

AVANTAGES EN NATURE

En plus des éléments incitatifs, tel que la prime de mobilité et la compensation des surcoûts, l'entreprise attribue également un certain nombre d'avantages en nature.

Chacun a sa propre politique en la matière et il n'est pas possible d'en faire une liste exhaustive, dans la mesure où la seule limite est la générosité de l'employeur.

Ces éléments de rémunération ont été les premiers sacrifiés et sont devenus rares pour certaines destinations. D'autres avantages qualifiés «d'immatériels» ont fait leur apparition.

AVANTAGES MATÉRIELS

VOYAGE DE RECONNAISSANCE

Pour la première affectation dans un pays, il est normal que l'entreprise permette à son collaborateur et au conjoint de découvrir ce que sera leur nouveau cadre de vie. De plus en plus souvent, elle prend en charge les dépenses liées à un voyage de reconnaissance :

- billet d'avion aller-retour en classe économique ;
- hébergement en hôtel et frais de repas ;
- frais de transport en commun et de taxis.

☞ *Ce premier séjour de découverte peut également permettre au salarié de débiter les recherches de logement et de procéder à l'inscription des enfants auprès des écoles françaises du pays.*

VÉHICULE

L'attribution de l'avantage en nature «véhicule» est moins systématique que par le passé. Cependant, il reste, et restera d'actualité pour les missions dans les pays où le coût d'un véhicule est prohibitif, ne serait-ce qu'en raison de droits de douane très importants qui doublent, voire triplent le prix de n'importe quelle voiture et rend impossible toute acquisition ou location à titre personnel.

La question à se poser est celle de déterminer si un véhicule est indispensable. La réponse n'est pas automatique. Dans certains pays, comme Hong Kong, le Japon, Singapour, un deux-roues et les transports en commun peuvent être préférables.

La nécessité ou non d'un véhicule dépend également de l'endroit où le salarié expatrié vit, de sa situation de famille et de ses fonctions.

La tendance actuelle est d'attribuer un véhicule de fonction seulement si un ressortissant du pays d'accueil, qui occupe le même poste, bénéficie de cet avantage.

☞ *Un véhicule de société ou de fonction n'est pas toujours la solution la plus adaptée pour des raisons fiscales : la mise à disposition d'une voiture est un avantage en nature soumis à l'impôt sur le revenu pour les kilomètres «privés parcourus».*

Il est parfois préférable de consentir un prêt au salarié qui achète son véhicule personnel sur place et l'utilise à des fins professionnelles, la société lui remboursant le kilométrage professionnel.

Cette méthode évite que le véhicule ne soit taxé comme un avantage en nature et réduit le montant de l'impôt sur le revenu et des charges sociales à l'étranger, et en France pour les détachés.

Afin de ne pas grever inutilement l'impôt, il convient de comparer chaque solution et d'en vérifier le coût fiscal.

FRAIS DE VOYAGE

La question ne se pose même pas : l'entreprise prend toujours en charge les frais liés au voyage d'installation dans le pays d'accueil, de retour en France du salarié et des membres de la famille qui l'accompagnent.

Pour le reste, la pratique est de payer un ou deux voyages aller-retour par an au moment des congés payés. Le nombre de trajets et les modalités de prise en charge sont variables :

- classe ;
- plafond de prix ;
- possibilité d'utiliser ces voyages pour une autre destination que le pays d'origine ;
- limite de bagages ;
- fréquence plus importante pour les salariés dont la famille reste en France ou qui travaillent dans des conditions difficiles ;
- frais de déplacements pour événement personnel exceptionnel :
 - décès,
 - mariage,
 - maladie d'un proche,
 - etc.

AVANTAGES IMMATÉRIELS

Pour que l'expatriation reste motivante, la réduction des éléments monétaires est peu à peu compensée par de nouveaux avantages ou services qui ne se traduisent pas par le paiement direct d'un sursalaire mais qui valorisent l'expérience de l'expatrié ou facilitent sa vie et son intégration dans le pays d'affectation.

INTÉRÊT

Il n'est pas superflu de préparer le salarié et sa famille avant leur départ en leur fournissant des informations détaillées sur ce qui sera leur nouveau cadre de vie :

- généralités ;
- impôts ;
- système de protection sociale ;
- infrastructure sanitaire ;
- conditions de logement ;
- attitudes à proscrire ;
- etc...

L'entreprise doit mettre en place un «package» qui évite au salarié de tout découvrir par lui-même :

- appel à une société spécialisée pour une sensibilisation au mode de vie et aux coutumes locales ;
- organisation de rencontres avec des expatriés vivant déjà dans le pays ;
- financement d'un voyage de découverte ;
- parrainage par une famille déjà expatriée qui assure l'accueil et guide les premiers pas dans le pays.

COURS DE LANGUE

La meilleure garantie d'une bonne intégration de l'expatrié et de sa famille est la pratique ou, au moins la compréhension, de la langue du pays d'accueil.

Très souvent, l'anglais ne suffit pas. Les entreprises, conscientes du problème, financent des cours de langue pour leur collaborateur et le conjoint.

☞ *Ne pas oublier le conjoint : c'est lui qui est confronté à la vie quotidienne dans le pays d'accueil, lui qui fait les courses au supermarché du coin, lui qui emmène les enfants chez le médecin. Si l'anglais est suffisant pour travailler, il est très vite dépassé dans la vie de tous les jours.*

FORMATION INTERCULTURELLE

Les problèmes liés aux différences de culture et de mode de vie sont souvent sous-estimés par les employeurs, alors qu'ils surestiment les capacités d'adaptation du salarié et de sa famille.

Certes, les difficultés varient selon les pays car il est moins délicat de s'installer en Allemagne qu'en Chine. Mais elles existent toujours.

Dans un environnement inconnu, face à des coutumes et habitudes différentes, confrontés à une langue mal maîtrisée ou pas comprise, chaque acte du quotidien devient difficile et peut créer un stress qui a des répercussions sur la mission.

Stage d'acculturation

Pour la réussite de sa mission, le collaborateur doit tenir compte au quotidien des usages et des mentalités locales, autant dans la vie courante que dans ses relations d'affaires.

Pour lui permettre de s'adapter plus rapidement et ne pas lui laisser tout découvrir par lui-même, pour limiter les risques d'erreur de comportement, il est possible de lui faire suivre un stage d'acculturation, qui lui donne des clés adaptables à n'importe quelle situation.

De très (trop) nombreux organismes organisent des formations, sur mesure ou non, personnalisées ou inter-entreprises.

Exemple

TERRES NEUVES CONSULTANTS

13 bis, rue de l'Abreuvoir

92400 Courbevoie

Tél. : 01 46 67 33 22