

## Expatriation : le contrat local est devenu la norme

Tendance Selon une étude réalisée par Humanis, 80% des expatriés travaillent désormais sous contrat « local », ce qui ne freine en rien les candidats au départ.

Selon le baromètre du groupe spécialiste de la protection sociale, 20 % seulement des « expats » bénéficient d'un contrat dit « de détachement », qui garantit le retour au siège. Les autres, les 80 % restants, signent un contrat « local ». Engagé sur place par la filiale du groupe, ou par une entreprise partenaire, le collaborateur est rémunéré au plus près des standards locaux. Sorti des effectifs de son entreprise initiale, il perd par exemple la prime d'ancienneté. « Ce type de contrat n'empêche pas le collaborateur de négocier au cas par cas certains avantages comme la prise en charge de la retraite et de la protection sociale », nuance Anne-Laure Chesneau, responsable de la communication de la CFE, la Caisse des Français de l'étranger. L'étude Humanis révèle toutefois qu'un expatrié sur cinq ne dispose pas de couverture santé, un sur deux ne souscrivant aucune couverture retraite complémentaire. « Un risque potentiel pour la retraite car un trou de cotisations peut se traduire par une décote finale très importante », alerte Anne-Laure Chesneau. Simplicité administrative Facteur éventuel de précarité, les contrats locaux sont divers. Les grandes entreprises proposent des formules « local plus plus » qui maintiennent nombre d'avantages, de la prime de logement à la prise en charge des frais de scolarité. « Le contrat local constitue essentiellement une source de simplicité administrative, pour faciliter le prélèvement de l'impôt et des charges sociales locales », assure **Stéphanie Le Men-Tenailleu**, cofondateur du cabinet d'avocats **Galahad**, qui confirme toutefois la quête d'économies. « Les entreprises cherchent le meilleur candidat au meilleur coût, quitte à recruter des Français déjà implantés dans un pays, maîtrisant à la fois la langue et les codes des affaires », confirme **Nicolas Pregliasco**, cofondateur de **Galahad**. Certaines pratiques d'optimisation sont toutefois révisées. Le voyage de reconnaissance par exemple, un temps supprimé, revient « pour limiter les risques d'échecs qui ne sont pas négligeables, notamment en Asie ». D'autant qu'une fois sur place, la pression est forte: « Les objectifs fixés étant élevés, les cas de burn-out se multiplient. »