



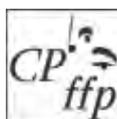
**GERESO**  
FORMATION

---

**C H A R G É D E**  
**M O B I L I T É**  
**INTERNATIONALE\***  
**F O R M A T I O N**  
**C E R T I F I A N T E**

---

\*SPÉCIFICITÉ  
DROIT SOCIAL ET FISCALITÉ COMPARÉS  
EUROPE - ASIE - PAYS ANGLO-SAXONS - AMÉRIQUE LATINE





# VOTRE FORMATION CERTIFIANTE ÉTAPE PAR ÉTAPE

## ÉTAPE 1

### 6 MODULES, SOIT 16 JOURS DE FORMATION EN PRÉSENTIEL

**GESTION DES EXPATRIÉS  
PERFECTIONNEMENT**

3 jours - (cf. page 4)

**DROIT SOCIAL ET FISCALITÉ  
COMPARÉS EN EUROPE**

ALLEMAGNE, ESPAGNE, ITALIE, SUISSE,  
BELGIQUE, AUTRICHE, PAYS-BAS

3 jours - (cf. page 5)

**DROIT SOCIAL ET FISCALITÉ  
COMPARÉS EN ASIE**

CHINE, INDE, SINGAPOUR, JAPON, CORÉE,  
HONG KONG

3 jours - (cf. page 6)

**DROIT SOCIAL ET FISCALITÉ  
COMPARÉS DANS LES PAYS  
ANGLO-SAXONS**

ROYAUME-UNI, ÉTATS-UNIS, CANADA,  
AUSTRALIE, NOUVELLE-ZÉLANDE

3 jours - (cf. page 7)

**DROIT SOCIAL ET FISCALITÉ  
COMPARÉS EN AMÉRIQUE LATINE**

ARGENTINE, BRÉSIL, CHILI, MEXIQUE

3 jours - (cf. page 8)

**GÉRER LES THIRD COUNTRY  
NATIONALS (TCN)**

IMMIGRATION ET PROTECTION SOCIALE  
DES SALARIÉS INTER-PAYS

1 jour - (cf. page 9)



## ÉTAPE 2

### ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL ET CONTRÔLE DES ACQUIS DE FORMATION

Chaque participant bénéficie d'un suivi et d'une évaluation personnalisés tout au long de son parcours de formation : service de questions/réponses proposé par les consultants intervenant lors de chaque module de formation, accompagnement individualisé par le biais d'outils à distance, contrôle des acquis de la formation à l'issue de chaque module de formation via un questionnaire d'évaluation, avec correction et conseils personnalisés sur les points à retravailler.



### PRÉPARATION À L'EXAMEN

À l'issue du dernier module de formation inclus dans le parcours certifiant, le stagiaire convient avec le consultant référent du sujet sur lequel portera le mémoire qu'il devra soutenir devant le jury pour l'examen final. Un accompagnement par le biais d'une solution en ligne de e-tutorat sera assuré par le consultant référent pour la préparation du mémoire. Le stagiaire disposera d'un délai maximum de trois mois à compter du dernier jour du dernier module pour réaliser ce travail.



### EXAMEN FINAL DEVANT JURY

Examen final devant un jury professionnel, composé :

- d'un consultant expert en mobilité internationale
- d'un professionnel confirmé exerçant ou ayant exercé la fonction de chargé de mobilité internationale
- du responsable du pôle formation interentreprises GERESO



## ÉTAPE 3

### SYNTHÈSE DU PARCOURS DU STAGIAIRE ET REMISE DU CERTIFICAT EXPERT

Un dossier personnel de suivi est remis à chaque participant à l'issue de son parcours de formation. Rédigé par le consultant référent pour chaque certificat, il retrace les étapes successives de la formation, les validations d'acquis de formation, la synthèse du projet et les bénéfices individuels de la formation suivie. Le certificat validant les compétences acquises au cours du parcours de formation est ensuite délivré au participant.



# CHARGÉ DE MOBILITÉ INTERNATIONALE

SPÉCIFICITÉ DROIT SOCIAL ET FISCALITÉ COMPARÉS  
EUROPE - ASIE - PAYS ANGLO-SAXONS - AMÉRIQUE LATINE



## OBJECTIFS

- Connaître la législation applicable en matière de droit du travail, de sécurité sociale et de fiscalité dans les principaux pays accueillant des salariés expatriés.
- Connaître les règles spécifiques concernant la durée du travail et les ruptures de contrats dans ces pays.
- Comparer le coût de la protection sociale locale, si elle existe, et la qualité des prestations afin de les optimiser et d'informer précisément les salariés expatriés.
- Connaître la loi fiscale de ces pays, les obligations de déclaration de revenu et de paiement de l'impôt, afin de répondre à l'obligation d'information incombant à l'employeur et optimiser le montant de l'impôt des expatriés.
- Maîtriser le cadre juridique et les spécificités de gestion RH des salariés "Third Country Nationals" (TCN) pour sécuriser ses pratiques

## PARTICIPANTS

Gestionnaires mobilité internationale, gestionnaires RH en charge de salariés expatriés disposant d'une expérience minimale d'1 an.

## MODALITÉS PRATIQUES

- 6 modules de formation en présentiel, soit une durée de 16 jours de formation à suivre sur une période maximale de 12 mois
- Certificat professionnel reconnu par la Fédération de la Formation Professionnelle (FFP), validant officiellement les compétences acquises au cours du parcours de formation
- Cycle de formation éligible au DIF
- Réf : **EXP-CER-CHG-MON**
- Tarif (validité 31/12/2013) : **8 990 € HT (dont 695 € HT pour les frais de certification)** incluant :
  - Forfait repas
  - Support + e-ressources
  - Évaluation ForMetris
  - Suivi individuel
  - Contrôle des acquis de formation à l'issue de chaque module
  - Préparation à l'examen
  - Examen final devant un jury professionnel
  - Certificat Professionnel reconnu par la FFP

## LIEU

Espace Formation GERESO  
10 Rue Vercingétorix  
75014 PARIS MONTPARNASSE

## AGENDA

10 au 12 juin  
+ 23 au 25 octobre  
+ 6 au 8 novembre  
+ 13 au 15 novembre  
+ 20 au 22 novembre  
+ 27 novembre 2013

7 au 9 octobre  
+ 23 au 25 octobre  
+ 6 au 8 novembre  
+ 13 au 15 novembre  
+ 20 au 22 novembre  
+ 27 novembre 2013

AUTRES PROMOTIONS  
nous consulter

## COMITÉ PÉDAGOGIQUE

### Emilie COLLIN

Consultante en gestion des ressources humaines et mobilité internationale

### Maud DE LANNURIEN

Consultante en fiscalité et gestion de patrimoine des expatriés

### Anne-Lise DOUAT

Consultante en droit social et mobilité internationale

### Carine DROUIN-IDÉ

Consultante senior en mobilité internationale/conseil franco-allemand en gestion d'expatriés

### Jorge PRIETO MARTIN

Consultant en mobilité internationale

### Eliane RAKOTONOËL

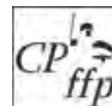
Consultante en fiscalité internationale

## RÉFÉRENT

### DE VOTRE PARCOURS

### Emilie COLLIN

Consultante en gestion des ressources humaines et mobilité internationale



## OBJECTIFS

- Maîtriser les instruments juridiques nationaux et internationaux en gestion de la mobilité internationale.
- Comprendre les interactions entre contrat de travail, sécurité sociale, fiscalité et leurs incidences financières.
- Détecter les risques et obstacles éventuels dans la politique de mobilité internationale de l'entreprise.
- Mettre en place une méthodologie de travail pour développer ou optimiser sa politique de mobilité internationale.
- Réaliser des optimisations sociales et fiscales en toute légalité.

## LES PLUS DE CETTE FORMATION

- Une formation inédite mettant en oeuvre une approche très opérationnelle, à travers 4 études de cas élaborées par les 3 consultant
- L'expertise de 3 consultant
- Une mise en situation sur 4 études de cas en fil conducteur sur les 3 jours pour comprendre les incidences des choix réalisés en matière de gestion des expatriés : les mêmes cas seront déclinés sur les trois journées sur les aspects droit du travail, protection sociale et fiscalité internationale

## PROGRAMME DE LA FORMATION

**Chaque partie du programme est illustrée par 4 cas pratiques, déclinés en «fil rouge» tout au long de la formation**

**Cas n°1 : une mission de moins de 6 mois**

**Cas n°2 : une situation de détachement**

**Cas n°3 : une situation d'expatriation**

**Cas n°4 : une situation de contrat local**

**Mission, détachement, expatriation, contrat local : quelles interactions entre le contrat de travail, la sécurité sociale et la fiscalité ?**

> Analyse des incidences en cascade des différents choix faits en amont

**Contrat de travail**

- > Contraintes du droit du travail local : application aux situations de détachement et de contrat local
- > Choix du statut juridique : incidences et risques potentiels
- > Rédaction du document juridique
- > Jurisprudence

**Études de cas en fil rouge : contrat de travail étudié à travers les 4 cas de figure**

**Protection sociale**

- > Analyse du droit de la sécurité sociale locale
  - taux de cotisations, assiettes, prestations
  - contraintes juridiques éventuelles : situation familiale du salarié en mobilité, notion d'ayant droit au regard du droit social local
  - élaboration d'une fiche pays
- > Présence d'une filiale dans le pays d'affectation
- > Convention bilatérale de sécurité sociale avec le pays d'affectation
- > Durée de la mission
- > Convention collective et textes attachés, accords d'entreprise, jurisprudence
- > Mise en place de la couverture de protection sociale
- > Feuille de calcul d'une rémunération en U avec égalisations fiscale et sociale et remontée dans le brut local

**Études de cas en fil rouge : protection sociale étudiée à travers les 4 cas de figure**

**Fiscalité**

- > Détermination de la résidence fiscale
- > Imposition du revenu salarial
- > Identification formelle de l'entité juridique qui verse le salaire
  - paiement par la société du pays d'origine ?
  - paiement par la société d'accueil ?
  - paiement par la société du pays d'origine et refacturation à la société d'accueil ?
- > Les différentes incidences fiscales selon le paiement
- > Responsabilités fiscales en France : dans quelle situation le salarié reste-t-il imposable en France ?
- > Les optimisations fiscales : articles 81 A I et 81 A II du Code Général des Impôts (CGI)

**Études de cas en fil rouge : fiscalité étudiée à travers les 4 cas de figure**



# DROIT SOCIAL ET FISCALITÉ COMPARÉS EN EUROPE

3 jours

ALLEMAGNE, ESPAGNE, ITALIE, SUISSE, BELGIQUE, AUTRICHE, PAYS-BAS

## PROGRAMME DE LA FORMATION

### Allemagne, Espagne, Italie, Suisse, Belgique, Autriche, Pays-Bas : contrat de travail et conditions de travail

- > Nature du contrat
  - contrat à durée déterminée, contrat à durée indéterminée
  - forme du contrat : écrit, verbal...
  - modalités de la période d'essai : durée maximale, préavis éventuel
- > Durée du travail en vigueur :
  - durée maximale hebdomadaire
  - durée maximale de la journée de travail
  - durée du repos quotidien
  - régime des heures supplémentaires
- > Rémunération minimale : par quel texte est-elle prévue ?

### Modalités de fin du contrat de travail

- > Résiliation du contrat
  - licenciement avec ou sans préavis
  - exigence ou non de motifs
- > Indemnités de fin de contrat : indemnités de départ, de licenciement légales, conventionnelles, contractuelles

### Exercices pratiques

### Sécurité sociale et obligations légales

- > Détermination de la législation applicable en matière de sécurité sociale
  - contexte du détachement et périmètre d'influence
  - contexte de l'expatriation analysé au travers des obligations légales françaises et étrangères, avec ou sans convention
- > Comparatif des législations de chacun des pays
  - architecture des systèmes de protection sociale
  - obligations légales de l'employeur en matière d'affiliation au régime local et de déclarations : particularités et incidences de certains systèmes
  - coûts de la sécurité sociale locale
- > Comparatif des prestations, taux de prise en charge et ratio qualité/prix : mise en place ou non d'une assurance complémentaire ?
- > Situation en cas de licenciement et incidence des accords multilatéraux et bilatéraux
- > Anticiper le retour en France
- > Incidence des conventions bilatérales et des Règlements Européens 883/2004 et 987/2009 : état des lieux, un an après la parution des textes
- > Nouveautés en droit local selon les évolutions
- > Nouvelles conditions d'adhésion à la Caisse des Français de l'Étranger (CFE)

### Exercices pratiques

### Fiscalité des personnes physiques

- > Existence ou non d'une convention fiscale avec la France
  - déterminer la résidence fiscale : loi interne du pays d'accueil et loi française
  - cas de conflit entre les deux lois : critères de la convention fiscale pour déterminer la résidence unique de l'expatrié
- > Personnes imposables : résidents et non-résidents fiscaux
- > Niveaux d'imposition et taux d'imposition pour les 7 pays
- > Impôt sur le revenu et autres revenus imposables
- > Calendrier de l'impôt sur le revenu dans ces pays : année fiscale, dates de déclarations et de paiement de l'impôt
- > Pénalités en cas de retard : déclarations en retard, paiement en retard
- > Autres impôts directs
- > Fin de la période d'expatriation

### Exercices pratiques

## OBJECTIFS

- Connaître la législation applicable en matière de droit du travail, de sécurité sociale et de fiscalité dans les pays suivants : Allemagne, Espagne, Italie, Suisse, Belgique, Autriche, Pays-Bas.
- Disposer d'un panorama des conditions de travail et de rupture de contrat dans ces pays.
- Déterminer la loi et la fiscalité qui s'appliquent aux salariés travaillant dans ces pays.
- Connaître les règles de la protection sociale de ces différents pays.
- Comparer la fiscalité de ces pays afin de réduire les coûts de la mobilité internationale.

## LES PLUS DE CETTE FORMATION

- Un panorama des règles en vigueur dans les 7 pays européens d'expatriation «préférés» des travailleurs français
- L'expertise de 3 consultant·es aux compétences complémentaires : droit du travail, protection sociale et fiscalité
- Des exercices pratiques pour valider ses acquis
- Des illustrations à partir d'exemples concrets et le partage d'expérience entre les participants

## OBJECTIFS

- Connaître la législation applicable en matière de droit du travail, de sécurité sociale et de fiscalité aux salariés travaillant dans ces pays : Chine, Inde, Singapour, Japon, Corée, Hong Kong
- Prendre en compte les spécificités des contrats et conditions de travail dans ces pays.
- Analyser les obligations de l'employeur et la couverture sociale à mettre en place si besoin.
- Déterminer la résidence fiscale des salariés en mobilité internationale suivant la loi fiscale correspondante.
- Comparer la fiscalité de ces pays afin de réduire les coûts de la mobilité internationale.

## LES PLUS DE CETTE FORMATION

- Une formation inédite comparant la législation du travail, les systèmes de protection sociale et de fiscalité dans 6 pays d'Asie
- Une méthodologie efficace pour se repérer dans les différentes réglementations nationales
- Les apports et les conseils de 3 spécialistes des questions de mobilité internationale
- Une formation qui favorise le partage d'expérience entre participants et la compréhension des concepts par des exemples concrets

## PROGRAMME DE LA FORMATION

**Le programme de cette formation est ajusté en temps réel pour prendre en compte les dernières nouveautés :**  
**Nouveau régime de sécurité sociale obligatoire en Chine et nouvelle convention bilatérale de sécurité sociale avec l'Inde**

### Chine, Inde, Singapour, Japon, Corée, Hong Kong : contrats de travail et conditions de travail

- > Nature du contrat
  - durée : contrat à durée déterminée, indéterminée
  - forme : écrit, oral
  - mentions obligatoires
- > Principes généraux de la législation du travail
  - durée du travail
  - rémunération minimale
  - congés
- > Fin du contrat de travail : modalités (démission, licenciement), indemnités
- > Immigration et contrat de travail

### Quelle est la législation applicable en matière de sécurité sociale ?

- > Contextes du détachement et de l'expatriation : avec ou sans convention
- > Nouvelle convention franco-indienne : examen du contenu des textes, analyse du côté français et indien

### Comparatif des législations de chacun des pays

- > Systèmes de protection sociale : organisation, financement, fonctionnement...
- Étude de différentes prestations (maternité, maladie...), grille de lecture comparative**
- > Obligations légales de l'employeur en matière d'affiliation au régime local : les incidences des particularités de certains systèmes
- > Comparatifs des coûts de la sécurité sociale locale

### Comparatif des prestations : taux de prise en charge et ratio qualité/prix

- > Types de programmes par pays
- > Incidences sur la qualité des prestations en nature et en espèces
- > Accès aux soins pour les ressortissants étrangers
- > Nécessité d'une assurance complémentaire ou au premier euro pour les dépenses de santé ?

### Situation en cas de licenciement

- > Démarches lors du retour en France auprès des organismes compétents
- > Calcul du montant des prestations
- > Incidence des conventions bilatérales avec la Corée et le Japon

### Anticiper le retour en France

- > Réintégration dans le régime français de sécurité sociale - Principe d'ouverture des droits
- > Accès aux prestations lors du retour en France avec ou sans assurance CFE

### Analyser la fiscalité des personnes physiques en fonction des pays

- > Existence ou non d'une convention fiscale avec la France
  - déterminer la résidence fiscale : loi du pays ou loi française ?
  - cas de conflit entre les deux lois : critères pour déterminer la résidence unique
- > Personnes imposables : résidents et non résidents fiscaux
- > Impôt sur le revenu et autres revenus imposables
- > Calendriers de l'impôt sur le revenu : année fiscale, dates de déclarations et de paiement
- > Pénalités en cas de retard de déclaration ou de paiement
- > Autres impôts directs
- > Fin de la période d'expatriation

### Exercices pratiques



# DROIT SOCIAL ET FISCALITÉ COMPARÉS DANS LES PAYS ANGLO-SAXONS

3 jours

ROYAUME-UNI, ÉTATS-UNIS, CANADA, AUSTRALIE, NOUVELLE-ZÉLANDE

## PROGRAMME DE LA FORMATION

### Royaume-Uni, États-Unis, Canada, Australie, Nouvelle-Zélande : contrats de travail et conditions de travail

- > Nature du contrat : durée (CDD, CDI), forme (écrit, oral...), mentions obligatoires
- > Législation du travail : principes généraux (durée du travail, rémunération minimale, congés)
- > Fin du contrat de travail : modalités (démission, licenciement) et indemnités
- > Immigration et contrat de travail

### Quelle est la législation applicable en matière de sécurité sociale ?

- > Rappel sur la sécurité sociale et les obligations légales
- > Contexte du détachement et son périmètre d'influence : prérequis pour le détachement, avec ou sans convention
- > Contexte de l'expatriation au travers des obligations légales françaises et étrangères : avec ou sans convention

### Comparatif des législations de chacun des pays

- > Systèmes de protection sociale : organisation, financement, fonctionnement et structures d'États

### Étude de différentes prestations (maternité, maladie...), grille de lecture comparative

- > Obligations légales de l'employeur en matière d'affiliation au régime local : les incidences des particularités de certains systèmes
- > Comparatifs des coûts de la sécurité sociale locale

### Qualité des prestations

- > Types de programmes par pays, incidences sur la qualité des prestations (en nature et en espèces)
- > Accès aux soins pour les ressortissants étrangers
- > Nécessité d'une assurance complémentaire ou au premier euro pour les dépenses de santé ?

### Gestion du retour en France

- > Situation en cas de licenciement
  - démarches auprès des organismes compétents
  - incidence des conventions bilatérales
- > Anticiper le retour
  - réintégration dans le régime français de sécurité sociale
  - principe d'ouverture des droits
  - accès aux prestations lors du retour en France avec ou sans assurance CFE (Caisse des Français à l'Étranger)

### Existence d'une convention fiscale reliant la France et le pays d'expatriation ?

- > Détermination de la résidence fiscale du contribuable
- > Interprétation des clauses conventionnelles-clés
- > Détermination du lieu d'imposition des revenus selon leur nature

### L'imposition

- > Personnes imposables
- > Impôt sur le revenu : description et calendrier en vigueur dans chaque pays (année fiscale, date de déclaration, date de recouvrement de l'impôt)
- > Autres impôts

### Traitement des années particulières

- > L'année du départ à l'étranger
- > L'année du retour

### Cas pratiques

## OBJECTIFS

- Connaître la législation applicable en matière de droit du travail, de protection sociale et de fiscalité aux salariés travaillant dans ces pays : Royaume-Uni, États-Unis, Canada, Australie, Nouvelle-Zélande.
- Analyser les points essentiels du droit du travail de ces pays, les types de contrats, les droits des salariés.
- Analyser les obligations de l'employeur et la couverture sociale à mettre en place.
- Interpréter une convention fiscale et déterminer la résidence fiscale des salariés.
- Comparer la fiscalité de ces pays afin de réduire les coûts de la mobilité internationale.

## LES PLUS DE CETTE FORMATION

- Une formation inédite comparant la législation du travail, les systèmes de protection sociale et de fiscalité dans 5 pays anglo-saxons
- Une méthodologie efficace pour se repérer dans les différentes réglementations nationales
- Les apports et les conseils de 2 spécialistes des questions de mobilité internationale
- Une formation qui favorise le partage d'expérience entre participants et la compréhension des concepts par des exemples concrets

# DROIT SOCIAL ET FISCALITÉ COMPARÉS EN AMÉRIQUE LATINE

3 jours

ARGENTINE, BRÉSIL, CHILI, MEXIQUE

## OBJECTIFS

- Connaître la législation applicable en matière de droit du travail, de protection sociale et de fiscalité aux salariés travaillant dans ces pays : Argentine, Brésil, Chili, Mexique.
- Analyser les points essentiels du droit du travail de ces pays, les types de contrats, les droits des salariés.
- Analyser les obligations de l'employeur et la couverture sociale à mettre en place.
- Connaître la loi fiscale correspondante et déterminer la résidence fiscale des salariés.
- Comparer la fiscalité de ces pays afin de réduire les coûts de la mobilité internationale.

## LES PLUS DE CETTE FORMATION

- Une formation inédite comparant la législation du travail, les systèmes de protection sociale et de fiscalité dans 4 pays d'Amérique Latine
- Une méthodologie efficace pour se repérer dans les différentes réglementations nationales
- Les apports et les conseils de 2 spécialistes des questions de mobilité internationale
- Une formation qui favorise le partage d'expérience entre participants et la compréhension des concepts par des exemples concrets

## PROGRAMME DE LA FORMATION

### Argentine, Brésil, Chili, Mexique : contrats et conditions de travail

- > Nature du contrat : durée (CDD, CDI), forme (écrit, oral...), mentions obligatoires
- > Législation du travail : principes généraux (durée du travail, rémunération minimale, congés)
- > Fin du contrat de travail : modalités (démission, licenciement), indemnités
- > Immigration et contrat de travail

### La législation applicable en matière de sécurité sociale

- > Rappel sur la sécurité sociale et les obligations légales
- > Contexte du détachement et son périmètre d'influence : prérequis pour le détachement, avec ou sans convention
- > Contexte de l'expatriation au travers des obligations légales françaises et étrangères, avec ou sans convention

### Comparatif des législations de chacun des pays

- > Systèmes de protection sociale : organisation, financement, fonctionnement, structures d'États

### Étude de différentes prestations (maternité, maladie...), grille de lecture comparative

- > Obligations légales de l'employeur en matière d'affiliation au régime local : les incidences des particularités de certains systèmes
- > Comparatifs des coûts de la sécurité sociale locale

### Qualité des prestations

- > Types de programmes par pays, incidences sur la qualité des prestations (en nature et en espèces)
- > Accès aux soins pour les ressortissants étrangers
- > Nécessité d'une assurance complémentaire ou au premier euro pour les dépenses de santé ?

### Gestion du retour en France

- > Situation en cas de licenciement
  - démarches auprès des organismes compétents
  - les conventions bilatérales : quelle incidence ?
- > Anticiper le retour
  - réintégration dans le régime français de sécurité sociale, principe d'ouverture des droits
  - accès aux prestations lors du retour en France avec ou sans assurance CFE (Caisse des Français à l'Étranger)

### Existence d'une convention fiscale reliant la France et le pays d'expatriation ?

- > Détermination de la résidence fiscale du contribuable
- > Interprétation des clauses conventionnelles-clés
- > Détermination du lieu d'imposition des revenus selon leur nature

### L'imposition

- > Personnes imposables
- > Impôt sur le revenu
  - description de l'impôt sur le revenu en vigueur dans chaque pays
  - calendrier de l'impôt sur le revenu dans chaque pays : année fiscale, date de déclaration, date de recouvrement de l'impôt
- > Autres impôts

### Traitement des années particulières

- > L'année du départ à l'étranger
- > L'année du retour

### Cas pratiques



# GÉRER LES THIRD COUNTRY NATIONALS (TCN)

1 jour

## IMMIGRATION ET PROTECTION SOCIALE DES SALARIÉS INTER-PAYS

### PROGRAMME DE LA FORMATION

**Le programme de cette formation est ajusté en temps réel pour prendre en compte les dernières nouveautés**

#### Contexte et définition du Third Country National (TCN) ou salarié Inter-pays

- > Cadre juridique du salarié détaché et du salarié expatrié
- > Pour quelles raisons recourir aux TCN ?
  - changement de stratégie des entreprises
  - élargissement et affinement du recrutement
  - inadéquation entre compétences nécessaires et ressources disponibles localement
  - développement d'une main d'œuvre qualifiée issue des pays émergents
  - compétences et savoir-faire propres à certains pays
  - profil spécifique du TCN
- > Quels sont les risques de délit de marchandage ?
- > Les points de vigilance lors de la signature du contrat de portage

#### Protection sociale et bases de rémunération des TCN

- > Rémunération : les garanties de niveau de vie
  - fixation de la rémunération à partir du pays d'origine
  - mise aux conditions du pays d'accueil : la localisation ou «local +»

#### Table ronde : partage d'expérience sur les pratiques de rémunération des entreprises

- > Mettre en place la protection sociale : les risques à couvrir
  - incidence des conventions bilatérales de sécurité sociale
  - les soins de santé
  - le rapatriement
  - la retraite

#### Obligations et contraintes du pays d'accueil

- > Obtention de l'autorisation de travail
- > Acquiescement de cotisations sociales selon le pays d'accueil
- > Autres points de vigilance
  - les conventions bilatérales de sécurité sociale
  - les conventions fiscales
  - le double détachement
  - le bureau de représentation

#### Études de cas concrets

### OBJECTIFS

- Maîtriser la définition, le cadre juridique et les spécificités de gestion RH des salariés «Third Country Nationals» (TCN) pour sécuriser ses pratiques.
- Connaître les points de vigilance particuliers en matière de gestion RH des TCN ou salariés inter-pays.
- Anticiper les contraintes issues de l'application du droit social local du pays d'accueil.

### LES PLUS DE CETTE FORMATION

- Une formation inédite sur les dispositions à respecter et les bonnes pratiques en matière de gestion RH des TCN
- Une approche vivante, interactive et personnalisée adaptée aux situations rencontrées au quotidien dans l'entreprise
- Une formation basée sur l'alternance d'exemples, d'apports pratiques et le partage d'expérience entre participants

