

Introduction

Quels sont les objectifs de ce livre ?

Ce livre a pour objectif d'aider ceux :

- qui ont un ou des projet(s) de mobilité internationale dans leur entreprise ;
- qui sont chargés de mener une réflexion sur la mise en place d'une politique de mobilité internationale ;
- qui souhaitent formaliser leur processus de mobilité internationale ;
- qui gèrent déjà des expatriés.

Il vous permettra de démarrer sur le projet de politique de mobilité en enclenchant les bons processus dès que vous aurez eu connaissance du besoin en développement international exprimé par les dirigeants de la société.

Il est conçu pour ne rien oublier dans les différents et multiples domaines afférents à la mobilité internationale, mais également pour bâtir une réelle politique de mobilité qui pourra s'affiner au cours des différents transferts, et ainsi les encadrer de manière efficace.

Vous y trouverez également quelques idées pour faire d'un processus de transfert une véritable politique de carrières internationales en envisageant la mobilité comme un investissement à tous niveaux.

Cet ouvrage est avant tout un outil méthodologique qui permettra d'organiser efficacement la gestion de la mobilité internationale. Il a été conçu grâce à des retours d'expérience dans plusieurs entreprises du point de vue de la gestion et de l'organisation des transferts

internationaux, qui reflètent une stratégie d'entreprise en termes de développement international.

Les documents pratiques sont proposés ici à titre d'exemple et doivent être adaptés, voire enrichis, en fonction de la stratégie de votre entreprise et des choix qui auront été faits en matière de mobilité internationale.

La politique de mobilité internationale est avant tout une série de choix possibles à l'intérieur de multiples cadres réglementaires où le facultatif et l'obligatoire se côtoient de manière complexe.

Il est donc important que les notions de base régissant les transferts internationaux soient bien assimilées par l'équipe, mais il reste indispensable que des spécialistes de chaque domaine réglementé soient intégrés au projet de création d'une politique de mobilité internationale.

Bonus

Accédez directement et gratuitement aux documents proposés dans ce livre, tous librement téléchargeables sur : www.la-librairie-rh.com/ouvrage-mosa

Test de connaissances

Où en êtes-vous avec la mobilité internationale ?

Nous vous proposons de faire le point sur vos connaissances en la matière, avant de démarrer le projet.

Attention : certaines questions appellent plusieurs réponses.

1. En protection sociale, le principe de territorialité, dans le cadre d'une activité, unique est le suivant :

- A - paiement des cotisations dans le pays où l'on réside
- B - paiement des cotisations dans le pays où l'on travaille

2. L'Espace économique européen est composé à ce jour de :

- A - 25 pays
- B - 28 pays
- C - 31 pays
- D - 32 pays

3. Le règlement CE n°883/2004 (anciennement 1408/71) s'applique à :

- A - 25 pays
- B - 28 pays
- C - 31 pays
- D - 32 pays

4. Une convention internationale de sécurité sociale traite :

- A - de détachement
- B - d'expatriation
- C - des deux

5. Un salarié affecté à l'étranger est-il obligatoirement affilié à la Caisse des Français de l'Étranger (CFE) ?

- A - *oui*
- B - *non*

6. Un salarié français expatrié (au sens de la Sécurité sociale) en Allemagne doit-il être affilié au régime chômage Pôle emploi, services expatriés ?

- A - *oui*
- B - *non*

7. Un salarié qui paie des cotisations à la Caisse des Français de l'Étranger a un statut de :

- A - *expatrié sécurité sociale*
- B - *détaché sécurité sociale*

8. Un salarié dont le contrat de travail Français est suspendu a un statut :

- A - *de détaché juridique*
- B - *d'expatrié juridique*

9. Le paiement de cotisations sociales à l'URSSAF est conditionné par :

- A - *le paiement d'un salaire par une entité française*
- B - *l'imputation finale du salaire à l'entité française*
- C - *l'existence d'un lien de subordination avec la France*

10. L'origine du lien de subordination est définie par :

- A - *le lieu de signature du contrat*
- B - *l'entité qui donne les ordres et les directives au salarié*
- C - *l'entité qui paie le salaire*
- D - *l'entité qui contrôle et sanctionne l'exécution du travail*

11. Un salarié détaché Sécurité sociale France est-il imposable dans le pays d'accueil s'il y travaille 7 mois sur 12 ?

- A - *oui, dans la plupart des cas*
- B - *non, jamais*

12. Un salarié non-résident fiscal de France peut-il être amené à y payer des impôts ?

- *A - oui*
- *B - non*

13. La prime d'expatriation ou de mobilité est-elle toujours exonérée d'impôts ?

- *A - oui*
- *B - non*

14. La partie des revenus touchée dans le pays d'origine doit-elle être déclarée dans le pays d'accueil et de résidence fiscale ?

- *A - oui*
- *B - non*

15. Un salarié français dont les seuls revenus sont ceux de son activité professionnelle à plein-temps à l'étranger paye ses impôts en général dans le pays d'accueil :

- *A - s'il est payé par le pays d'accueil*
- *B - s'il y emmène sa famille*
- *C - s'il y réside en permanence*

Résultats en page suivante.

N° question	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Vos réponses	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B
		C	C	C					C	C					C
		D	D							D					
Bonnes réponses															
Total global															

Résultats :

Vous avez entre 0 et 5 bonnes réponses : il est urgent de vous former à la mobilité internationale !

Vous avez entre 5 et 10 bonnes réponses : vous avez quelques vagues souvenirs qu'il serait nécessaire de rafraîchir.

Vous avez entre 10 et 13 bonnes réponses : il vous manque encore certaines précisions sur les notions fondamentales que vous connaissez déjà.

Vous avez 14 ou 15 bonnes réponses : allez-y, vous serez l'expert du groupe de travail !

Quel que soit votre résultat, quel que soit votre niveau de connaissance, nous vous invitons dès à présent à mettre en œuvre les processus indiqués dans cet ouvrage.

Bon voyage !