

Le 24 mars 2011

▼ LA QUESTION PRATIQUE

Quels sont les pièges à éviter avant d'accepter une expatriation ?

L'EXPATRIATION EST UNE AVENTURE professionnelle, mais avant tout humaine. Dans l'euphorie du départ, il ne faut pas négliger l'aspect rémunération. Des réflexes simples permettent d'éviter certains écueils.

Tout d'abord, il convient de raisonner en rémunération nette et non brute (le « net in pocket » anglo-saxon). En effet, les enjeux sociaux et fiscaux étant complexes (taux et base plus lourds, risque de double assujettissement), seul un chiffrage net permet de s'assurer que le « package » proposé est attractif. On peut aussi demander à l'employeur de déduire un impôt et des cotisations théoriques français, tandis qu'il assume les charges réelles du pays d'accueil. Le maintien des réductions d'impôts type Scellier fait souvent l'objet d'après négociations.

Ensuite, l'expatrié doit s'assurer que les surcoûts sont compensés compte tenu de sa situation réelle. Par exemple, la prime logement doit tenir compte de la situation familiale et du loyer réel versé en France. Sans oublier le remboursement des frais induits : déménagement, formalités administratives et fiscales, école internationale, etc.

La couverture sociale est bien évidemment un enjeu crucial. Pour être certain de garder une couverture équivalente, le salarié a le choix entre le détachement, ce qui signifie le maintien des cotisations obligatoires françaises, et l'expatriation, où il sort du sys-

tème français. Dans cette deuxième option, il doit demander a minima le maintien de sa retraite complémentaire, ce risque n'étant pas coordonné par les accords internationaux. Dans les deux cas, une assurance internationale santé/prévoyance/rapatriement évite les mauvaises surprises.

Le salarié doit demander a minima le maintien de sa retraite complémentaire.



SANDRA THIRY,
AVOCAT EN MOBILITÉ INTERNATIONALE, ASSOCIÉE CHEZ VAUGHAN AVOCATS