps de travail

Compte tenu de la spécificité des missions confiées aux salariés exerçant à l'international, le salarié détaché est soumis aux seules dispositions législatives du pays d'accueil en matière de réglementation sur la durée du travail (notamment repos hebdomadaire et horaires de travail).

#### 4.2. Congés

Dans le cadre d'un détachement, les salariés conservent le même nombre de jours de congés légaux que dans leur pays d'origine.

#### 4.3. Jours fériés

Quel que soit le statut du salarié, le collaborateur bénéficie exclusivement, pendant toute la durée de sa mission, des jours fériés prévus par la loi applicable dans le pays d'accueil.

### 5 - Fiscalité

#### 5.1. Résidence fiscale

En général, le salarié détaché devient un résident fiscal du pays d'accueil :

- s'il séjourne plus de 183 jours au total sur une année fiscale
- ou si la famille séjourne localement

Le pays dans lequel une personne sera résidente ne dépendra jamais :

- du lieu où la rémunération est versée
- du pays où est situé le siège de l'employeur
- de son statut au regard de la protection sociale

La résidence fiscale est une question de faits, pas un choix.

#### 5.2. Obligation fiscale illimitée / limitée

L'impôt prélevé par le pays de résidence fiscale est calculé sur l'ensemble des revenus (salariaux et non salariaux) quelque soit leur source ou le pays où ils sont payés (obligation fiscale illimitée).

Les éventuels revenus qui ont leur source en France ou dans un pays tiers sont par ailleurs imposés dans le pays concerné (obligation fiscale limitée).

#### 5.3. Déclarations fiscales

Le salarié est en charge de ses déclarations fiscales dans son pays d'origine, dans le pays d'accueil et/ou dans tout autre pays tiers dans lequel il perçoit des revenus.

Salarié	
Nom	BARTHE Alain
Date	25/10/2016
Visa	