

GUIDE GRATUIT

Les 11 points à négocier

avant de signer votre contrat d'expatriation

Ce guide identifie les 11 leviers de négociation que la majorité des expatriés oublient — ou n'osent pas demander — avant de signer. Chaque point manqué représente des milliers d'euros perdus sur la durée de la mission, parfois de manière définitive (retraite, ARE). Utilisez cette checklist comme base de négociation, point par point, avant de signer quoi que ce soit.

■ **Avertissement** — Ce guide est un outil d'information et de préparation personnelle. Il ne constitue pas un conseil juridique au sens de la loi française. Consultez un avocat spécialisé pour toute situation complexe.

01

La compensation de l'économie patronale

Dans la plupart des pays, les charges patronales sont inférieures à celles de France (~42%). En UK, elles sont ~14% ; en Tchéquie ~34%. Cette économie réalisée par votre employeur est de l'argent récupérable. Demandez qu'elle soit reversée en salaire brut.

Conseil : Calculez l'écart avec le simulateur — c'est votre argument central en négociation.

Potentiel : jusqu'à 1 400 €/mois sur un salaire de 5 000 € brut (cas UK)

02

La CFE retraite (Caisse des Français de l'Étranger)

En contrat local en Europe, vous cotisez intégralement dans le pays d'accueil — plus en France. Les trimestres sont validés via la totalisation européenne, mais au moment de la retraite, chaque pays verse sa pension au prorata du temps cotisé sur son territoire : pension française partielle (années en France) + pension locale partielle (années à l'étranger). La CFE retraite (~266 €/mois) permet de cotiser en parallèle au régime français pour maintenir le niveau de votre future pension française. Demandez-en la prise en charge par l'employeur avant de signer.

Conseil : Hors Europe, la situation est différente — vérifiez la convention bilatérale franco-locale.

Montant à négocier : ~266 €/mois (prise en charge employeur)

03

L'Agirc-Arrco International

En complément de la retraite de base, l'Agirc-Arrco International permet de continuer à accumuler des points retraite complémentaire français pendant l'expatriation. Souvent oublié — pourtant l'impact sur la pension future est significatif.

Conseil : Cumulez cette demande avec la CFE retraite — présentez-les ensemble.

Montant à négocier : ~200 à 400 €/mois selon votre salaire

04

Le logement

Le logement est souvent le poste le plus coûteux à l'étranger. L'employeur peut prendre en charge le loyer intégralement, proposer un forfait, ou ne rien prévoir. Ce qui n'est pas demandé avant le départ est très rarement accordé après.

Conseil : Préférez un remboursement sur factures à un forfait si le marché local est cher.

Valeur : 800 à 3 000 €/mois selon le pays et la ville

05

La prime d'expatriation

Compensation pour l'éloignement, la prise de risque et les contraintes de la vie à l'étranger. Elle est distincte du salaire de base et doit être négociée séparément. Standard dans la mobilité internationale — si ce n'est pas proposé, demandez-le.

Conseil : Si l'employeur résiste, proposez une prime dégressive sur 2-3 ans.

Standard du marché : 10 à 20 % du salaire brut mensuel

06

La scolarité des enfants

Les écoles internationales coûtent de 8 000 à 30 000 € par an et par enfant selon le pays. C'est un élément non négociable si vous avez des enfants — la prise en charge intégrale est le standard dans la mobilité internationale.

Conseil : Précisez dans le contrat : école internationale, frais d'inscription inclus, famille entière.

Valeur : 700 à 2 500 €/mois par enfant

07

Le billet retour annuel

Un aller-retour en France par an pour vous et votre famille. Simple à obtenir si demandé explicitement avant la signature — rarement refusé. Souvent oublié faute d'avoir été mentionné.

Conseil : Précisez : famille incluse, classe selon la durée du vol.

Valeur : 200 à 800 €/mois selon le pays et la taille de la famille

08

L'assurance santé internationale

En contrat local, votre couverture française ne suit pas. Vérifiez qui assure quoi, les plafonds de remboursement, l'inclusion du rapatriement médical. Une lacune de couverture peut coûter plusieurs dizaines de milliers d'euros.

Conseil : Vérifiez que le rapatriement médical et la maternité sont inclus.

Prime mensuelle : 150 à 500 € selon la couverture et la taille de la famille

09

Le salaire de retour en France

L'ARE est calculée sur le dernier salaire perçu en France. Si vous négociez le maintien de votre salaire expat comme base de réintégration — par exemple 80 000 € au lieu de 60 000 € avant l'expatriation — vos indemnités chômage seront calculées sur ce salaire supérieur. L'écart peut représenter plusieurs centaines d'euros par mois sur toute la durée d'indemnisation. À négocier avant le retour, pas après.

Conseil : Négociez une clause contractuelle précisant le salaire de réintégration avant de rentrer.

Exemple : 60k€ → 80k€ de base ARE = gain significatif sur toute la durée d'indemnisation

10

La clause de réintégration en France

En cas de contrat local avec une société mère française, l'article L.1231-5 du Code du travail vous protège. Mais rien n'est garanti sans clause écrite. Demandez une clause précisant les conditions exactes de retour : poste, statut, localisation.

Conseil : Ne partez jamais sans un avenant signé avec cette clause formalisée.

11

Le conseil fiscal — année de départ et de retour

Les années de départ et de retour sont fiscalement complexes : double résidence, conventions bilatérales, déclarations multiples. Demandez que l'employeur prenne en charge les frais de conseil fiscal pour ces deux années critiques.

Conseil : C'est une demande modeste face aux enjeux — rarement refusée si formulée.

Valeur : 500 à 2 000 € (frais conseil fiscal années de départ/retour)

Prêt à négocier ?

Ce guide identifie les points — le simulateur calcule les montants exacts pour votre situation.

Simulateur Package Expatriation + Guides complets disponibles sur

negocier-son-expatriation.fr/produits/