

RÉÉVALUATION DE LA RÉMUNÉRATION

La rémunération de mobilité est calculée au moment du départ. Elle n'est donc valable qu'à une date déterminée et sera affectée par de nombreux éléments. Il est important que l'entreprise garantisse son évolution au cours de la mission. Par rapport à un salarié «franco-français», l'expatriation complique quelque peu la tâche du service Ressources Humaines. La rémunération doit être réévaluée, parfois plusieurs fois par an, pour tenir compte :

- de la politique salariale de l'entreprise d'origine ;
- de la politique salariale de l'entreprise d'accueil ;
- des variations de taux de change ;
- de l'inflation dans le pays d'accueil ;
- de l'évolution des indices de différentiels de coûts de vie ;
- d'événements exceptionnels tels qu'une augmentation brutale ou diminution de la fiscalité ou des charges sociales, ou de crises économiques graves comme en Argentine en 2002.

RÉVISION ANNUELLE

EN FONCTION DE LA POLITIQUE SALARIALE DE L'ENTREPRISE

Comme pour tout collaborateur, le salaire annuel brut de référence de l'expatrié doit être révisé au moins une fois par an en fonction des variations liées à l'application de la politique salariale de l'entreprise d'origine et/ou de l'entreprise d'accueil :

- augmentations générales de la catégorie d'appartenance du salarié dans le pays d'origine, quand elles existent et si l'avenant de mobilité le prévoit ;
- évolution de la prime d'ancienneté ;
- augmentation individuelle en fonction des modalités de gestion de la performance en vigueur au sein de l'entreprise d'accueil.

☞ *Il appartient à chaque entreprise de déterminer avec précision les droits du salarié :*

Qui fixe les objectifs ?

Qui apprécie la «performance», élément-clé du paiement des rémunérations variables ?

La politique salariale de l'entreprise d'accueil s'applique-t-elle ?

Si elle s'applique, le salarié bénéficie-t-il des augmentations accordées par la société d'origine ? etc...

EFFETS DE LA RÉÉVALUATION ANNUELLE

La révision annuelle, traditionnellement effectuée en janvier, a une incidence sur la totalité du package salarial. En effet, toute réévaluation du salaire brut de référence entraîne automatiquement la modification en chaîne de l'ensemble de la rémunération de mobilité, puisqu'il s'agit de l'élément qui sert de base au calcul de tous les éléments «extra-salariaux» :

- la prime de mobilité en est modifiée ;
- le «Budget Biens et Services» varie alors et joue sur le montant de la part nette «Pays d'Accueil» ... qui, lui-même, modifie la part nette «Pays d'Origine» ;
- l'impact de l'indice de différentiel de coût de vie va changer ;
- le différentiel d'impôt et de charges sociales augmente en conséquence ;
- etc...

PRISE EN COMPTE D'ÉLÉMENTS EXCEPTIONNELS

RÉÉVALUATION DE LA RÉMUNÉRATION EN FONCTION DES CIRCONSTANCES

En plus de la révision annuelle automatique liée à l'évolution des salaires au sein de l'entreprise d'origine et/ou de l'entreprise d'accueil, la part de rémunération nette versée dans le pays d'accueil doit être réévaluée pour tenir compte de la survenance d'éléments exceptionnels :

- variation du taux de change ;
- évolution de l'inflation ;
- crise économique.

☞ *L'évolution de la part locale nette peut se faire à la baisse, en particulier lorsqu'un indice de différentiel de coût de vie positif devient négatif.*

En principe, ces modifications sont prises en compte dans les mises à jour des indices «Différentiels de coût de vie» envoyées périodiquement par les prestataires. Il suffit donc de procéder à un nouveau calcul de la part nette «Pays d'Accueil» en appliquant le nouvel indice. La rémunération versée dans le pays d'accueil se trouve ainsi automatiquement réajustée au regard de l'évolution des prix et de la monnaie.

PRATIQUES LES PLUS COURANTES

Les réévaluations de la part locale de rémunération doivent se faire dans un cadre précis qu'il appartient à l'entreprise de définir. Tout est envisageable, mais les pratiques les plus courantes s'articulent autour de deux points :

- la fixation d'un seuil de déclenchement ;
- et la mise en place d'une prime de compensation ou d'un prélèvement sur salaire.

Seuil contractuel de déclenchement

Pour des raisons de bonne gestion, il n'est pas possible de revoir un salaire au moindre frémissement du taux de change ou de l'inflation du pays d'accueil.

Aussi, la plupart des entreprises prévoient-elles, dans l'avenant de mobilité, un seuil qui provoque la réévaluation. Le plus souvent, la variation doit être de **5** ou de **10** %, à la hausse ou à la baisse par rapport aux derniers indices retenus.

En deçà de ces pourcentages, la rémunération n'est revue que pour tenir compte de la politique salariale de la société.

Prime pour éviter les trop grandes variations de la rémunération brute

La variation de la rémunération peut être aussi bien à la hausse qu'à la baisse. Sur plusieurs années, l'évolution peut se faire en dents de scie : une fois à la hausse, six mois après à la baisse, puis de nouveau à la hausse, etc.

Pour éviter un effet «yoyo» sur la rémunération brute versée, il est préférable de ne pas modifier en cours d'année la rémunération versée et de procéder en deux temps :

- le calcul de la nouvelle part «Pays d'Accueil» en début d'année ;
- et, le rattrapage des évolutions de l'année écoulée sous forme de prime de compensation lorsque la réévaluation se fait à la hausse ou de prélèvement sur le salaire lorsqu'elle est à la baisse.

Hypothèse où le salaire est intégralement versé en France

Seule, la part de rémunération utilisée pour les dépenses courantes doit être révisée, car c'est celle qui est dépensée dans le pays d'accueil.

Lorsque **100 %** du salaire est versé dans le pays d'origine, la révision porte exclusivement sur un montant théorique de part nette pays d'accueil calculé en utilisant une table «Budget Biens et Services».

AUTRES CAS DE RÉVISION

En plus de l'inflation et du taux de change, différents éléments peuvent conduire l'entreprise à faire évoluer la part nette «Pays d'Accueil». Il n'existe pas de liste exhaustive ni d'obligation. Cependant, le plus souvent une réévaluation est prévue :

- en cas d'évolution de la situation dans le pays d'accueil ;
- en cas de réforme fiscale ou sociale dans le pays d'accueil.

ÉVOLUTION DE LA SITUATION FAMILIALE DANS LE PAYS D'ACCUEIL

Une évolution dans la situation de famille de l'expatrié oblige le service des Ressources Humaines à revoir le budget logement pays d'accueil et la part nette locale fixée en application du «Budget Biens et Services» à la hausse ou à la baisse.

En effet, un «Budget Biens et Services» prévu pour un célibataire ne convient pas si la famille rejoint l'expatrié. Il doit être augmenté.

À l'inverse, il doit être diminué si le conjoint revient dans le pays d'origine au cours de la mission.

RÉFORME FISCALE ET SOCIALE DANS LE PAYS D'ACCUEIL

Si le niveau d'imposition ou de charges sociales varie en cours d'année, il est impératif que la rémunération brute versée soit modifiée en conséquence, pour que le salarié continue à bénéficier du salaire net qui lui a été garanti.

Exemple

Tel est le cas dans un pays qui instaure un régime de protection sociale obligatoire pour les expatriés, auparavant exonérés de charges (projet chinois notamment) ou qui crée un impôt sur le revenu, comme la Chine en 1980, la Russie en 1987 ou dans le cadre d'un projet en Arabie Saoudite.

La rémunération peut également être revue à la baisse lorsqu'au contraire, le pays d'accueil exonère de charges sociales les ressortissants étrangers qui, jusqu'à cette date, cotisaient.

Exemple

Singapour en 1998.

