

LIEUX DE PAIEMENT

Calculer une rémunération de mobilité n'est pas suffisant. Il faut ensuite déterminer dans quelles conditions elle est versée. Toutes les possibilités sont envisageables. L'entreprise peut payer :

- l'intégralité dans le pays d'origine ;
- l'intégralité dans le pays d'accueil ;
- une partie dans le pays d'accueil, une partie dans le pays d'origine.

DÉTERMINATION DU LIEU DE PAIEMENT

☞ *Lorsque l'employeur pratique une garantie de salaire net, tous les calculs liés aux modalités de paiement se font sur le salaire net de mobilité. Dans le cas contraire, c'est la rémunération brute qui sert de référence.*

Il n'existe pas d'obligation en la matière. Il appartient à chaque entreprise de fixer sa propre politique. Rien n'interdit de verser la totalité de la rémunération dans le pays d'origine ou dans le pays d'affectation.

La première solution est déconseillée en raison des nombreux virements bancaires qu'elle implique, de la difficulté à gérer et à compenser les fluctuations de change **et des risques de fraude fiscale qu'elle induit**. Rien n'est en effet plus simple que de ne pas déclarer au fisc un revenu dont aucune trace n'apparaît dans le pays.

À l'exclusion des pays de l'Union Européenne, d'Amérique du Nord, du Japon, de Singapour et de l'Australie, la seconde est également déconseillée.

Le (ou les) endroit(s) où la rémunération est versée est fonction de divers facteurs qu'il convient de combiner pour trouver la méthode la plus adaptée.

NIVEAU DE SALAIRE DU PAYS D'ACCUEIL

La rémunération payée localement doit être modulée de manière à respecter, autant que faire se peut, l'échelle des salaires en vigueur dans le pays d'accueil. Il n'est pas «raisonnable» de verser 100 % d'une rémunération d'expatrié lorsque la mission a lieu dans un pays dont le niveau des rémunérations est très éloigné de celui pratiqué dans le pays d'origine.

ÉCHELLE DES SALAIRES DE L'IMPLANTATION D'ACCUEIL

L'expatrié doit être «intégrable» dans la grille de salaire de la société d'accueil. La motivation d'une telle décision n'est pas juridique, mais :

- **psychologique** : en versant **100 %** de la rémunération de mobilité dans le pays d'accueil, il arrive fréquemment que l'expatrié soit mieux rémunéré que son supérieur hiérarchique. Ce qui peut entraîner des jalousies et des tensions, voire des dénonciations auprès des administrations locales. Un salaire local «raisonnable» permet d'éviter des situations souvent ingérables, même si l'encadrement local n'est pas dupe ;
- **économique** : dans de nombreux pays, il n'est pas certain que le site local soit financièrement en mesure de supporter cette charge «hors normes» ;
- **politique** : dans certains pays, l'autorisation de créer une filiale et d'employer du personnel étranger est soumise à la condition de former des ressortissants locaux destinés à remplacer à terme les expatriés. Il est donc très important d'éviter une «surcotation» des postes occupés par des étrangers. En effet, comment expliquer aux autorités du pays d'accueil et aux salariés eux-mêmes que la rémunération d'une fonction est divisée par **4** ou par **5** simplement parce que la personne qui l'assume a la nationalité du pays d'accueil ?

EXISTENCE D'UNE IMPLANTATION DANS LE PAYS D'ACCUEIL

Le paiement d'une rémunération implique le respect de certaines formalités, notamment l'établissement de fiches de paie conformes à la réglementation locale. En pratique, l'absence d'implantation locale peut empêcher le paiement d'un salaire : en effet, il est impossible d'établir une fiche de paie chinoise à partir de la France.

RÉGLEMENTATION DES CHANGES DU PAYS D'ACCUEIL

La réglementation des changes du pays d'accueil peut interdire au salarié de rapatrier dans son pays d'origine la partie de revenus qu'il n'a pas dépensée ou limiter les montants transférables. Il n'est donc pas très opportun de favoriser certaines modalités de paiement, lorsque les conditions de change ne sont pas favorables.

Exemple

Il n'est pas très intéressant de constituer une épargne en pesos argentins.

OBLIGATIONS PERSONNELLES DU SALARIÉ DANS LE PAYS D'ORIGINE

Très souvent, un expatrié a besoin de disposer dans son pays d'origine d'une somme suffisante pour faire face à des dépenses fixes :

- remboursements d'emprunts ;
- pension alimentaire ;
- etc...

Le paiement d'une part «Pays d'Origine» présente l'avantage d'éliminer les virements de pays à pays avec les risques de retard, le coût et les garanties de change inhérents.

PRATIQUES LES PLUS COURANTES

EXCEPTION À ÉVITER : VERSEMENT DE L'INTÉGRALITÉ DE LA RÉMUNÉRATION DANS LE PAYS D'ORIGINE

Même si le versement de l'intégralité de la rémunération dans le pays d'origine est la méthode la plus simple à gérer, elle est très peu pratiquée (sauf par les entreprises qui débutent dans la mobilité internationale) en raison de ses inconvénients :

- virements bancaires : le salarié doit rapatrier dans le pays d'accueil les sommes dont il a besoin pour vivre. Il s'expose à d'éventuels problèmes de transferts, notamment des retards, sans parler des commissions prélevées par les banques que l'entreprise doit prendre en charge, et des variations des taux de change ;
- risques de fraude fiscale : quoi de plus facile que d'omettre de déclarer les revenus perçus à l'étranger, qui n'apparaissent nulle part dans le pays d'accueil.

TENDANCE POUR CERTAINES DESTINATIONS : VERSEMENT DE L'INTÉGRALITÉ DE LA RÉMUNÉRATION DANS LE PAYS D'ACCUEIL

Pour les entreprises qui disposent d'une structure dans le pays d'accueil, le paiement local de l'intégralité du salaire est la solution «idéale». Cependant, elle ne peut être envisagée que pour certains pays au niveau de vie proche de celui du pays d'origine et à la réglementation des changes peu contraignante :

- Union Européenne ;
- Suisse ;
- États-Unis ;
- Canada ;
- Japon ;
- Singapour ;
- Australie.

Par contre : verser **100 %** de la rémunération en Chine, Russie est illusoire et peut même mettre en danger la réussite de l'expatriation.

PRATIQUE LA PLUS RÉPANDUE : RÉPARTITION DE LA RÉMUNÉRATION DE MOBILITÉ ENTRE LE PAYS D'ORIGINE ET LE PAYS D'ACCUEIL

La majorité des entreprises scindent la rémunération de mobilité en deux :

- une part «locale» nette versée dans le pays d'accueil, représentant la somme dont l'expatrié a besoin pour vivre sur place. Seule cette part locale est pondérée par application d'un indice de coût de vie afin d'en préserver le pouvoir d'achat ;
- une part «Pays d'Origine» nette versée en France qui permet à l'expatrié de faire face à diverses dépenses, notamment les cotisations au régime facultatif expatrié de Sécurité sociale et, pour le solde, représente sa capacité d'épargne. Cette part n'étant pas destinée à être «consommée», son pouvoir d'achat n'a pas à être maintenu et aucun indice de coût de vie ne lui est appliqué.

☞ *Ce partage de rémunération n'a aucun impact sur la fiscalité et la protection sociale. Il ne permet pas de réduire le coût de la mobilité. La rémunération versée dans le pays d'origine est liée à un travail exercé dans un autre pays. En cas d'expatriation, elle est donc soumise à impôt et à charges sociales dans le pays d'accueil. Les impôts et les cotisations sociales sont identiques à ceux qui auraient été dus en cas de paiement en un lieu unique.*

Pour qu'il en soit autrement, il est obligatoire que le salarié exerce son activité sur au moins deux pays.

SOLUTION : UN PANACHAGE

Il est très difficile de privilégier une solution unique. Les Ressources Humaines doivent décider au cas par cas des modalités de répartition de la rémunération nette de mobilité internationale, en fonction des spécificités du pays d'accueil et de la situation personnelle du salarié.

De manière générale, et sauf cas particulier, les règles suivantes représentent le meilleur compromis :

- le versement de l'intégralité de la rémunération en France est exclu ;
- le versement de l'ensemble de la rémunération est fait localement, pour les pays suivants :
 - Australie,
 - Canada,
 - Pays de l'Union Européenne,
 - États-Unis,
 - Japon,
 - Singapour,
- la rémunération, pour les autres pays, est répartie entre une part pays d'accueil et une part France en fonction de plusieurs critères :
 - budget de consommation locale,
 - différentiel du coût de vie entre pays d'accueil et pays d'origine,
 - salaire net garanti de mobilité,
 - part nette pays d'accueil.

CALCUL DE LA PART PAYS D'ACCUEIL

INDICE «BUDGET, BIENS ET SERVICES»

Sauf paiement d'une part pays d'origine pour faire face aux besoins financiers identifiés du salarié, la répartition de la rémunération n'est pas fruit du hasard.

L'objectif minimal est que le salarié dispose dans le pays d'accueil des sommes nécessaires pour faire face à ses dépenses courantes, sans avoir besoin de transférer des sommes.

Le calcul est réalisé en utilisant un indice «Budget Biens et Services» fourni par des prestataires spécialisés sur la base d'études de consommation. Il tient compte à la fois des habitudes de consommation dans le pays d'origine, du revenu net du salarié et de la taille de la famille, un célibataire ne consommant pas de la même manière qu'une famille avec deux enfants.

La part nette de rémunération à verser dans le pays d'accueil est déterminée en deux étapes :

- calcul d'un budget de consommation locale ;
- application du différentiel de coût de vie au montant obtenu.

CALCUL D'UN BUDGET DE CONSOMMATION LOCALE (HORS LOGEMENT)

Appelé «Budget Biens et Services», il représente la somme dont le salarié a besoin pour vivre, hors logement, dans le pays d'accueil, compte tenu de son niveau de salaire net disponible et de la taille de sa famille.

Seuls, les membres de la famille qui résident à l'étranger avec le salarié sont pris en compte pour calculer ce budget Biens et Services.

Ce budget de consommation locale est calculé par application d'un pourcentage au salaire annuel net de référence France. Ce pourcentage est obtenu sur la base de tables de profils de consommation fournis par des prestataires spécialisés.

APPLICATION DU DIFFÉRENTIEL DE COÛT DE VIE AU MONTANT OBTENU

Une fois la part nette pays d'accueil déterminée, c'est-à-dire la part représentative du budget alloué par le salarié à sa consommation, son montant est affecté par un indice de différentiel de coût de vie, positif ou négatif, pour remettre le montant au niveau du pouvoir d'achat du pays d'accueil.

Le montant ainsi obtenu n'est qu'indicatif et peut être modifié, sur décision des Ressources Humaines Internationales, notamment pour tenir compte :

- de la grille de salaire de l'implantation d'accueil ;
- du niveau de rémunération en vigueur dans le pays d'accueil ;
- ou des besoins du salarié dans le pays d'origine.

CALCUL DE LA PART PAYS D'ORIGINE

Le montant de la part de rémunération nette à verser dans le pays d'origine est plus simple à calculer. Elle est égale à la différence entre :

- le salaire net garanti de mobilité ;
- et, la part nette pays d'accueil déterminée précédemment.

PRINCIPAUX PRESTATAIRES

MERCER

Tour Ariane – La Défense 9
92088 Paris la Défense cedex
Tél : 01 53 21 35 50

EURO COST INTERNATIONAL

1B, boulevard Pierre Dupong
L-1430 Luxembourg
Tél : (00 352) 26 25 33 21
site internet : <http://www.eurocost.com>
email : info@eurocost.com

ECA INTERNATIONAL - EMPLOYMENT CONDITIONS ABROAD

New Brook Buildings
16 Great Queen Street
London – WC 2 B 5 DG
Tél : (00 44) 20 73 51 50 00
site internet : <http://www.eca-international.com>
email : eca@eca-international.com

AIR INC EUROPE/ASSOCIATES FOR INTERNATIONAL RESEARCH INC

Avenue Louise 375 - Boîte 6
B-1050 Brussels - Belgium
Tel : 32 2 640 86 60
site internet : www.air-inc.com

