

Synthèse

jeudi 2 juillet 2015

Petit-déjeuner « Dernières tendances en retraite internationale »

Lors d'un petit-déjeuner, SIACI SAINT HONORE s'est penché sur les dernières tendances en matière de retraite des salariés mobiles. Dans un contexte de globalisation et de concurrence accrue autour des talents, les entreprises doivent proposer des dispositifs plus efficaces et plus pertinents notamment en matière de retraite. Un focus particulier a été réalisé sur le dispositif Plan de Retraite Internationale.

Aujourd'hui, en matière de mutation des politiques de mobilité, on parle volontiers de « glocalisation », autrement dit : penser global mais agir local. Cette tendance impacte de plus en plus les entreprises et leur politique de mobilité internationale : développement de marchés à l'étranger, mouvements vers de nouveaux pays, recherche d'un meilleur contrôle des coûts, accélération des rotations à travers des contrats plus courts et des passages plus fréquents d'un pays à l'autre, concurrence accrue sur le marché des talents... « Le

nombre d'expatriés dans les entreprises françaises reste globalement stable, mais on peut noter un affaiblissement de l'empreinte du pays d'origine. Non seulement parce que les Français en mobilité sont aujourd'hui plus jeunes, mais aussi parce que les politiques internationales mises en œuvre ont évolué » souligne **Thierry Hontabat**, Group Head of International Mobility, Crédit Agricole SA.

Quels enjeux ?

« On remarque la coexistence de multiples packages de mobilité internationale répondant aux aspirations des différentes générations et aux différents besoins de l'entreprise. De ce fait, les salariés en mobilité bénéficient de conditions plus personnalisées quand on sort des schémas traditionnels de l'expatriation » remarque **Agnès Dréan Lepage**, Consultante offre Rémunération et Avantages Sociaux, SIACI SAINT HONORE. D'où la nécessité pour une entreprise d'adopter une segmentation claire et partagée, parfois d'opérer une centralisation de ses politiques ou de mettre en place des structures dédiées (hubs, GEC). « L'enjeu est alors d'assurer

Petit-déjeuner

« Dernières tendances en retraite internationale »

un socle minimum de garanties communes pour la cohérence des packages des salariés mobiles. » Cette convergence vise également à limiter les risques liés à la responsabilité de l'employeur ainsi qu'à renforcer la sécurité des salariés, qu'elle soit physique, sociale ou liée à la prévoyance dont notamment la Retraite des salariés mobiles.

Le Plan de Retraite International est une solution à laquelle ont recours les entreprises, de plus en plus souvent, afin de répondre à cet enjeu.

La mise en place d'un PRI (Plan de Retraite International)

Dans cette optique, un PRI offre la possibilité aux salariés de se constituer une épargne supplémentaire par rapport à un système d'épargne local. « Il s'agit le plus souvent de contrats d'assurance (ou d'un trust) souscrits par une maison-mère en France ou par un hub » explique **Nada Kada**, Directeur Développement Solutions Internationales, SIACI SAINT HONORE. Ce plan doit envisager 3 axes majeurs :

- **Qui sont les salariés bénéficiaires ?** Si les dirigeants étaient les principaux bénéficiaires de tels dispositifs il y a quelques années, la tendance aujourd'hui est d'en faire profiter davantage de salariés.

- **Quels sont les avantages ?** L'entreprise doit notamment déterminer aisément et sans contrainte de législation les niveaux de cotisations, leur assiette ainsi que les supports financiers.

- **Comment assurer sa mise en œuvre ?**

En raison d'une meilleure structuration de ce marché, les prestataires sont désormais en mesure de proposer une gestion décentralisée (multidevises) et des services de plus en plus adaptés à cette population de salariés mobiles

Certaines entreprises envisagent, notamment pour des raisons d'économies de coûts, de mettre en place un PRI en lieu

et place des cotisations à la Caisse des Français de l'Etranger et à l'AGIRC/ARRCO.

« Précédemment, nous disions qu'il restait préférable de maintenir l'affiliation à la Caisse des Français de l'Etranger (CFE), pour 2 raisons principales : premièrement afin d'éviter une problématique d'absence de nombre trimestres suffisants, notamment en cas de mobilité vers un pays n'ayant pas de convention avec la France et deuxièmement en cas d'invalidité. En effet, le fait pour un salarié d'avoir cotisé à l'assurance Maladie, Maternité et Invalidité lui permettait en cas d'invalidité de valider gratuitement des trimestres d'assurance vieillesse. Récemment, une circulaire de la CNAV remet en cause cette possibilité. Le premier argument reste bien entendu d'actualité » explique

Nada Kada.

Au-delà de la simple logique de coûts, le PRI permet d'offrir aux salariés un même régime quelle que soit la nationalité de celui-ci ou son pays de destination. C'est une solution « portable » d'un pays à l'autre et éventuellement d'un employeur à l'autre.

Par ailleurs, ces Plans offrent des supports financiers et une gestion multidevises adaptés au profil international des salariés concernés. La communication aux salariés permet d'informer les salariés de manière claire et transparente sur le montant de leur épargne. C'est éventuellement l'occasion de les sensibiliser sur la nécessité d'épargner pour leur retraite et de valoriser cet avantage offert par leur employeur.

La mise en œuvre concrète d'un PRI se réalise en plusieurs étapes. La première consiste à déterminer la localisation du plan « Luxembourg ou îles anglo-normandes ». Puis, il s'agit de choisir un prestataire en fonction des besoins propres de l'entreprise. Ce plan doit-il inclure des salariés américains, les cotisations devront-elles être centralisées ou décentralisées, un actif général d'assureur devra-t-il être proposé aux salariés ? Enfin, quelles

Petit-déjeuner

« Dernières tendances en retraite internationale »

solutions en matière d'information et d'accompagnement devront être mises en œuvre ? Les réponses à ces questions peuvent exclure d'emblée certains prestataires ou au contraire, élargir le champ des prestataires potentiels » rappelle **Nada Kada**.

Faire vivre le Plan de Retraite International dans le temps

Un Plan de Retraite Internationale doit évoluer pour rester pertinent. « *Contrairement à un plan local et réglementé, le PRI est flexible. Néanmoins, il est nécessaire de réaliser régulièrement une veille réglementaire et un pilotage financier* » explique **Nada Kada**. Enfin, des études de satisfaction auprès des salariés sont conseillées pour évaluer leur niveau de compréhension des bénéfices ouverts par le PRI et, si besoin, leur transmettre des informations complémentaires et adéquates. ■

Contacts



Nada Kada,
Directrice développement offre internationale

nada.kada@s2hgroup.com

Tél. : 01 44 20 47 74



Agnès Drean Lepage,
Consultante offre rémunération et avantages sociaux

agnes.dreanlepage@s2hgroup.com

Tél. : 01 44 20 86 74