

Think of us as
Ground Control
for all your
expatriate needs

www.asn.ch



Employee Benefits Compensation Assignment Support HR Management Services for Individual Employees

ASN. Specialists for internationally mobile people.

Edition 1 / 2007

ASN Expatriate Management Newsletter

Chères lectrices, chers lecteurs,

La newsletter ASN 1/2007 vous donne un bref aperçu sur les thématiques de l'expatriation et de la prévoyance à l'étranger. Dans ce contexte, les questions posées peuvent se transformer souvent, après coup, en problèmes aigus ou insolubles.

Notre expérience le montre: n'hésitez pas à nous contacter avant le «grand départ». Nous pouvons, grâce à des méthodes à la pointe de la modernité, identifier et vérifier la situation de votre entreprise ou de personnes individuelles, mettre au point les solutions adaptées et déployer les produits ou les services correspondants.

Nous vous souhaitons une bonne et enrichissante lecture!

Pascal Fanti, Managing Director

Expatriations à l'étranger



Peter Bürgin
International Consultant
ASN AG

Qu'entend-on par «expatriation»? Aujourd'hui, la situation est différente d'il y a 30 ans. Si autrefois il s'agissait de passer sa vie à l'étranger, aujourd'hui l'expatriation se limite le plus souvent à l'exécution d'une mission précise à l'étranger. De longues périodes d'expatriation réparties sur plusieurs interventions consécutives constituent une exception. Le plus souvent, la personne détachée revient après la fin de la période d'expatriation contractuelle sur son ancien lieu de travail et se réoriente dans son pays d'origine.

Les objectifs devant être atteints par l'expatriation d'un collaborateur demeurent inchangés. Il faut savoir aussi que l'ensemble des personnes concerné par l'expatriation développe des points de vue différents.

Voici quelques questions auxquelles il s'agit de répondre:

Employeur

- Le détachement d'un collaborateur est-il nécessaire – Existe-t-il des alternatives?
- Quels sont les objectifs visés par l'expatriation d'un collaborateur?
- Quels sont les résultats à atteindre avec l'expatriation d'un collaborateur?

Employé

- Quelles sont mes attentes en matière d'expatriation?
- Quelle est mon utilité personnelle?
- Quelles sont les conditions d'une expatriation?
- Quel est mon salaire dans le pays d'expatriation?
- Quelle est ma couverture d'assurance?

Partenaire et famille (questions supplémentaires qui sont souvent trop peu prises en compte)

- Le partenaire/la famille accompagnent-ils l'employé expatrié?
- Selon le pays d'expatriation un stage culturel est-il nécessaire?
- Y a-t-il des écoles pour les enfants et un travail pour le partenaire?
- Le partenaire a-t-il besoin de documents supplémentaires (visa/permis de travail/de séjour)?
- Quelles sont les conditions pour le partenaire/la famille s'ils restent dans le pays d'expatriation?
- Le partenaire peut-il être impliqué dans le processus d'expatriation?

Une expatriation entraîne des coûts supplémentaires d'au moins un tiers par rapport à un emploi local. De mûres réflexions s'imposent:

- L'expatriation est-elle liée à un employé particulier? A-t-on besoin de «ce» collaborateur pour pouvoir exécuter le travail en question?
- Peut-on choisir le collaborateur qui exécutera ce travail à l'étranger?
- Le collaborateur dispose-t-il de la motivation suffisante pour travailler à l'étranger?

Les modalités du contrat doivent être clairement définies. Le collaborateur expatrié demeure employé dans son pays d'origine. Son contrat avec l'employeur (contrat de base) est maintenu.

Les autres modalités devraient être les suivantes:

1. Contrat de base

Le contrat de base d'origine entre l'employeur et l'employé, dans le pays d'origine, reste valable.

2. Contrat d'expatriation

Des versions longues et courtes sont possibles, selon qu'il existe un règlement d'expatriation ou non.

3. Appendice au contrat d'expatriation (non obligatoire)

D'autres éléments contractuels de nature personnelle ou spécifique au pays qui ne sont PAS fixés dans le règlement standard ou dans le contrat d'expatriation standard.

4. Règlement d'expatriation

Un règlement se révèle judicieux quand il existe dans l'entreprise plusieurs employés expatriés. Peut être conçu comme partie intégrante des règles du groupe. Permet une certaine équité de traitement entre employés expatriés et une maîtrise des coûts relatifs à une expatriation. Le règlement garantit davantage de transparence au sein de l'entreprise et sert de ligne directrice au candidat quant aux conditions de l'expatriation.

De nombreux points doivent concorder afin de garantir un résultat optimal. Chez ASN, ces thématiques nous sont familières. Nous vous assistons volontiers lors du développement et de la mise en place de votre politique d'expatriation.



Salon Solutions
Ressources Humaines

Genève Palexpo, 3-4 octobre 2007

Venez nous rencontrer au hall 2, stand B. 14

Nous vous fournissons volontiers des billets gratuits

Venez assister à notre conférence: «Gestion des expatriés: la nécessité d'une démarche globale»
Intervenant: Pascal Fanti, ASN Managing Director

www.salon-rh.ch

N'hésitez pas à recommander la newsletter ASN.

S'abonner/décommander la newsletter

Si vous ne souhaitez plus recevoir la newsletter, vous pouvez vous désabonner par fax (043 399 89 88) ou par e-mail (info@asn.ch):

- Je désire recevoir la newsletter ASN
 Je ne désire plus recevoir la newsletter ASN

Société:

Nom:

Prénom:

Fonction:

Sans soucis pour votre retraite grâce à une
prévoyance sur mesure



Daniel Hauser
International Consultant
ASN AG

Bien des suisses et des suisses rêvent de passer leur vie dans des contrées ensoleillées et réalisent ce rêve à un moment ou à un autre de leur vie. Une tendance à la hausse. Qu'est-ce qui motive cette décision?

Souvent la perspective d'un climat plus doux, d'un coût de la vie moins onéreux ou des motivations professionnelles conduisent ces personnes à réaliser leur rêve.

Pour pouvoir profiter de ce confort de vie avec calme et plénitude, l'ensemble de la situation de prévoyance doit être vérifié suffisamment tôt, adapté à la nouvelle situation et des questions essentielles doivent être posées comme par exemple:

- Qu'en est-il des prestations des assurances sociales si nous résidons à l'étranger?
- Mes revenus sont-ils garantis et les risques financiers pris en compte en cas d'une incapacité de travail durable ou de courte durée suite à une maladie ou un accident?
- Mon partenaire et ma famille sont-ils suffisamment assurés en cas de décès ou d'invalidité? Les prestations promises seront-elles aussi payées si nous sommes à l'étranger?
- Sommes-nous assurés contre la maladie selon nos attentes?
- Ma retraite suffira-t-elle pour maintenir le niveau de vie souhaité?
- Quelles sont les prestations de mes différents investissements à quel moment?
- Les performances et les risques correspondent-ils toujours à notre nouvelle situation?

Un test global de la prévoyance fournit une réponse à ces questions et vous montre de manière précise les prestations financières à attendre, à quel moment, dans quel pays et par quel prestataire. Les prestations de vos assurances, sociales ou privées, peuvent être altérées par le fait de résider à l'étranger. N'hésitez pas à nous contacter, nous vous conseillons volontiers afin que vous puissiez profiter pleinement de votre nouvelle situation.

ASN AG
Case Postale 1585
Bederstrasse 51
CH - 8027 Zurich

Tél 043 399 89 89
Fax 043 399 89 88
info@asn.ch
www.asn.ch