

**L'AVIS DE L'EXPERT.** Quels sont les enjeux de la mobilité internationale en matière de protection sociale ? Focus sur les bonnes pratiques et les questions à se poser afin de proposer un package pertinent.

## Mobilité internationale

# Quelle couverture protection sociale pour les salariés en mobilité ?



Par *Géraud de la Rocque, directeur-expert en protection sociale et mobilité, Bessé*

**B**ien souvent, la mobilité et le package de couvertures assurantielles afférents sont le parent pauvre de la protection sociale alors qu'ils devraient être traités à part entière. Il y a plusieurs raisons à cela : des entreprises de plus en plus tournées vers l'international, des salariés aujourd'hui très regardants sur le package fourni, un contexte international qui s'est fortement complexifié avec l'accroissement des tensions internationales et des risques tels que le terrorisme, et enfin un cadre législatif complexe et plus engageant pour la responsabilité de l'entreprise.

Pour toutes ces raisons, la mobilité de vos salariés nécessite une attention toute particulière. Alors quelles sont les bonnes questions à se poser pour préparer le déplacement d'un salarié ?

### **Avant toute chose, qu'entend-on par mobilité en entreprise ?**

La mobilité commence par un salarié envoyé régulièrement en mission dans

son pays de domiciliation, loin de son lieu de travail habituel et peut s'étendre jusqu'au collaborateur qui part pour plusieurs années, à l'autre bout de la planète avec sa famille. La mobilité peut ainsi prendre différentes formes : mission, détachement, expatriation, « local + »... Il est donc important que l'entreprise définisse sa politique de mobilité et le package assurantiel qui garantit à la fois un accompagnement sanitaire et sécuritaire des collaborateurs mais aussi les ressources et l'image de l'entreprise. Une fois au clair sur la population mobile, quels sont les enjeux à prendre en compte ?

● **L'enjeu financier** : c'est-à-dire la maîtrise des coûts liés aux soins, aux rapatriements, aux risques de débord sur les comptes de résultat des programmes locaux, supprimer les doublons de garanties et éviter les sinistres non couverts par l'assureur.

● **L'enjeu social** : quel est l'accompagnement offert au salarié ? Quelle est la ●●●



**L'employeur doit remplir deux obligations majeures vis-à-vis de ses salariés : garantir leur sécurité et leur donner accès à une information conséquente, actualisée sur les conditions sanitaires et sécuritaires du pays dans lequel ils évoluent. »**



## Quels statuts pour les collaborateurs en mobilité ?

- **L'expatrié** : salarié dont le contrat de travail français est suspendu au profit d'un contrat local, le salarié relève alors des régimes de protection sociale locaux.
- **Le détaché** : salarié dont le contrat de travail français est maintenu mais allant exercer hors de France est mis à disposition d'une filiale étrangère. Il bénéficie donc d'une lettre de mission spécifique et ses droits sociaux sont maintenus, SS et retraite.
- **Le salarié en déplacement de courte durée**, qui demeure rattaché à son employeur.
- **Le « local + »** : salarié qui bénéficie de plan complémentaire à ce qui est offert localement.

●●● politique/les pratiques RH ? Qui couvre-t-on : le salarié, le salarié et sa famille ? Pour quelle durée ? Quelle(s) couverture(s) et services (réseau de soins, plateforme, extranet...) sont associés au programme d'assurance?...

● **L'enjeu de communication** : comment je communique en amont, pendant le déplacement et en cas de gestion de crise ? Qu'est-ce que je mets en œuvre pour protéger l'image et la réputation de mon entreprise ? Quels sont les supports mis à disposition du salarié et des personnes en charge de piloter la mobilité ? Quels sont les outils de pilotage (extranet, fiches pays, e-learning) ?

● **L'enjeu sécuritaire** : a-t-on une vision précise des risques sécuritaires auxquels l'entreprise expose ses salariés ? Existe-t-il un process de gestion de crise dans l'entreprise, des outils de tracking, des actions de prévention?...

Et puis, il y a un enjeu juridique incontournable, le « *duty of care* », car connaître le danger et ne pas agir c'est déjà s'exposer à la mise en cause de l'entreprise. L'employeur doit remplir deux obligations majeures vis-à-vis de ses salariés : garantir

leur sécurité et leur donner accès à une information conséquente, actualisée sur les conditions sanitaires et sécuritaires du pays dans lequel ils évoluent. L'entreprise doit également auditer les actions de prévention, de sensibilisation en place et mener une réflexion sur les consignes à partager à ses collaborateurs. Et par-dessus tout, il est recommandé aux employeurs de s'assurer que les responsables de la mobilité ont conscience de tous les enjeux précédents pour le salarié et pour l'entreprise.

### Un réseau d'acteurs internes et externes

La question du réseau d'acteurs est d'autant plus importante que les acteurs en charge de ces sujets sont souvent pluriels. On trouve les acteurs internes tels que le DRH et ses équipes, le responsable des assurances, le *risk manager*, le responsable sécurité et des acteurs externes tels que le/les porteurs de risques, le/les gestionnaire(s), l'assistant voire l'agence de voyages...

Au final, il y a une impérieuse nécessité de communication et partage de procédé(s) entre ces personnes qui ont toutes des prismes de lectures différents. Quelle organisation a été établie, quels sont les process, les rôles et attribution de chacun des acteurs engagés dans la gestion de la mobilité ? Qui pilote la relation avec le collaborateur et sa famille avant le départ, pendant la période de mobilité et en cas de sinistre?...

Si on n'y prête pas attention, la gestion de la mobilité peut vite devenir chronophage et l'employeur risque de se retrouver dans une situation de crise sans avoir pensé les éléments de réponse (absence d'anticipation face à un sinistre majeur pour un collaborateur en difficulté à l'autre bout du monde). Il y a donc dans ce domaine une impérieuse nécessité à penser et organiser la stratégie de l'entreprise et le service mis à disposition des salariés concernés. ●



# Les questions-clés

Voici une synthèse des questions à se poser afin d'établir une couverture protection sociale pertinente au sein de sa politique de mobilité internationale.

## Pour les professionnels RH

### 1 Quelle politique de mobilité ?

- Une politique de mobilité ?
- Un ou des pilotes ?
- Agit-il pour le compte de ses filiales ?

### 2 Quelles sont les populations concernées ?

#### PERSONNEL EN MISSION

- Local/international ?
- Effectifs concernés ?
- Durée ?
- Existence de polices mission locales ou groupe ?
- Métiers des personnes en mission
- Nationalités concernées (Non UE ?)
- Pays d'origine/pays de destination (matrice)
- Les membres de la famille sont-ils concernés ?

#### PERSONNEL EN DÉTACHEMENT AU SENS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

- Effectifs concernés ?
- Durée ?
- Existence de polices locales ou groupe ?
- Nationalités concernées (Non UE ?)
- Pays d'origine/pays de destination (matrice)
- Les membres de la famille sont-ils concernés ?
- Descriptif des avantages (Retraite/Décès/Invalidité/Santé/Assistance/Autres type RC...)

#### PERSONNEL EN EXPATRIATION AU SENS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

- Effectifs concernés ?

- Durée de l'expatriation ?
- Statut après l'expatriation ?
- Existence de polices locales ou groupe ?
- Nationalités concernées (Non UE ?)
- Pays d'origine/pays de destination (matrice)
- Les membres de la famille sont-ils concernés ?
- Descriptif des avantages (Retraite/Décès/Invalidité/Santé/Assistance/Autres type RC... ?)

### 3 Quels sont les autres événements à prendre en considération (séminaires, voyages, accueil de non-salariés dans vos sites...)?

- Les citer
- Localisation exacte (région, zone...)
- Nombre d'événements par an
- Durée des événements
- Combien par pays ?

### 4 Y a-t-il des procédures sécuritaires et de partage d'information ?

- Populations concernées : missions, détachements, expatriations
- Avez-vous des procédures en place ? (Suivi des déplacements, kidnapping-rançons (KnR), informations et formation des salariés,...)
- Quelles procédures ?
- Si oui sont-elles assurées ?

## Pour les collaborateurs

### 1 Pour les personnels partant sur une longue durée :

- Quel est le cadre juridique de mon contrat, à quel droit est-il soumis ?
- Quelle domiciliation fiscale je choisis ?
- Dois-je souscrire un compte bancaire localement ?
- Comment s'organise le déménagement et qui prend en charge le coût ?
- Quelles écoles et qui prend en charge les coûts de scolarisation ?
- Dois-je m'affilier localement aux régimes sécurité sociale, retraite ?
- Mon permis de conduire est-il valable dans le pays d'accueil ?
- Mon conjoint qui me suit pourra-t-il trouver un emploi localement ?...

- Et mes enfants qui restent sur place ou étudient dans un pays tiers ?

### 2 Les questions concernant le package assurantiel :

- Quelles sont les procédures et règles édictées dans mon entreprise ?
- Qui sont mes interlocuteurs référents durant mon séjour ?
- Que faire en cas de besoin (prise en charge hospitalière, soins, urgence...)?
- Qui contacter en cas de problème ?
- Quelles sont mes garanties d'assurance ?
- Me suis-je renseigné sur le pays, son actualité sanitaire, sécuritaire et politique ?
- Quelles sont les coutumes/habitudes locales ?