

ENQUETE

La Gestion de la Retraite dans le Cadre de la Mobilité Internationale

Dans le cadre du 19^{ème} Salon de la Mobilité Internationale

AVENIR EXPAT

Etude réalisée par la Direction Internationale de FIDAL

HUMAN CAPITAL

Octobre 2007

ANALYSE des RESULTATS

Le nombre croissant d'expatriés génère nécessairement une augmentation des problématiques qui y sont liées. L'incidence d'une mission à l'étranger sur les droits à retraite figure en bonne place parmi les questions récurrentes. Même s'il existe des mécanismes de totalisation qui neutralisent partiellement les incidences sur la retraite d'une carrière internationale, ces mécanismes restent encore assez méconnus et les zones d'incertitudes importantes pour les salariés concernés et les gestionnaires de mobilité internationale qui se trouvent confrontés à leurs interrogations.

La présente étude a pour objet d'essayer de dresser un panorama des pratiques actuelles en matière de gestion des retraites des salariés expatriés.

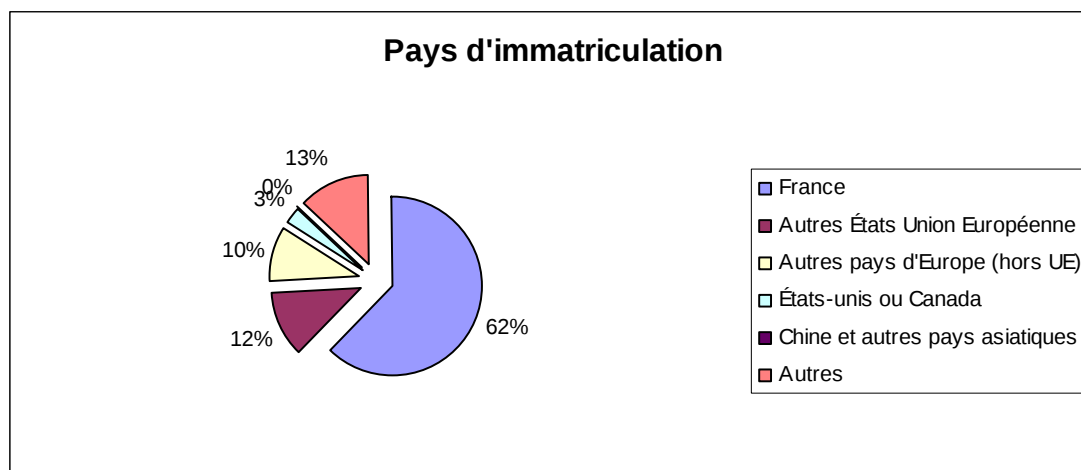
Le questionnaire, à choix unique ou à choix multiples, a été rempli par près de 70 participants.

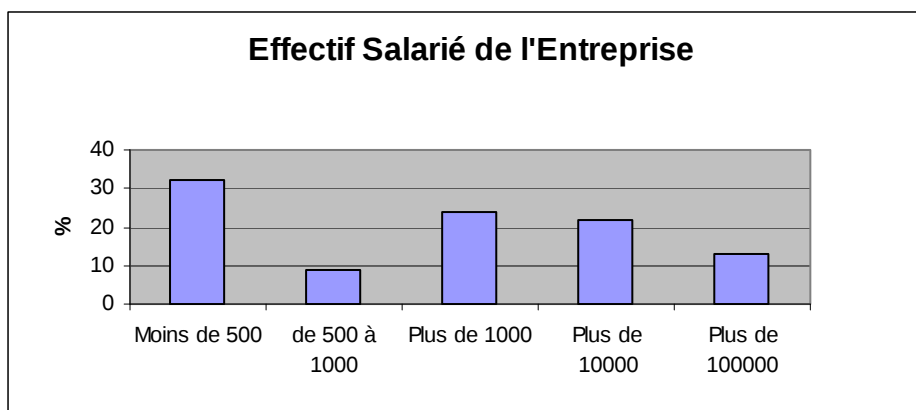
Vous trouverez, en annexe, un sommaire des résultats chiffrés.

I. Analyse des entreprises sondées

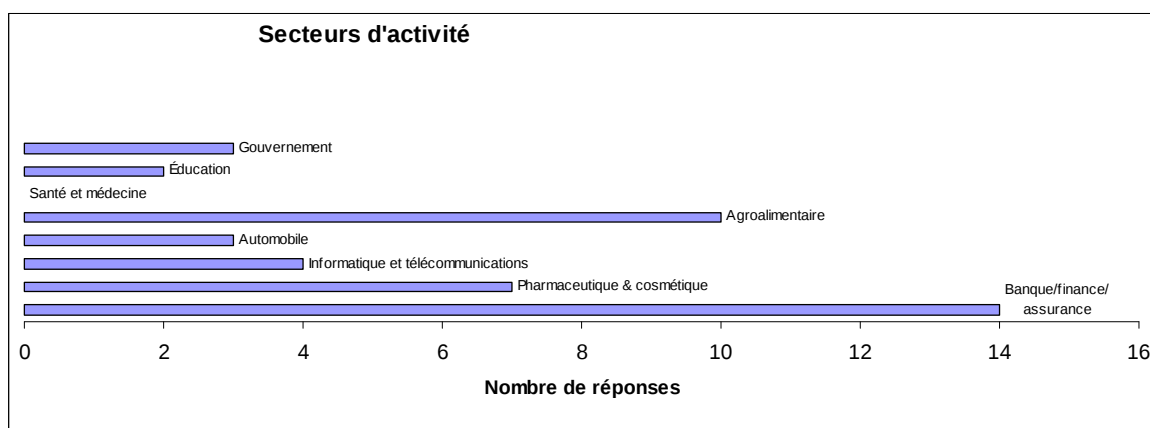
Profil des entreprises

Les personnes sondées constituent un échantillon représentatif des grandes sociétés françaises, 62% des entreprises sondées ayant leur siège en France. En terme d'effectif, l'échantillon est assez hétérogène puisque 60% des entreprises sondées ont un effectif salarié supérieur à 1000 salariés et 30% au contraire emploient moins de 500 salariés.



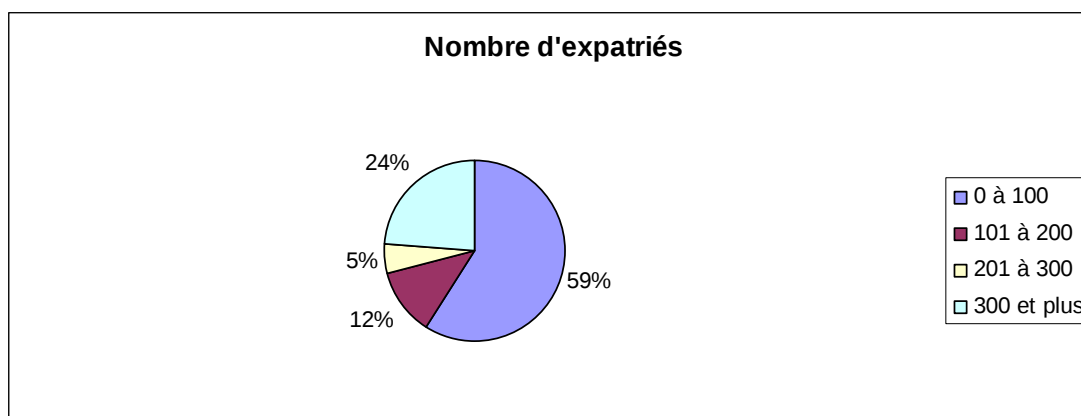


Les secteurs d'activités représentés sont très variés, mais le secteur des services et notamment les services financiers (banque, finance, assurance), la grande distribution et les services aux entreprises sont les plus représentés.

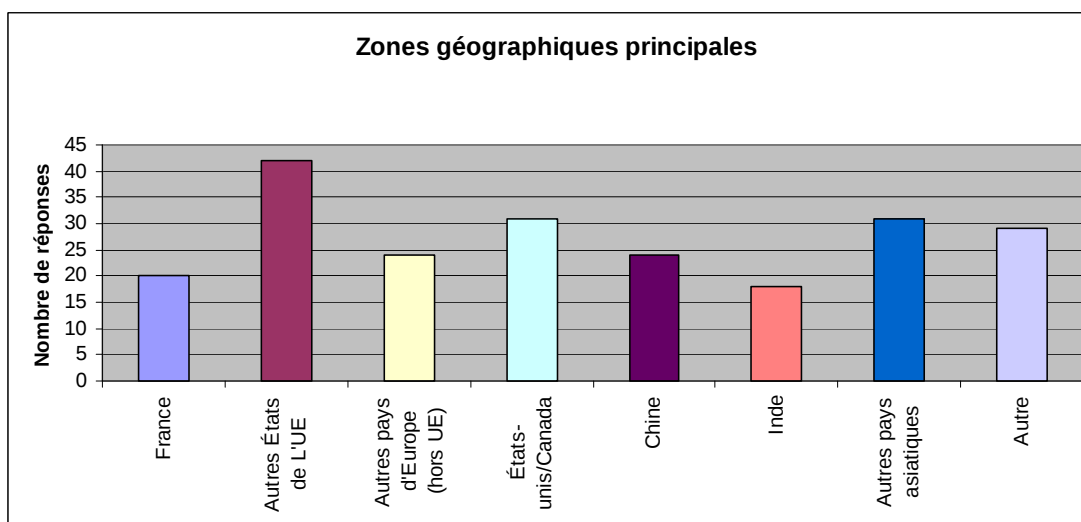


Profil de la population expatriée

L'examen du profil de la population expatriée reflète la même diversité puisque près de deux tiers des entreprises sondées gèrent moins de 100 expatriés et qu'un quart gère au contraire plus de 300 expatriés.



Ces expatriés sont principalement localisés dans les Etats de l'Union Européenne, mais également en proportion assez significative en Chine, dans le reste de l'Asie ou en Inde. Ces chiffres traduisent le fait que les expatriés sont de plus en plus souvent envoyés vers les pays en développement ou les pays émergents qui concurrencent nettement les pays d'expatriation traditionnels (Etats-Unis ou Canada).



Les résultats de l'étude font apparaître que les salariés s'expatrient généralement en milieu de carrière. Dans la majorité des entreprises sondées, près des 2/3 des expatriés ont entre 30 et 40 ans ; l'expatriation aura nécessairement un impact sur les droits à retraite de ces salariés, sachant que 40% des missions d'expatriation durent entre 3 et 5 ans (la pratique des « *short-term contracts* » est peu répondue). A noter enfin que 6% des salariés ont plus de 50 ans lorsqu'ils s'expatrient. Même si cette population est très minoritaire, l'impact de l'expatriation sur les droits à retraite pourra plus difficilement être compensé après le retour en France, compte tenu de l'âge élevé des intéressés.

Age de la population expatriée

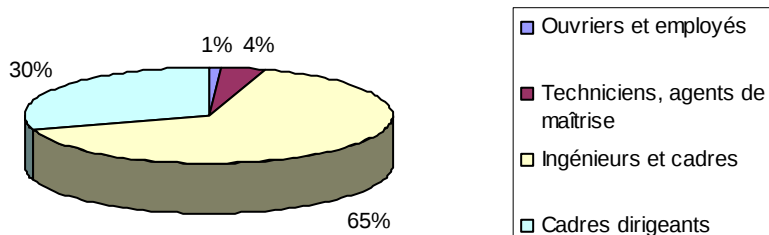


Durée moyenne des missions



Les expatriés sont presque en totalité des cadres (ce qui peut s'expliquer au regard du secteur d'activité des entreprises sondées). Un tiers des entreprises sondées expatrient principalement des cadres dirigeants. Il est permis d'anticiper que, pour cette catégorie de population, les attentes en terme de couverture retraite seront particulièrement fortes (pouvoir de négociation du package de rémunération plus important).

Profil des salariés expatriés

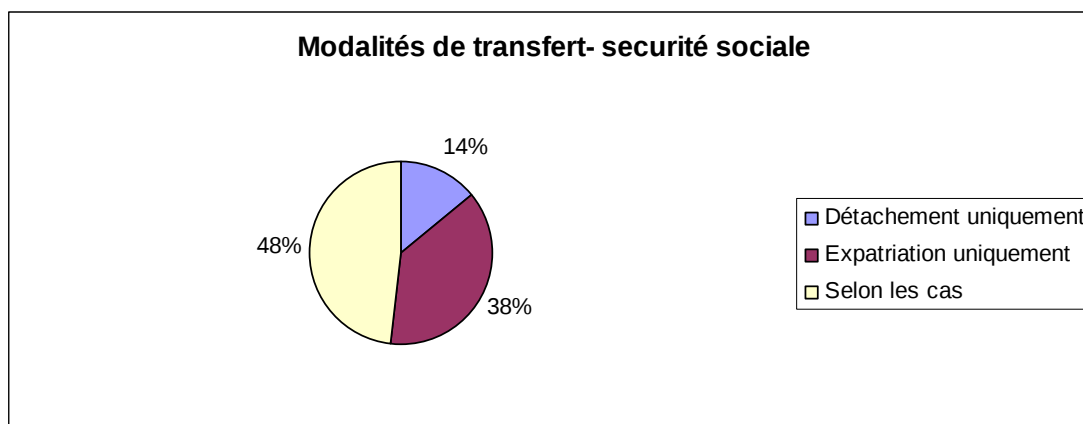


II. La politique de mobilité internationale

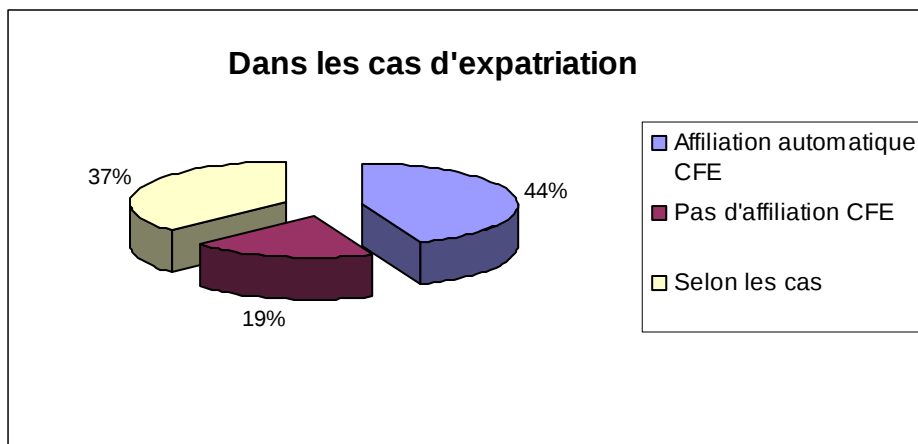
Pratique sécurité sociale

Nous avons ensuite cherché à mieux cerner les modalités de transfert appliquées par les entreprises en matière de sécurité sociale. L'étude permet de faire les constats suivants :

- Une petite proportion des entreprises sondées (**14%**) recoure au **détachement uniquement** (affiliation au régime de sécurité sociale du pays d'origine, c'est-à-dire au cas d'espèce affiliation en France puisque l'essentiel des entreprises sondées sont des entreprises françaises). Cette faible proportion peut se justifier par le taux élevé des cotisations de sécurité sociale en France.
- Près de **40%** des entreprises sondées recourent uniquement à l'**expatriation** (affiliation au régime de sécurité sociale du pays d'accueil). Cette pratique peut se justifier par le fait que les entreprises sondées expatrient pour l'essentiel en Europe où les régimes de sécurité sociale sont globalement comparables au régime français.
- Enfin près de la moitié des entreprises sondées déclarent adapter leur pratique au cas par cas, en fonction de la zone géographique d'expatriation.

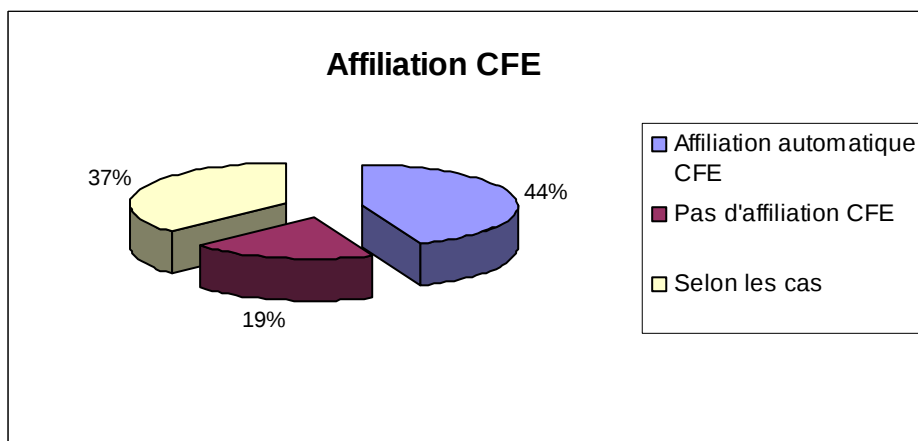


Dans les cas **d'expatriation**, une grande proportion des entreprises complète l'affiliation locale, parfois défaillante, par une affiliation en France auprès de la **CFE** (Caisse des Français de l'Etranger). Cette affiliation est automatique dans 44% des cas et le salarié n'est donc pas contraint de la négocier avec son employeur.



Les commentaires fournis font apparaître que :

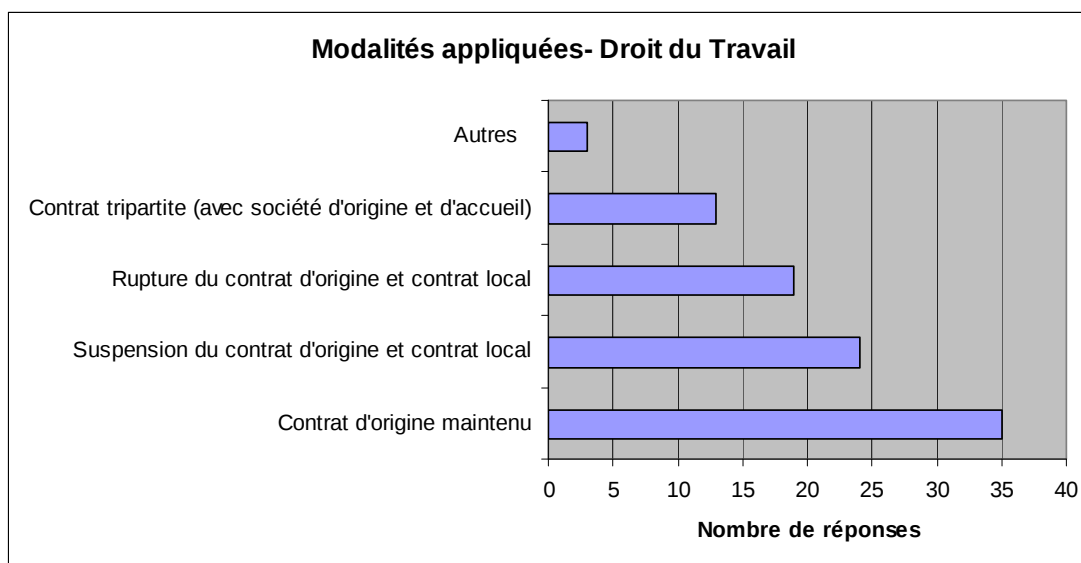
- L'adhésion CFE est généralement utilisée en cas d'expatriation hors de l'Union Européenne.
- Le critère de choix est parfois la nationalité (française) du salarié
- L'affiliation CFE, lorsqu'elle est retenue, inclue presque systématiquement la retraite.



Pratique contractuelle

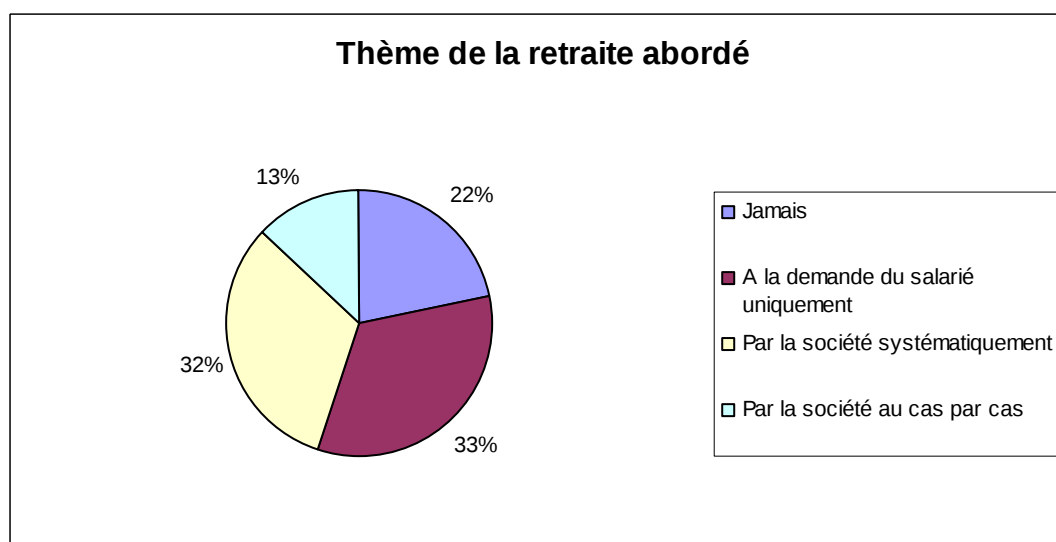
Nous nous sommes ensuite attachés à déterminer les pratiques des entreprises en matière contractuelle.

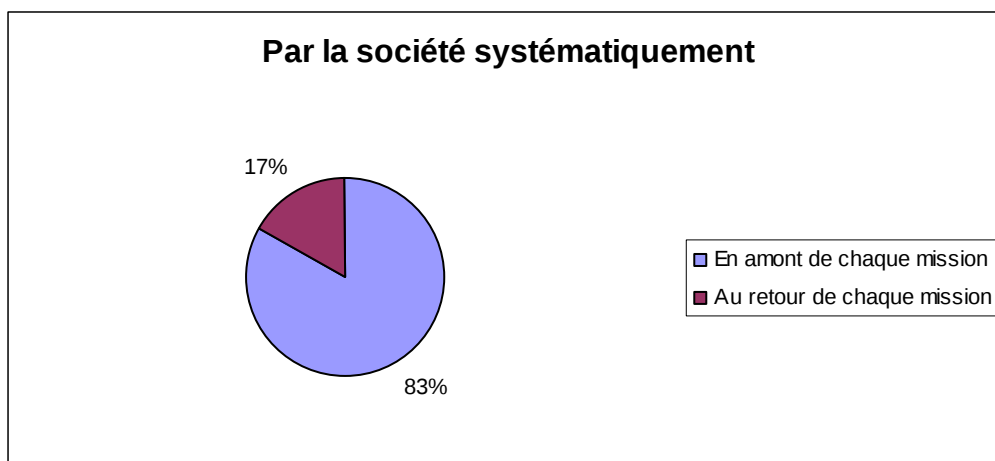
Les pratiques en ce domaine sont assez disparates. La moitié des entreprises sondées maintient le contrat de travail avec la société d'origine tout en l'adaptant par un avenant (détachement). Un tiers des entreprises expatrient les salariés : le contrat d'origine est suspendu et un contrat de travail local est signé. L'accord tripartite (contrat unique avec la société d'origine et la société d'accueil) est moins répandu.



III. La politique de retraite

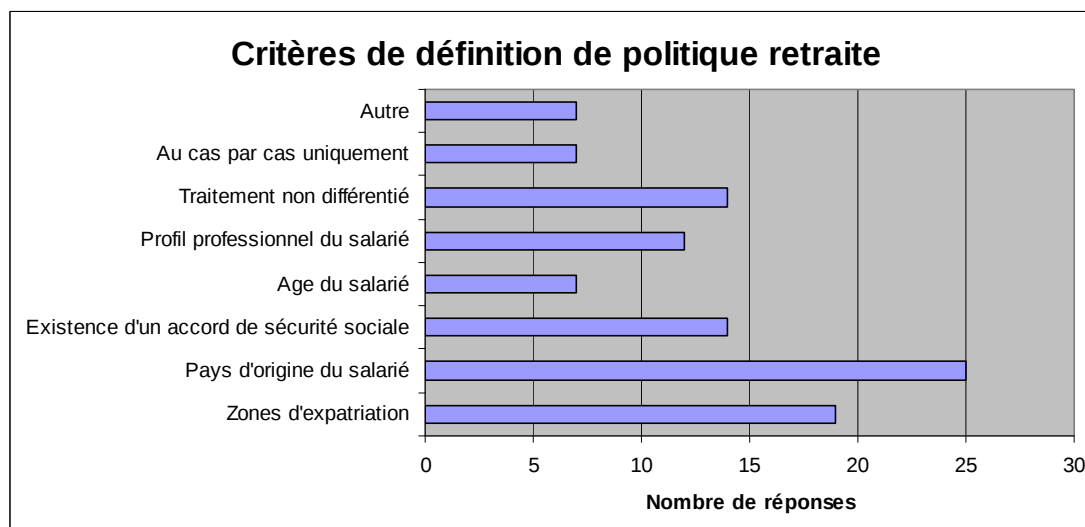
A titre préliminaire, nous avons demandé aux entreprises sondées si elles abordent les problématiques de retraite internationale avec les expatriés. Selon 22% d'entre elles, le thème de la retraite internationale n'est jamais abordé avec les expatriés ; 32% des entreprises abordent le thème systématiquement, dont 83% en amont de chaque mission.





Critères et objectifs de la politique de retraite internationale

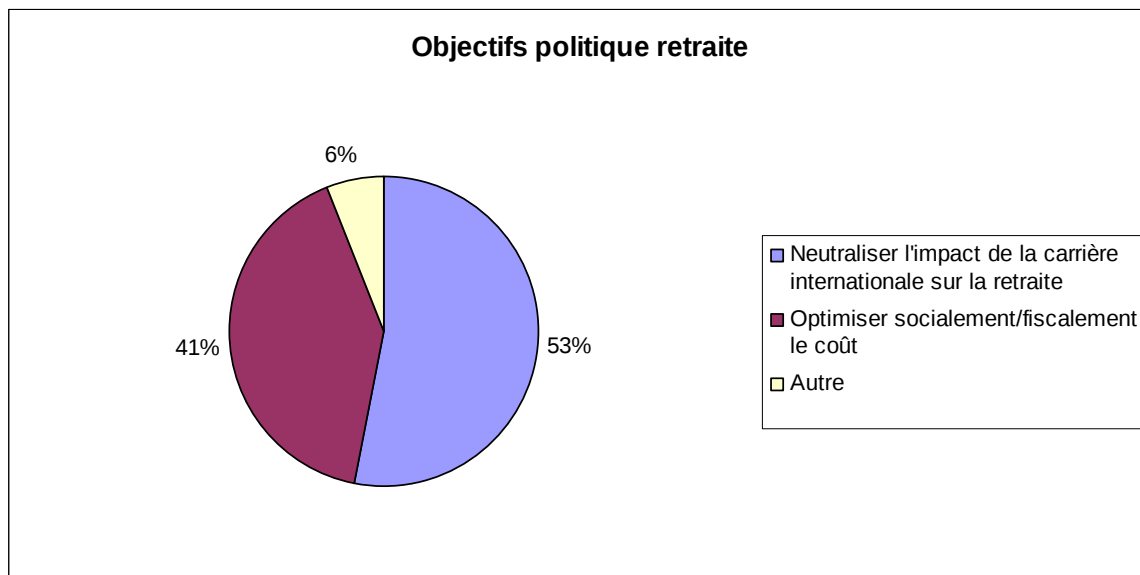
Lorsque l'on interroge les entreprises sur les critères qu'elles ont retenus pour définir leur politique en matière de retraite internationale, **les critères les plus largement cités sont le pays d'origine du salarié et les zones d'expatriation**. Au contraire, pour 89% des entreprises sondées, l'âge du salarié n'est pas pris en compte en matière de politique de retraite internationale. De même l'on constate que les entreprises prennent assez peu en compte l'existence d'un accord de sécurité sociale, constat qui peut paraître assez surprenant (cf. : importance du principe de totalisation-proratisation par le Règlement 1408/71 au sein de l'Union Européenne).



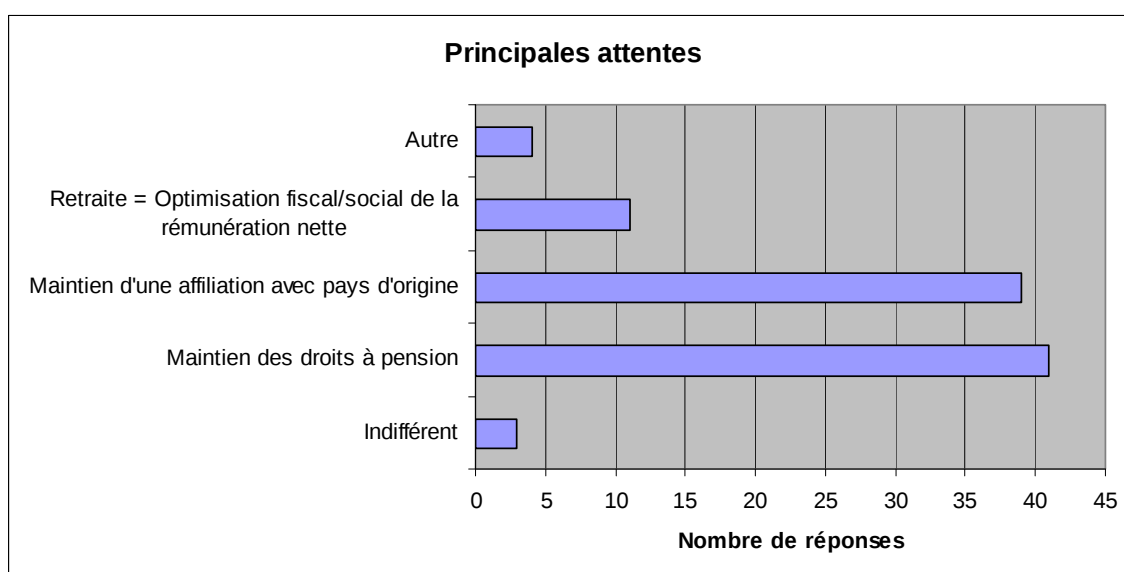
Il nous a semblé également intéressant d'interroger les entreprises sur les objectifs qu'elles se sont fixés en définissant leur politique de retraite internationale.

Pour plus de **50%** des entreprises, l'objectif principal de la politique retraite est de **neutraliser l'impact** de la carrière internationale sur la retraite du salarié. Toutefois

40% des entreprises cherchent également à **optimiser** socialement et fiscalement le coût pour l'entreprise.

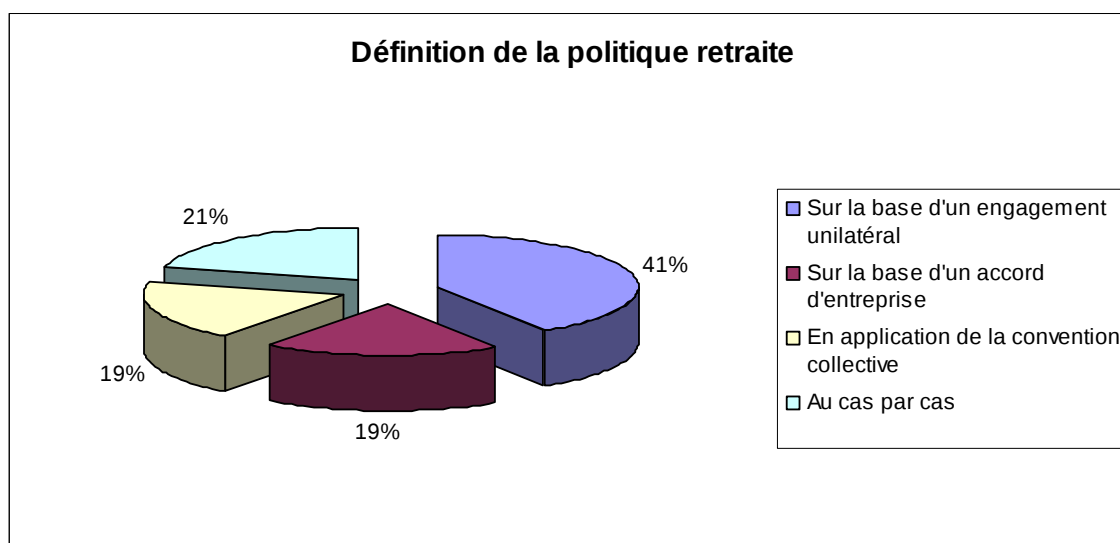


Selon les entreprises sondées, les principales attentes des salariés expatriés sont le maintien des droits à pension ou, plus généralement, le maintien d'une affiliation avec le pays d'origine. Plusieurs entreprises sondées soulignent que le thème de la retraite n'est souvent pas abordé spontanément par les expatriés (ce constat peut s'expliquer par le fait que la population expatriée est encore loin, statistiquement, de l'âge de la retraite).

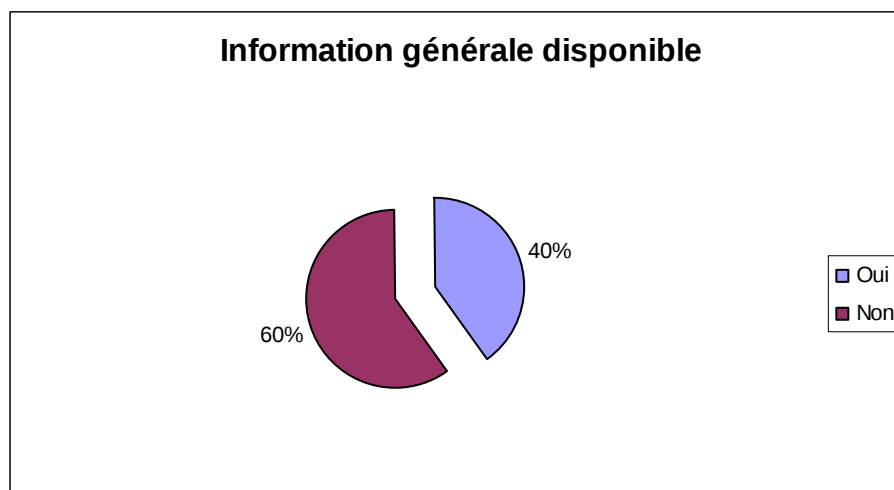
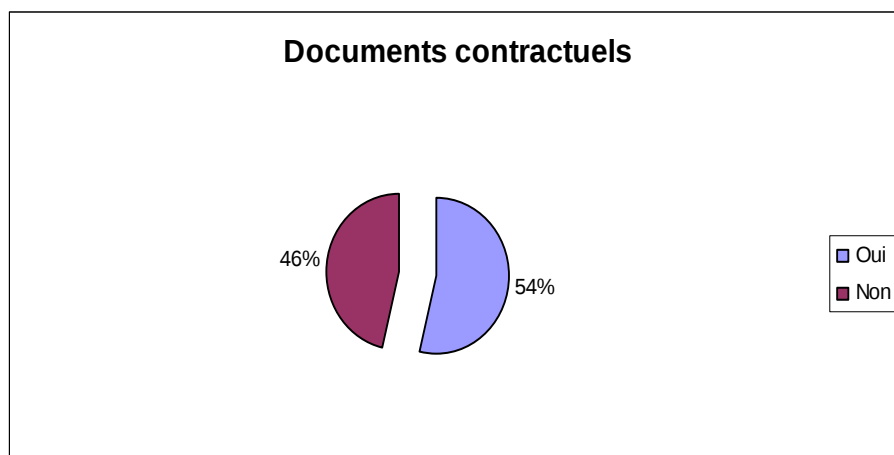


Moyens de mise en œuvre de la politique de retraite

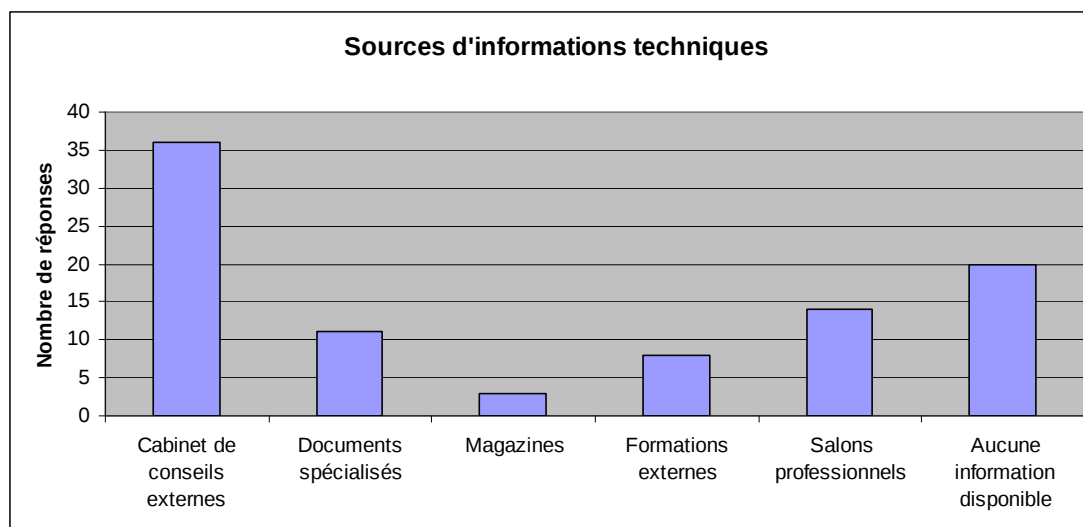
La politique de retraite internationale échappe largement au domaine de la négociation collective. A l'exception des entreprises qui sont couvertes par une convention collective comprenant des dispositions expresses sur ce point (19% des entreprises sondées), la majorité des entreprises sondées définit sa politique en matière de retraite internationale par engagement unilatéral (41% des cas). Près du quart des entreprises n'a pas, à proprement parler, défini de politique en matière de retraite internationale et se détermine au cas par cas.



Lorsqu'elles sont interrogées sur la manière dont elles communiquent auprès de leurs salariés sur la couverture retraite mise en place, les entreprises se répartissent à peu près également entre celles qui remettent à leurs salariés une information spécifique sur ce point (54%) et celles qui ne communiquent aucune information (46%). L'avenant au contrat reste le support majoritairement utilisé comme vecteur de cette communication, parfois complété, chez certaines des entreprises sondées, par un guide ou une charte d'expatriation. En revanche, la majorité des entreprises sondées (60%) ne diffuse aucune information générale sur ce thème (via l'intranet par exemple).



Plus de 50% des entreprises sondées s'appuient sur les cabinets de conseils externes pour obtenir des informations techniques sur la retraite internationale ; en revanche un tiers indique n'avoir aucune information à sa disposition.



IV. Les modalités des politiques retraite

Financement de la politique de retraite

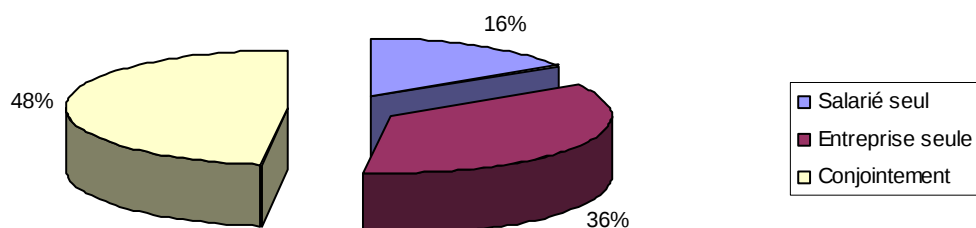
Nous nous sommes intéressés, en premier lieu, sur les modalités de prise en charge financière de la couverture retraite des salariés expatriés.

Dans la moitié des entreprises sondées (48%) le financement fait l'objet d'une répartition entre l'employeur et l'employé. Dans la majorité des cas, il est fait application de la répartition de droit commun (60/40). Cependant, quelques entreprises appliquent une répartition égalitaire (50/50) ou, plus minoritairement, une répartition 70/30 ou 80/20.

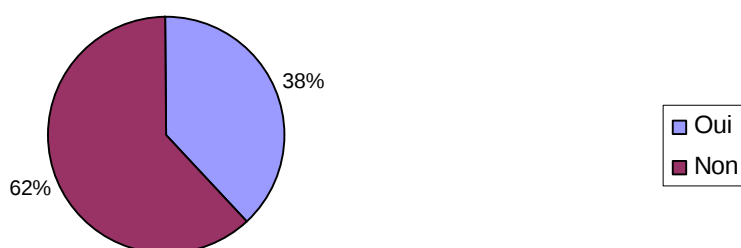
Dans un tiers des cas, l'entreprise finance seule la couverture retraite. Pour autant, plus de 60% des entreprises indiquent ne pas prendre en compte le régime fiscal et social de l'avantage retraite dans la rémunération imposée et cotisée dans le pays d'accueil (alors que la prise en charge intégrale de cet avantage peut être constitutive d'un avantage en nature imposé et cotisé dans le pays d'accueil).

Enfin, il convient de relever que dans 16% des cas, la couverture retraite est financée par le salarié seul.

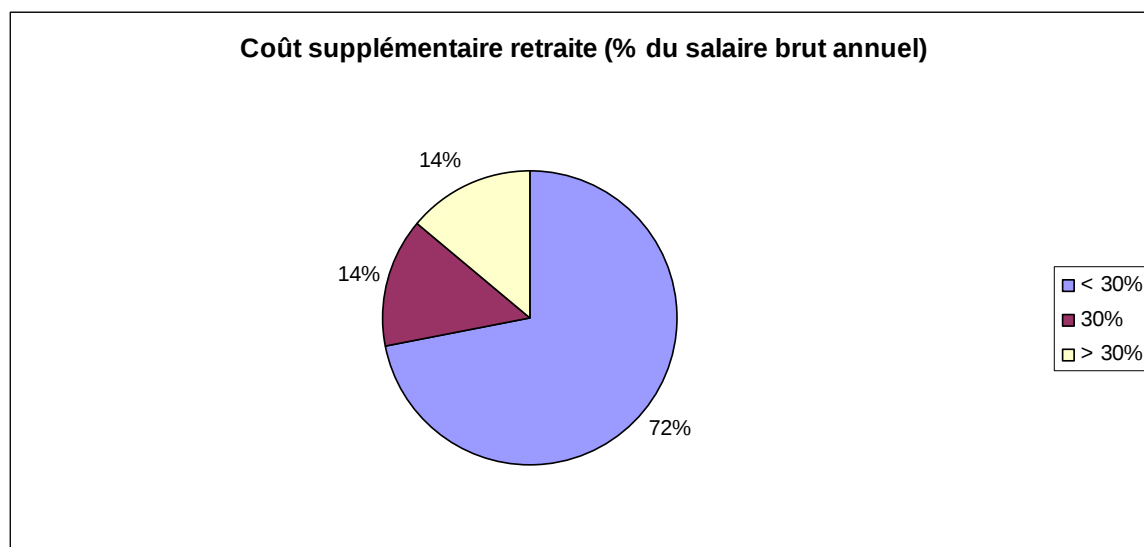
Prise en charge de la couverture retraite



Avantage retraite pris en compte



Pour une large majorité des entreprises sondées (+70%), le coût supplémentaire pour l'entreprise lié à la mise en place d'une couverture retraite spécifique pour les expatriés est inférieur à 30% du salaire brut annuel (rappelons que les entreprises déclarent majoritairement prendre en charge 60% du coût des cotisations retraite). Les 30% d'entreprises restantes se partagent équitablement entre celles qui pensent que ce coût atteint 30% du salaire brut annuel et celles qui chiffrent ce coût à plus de 30% (le coût total maximum recensé étant de 50%)



Modalités d'affiliation

Nous avons ensuite examiné, dans le détail, les modalités d'affiliation en matière de retraite, pour les salariés expatriés. Ces modalités sont décrites dans le tableau ci-dessous avec le nombre de réponses indiquées.

Zone d'expatriation	Régime de base sécurité sociale (détaché)	Régime à la CFE (expatrié)	Régime complémentaire obligatoire par la CRE-IRCAFEX	Régime complémentaire obligatoire par l'extension territoriale	Régimes étatiques du pays d'accueil	Régimes privés du pays d'accueil	Aucun
Autre États de l'Union Européenne	21	19	16	13	22	7	3
Autres pays d'Europe (hors UE)	8	27	17	9	13	4	5
États-unis ou Canada	7	25	17	10	12	6	4
Chine	5	26	17	6	8	2	3
Inde	3	22	12	7	8	2	3
Autres pays avec convention	8	24	17	9	12	7	4
Autres pays sans convention	5	31	17	10	12	4	3

Les réponses obtenues permettent de faire le constat suivant :

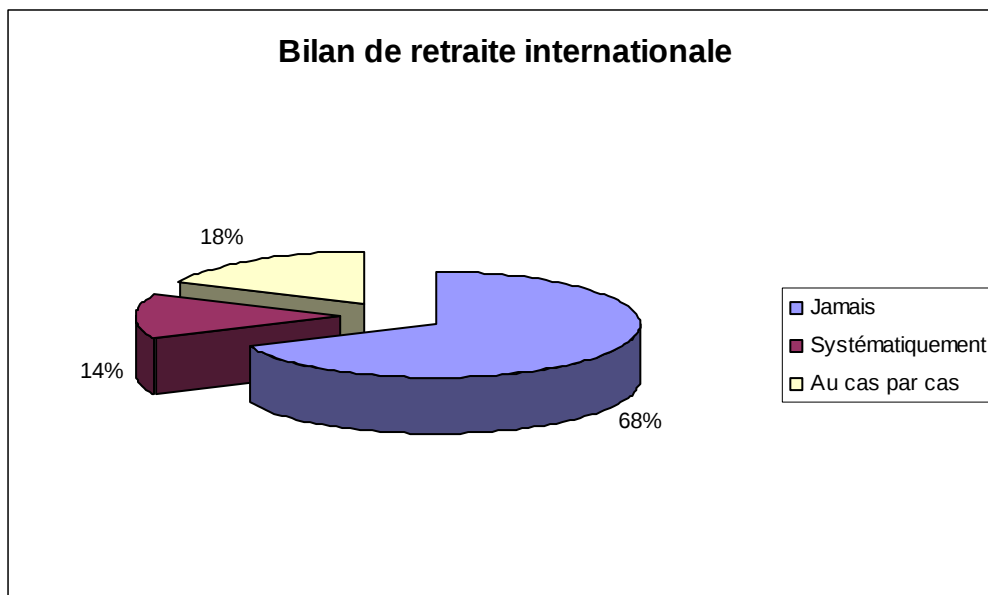
- En **Europe (Union Européenne)** : les pratiques se répartissent à peu près également entre le maintien au régime de retraite du pays d'origine (via le détachement sécurité sociale) et l'affiliation dans le pays d'accueil (régimes étatiques ou privés). Lorsque l'expatriation est choisie (affiliation dans le pays d'accueil), celle-ci est presque systématiquement complétée par une affiliation en France à titre volontaire auprès de la CFE (régime de retraite de base). L'affiliation au régime de retraite complémentaire obligatoire (ARRCO/AGIRC) est un peu moins systématique. Elle prend la forme d'une affiliation à la CRE/IRCAFEX de préférence à une extension territoriale.

- Dans le **reste de l'Europe (hors Union Européenne)**, l'on constate que près de la moitié des entreprises affilient leurs salariés à titre volontaire en France via la CFE ; cette couverture retraite vient compléter celle résultant le cas échéant d'une affiliation dans le pays d'accueil (30% des cas). Le détachement sécurité sociale (maintien au régime de retraite du pays d'origine) est minoritaire.
- La même tendance se retrouve en cas d'expatriation aux **Etats-Unis ou au Canada** alors même que l'existence d'une convention bilatérale entre la France et ces Etats rendrait possible le détachement sécurité sociale. Cette pratique peut s'expliquer par le souci des entreprises de maintenir leurs salariés au régime français tout en optimisant le coût pour l'entreprise (la base cotisable étant généralement moindre en cas d'affiliation à la CFE/CRE/IRCAFEX qu'en cas de détachement).
- **Dans les pays plus émergents (Chine, Inde)**, cette tendance est encore plus marquée. Pour des raisons évidentes, l'affiliation au régime de retraite du pays d'accueil (déficient ou inexistant) est moins marquée, de même que le recours à des régimes privés dans le pays d'accueil. Les entreprises privilégient l'affiliation volontaire aux régimes français via la CFE et la CRE/IRCAFEX. Dans ces pays l'extension territoriale est moins fréquente.
- A noter enfin, au regard des réponses obtenues, que 4 à 5% des entreprises en moyenne déclarent n'affilier leurs salariés à aucun régime de retraite.

Prestations de retraites spécifiques

En dernière partie de l'étude, nous avons souhaité savoir si les entreprises fournissaient à leurs salariés expatriés des prestations spécifiques en matière de retraite. Au vu des réponses obtenues, les entreprises mettent peu de dispositifs en place en ce domaine.

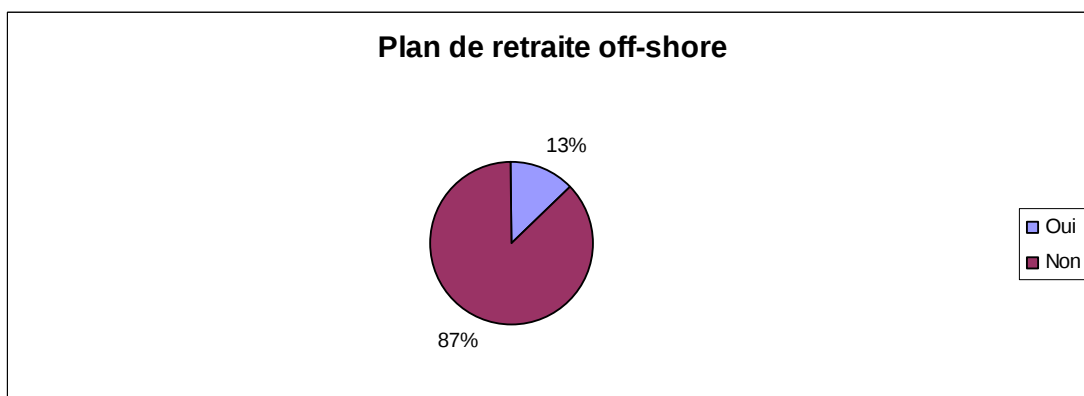
Aussi une très large majorité (**68%**) ne propose jamais au salarié expatrié de bilan de retraite internationale. Ce résultat peut s'expliquer par le fait que les entreprises sondées envoient essentiellement du personnel dans l'Union Européenne et maintiennent une affiliation au régime de retraite du pays d'origine (le régime français dans la plupart des cas) via le détachement sécurité sociale.



Au vu des réponses obtenues, il n'est dérogé à ce principe que lors que le collaborateur est âgé (+55 ans) ou sur sa demande explicite.

Le bilan de retraite internationale n'est pas utilisé comme un outil pour inciter le salarié à la mobilité mais plutôt dans des cas exceptionnels où le salarié a eu une carrière complexe et a peu cotisé en France. Le bilan est parfois réalisé à posteriori, lors du départ du collaborateur de l'entreprise, pour reconstituer sa carrière.

Dans une proportion encore plus importante (87%), les entreprises ne mettent pas en place de plan off-shore de retraite internationale. Les entreprises recourent aux régimes de retraites supplémentaires (régimes de retraite à cotisations définies essentiellement) qu'elles réservent aux cadres dirigeants.



Suggestions

Nous avons demandé aux entreprises sondées de nous faire part de leurs suggestions

pour améliorer la prise en compte de la carrière internationale dans la retraite du salarié. Les **commentaires exprimés sont majoritairement en faveur, soit de la création d'une caisse de retraite de base commune au sein de l'Union Européenne ou d'un organisme centralisateur qui puisse compiler les informations retraite du salarié pour toute sa carrière professionnelle, soit plus encore d'une unification totale, avec couverture sociale et uniformisation des régimes de retraite.** Certaines entreprises suggèrent de rendre obligatoire l'affiliation à un régime minimal de retraite.

V. Conclusion

En conclusion de cette étude :

- Les pratiques des entreprises en matière de retraite internationale se repartissent assez nettement en **fonction des zones géographiques** (Union Européenne v. reste du monde) ; **l'âge du salarié n'intervient que pour une part mineure dans les choix opérés.**
- **Près de la moitié** des entreprises sondées **ne communiquent** pas sur la retraite auprès de leurs salariés expatriés.
- Les entreprises utilisent le **maintien au régime français** (détachement ou affiliation volontaire via la CFE) pour **neutraliser l'impact de l'expatriation** sur les droits à retraite du salarié mais se livrent peu fréquemment à une étude précise en ce domaine (elles disposent d'ailleurs de peu d'informations). Cette préoccupation relativement peu marquée peut s'expliquer par le fait que la population expatriée est encore assez jeune (30/40 ans en moyenne).
- Pour autant la mise en place d'un régime de retraite est toujours conditionnée par le souci de **maintenir les droits à pension** et plus rarement dans un souci d'optimisation de la rémunération.
- Au sein de l'Union Européenne, les entreprises sont favorables à la mise en place **d'un régime de retraite commun aux Etats Membres**

*

*

*

Vos Contacts :

Didier Hoff

Responsable des activités Human Capital

Tél. : +33 (0) 1 55 68 15 40

dhoff@fidalinternational.com

Kimberly Alazard

Marketing et Communication

Tél. : +33 (0) 1 55 68 43 05

kalazard@fidalinternational.com