

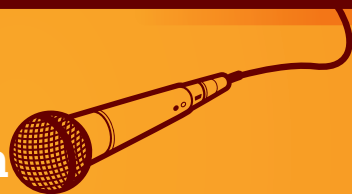
**Myriame Honnay**

Présidente et fondatrice

**Abitio International**

www.abitio-international.com

→ RENCONTRE



## Détachement-expatriation clef en main pour les entreprises

Nombre d'entreprises pensent à se développer à l'étranger, mais hésitent à franchir le pas (choix du statut du candidat détaché ou expatrié, appréhension des diverses démarches à réaliser, etc.). Abitio propose de les accompagner, pas à pas, pour mener à bien leur projet.

### Une offre globalisée

« Se développer à l'international ouvre aux entreprises, comme aux salariés, des perspectives d'avenir. Il est important de bien préparer son projet d'expatriation, car un "mauvais départ" peut avoir des conséquences sur l'image de soi, comme sur celle de l'entreprise. Si les entreprises de taille intermédiaire (plus de 250 salariés) et les PME sont conscientes de l'intérêt de se développer à l'étranger, elles ont souvent du mal à dégager le temps nécessaire à la préparation de leur projet et à se repérer dans une législation complexe et mouvante. C'est pourquoi une offre globalisée peut les satisfaire : accompagnement fiscal, social et juridique, assistance au recrutement du candidat, à son installation dans le pays (déménagements, relocation), voire à sa sécurité. Il est aussi possible de former et d'informer les services RH/paie et les candidats sur le pays d'accueil et de fournir des outils adaptés (ex. : calcul d'un package salarial). »

### Toutes les questions sociales

« Un salarié peut partir à l'étranger en tant que détaché ou expatrié. Le détachement suppose le maintien

d'un lien de subordination juridique avec l'entreprise. L'expatriation s'accompagne souvent d'un contrat local. Quel statut choisir ?

Il n'y a pas de réponse toute faite, mais l'entreprise aime avoir des clefs pour bien choisir. Par exemple, l'absence de filiale sur place pour accueillir le salarié rend l'expatriation délicate ; faut-il alors en créer une ? Un contrat local est-il vraiment moins onéreux qu'un détachement qui garantit au salarié une affiliation à la sécurité sociale française ? Par ailleurs, quelle rémunération verser pour que le salarié, sur place, ne s'estime pas perdant ou ne se tourne vers la concurrence (ex. : tenir compte du coût de la scolarité des enfants, de l'imposition locale ou de la couverture sociale) ?

L'offre permet d'accompagner l'entreprise dans toutes ces questions et dans diverses démarches allant jusqu'à la rédaction de l'avenant au contrat de travail. Autant de chances de réussite. » ✖

---

Les opinions et positions émises dans cette rubrique n'engagent que leur auteur.

---