

PRISE EN CHARGE DES DÉPENSES LIÉES À LA DÉCISION D'EXPATRIER

Envoyer une personne à l'étranger génère des dépenses personnelles ou entraîne des pertes de revenus que le salarié n'aurait pas supporté s'il avait continué de travailler dans son pays d'origine.

Même si aucune règle de droit, sauf certaines conventions collectives françaises, n'obligent l'employeur à les assumer, il est de tradition que l'entreprise les supporte intégralement.

DÉPENSES DE MOBILITÉ

DÉMÉNAGEMENT

Déménager à l'étranger revient cher. Et si l'expatrié n'emporte pas tout son mobilier, peut-être a-t-il besoin d'un garde-meubles dans son pays d'origine. Ces dépenses directement liées à la mobilité sont prises en charge par les entreprises, avec cependant des limites :

- plafonnement du volume admis pour le mobilier tant à l'aller qu'au retour ;
- biens exclus de la prise en charge : meubles de valeur, objets de collection, véhicule personnel, etc. ;
- choix libre ou non du prestataire ;
- présentation de devis de trois déménageurs ;
- limitation de la prise en charge aux seuls effets personnels en cas de mise à disposition d'un logement meublé dans le pays d'accueil ;
- remboursement du garde-meubles plafonné ou limité dans le temps pour le mobilier non déménagé.

Quelles que soient les solutions mises en place, il est important de les détailler dans un manuel de procédure, voire de les répéter dans chaque avenant de mobilité afin d'informer le salarié et de couper court aux éventuelles demandes extravagantes.

Exemple

Sont des demandes extravagantes, le déménagement d'un piano, du tableau de maître hérité de la grand-mère, de la moto, d'un cheval, etc...

Ces exemples ne sont pas des cas d'école.

☞ *Compte tenu de son coût, le déménagement de mobilier peut être exclu pour certaines destinations lointaines, comme l'Australie, la Chine, le Japon, Singapour, etc. La location d'un logement meublé est parfois moins onéreuse.*

Sociétés de déménagement international

AGS INTERNATIONAL

61, rue de la Bongarde

92230 Gennevilliers

Tél : 01 40 80 20 20

Fax : 01 40 80 20 00

n° vert : 0 800 05 05 47

site web : <http://www.ags-worldwide-movers.com>

ALLIED ARTHUR PIERRE

Tél : 01 34 74 92 92

site web : <http://www.mobilite-expat.com/demenagement/allied/index>

CROWN WORLDWIDE MOVERS SA

15, avenue de Président Salvador Allende

94400 Vitry sur Seine

Tél : 01 45 73 66 00

Fax : 01 46 80 78 70

site web : <http://www.crownww.com>

GROSPIRON INTERNATIONAL

Tél : 01 48 14 42 42

site web : <http://www.grospiron.com>

INTERDEAN-INTERCONNEX

Tél : 01 39 20 14 00

site web : <http://www.interdean.com>

Pour trouver les coordonnées d'un déménageur

Centre National d'Information du Déménagement

n° vert : 0 800 01 00 20

Association Française des Déménageurs Internationaux

Tél : 01 49 88 61 40

FRAIS DE LA PÉRIODE D'INSTALLATION

Il n'est pas évident de rechercher un logement dans un pays que l'on ne connaît pas. En outre, même lorsque le bail est signé, il arrive que l'entrée dans les lieux doive être reportée à cause d'un retard dans le déménagement ou parce que le mobilier est bloqué en douane. Le salarié et sa famille sont alors obligés de séjourner à l'hôtel pendant une période plus ou moins longue, cette situation impliquant des frais importants qui sont remboursés ou pris en charge par l'employeur.

Prestation de «relocation»

De plus en plus souvent, pour éviter les problèmes d'installation et réduire au minimum le séjour à l'hôtel, les entreprises confient la recherche du logement à une société de relocation qui se charge de trouver l'habitation avant l'arrivée de l'expatrié. Le seul rôle de ce dernier, une fois sur place, consiste à choisir le logement qui lui convient parmi les différents logements proposés.

L'économie réalisée sur les frais de la période d'installation compense largement les honoraires du prestataire.

Les sociétés de déménagement international offrent en général un service de relocation. On peut citer également les réseaux suivants qui sont spécialisés en relocation :

COSMOPOLITAN SERVICES

Tel : 01 44 90 10 10

site web : <http://www.cosmopolitanservices.com>

PRICOA RELOCATION

Tel : 01 39 12 00 60

site web : <http://www.pricoarelocation.com>

PRIME D'INSTALLATION

Lorsqu'une personne entre dans un nouveau logement, son premier réflexe est souvent de tout refaire. Pour aider l'expatrié à aménager son cadre de vie, parfois à le remettre en état, procéder aux achats d'équipements électroménagers nécessaires, notamment pour résoudre des problèmes de normes électriques, les entreprises prévoient une prime d'installation :

- plafonnée ;
- dont le montant varie en fonction des zones géographiques ;
- payée sur production de factures justificatives.

COMPENSATION DES SURCOÛTS LIÉS À LA SITUATION FAMILIALE

Les charges de famille d'un collaborateur envoyé à l'étranger génèrent, elles aussi, des surcoûts ou des pertes de revenus que l'employeur compense. Même si rien ne l'y oblige.

La grande majorité des DRH se rejoignent sur ce point : sur le plan strictement économique, mieux vaut expatrier un célibataire qu'une famille avec cinq enfants.

En plus du coût du logement, d'autres éléments doivent être pris en compte par l'entreprise qui envoie à l'étranger un salarié chargé de famille :

☞ La prise en compte de la famille est très importante. Outre l'aspect financier de l'expatriation de la famille, il existe de nombreux autres points à prendre en compte. Le conjoint et les enfants ont en effet un rôle déterminant dans la réussite, ou l'échec, de la mobilité internationale. Ils doivent être étroitement associés au processus de décision et à la préparation de la mission.

Il ne s'agit pas d'un problème de rémunération, mais plutôt de l'une des mesures d'accompagnement à mettre en place au sein de l'entreprise.

FRAIS DE SCOLARITÉ DES ENFANTS

Que l'expatrié scolarise ses enfants en France dans un internat public ou privé, ou à l'étranger dans un établissement français ou international, la scolarité est payante.

Les droits peuvent atteindre des montants importants. Or, en France, les études sont gratuites.

Parce que le prix de scolarité est un inconvénient que le salarié n'aurait pas supporté s'il était resté en France, toutes les entreprises remboursent le prix des études, tout en prévoyant un cadre déterminé :

- nature des frais remboursés : droits de scolarité, livres, fournitures, frais de voyage et d'accompagnement exposés pour les examens, ... ;
- internat, demi-pension ou externat ;
- dépenses exposées pour une scolarité en France ou à l'étranger ;
- âge limite des enfants pris en charge, ... ;
- etc....

Le plus souvent, la prise en charge est limitée aux droits de l'école française la plus proche du domicile étranger, quelle que soit la solution retenue par l'expatrié.

ALLOCATIONS FAMILIALES

Si l'employeur opte pour le régime social de l'expatriation, l'envoi à l'étranger entraîne la perte de tout ou partie des prestations familiales servies par le régime français.

Très souvent, sans que cela soit une obligation, la société verse une indemnité compensatrice sous certaines conditions.

Déclenchement de l'indemnité

L'entreprise ne doit compenser que si le salarié est en mesure de fournir :

- le certificat de cessation de paiement, dit «de mutation», de la Caisse d'Allocations familiales française faisant apparaître la nature des prestations supprimées ;
- pour certains pays, notamment de l'Union européenne, le document d'attribution des prestations familiales du pays d'accueil établi par l'organisme étranger compétent, lorsque la famille remplit les conditions pour bénéficier du régime local d'allocations.

Calcul de l'indemnité

L'entreprise qui décide de compenser la perte des prestations familiales françaises doit effectuer une fois par an les calculs destinés à réactualiser le montant de l'indemnité compensatrice en fonction de l'évolution de la situation de famille du collaborateur.

De plus, l'indemnité compensatrice est diminuée du montant des prestations versées par le régime de protection sociale du pays d'accueil, ou des éventuels différentiels payés par la Caisse d'Allocations familiales française.

Exclusions

En pratique, les entreprises ne compensent jamais :

- l'allocation pour jeune enfant ;
- l'allocation parentale d'éducation ;
- l'allocation logement ;
- et, l'aide personnalisée au logement.

PERTE DU REVENU DU CONJOINT

Problématique

Quelles que soient les conditions d'expatriation, de plus en plus de responsables de ressources humaines ont pu se rendre compte qu'il était difficile de convaincre un salarié, dont l'épouse travaille, qu'une mobilité internationale était financièrement motivante.

En effet, l'expatrié peut avoir un argument imparable : le «pouvoir d'achat de la famille». Au quotidien, tout individu calcule son pouvoir d'achat et d'épargne en intégrant les revenus du conjoint. Lorsque l'expatriation a lieu en famille, le conjoint démissionne, souvent sans espoir de retrouver un emploi dans le pays d'affectation, ce qui entraîne la perte d'un salaire, et la baisse du niveau de vie de la famille. Existe également le problème de la rupture de carrière du conjoint.

Or, une politique «raisonnable» de rémunération ne peut que prendre en compte le pouvoir d'achat personnel de l'expatrié, tel qu'il résulte du salaire versé pour le travail exercé en France. Il est difficilement envisageable de compenser financièrement l'absence de rémunération du conjoint pendant le séjour à l'étranger.

Face à la multiplication des demandes en ce sens, de nombreuses entreprises ont pris position en faveur de la non-indemnisation. Mais, pour tenter de répondre aux préoccupations de leurs collaborateurs mariés, elles ont mis en place des procédures particulières. Dans ce domaine, tout reste à faire. Actuellement, toutes les pratiques recensées peuvent être regroupées en trois catégories :

- une prime forfaitaire ;
- l'outplacement ;
- la prise en charge des cotisations retraite du conjoint.

Prime forfaitaire

Sans aller jusqu'au paiement de l'intégralité de la rémunération du conjoint, quelques entreprises ont décidé de verser une prime au moment du départ. Les modalités sont diverses :

- montant forfaitaire fixé arbitrairement par les Ressources Humaines ;
- compensation d'une portion du salaire réel, dégressive, pour devenir nulle au bout d'un an par exemple ;
- etc.

Outplacement

La majorité des entreprises qui ne désirent surenchérir l'indemnisation préfèrent aider le conjoint à retrouver un emploi en finançant des prestations d'outplacement :

- dans le pays d'accueil, lorsque la réglementation et les connaissances linguistiques du conjoint lui permettent d'envisager une activité localement ;
- ou, en France, au moment du retour, pour préparer la réinsertion dans le milieu du travail français.

Cotisations retraite

Indépendamment de l'aspect diminution du «revenu du foyer», le conjoint qui quitte son emploi pour accompagner le salarié est pénalisé au moment de la liquidation de ses droits à retraite : la période de séjour à l'étranger est perdue, entraînant des difficultés pour atteindre le nombre de trimestres de cotisations requis pour bénéficier d'une retraite au taux plein.

Afin d'éliminer cet inconvénient et assurer une continuité avec le régime de retraite de base français au cours du séjour à l'étranger, les entreprises financent les cotisations au «régime d'Assurance Vieillesse des Personnes Chargées de Famille» géré par la Caisse des Français de l'Étranger.

Ainsi, les droits à retraite du conjoint sont préservés. Il s'agit du minimum de ce que l'employeur doit proposer à ses collaborateurs.

Conditions à remplir

Les conditions sont au nombre de trois :

- avoir la nationalité française ;
- n'exercer aucune activité professionnelle ;
- avoir, à la date de l'adhésion, au moins un enfant à charge de moins de **20** ans.

Montant de la cotisation

En **2014**, la cotisation CFE du régime d'assurance vieillesse des personnes chargées de famille s'élève à :
834 € par trimestre.