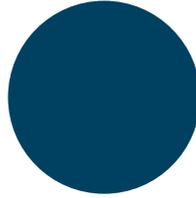
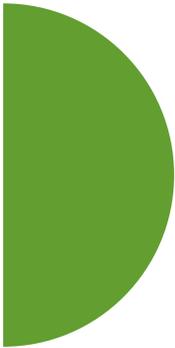


**Vous préparez
l'expatriation de
vos collaborateurs ?**



Découvrez l'essentiel pour une mobilité internationale réussie



SOMMAIRE

- 1 Remplir ses obligations d'employeur à l'étranger P.3
- 2 Appréhender les risques encourus par le collaborateur à l'étranger P.5
- 3 Proposer un contrat de travail international P.6
- 4 Déterminer la rémunération du collaborateur à l'étranger P.7

Focus sur le télétravail à l'étranger P.9

- 5 Déterminer le statut fiscal du collaborateur à l'étranger P.11
- 6 Prévoir une protection sociale à l'étranger P.13
- 7 Choisir une couverture santé adaptée P.15
- 8 Comprendre les conséquences de l'expatriation sur la retraite P.17
- 9 Effectuer les démarches administratives avant le départ P.18
- 10 Accompagner le collaborateur & son conjoint P.20
- 11 Protéger ses collaborateurs à l'étranger avec APRIL International P.22

Fiche Mémo P.24

Introduction

La crise sanitaire mondiale a profondément impacté les politiques de mobilité internationale des organisations, qui depuis sont nombreuses à avoir renforcé leurs programmes de mobilité virtuelle. Des programmes alternatifs, qui ne suffisent toutefois pas à satisfaire certaines fonctions stratégiques comme le développement de nouveaux marchés, la gestion de filiales étrangères, le transfert de compétences ou encore le développement de viviers de talents internationaux. **À cet effet, 35 % des entreprises interrogées lors de l'enquête Talent Mobility Trends Survey 2021 de BGRS⁽¹⁾ anticipent l'augmentation de la mobilité physique de leurs salariés en 2022-2023, et 45 % prévoient le maintien de son ampleur actuelle.**

Ces objectifs supposent, aujourd'hui encore plus qu'hier, de garantir **un accompagnement attentif et une sécurisation accrue des talents expatriés ou détachés à l'étranger**. Pour y parvenir et gérer efficacement la mobilité de celles et ceux qui portent vos projets au-delà des frontières, 11 enjeux essentiels sont à relever, que nous présentons pour vous dans ce livre blanc.

(1) BGRS, Reinventing Mobility Beyond 2020, 2121 Talent Mobility Trends Survey (enquête conduite auprès de 123 entreprises internationales employant au total plus de 10 millions de salariés).

1

Remplir ses obligations d'employeur à l'étranger

Qu'implique l'obligation d'information ?

Pas question d'envoyer un collaborateur à l'étranger sans l'avoir préalablement informé des conséquences de son expatriation sur sa protection sociale. Il s'agira également d'apporter des renseignements relatifs aux conditions sanitaires et sécuritaires du pays dans lequel se déroulera la mission.

Focus sur l'obligation de sécurité

L'entreprise est tenue d'assurer la sécurité du salarié expatrié aussi bien dans le cadre de sa vie professionnelle que dans sa vie privée. En cas d'imprudence ou de manquement à cette obligation, la responsabilité pénale du dirigeant peut être engagée. On parle de faute inexcusable si l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel il exposait son salarié et s'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.



Quelles mesures mettre en place ?

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. »

Article L4121-1 du Code du Travail

LES ACTIONS POSSIBLES



POUR REMPLIR L'OBLIGATION D'INFORMATION

- > **Entretien** avec le collaborateur avant le départ,
- > Remise d'une **documentation** ou d'un guide,
- > Organisation d'une **journée d'information** de sensibilisation (coutumes du pays d'accueil, démarches administratives, sécurité personnelle...),
- > **Formation** management interculturel, formation sûreté, cours de langues...
- > **Programmes de coaching** pour le collaborateur et sa famille.



POUR REMPLIR L'OBLIGATION DE SÉCURITÉ

- > **Bilan médical** et de vaccination avant le départ,
- > **Souscription d'une assurance** pour salariés à l'étranger, doublée d'une assurance sécurité en cas de mission dans un pays à risques,
- > **Géolocalisation** du collaborateur,
- > Le cas échéant, résidence en quartier sécurisé,
- > Mise en place d'une **hotline santé** et sécurité accessible 24/7,
- > Mise en place de **procédures spécifiques en cas de crise** et constitution d'une cellule de crise.



100 % digital ! Et pourquoi pas une formation en ligne ?

Pour sensibiliser les collaborateurs avant le départ et pendant leur mission, misez sur le digital ! Pour proposer une formation interactive en ligne, les possibilités abondent : du module e-learning, au SPOC (Small Private Online Course) et au MOOC (Massive Online Open Course) en passant par les contenus vidéo, il y en a pour tous les goûts !

2

Appréhender les risques encourus par le collaborateur à l'étranger

Des risques sanitaires élevés dans certaines zones du globe

Une mission en Afrique subsaharienne ? Une expatriation dans une région rurale de l'Amérique du Sud ou de l'Asie ? Le collaborateur pourrait être exposé à des risques sanitaires auxquels il n'est pas habitué.

Des risques sécuritaires à évaluer

Avant le départ, il est indispensable de mesurer l'importance d'éventuels risques sécuritaires en s'appuyant notamment sur une cartographie ou une grille des risques dans le monde. Dans certaines régions du globe, les menaces suivantes peuvent être accrues :

- criminalité (agressions, escroqueries...),
- prise d'otage,
- terrorisme,
- piraterie terrestre et maritime,
- présence de mines,
- risques liés au contexte politique et social (insurrections, coups d'État, guerre civile...).

Pour bien évaluer les risques, d'autres éléments sont à prendre en compte. En effet, la nationalité du collaborateur, sa fonction, un comportement inadapté ou encore l'image de l'entreprise dans le pays peuvent contribuer à une augmentation du risque.



3

Proposer un contrat de travail international

Avenant de détachement ou d'expatriation quelles différences ?

AVENANT DE DÉTACHEMENT

AVENANT D'EXPATRIATION

LE CONTRAT DE TRAVAIL D'ORIGINE

... reste toujours en vigueur pendant la durée de la mission à l'étranger. Le lien de subordination demeure donc intact.

... est généralement suspendu pendant la durée de l'expatriation. Le lien de subordination est alors atténué. Un nouveau contrat de travail peut être conclu avec la société d'accueil.

LA CLAUSE RELATIVE À LA PROTECTION SOCIALE

... stipulera que le salarié restera affilié au système de son pays d'origine.

... stipulera notamment que le salarié ne sera plus affilié au système de son pays d'origine.

DANS LES 2 CAS, ON POURRA RETROUVER EN PLUS DES CLAUSES RELATIVES...

- ... à la durée de la mission
- ... aux éventuels suppléments de rémunération
- ... aux conditions de rapatriement
- ... aux conditions de réintégration du salarié au sein de l'entreprise d'origine
- ... à la loi applicable à l'avenant

Qu'est-ce qu'un contrat local ?

Le contrat local a le vent en poupe ! Le principe ? Le contrat est signé entre l'entreprise d'accueil à l'étranger et le salarié, qui sera alors assimilé à un salarié local. Il relèvera alors du régime de Sécurité Sociale et du droit du travail du pays d'accueil, et se verra souvent appliquer une grille de salaire locale.

Toutefois, il arrive fréquemment que certains avantages soient pris en charge par l'employeur : logement, frais de scolarité des enfants, frais liés à une couverture sociale équivalente à celle dont le salarié disposait dans son pays d'origine... On parle alors de « contrat local + ».

4

Déterminer la rémunération du collaborateur à l'étranger

Zoom sur 3 méthodes de calcul de la rémunération

€ Prendre en compte la rémunération avant le départ à l'étranger et calculer le salaire équivalent dans le pays de destination. Il est nécessaire de bien prendre en compte les différences de coût de la vie.

Le salarié conservera le même niveau de vie qu'avant son départ en mission.

€ Prendre en compte uniquement les conditions du marché local pour définir le salaire dans le pays d'expatriation. Le pouvoir d'achat du salarié pourrait dans certains cas s'avérer très différent de celui dont il disposait avant de partir.

€ Proposer un contrat local tout en prenant en charge tout ou partie de certains coûts : logement, assurance santé, frais de scolarité des enfants... Cette méthode constitue un compromis de plus en plus répandu.



Le point sur les indemnités et primes d'expatriation

À l'heure de la multiplication des contrats locaux et de la rationalisation des coûts, proposer un très généreux package au salarié sur le départ n'est plus la norme... Le montant des primes tend lui aussi à être revu à la baisse.

TYPE DE PRIME

- **Prime d'expatriation ou de mission**
N'est généralement pas versée au sein de l'UE
- **Prime de difficulté de la vie ou « hardship »**
Son montant varie selon le pays
- **Prime du coût de la vie ou COLA (« Cost of living allowance »)**
Son montant varie selon le pays

POURQUOI ?

Pour compenser les contraintes liées à la mission à l'étranger. Cette prime peut également servir d'incitation au départ.

Pour compenser les difficultés et risques auxquels s'expose un salarié qui part dans un pays instable, en guerre et/ou dans une région où les conditions sanitaires sont difficiles.

Pour compenser le différentiel de coût de vie entre le pays d'origine et le pays de destination.

EXONÉRÉE
D'IMPÔTS POUR
LE SALARIÉ, SOUS
CERTAINES
CONDITIONS

QUID des avantages ?

En complément du salaire, divers avantages en nature peuvent être proposés. L'employeur pourra ainsi prendre en charge tout ou partie de certains des coûts suivants :

- des frais de déménagement,
- de services de relocation,
- du logement,
- d'un véhicule de fonction,
- des frais de scolarité des enfants,
- de l'assurance santé internationale,
- des billets aller-retour vers le pays d'origine,
- de la complémentaire retraite...

Il est assez courant d'opter pour une prise en charge dégressive de certains coûts.

ASTUCE BUDGET

Récupérez la TVA !

Saviez-vous que lorsque qu'un salarié effectue un voyage d'affaires au sein de l'UE, l'employeur peut obtenir le remboursement de la TVA payée à l'étranger ? Pour y avoir droit, l'entreprise ne doit pas être établie dans le pays faisant l'objet de la demande de remboursement de TVA et ne doit pas y avoir vendu des biens ou services imposables. Le délai à respecter ? Le remboursement de TVA doit être demandé au plus tard le 30 septembre de l'année qui suit les dépenses engagées.

FOCUS

sur le télétravail à l'étranger



Lors de la crise de la COVID-19, certains salariés sont partis télétravailler à l'étranger et souhaitent continuer. Cette nouvelle forme d'expatriation n'est pas sans poser de problème à l'entreprise. En effet, aucun cadre législatif n'a encore été défini et de nombreuses questions se posent au niveau social et fiscal.

Un salarié peut-il télétravailler à l'étranger ?

Rien dans la loi n'interdit à un salarié de télétravailler dans un pays étranger. Mais ce projet engendre un certain nombre de contraintes administratives et financières pour l'entreprise. En effet, l'employeur a une obligation de santé et de sécurité vis à vis de ses salariés y compris en télétravail. Il est donc important que le télétravail à l'étranger fasse l'objet d'un accord entre l'employeur et le salarié.



Les points à définir avant le départ

- La durée du télétravail à l'étranger
- Le lieu de télétravail
- La zone autorisée pour les déplacements professionnels
- La prise en charge ou non de certains frais professionnels comme les frais de déplacement
- Les conditions de travail nécessaires au bon déroulement de sa mission.
- Les horaires de travail si les salariés en télétravail et ceux restés au bureau sont sur des fuseaux horaires différents
- La garantie pour le salarié de bénéficier des mêmes avantages que l'ensemble du personnel
- Le droit à la déconnexion
- La mise à disposition d'une assistance technique en cas de problème informatique
- La garantie d'une connexion internet suffisante
- La sécurisation des données informatiques

Quelle démarche pour l'employeur?

Le télétravailleur relève obligatoirement du régime de Sécurité Sociale du pays dans lequel il travaille. À l'heure actuelle, ni le Code de la Sécurité Sociale ni les textes internationaux ne prévoient de dérogation liée au caractère « virtuel » du télétravail.

L'employeur devra donc :

- Immatriculer son salarié auprès des différents organismes sociaux du pays de résidence,
- Prévoir un contrat d'assurance santé complémentaire pour couvrir le télétravailleur en cas de maladie ou d'accident de travail survenus à l'étranger,
- Établir un bulletin de salaire conforme à la législation du pays de résidence et payer les charges sociales du pays.

Télétravail partiel en Europe : le cas des frontaliers

Les travailleurs frontaliers sont soumis au régime de Sécurité Sociale du pays dans lequel il travaille plus de 25% du temps. Des dérogations ont été accordées lors de la crise du Coronavirus mais ces accords signés à titre exceptionnel entre pays frontaliers vont cesser avec la fin de la crise sanitaire. Une proposition de résolution européenne visant à augmenter le temps de télétravail des frontaliers a été adoptée le 3 juin 2021 à Paris par le Sénat. Affaire à suivre dans les prochains mois ou années ...

L'assurance retraite des télétravailleurs

En Europe : Les télétravailleurs résidant au sein de l'Union européenne ou en Suisse sont affiliés dans le pays où ils exercent leur activité et cumulent les trimestres comme s'ils étaient en France.

Hors Europe : Le pays a signé un accord de Sécurité Sociale avec la France : les années travaillées à l'étranger sont pris en compte dans le calcul de la retraite française. Le pays n'a pas signé d'accord bilatéral : les salariés en télétravail peuvent souscrire à l'assurance retraite de la CFE et continuer ainsi à cotiser pour leur retraite en France ou y renoncer le temps de leur expatriation.

La fiscalité des télétravailleurs

Pour le moment aucun texte n'a défini de manière explicite le cas de la fiscalité des télétravailleurs. Par principe, la rémunération d'une activité en télétravail est imposable dans le pays où l'activité est physiquement exercée en particulier si il y reste plus de 6 mois. Cependant, il faudra vérifier qu'il n'existe pas de convention fiscale bilatérale entre les 2 pays concernés afin d'éviter des situations de double imposition.



Notre conseil: Chaque personne et chaque pays représentant un cas bien spécifique, nous vous recommandons de vous faire accompagner par un juriste avant d'autoriser un salarié à télétravailler à l'étranger.



5

Déterminer le statut fiscal du collaborateur à l'étranger

Lorsque le collaborateur demeure résident fiscal

Lorsque le lieu de résidence fiscale du salarié reste dans l'Hexagone, il est **soumis à l'impôt en France sur l'ensemble de ses revenus**, même ceux perçus à l'étranger. Si le collaborateur remplit l'un des critères suivants, il sera considéré comme étant résident fiscal français :

- il séjourne en France plus de 6 mois dans l'année,
- il exerce son activité principale en France,
- le centre de ses intérêts économiques (investissements, gestion des biens...) se trouve en France.

Dans quel cas le collaborateur devient-il non-résident fiscal ?

Le salarié quitte la France pour s'installer durablement à l'étranger ? Avec une résidence principale et une activité professionnelle à l'étranger, il devient alors généralement non-résident fiscal. **Il sera alors soumis à l'impôt de son pays d'accueil.**

Les éventuels revenus de source française (revenus fonciers par exemple) restent toutefois imposables en France, sauf si une **convention fiscale de non double imposition** a été signée avec le pays d'accueil.

Quelles solutions pour limiter l'impact fiscal ?

Selon le pays, le taux d'imposition peut s'avérer très élevé ou quasi nul... Pour que le salarié expatrié ne paie pas davantage ou moins d'impôt que ce qu'il aurait payé s'il était resté en France, de nombreuses entreprises misent sur le principe de l'**égalisation fiscale**.

2 MÉTHODES POSSIBLES

HYPOTAX

DIFFÉRENTIEL D'IMPÔTS

PAIEMENT DES IMPÔTS

L'employeur prend en charge le montant de l'impôt dû par le salarié pendant son expatriation.

Le salarié paie lui-même ses impôts dus à l'étranger.

CONSÉQUENCES SUR LA RÉMUNÉRATION DU SALARIÉ

L'employeur prélève le montant de l'impôt que le salarié aurait payé s'il était resté en France.

L'employeur compare le montant de l'impôt payé à l'étranger et le montant que le salarié aurait été amené à payer en France. Il verse ou prélève alors le différentiel d'impôts.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Les salariés détachés peuvent bénéficier d'une exonération d'impôts

Dans certains cas, un détachement peut donner lieu à une exonération d'impôts sur les salaires perçus dans le cadre de l'activité exercée à l'étranger. Pour en bénéficier, le salarié devra soit avoir **travaillé hors de France plus de 183 jours (ou 120 jours pour des activités de prospection commerciale) au cours d'une période de 12 mois consécutifs, soit avoir déjà été soumis à l'impôt** (d'un montant au moins égal aux deux tiers de celui qui aurait été payé en France) dans le pays d'accueil.



6

Prévoir une protection sociale à l'étranger

La protection sociale, c'est quoi ?

La protection sociale désigne l'ensemble des dispositifs permettant aux individus de faire **face aux conséquences financières de certains risques de la vie** : maladie, maternité, vieillesse, invalidité, chômage... Il s'agit donc de protéger les individus dans les situations qui pourraient provoquer une baisse de leurs revenus ou une hausse de leurs dépenses.

Si en France cette protection est plutôt généreuse, d'autres pays sont beaucoup moins bien lotis. Et surtout, la protection sociale s'exporte peu !



Détachement versus expatriation : quelles différences ?

Lorsque vous envoyez des collaborateurs à l'étranger pendant plus de quelques semaines, deux options s'offrent à vous...

DÉTACHEMENT

EXPATRIATION

CÔTÉ EMPLOYEUR

- > Jamais obligatoire
- > Limite de durée à respecter, variable d'un pays à l'autre
- > Obligation de s'acquitter de l'ensemble des cotisations sociales prévues par la législation française
- > Dispense de paiement des cotisations sociales locales en cas de détachement dans un pays signataire d'une convention bilatérale de Sécurité Sociale avec la France

- > Pas de limite de durée
- > Cotisations sociales à régler en France
- > Aucune couverture du salarié notamment dans les pays où la protection sociale est minimale

CÔTÉ SALARIÉ

- > Même protection sociale qu'en France durant toute la période de détachement
- > Aucune rupture des droits

- > Rupture des liens avec le système de protection sociale français (sauf en cas d'adhésion à la Caisse des Français de l'Étranger)
- > Obligation d'adhérer au régime de Sécurité Sociale local

3 choses à savoir pour faire le bon choix

- ✓ Le détachement est plus adapté aux **missions de courte durée** et peut s'avérer très coûteux.
- ✓ L'expatriation ne dispense pas l'employeur de son **devoir de protection du salarié**.
- ✓ Parfois, vous n'avez tout simplement pas le choix ! Lorsque la durée de la mission à l'étranger est d'emblée supérieure à la durée maximale de détachement autorisée, l'expatriation s'impose.

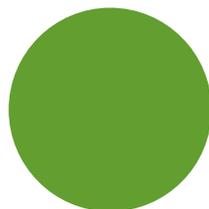
7

Choisir une couverture santé adaptée

Assurance au premier euro versus Caisse des Français de l'Étranger

Une assurance au 1^{er} euro permet **une prise en charge des frais médicaux du salarié dès le premier euro déboursé**. Avec une solution de ce type, le collaborateur bénéficie d'un interlocuteur unique et peut d'emblée bénéficier de garanties additionnelles telles que l'assistance rapatriement ou encore la responsabilité civile vie privée.

Pour **continuer à bénéficier d'une protection sociale à la française** et faciliter ses démarches lors du retour en France, le salarié peut adhérer à la Caisse des Français de l'Étranger (CFE). L'employeur peut prendre en charge tout ou partie des cotisations. Ses dépenses de santé seront alors prises en charge sur la base des tarifs pratiqués en France.



RÉGIME DE BASE

100 %
des frais réels

Salarié expatrié option 1 ^{er} euro	ASSURANCE AU 1 ^{ER} EURO	
Salarié expatrié option CFE	Sécurité Sociale locale + CFE	ASSURANCE COMPLÉMENT CFE
Salarié détaché	Sécurité Sociale Française	Mutuelle complémentaire internationale ⚠
Salarié détaché	Sécurité Sociale Française	Mutuelle complémentaire ⚠

Les autres types de couverture

Même si un salarié bénéficie de la CFE ou de la Sécurité sociale française pendant son expatriation, **les remboursements peuvent s'avérer insuffisants dans les pays où la santé coûte cher.**

Le bon réflexe pour être couvert à 100 % ? Souscrire une assurance santé qui interviendra **en complément du régime de base**. C'est exactement comme si le salarié avait une mutuelle en plus de sa couverture habituelle, sauf qu'elle est valable à l'international !

En complément de la Sécurité Sociale française

En cas de détachement à l'étranger, un salarié reste affilié à la Sécurité sociale française.

En complément de la CFE

En l'absence de détachement, un salarié peut choisir d'adhérer à la CFE.



Après avoir consulté un professionnel de santé, le salarié recevra un remboursement dont le montant sera toujours calculé **sur la base des tarifs pratiqués en France.**



Le salarié reçoit ensuite le remboursement complémentaire.

« Cost containment » : kézako ?

Un traitement médical inadapté peut s'avérer à la fois nocif et coûteux. Chez APRIL International, **on s'assure que les soins sont appropriés et leurs coûts raisonnables.**

Si un patient conserve le libre choix de son prestataire de santé, nous sommes parfois en mesure de lui conseiller un établissement de soins de qualité et moins coûteux. En maîtrisant les tarifs, nous maîtrisons davantage l'évolution des primes d'assurance. Le résultat ? Tout le monde y gagne !

8

Comprendre les conséquences de l'expatriation sur la retraite

Des droits variables selon le pays d'expatriation

Dans de nombreux pays, le niveau de cotisations retraite est moins élevé qu'en France. Les prestations sont alors elles aussi inférieures. Mais quid des droits à la retraite française, malgré des périodes travaillées à l'étranger ?

Lorsque le salarié part travailler **dans un pays ayant signé une convention de Sécurité Sociale avec la France**, ses droits à la retraite française pourront être préservés. Le taux des trimestres cotisés à l'étranger seront généralement pris en compte dans les trimestres français.

Si le collaborateur exerce dans un pays qui n'a aucun accord de Sécurité Sociale avec la France, les cotisations réalisées à l'étranger **ne donneront aucun droit en France**. Il sera tout simplement considéré comme n'ayant pas travaillé...

Préserver la retraite du collaborateur : CFE et retraite complémentaire

Une expatriation peut donner lieu à une période plus ou moins longue d'absence de cotisation au régime d'assurance vieillesse français. Pour continuer malgré tout à accumuler des droits à la retraite française, il est possible :

- de cotiser à la **Caisse des Française de l'Étranger** pour la retraite de base,
- de cotiser auprès de l'**AGIRC-ARRCO** pour la retraite complémentaire,
- de cotiser auprès d'un régime privé de **retraite par capitalisation**.

L'employeur pourra dans certains cas décider de prendre en charge tout ou une partie de ces cotisations.

Et aussi... Le salarié dispose d'un délai de 10 ans après la fin son activité à l'étranger pour effectuer une demande de rachat de trimestres. La condition ? Avoir été affilié au moins 5 ans à un régime d'assurance maladie français. Cette opération peut toutefois s'avérer très coûteuse.

9

Effectuer les démarches administratives avant le départ

Quelles formalités pour maintenir la protection sociale du salarié ?

TYPE DE MISSION À L'ÉTRANGER	LES DÉMARCHES À EFFECTUER
<p>En cas d'expatriation</p>	<p>Souscrire une assurance internationale au premier Euro ou en complément de la CFE</p>
<p>En cas de détachement au sein de l'Espace Économique Européen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Remettre au salarié un exemplaire du formulaire E101 ou A1 « Attestation concernant la législation applicable ». ● Souscrire une assurance internationale en complément de la Sécurité Sociale française.
<p>En cas de détachement en dehors de l'Espace Économique Européen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Remettre au salarié le formulaire S 9203 « Avis de mission professionnelle à l'étranger - détachement inférieur à trois mois » ou le formulaire S 9201 « Avis de détachement à l'étranger - détachement supérieur à trois mois ». ● Souscrire une assurance internationale en complément de la Sécurité Sociale française.

Le point sur les formalités liées au voyage ou l'immigration

Selon le pays dans lequel le collaborateur doit effectuer sa mission, les formalités seront plus ou moins nombreuses et chronophages. Attention à **ne pas sousestimer les délais** ! Vous pourriez notamment avoir à :

- fournir des documents nécessaires à **une demande de visa et/ou de permis de travail** (lettre de mission, lettre d'invitation, attestation d'assurance, documents légalisés, frais de visa...) voire effectuer la demande pour le salarié,
- vous assurer que le salarié a bien obtenu les éventuels **certificats médicaux** requis par le pays d'accueil,
- vous assurer que le collaborateur a bien reçu l'éventuelle **vaccination obligatoire** avant le départ,
- réserver **les billets d'avion et/ou de train**.

ASTUCE GAIN DE TEMPS

Et si vous vous faisiez aider par un expert des formalités de l'immigration ?

Les formalités administratives liées à l'immigration relèvent souvent du casse-tête ! De nombreux prestataires peuvent se charger d'effectuer la demande de visa, d'obtenir une traduction assermentée ou un document légalisé... Disposant d'une connaissance complète et actualisée des différentes exigences selon le pays, ces spécialistes pourront vous faire gagner un temps précieux.



10

Accompagner le collaborateur et son conjoint

Quel accompagnement au départ proposer ?

Lorsque l'expatriation se passe mal pour le conjoint, c'est toute la mission du collaborateur à l'étranger qui se trouve menacée. **Un accompagnement efficace du conjoint** augmentera les chances de succès de la mission. L'employeur peut prendre en charge le coût de certaines **prestations susceptibles d'aider le conjoint d'expatrié à prendre ses marques** dans le nouveau pays :

- coaching ou formations interculturelles,
- cours de langue,
- aide à la réalisation des démarches administratives,
- conseils et assistance à la recherche d'emploi ou au lancement d'une activité dans le pays d'accueil,
- bilan de compétences.

ASTUCE GAIN DE TEMPS

Dîtes merci aux services de relocation

Pour faciliter l'organisation du départ à l'étranger, aussi bien pour l'entreprise que pour le collaborateur, le recours à une **agence de relocation** peut être un choix judicieux. Le rôle d'une telle agence ne se limite pas à la seule **recherche de logement et gestion du déménagement** ; elle pourra se charger de bien d'autres tâches comme la réalisation de certaines **démarches administratives**, l'achat ou la location de mobilier, la recherche d'un établissement scolaire pour les enfants...

Les solutions pour conserver le lien avec le collaborateur expatrié

Plus la mission à l'étranger est longue, plus maintenir des liens avec le collaborateur relèvera du défi... Pourtant, **multiplier les échanges entre le salarié et les équipes dans son pays d'origine** peut contribuer à faciliter le retour d'expatriation.

Pour limiter l'impact de l'éloignement géographique, l'employeur peut par exemple :

- organiser des entretiens de carrière aussi bien dans le pays d'accueil que dans le pays d'origine,
- désigner un « sponsor » chargé d'accompagner le collaborateur durant sa mission et de l'aider à anticiper la suite de sa carrière,
- miser sur des outils digitaux tels que la vidéoconférence, le réseau social d'entreprise ou encore l'intranet.

Et le retour ?

Alors que le départ à l'étranger tend à être de mieux en mieux préparé, le retour d'expatriation doit lui aussi être anticipé. Mal préparé, le retour est parfois une véritable épreuve pour le salarié.

LES DIFFICULTÉS FRÉQUEMMENT RENCONTRÉES

Professionnelles

Baisse d'autonomie et de responsabilités, faible reconnaissance des compétences acquises...

Administratives

Recherche d'un logement, réinscription à la Sécurité Sociale...

Sociales et familiales

Réintégration dans le pays d'origine, scolarité des enfants, carrière du conjoint...

COMMENT LES PRÉVENIR ?

Préparer le retour au sein de l'entreprise au moins 6 mois en amont. Dans la mesure du possible, attribuer un poste tenant compte des compétences acquises à l'étranger.

S'appuyer sur une société de relocation pour faciliter la réinstallation.

Proposer des séances de coaching pour le collaborateur et sa famille. Objectif : les accompagner dans le processus de réintégration et de valorisation des compétences acquises.

11

Protéger ses collaborateurs à l'étranger avec APRIL International

Avec des solutions d'assurance clé en main ou sur mesure, APRIL International vous apporte expertise et proximité pour bien assurer la protection sociale de vos collaborateurs. Et peu importe la destination, la durée du séjour ou le type de mission : nos solutions s'adaptent à toutes les situations de mobilité internationale !

Notre accompagnement

Nous sommes à votre disposition pour :

- vous conseiller sur le **montage du meilleur programme de protection sociale**,
- vous aider à **orienter vos collaborateurs vers un prestataire de santé** adapté et de qualité,
- vous **mettre en relation avec des experts** sur différents secteurs (fiscalité, relocation...).

Nos solutions pour prendre le relai de la Sécurité Sociale française

Des garanties packagées

pour les déplacements courtes durées (mission temporaires) ou longues durées (expatriation & détachement)

Des garanties entièrement

à la carte et adaptée aux besoins de vos collaborateurs pendant leur mobilité internationale

Avec des garanties...

- Frais de santé
- Assistance rapatriement
- Responsabilité civile vie privée
- Prévoyance

Et de nombreuses garanties additionnelles possibles !

Une gestion simple et efficace

POUR VOS COLLABORATEURS

- Services de tiers payant
- Règlement direct des frais d'hospitalisation
- Des remboursements à portée de clics avec l'appli Easy Claim
Une équipe multilingue joignable 24/7
- Une carte assuré comportant les numéros d'urgence
- Un espace assuré

POUR VOUS

- Un accompagnement personnalisé
- Des actions de cost containment pour vous garantir des tarifs pérennes
- Des outils de souscription et gestion performants et modulaires
- Un espace pour gérer et suivre la couverture de vos salariés

APRIL INTERNATIONAL en chiffres

- **180**
pays couverts
- **+ 150 000**
expatriés couverts
- **260**
collaborateurs

+ 40 ans
d'expérience

+ 1 500
entreprises
couvertes

Nous contacter

Par téléphone : **+33 (0)173 02 93 77**

Par e-mail : **info.entreprise@april.com**

FICHE MÉMO

ANTICIPER, la clé d'une expatriation réussie !

Pour que la mobilité internationale soit couronnée de succès, chaque étape décisive doit être préparée. Prêt à relever le défi ?

1

FAIRE LE POINT

sur ses responsabilités en tant qu'employeur.

2

ÉVALUER LES RISQUES

sanitaires et sécuritaires, selon le lieu de mission.

3

CHOISIR LE STATUT

du collaborateur à l'étranger : détaché ou expatrié ?

4

INFORMER LE SALARIÉ

des incidences de l'expatriation sur sa protection sociale, sa fiscalité, sa retraite.

5

CHOISIR UNE ASSURANCE

internationale adaptée au statut du collaborateur et aux spécificités du pays dans lequel il réalisera sa mission.

6

CALCULER LA NOUVELLE RÉMUNÉRATION

du salarié et prévoir un avenant au contrat de travail initial. C'est déjà le moment de penser aux conditions du retour !

7

PROPOSER UNE FORMATION

adaptée au collaborateur et identifier des solutions pour accompagner le conjoint.

8

LE CAS ÉCHÉANT

faire appel à une société de relocation, notamment pour la gestion du déménagement et l'installation dans le pays d'accueil.

9

BIEN ANTICIPER

les formalités d'immigration.

10

ORGANISER

le check-up médical du salarié.

La mission à l'étranger bat son plein ?



Maintenir l'accompagnement du conjoint au début de la mission.



Se tenir informé de la situation sanitaire et sécuritaire du pays d'accueil afin de réagir rapidement en cas d'évolution du risque.



Prévoir des échanges réguliers avec le collaborateur.

À l'heure du retour d'expatriation



Échanger avec le salarié pour bien appréhender ses attentes en termes de poste.



Proposer une aide à la réinstallation en France. Le cas échéant, proposer une aide à la recherche d'emploi du conjoint.



Capitaliser sur les nouvelles compétences du salarié.



Dresser un bilan de la mission à l'étranger pour identifier les axes d'amélioration de la gestion des mobilités internationales.



APRIL International Care

14 rue Gerty Archimède - 75012 Paris - FRANCE

Tél. : +33 (0)1 73 02 93 93 - Fax : +33 (0)1 73 02 93 90

E-mail : info.expats@april-international.com - www.april-international.com

S.A.S. au capital de 200 000€ - RCS Paris 309 707 727

Intermédiaire en assurances - Immatriculée à l'ORIAS sous le n°07 008 000 (www.orias.fr)

Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR)

4 place de Budapest CS 92459 - 75436 PARIS CEDEX 09 FRANCE.

NAF6622Z - N°IDENTIFIANT TVA FR60309707727