

Think of us as
Ground Control
for all your
expatriate needs

www.asn.ch



ASN. Specialists for internationally mobile people.
Employee Benefits Compensation Assignment Support HR Management Services for Individual Employees

Edition 1 / 2008

ASN Expatriate Management Newsletter

Chères lectrices, chers lecteurs,

Le succès de vos expatriés commence par la planification méticuleuse de leur mission. Afin que ces précieux employés puissent se concentrer entièrement sur leur mission à l'étranger, un maximum de questions doivent déjà avoir trouvé une réponse avant le départ. Un traitement équitable de tous les expatriés, une rémunération juste, des plans de prévoyance solides ainsi qu'une assurance maladie et accident de très bonne qualité sont par exemple indispensables.

Avec notre ASN-Newsletter, nous vous transmettons des connaissances directement issues de notre expérience pratique. Je vous souhaite une agréable lecture.

Pascal Fanti, Managing Director

Rémunération des expatriés



Peter Bürgin
International HR Consultant
ASN AG

Lors du détachement d'un salarié dans une filiale ou une succursale située à l'étranger, la question de la rémunération peut devenir problématique. C'est un thème auquel on attribue souvent trop peu d'importance.

Les questions suivantes doivent pourtant se poser:

- Le salaire de l'expatrié est-il adapté à la fonction et aux années de service sur le marché local ainsi qu'à la structure générale des salaires?
- Pour une fonction équivalente, quel est le salaire d'un expatrié par rapport à un salarié employé au niveau local? (Les conditions de travail des salariés locaux sont souvent le résultat de dures négociations entre les comités d'entreprise et/ou les syndicats.)
- Comment gère-t-on les compléments de salaire et les règles concernant les heures supplémentaires?

Il est important que le style de conduite du personnel expatrié

soit le même que celui du personnel local. Pour les employés locaux, l'expatrié est, dans le meilleur des cas, un modèle à suivre et, dans le pire des cas, un concurrent issu d'une culture étrangère. Si des différences sont également visibles au niveau des conditions de travail, cela pourrait donner lieu à des problèmes internes et causer une ambiance négative. Les conditions contractuelles ne sont pas aussi secrètes dans tous les pays que chez nous, en Suisse. Dans bien des pays, les salariés parlent ouvertement de leurs contrats de travail.

Pour les salariés détachés, il est primordial que les conditions fixées dans le contrat d'expatriation soient respectées. Les différences par rapport aux conditions des salariés locaux doivent pouvoir s'expliquer.

Pour la direction et les salariés de l'entreprise située dans le pays d'accueil, les questions suivantes doivent pouvoir trouver des réponses:

- Quelles sont les raisons qui justifient la présence d'un expatrié? Les frais de l'expatriation correspondent-ils aux objectifs et aux attentes?
- Comment peut-on expliquer les écarts éventuels de rémunération pour un poste équivalent occupé par un salarié local?
- Pourquoi ce poste ne peut-il pas être occupé par un salarié local?
- Cela peut-il occasionner des conflits avec les comités d'entreprise voire avec les syndicats?

Les informations suivantes concernant le pays d'accueil permettent de prendre les bonnes décisions:

- Les grilles de salaires en vigueur dans le pays d'accueil pour le secteur concerné (production/ventes/administration, etc.)
- S'agit-il sur place d'une fonction à responsabilité avec des obligations de représentation, d'un poste nécessitant des compétences techniques ou d'une fonction égale à celle d'un collègue au niveau local?
- Existe-t-il des conventions collectives (souvent négociées avec les comités d'entreprise ou le syndicat) ou s'agit-il tout simplement de contrats individuels?

Les spécialistes d'ASN sont habitués à réaliser les solutions qu'ils préconisent. De ce fait ils vous donnent des conseils pratiques afin d'élaborer des solutions adaptées aux besoins de chacune des parties.



Sabine Jenny
Head of Insurance Business
ASN AG

Le type, le fonctionnement ou le financement du système de prévoyance santé peut être très différent d'un pays à l'autre. Les structures sociales, les possibilités économiques et d'autres aspects socioculturels jouent un rôle très important dans ce secteur. Dans de nombreux pays, les individus ont la responsabilité du financement de leur propre couverture médicale, pour autant qu'ils arrivent à y accéder.

Lorsque la couverture médicale est autofinancée, les suites d'une incapacité de travail importante ou totale due à une longue maladie ou à un accident grave peuvent amener la ruine financière de la personne concernée.

Les prestations dans le secteur de l'assurance maladie ont subi une très forte croissance au cours des dernières années. L'augmentation des besoins en termes de prestations de santé, l'offre de plus en plus vaste et les progrès médicaux constants ne sont que quelques aspects qui y ont conduit.

L'objectif reste de garantir l'accès à de bonnes couvertures d'assurances à des prix abordables. En raison des écarts de prix importants d'un pays à un autre, il est difficile de proposer des produits internationaux à des prix abordables. Les tarifs appliqués aujourd'hui pour un grand nombre de traitements comme les opérations du dos, du cœur ou du genou sont aux Etats-Unis bien plus élevés que dans les autres pays du monde. Une assurance qui propose une protection au niveau mondial doit tenir compte de ces frais élevés dans la structure de ses primes et est donc plus chère qu'un produit qui n'offre aucune couverture, voire une protection limitée aux Etats-Unis. Toutefois, certains produits d'assurance offrent la possibilité d'exclure les

pays dits chers aussi bien pour la clientèle collective qu'individuelle.

En Suisse, le système d'assurance maladie obligatoire offre déjà une bonne couverture de base. Mais ce n'est pas le cas dans un grand nombre de pays. Les projets d'avenir au niveau de la mobilité géographique, l'âge, la langue, le goût du risque et les possibilités financières sont des indicateurs importants pour la sélection du produit le plus adapté aux besoins de l'assuré. Certaines compagnies d'assurances n'offrent aucune garantie de renouvellement du contrat. Dans les cas exceptionnels les compagnies acceptent de nouveaux assurés jusqu'à l'âge de 79 ans, d'autres limitent l'âge d'entrée à 64 ans seulement. Plus une personne est disposée à limiter sa couverture, moins la prime sera chère.

Mais attention aux primes bon marché! Les prestations sont très souvent limitées au niveau géographique ainsi qu'au niveau du volume des remboursements (montant maximum global par année et/ou par type de prestation). Souvent les maladies chroniques et les conditions pré-existantes sont exclues, ainsi que les accidents dus à la pratique de certains sports.

Bien des sociétés d'assurances internationales ne proposent leurs brochures, polices et autres conditions générales qu'en une seule langue. De nombreux clients ne sont dès lors pas en mesure de se pencher sur ces thèmes et de trouver la solution optimale.

Chez ASN, nos spécialistes connaissent en détail les caractéristiques des différents produits disponibles sur le marché international. Notre expérience avec les différentes sociétés d'assurances nous permet de connaître la qualité de leur service et de leur administration. Nos connaissances sont aussi très appréciées lorsqu'il s'agit de passer d'un produit haut-de-gamme à un produit moins onéreux sans prendre de risques difficiles à estimer. Dans ce domaine aussi nous sommes habitués à réaliser les solutions recommandées et assurons volontiers l'administration de vos contrats.

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:

Personal
Swiss



7. Fachmesse für
Personalmanagement

7ème salon solutions ressources
humaines

Zürich, 22.-23. April 2008

Venez nous rencontrer au hall 5, stand E 22

Nous vous fournissons volontiers des billets gratuits

www.personal-swiss.ch

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