

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 3 / 2008

Expatriate Management Newsletter

Chères lectrices, chers lecteurs,

Avec cette Newsletter, nous souhaitons vous montrer à quel point il est important de mettre en œuvre un concept global pour la gestion des expatriés.

Par ailleurs, nous vous informons sur les exigences liées aux caisses d'assurance maladie internationales.

Je vous souhaite de joyeuses fêtes et une très bonne lecture.

Pascal Fanti, Managing Director

Pourquoi mettre en œuvre un concept global pour gérer les expatriations?



Peter Bürgin
International HR Consultant
ASN AG

Vous avez décidé d'envoyer l'un de vos collaborateurs à l'étranger et avez choisi la personne qui convenait pour cette mission. Pour assurer le bon déroulement de votre projet, vous devez préparer le terrain de manière à ce que votre collaborateur sache ce qui l'attend et quelle est sa mission une fois sur place – et qu'il puisse assumer pleinement ses fonctions dès le premier jour. Une expatriation réussie va de pair avec un concept global reposant sur trois piliers: préparation, mise en œuvre et suivi dans le pays d'accueil/préparation du retour.

Avant tout, il convient de répondre aux questions suivantes: la direction soutient-elle le projet d'expatriation et tous les moyens requis sont-ils disponibles? Le poste et la mission sont-ils définis en conséquence? Le collaborateur a-t-il besoin d'un visa et/ou d'un permis de travail dans le pays d'accueil? Il s'agit aussi de déterminer à l'avance combien le collaborateur va gagner dans le pays d'accueil (salaire de base, compléments, allocations, coût de la vie, etc.) et de quelles prestations il va bénéficier en matière d'assurance sociale. Le collaborateur doit par ailleurs être informé des impôts qu'il aura à

payer et savoir s'il sera soutenu par l'employeur pour les questions fiscales. L'expatrié voudra certainement aussi savoir où il va habiter, de quel type de logement il va bénéficier et ce qui se passera à son retour dans son pays d'origine.

S'il part avec sa famille ou sa conjointe, il faudra aussi déterminer les possibilités d'emploi offertes à cette dernière, l'école dans laquelle les enfants pourront suivre leur scolarité et la nécessité ou non pour l'expatrié et sa famille de suivre des cours de langue dans le pays d'accueil. L'expatrié doit également être assuré que toutes les personnes participant à l'expatriation bénéficient d'une couverture d'assurance suffisante.

Dans certaines conditions, le collaborateur se demande également ce qui va se passer avec l'appartement ou la maison dont il est propriétaire dans le pays d'origine, et ce qu'il doit faire avec son piano et ses animaux domestiques. Quelles sont les autorisations requises pour permettre au chat, au chien, au cheval ou au perroquet d'être du voyage? Comment procéder avec les personnes dépendant de lui, par exemple sa belle-mère qui a besoin de soins? Doit-elle être du voyage? Si oui, dans quelles conditions? Si non, quelles sont les solutions alternatives?

Toutes les questions en matière d'expatriation sont résolues dans les documents suivants:

- Contrat de base du pays d'origine
- Contrat d'expatriation (version longue) ou règlement d'expatriation avec contrat d'expatriation abrégé
- Articles supplémentifs d'un contrat d'expatriation

Un expatrié reste toujours un employé de son pays d'origine. Il a besoin d'un interlocuteur dans le pays d'origine ou dans le pays d'accueil pour les questions liées à son détachement. Par ailleurs, le sujet du retour dans le pays d'origine doit être abordé suffisamment tôt – au moins 6 mois à l'avance – afin que les questions correspondantes puissent être clarifiées.

Un concept global signifie également qu'il faut régler à temps les choses que l'on a tendance à oublier rapidement. Lorsque tous les problèmes liés à son expatriation sont résolus, l'expatrié peut s'investir dans sa mission dès qu'il arrive dans le pays d'accueil et c'est là l'objectif de toute entreprise.

Une chose est claire: les expatriations sont complexes et variées, et, en la matière, un concept global est impératif, car il convient de répondre à d'innombrables questions et de régler tout un tas de détails. Il faut clarifier autant de choses que possible par avance et ce, en impliquant toutes les parties prenantes dans le pays d'origine et dans le pays d'accueil. Un manque de préparation va de pair avec un sentiment d'insécurité, mais aussi d'insatisfaction, ce qui, dans le pire des cas, peut se finir en tragédie familiale. L'objectif de l'expatriation, la représentation des intérêts de l'entreprise dès le premier jour, peut aussi en pâtir. Sans parler des coûts liés à une rupture de confiance entre l'employeur dans le pays d'origine et l'expatrié dans le pays d'accueil.

En tant que responsable des ressources humaines, vous n'avez pas à vous familiariser avec toutes ces questions et les subtilités qui s'y rattachent, et vous n'avez pas à passer beaucoup de temps à régler vous-même tous les détails d'une expatriation. ASN est en effet là pour ça: avec nos concepts globaux, les expatriés peuvent pleinement se concentrer sur leur mission dans le pays d'accueil dès le premier jour. Nous vous apportons notre soutien durant tout le processus d'expatriation. Nous sommes à vos côtés avec des spécialistes qualifiés, compétents et sympathiques. Font partie de nos points forts nos prestations de conseil, mais aussi notre assistance pratique pour la mise en œuvre de votre projet, de la sélection du collaborateur adéquat jusqu'à son retour dans le pays d'origine. Appelez-nous! Nous nous tenons à votre disposition.

Exigences concernant les caisses d'assurance maladie internationales



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, ou seulement 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, comme dans la plupart des pays européens, les prestations prises en charge sont en diminution tandis que les primes augmentent année après année. 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. Bien des clients ne sont dès lors pas en mesure d'étudier ces produits et de trouver la solution optimale.

Chez ASN, nos spécialistes connaissent les caractéristiques des différents produits disponibles sur le marché international par le détail. 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. Appelez-nous! Nous nous ferons un plaisir de vous aider.

L'équipe ASN vous souhaite de joyeuses fêtes!



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