

INGENIEURS : Missions à l'étranger et expatriation

Sommaire

La préparation de la mutation.....	2
Avantages et inconvénients d'une mutation	3
Les aspects professionnels	3
Les aspects culturels.....	4
Les aspects linguistiques	4
Les aspects familiaux.....	5
Les aspects contractuels et financiers à considérer lors d'une mutation	6
Salaire équivalent.....	6
Bonus, allocations, indemnités d'expatriation.....	7
Frais de déménagement et d'installation, frais de rupture de bail.....	7
Frais scolaires et équivalence de diplômes	8
Frais d'intégration du conjoint dans le pays d'accueil	8
Voyages de retour annuel, jours de congés	8
Pension	8
Assistance à l'étranger	9
Sécurité sociale et frais médicaux	9
Durée de la mutation, réintégration professionnelle au retour	10
Licenciement et démission.....	10
Les dispositions légales et réglementaires.....	10
L'Espace Economique Européen (EEE) et la Suisse	10
Les pays hors EEE et Suisse.....	11
Démarches administratives.....	11
La couverture sociale, les allocations, la retraite.....	11
Obligations en cas de départ.....	12
Déclaration de départ à l'étranger	12
Légalisation des documents	12
Le retour	13
Démarches administratives et autres	13
Sources d'information et liens utiles.....	14

INGENIEURS : Missions à l'étranger et expatriation

Le déroulement de carrière des ingénieurs se fait de plus en plus sur des bases internationales, les frontières ayant tendance à disparaître dans un marché « globalisé ». Si une expérience d'expatriation est une occasion unique d'enrichissement personnel et professionnel, elle comporte également des risques et des inconvénients, dont il vaut mieux prendre conscience avant le départ, plutôt que d'avoir à subir ces aspects moins gratifiants une fois sur place.

Cet article s'appuie sur l'expérience d'organismes professionnels et sur des témoignages vécus. Il aborde les principales questions à se poser, les démarches à envisager, et les préparatifs qui vont assurer la réussite de l'expatriation, qu'elle soit ponctuelle, de courte durée ou sur une période plus longue.

La préparation de la mutation

La première démarche à effectuer est de se questionner sur le projet d'expatriation. Dans le contexte d'une entreprise, l'initiative est souvent prise par la hiérarchie, mais il est néanmoins utile de s'interroger sur la pertinence du changement envisagé. De toute façon, cette réflexion servira également à préparer le départ pour l'assurer dans les meilleures conditions.

Voici une check-list de questions qui vous aidera à concevoir et valider votre projet :

1. La démarche est-elle solide : y a-t-il un réel avantage en terme professionnel ou/et personnel qui valide ma décision de partir à l'étranger ?
2. La barrière linguistique risque t'elle de poser un problème ? Ma connaissance de l'anglais en tant que langue d'échange international atteint-t-elle le niveau minimal requis ?
3. L'analyse coût/bénéfice est-elle favorable à ma décision de m'expatrier ?
4. Comment mon déroulement de carrière sera t'il affecté par ma décision d'expatriation ?
5. Quelles seront les conséquences de mon expatriation en terme de fiscalité ; en termes de prestations sociales (prise en charge des soins médicaux, droits à la retraite, etc.) ?
6. Le niveau du système de santé du pays destinataire offre t'il les garanties suffisantes en cas de problème sérieux, et comment surmonter une telle difficulté ?
7. Ma société prend elle en charge la logistique du déménagement ? Quelles sont les possibilités de logement qui s'offrent à moi, et comment planifier ce déménagement ?
8. Comment favoriser l'intégration dans un nouvel environnement professionnel, culturel et social pour ma famille et pour moi-même ?
9. Comment maintenir des liens avec la famille restée au pays et les amis en dépit de la distance ?
10. En cas d'urgence ou d'absolue nécessité, quelles sont les possibilités de retour rapide ?

Concernant votre famille :

11. Mon conjoint a-t-il l'intention de travailler ? Quelles sont les possibilités qui s'offrent à lui ?
12. Comment organiser la scolarité de mes enfants pour ne pas laisser s'établir un décalage par rapport à la situation au pays ?

La manière de répondre à ces questions sera abordée tout au long de cet article.

Avant d'aborder les aspects purement pratiques d'une mutation – et notamment les aspects financiers et contractuels – nous allons porter notre attention sur la partie moins technique, moins définissable, mais qui est souvent déterminante pour la réussite ou l'échec du projet. Quels sont les avantages et les inconvénients d'une mutation sous ces aspects ?

Avantages et inconvénients d'une mutation

Les aspects professionnels

Une mutation à l'international peut ouvrir la voie vers une promotion rapide à des postes de responsabilités, elle peut accélérer la progression de carrière. Ceci est vrai en particulier des grands groupes internationaux, qui ont besoin de managers embrassant la complexité de leurs gigantesques structures dans son ensemble.

Mais ces promotions peuvent susciter des jalousies, notamment en provenance du personnel local qui se trouve au contact des nouveaux managers « étrangers ». Une attitude modeste, une bonne écoute, une attention sincère vis-à-vis des nouveaux collègues vont faciliter l'intégration. Le déploiement de l'expertise de l'expat doit se faire avec tact, dans un souci d'éducation et de coaching, plutôt que sous la forme d'une prise de pouvoir.

Un autre aspect de la mutation est l'éloignement du (des) centre(s) de décisions. Il est essentiel de garder un contact régulier avec le Siège de la société, et d'imaginer des moyens pour entretenir ce contact.

Sur un intervalle de plusieurs années, la rotation naturelle au Siège du groupe ou de la société dilue petit à petit les réseaux sur lesquels vous vous appuyez. Vous risquez de vous faire oublier, et la parade n'est pas facile. Garder le contact n'est pas chose aisée : les problèmes locaux à court terme vous absorbent, et le décalage horaire amplifie l'éloignement (moins de plage commune pour les échanges par téléphone). Il faut donc se forcer un peu et profiter ou créer des occasions de contact : organiser pour vous des visites au Siège, susciter des visites du Siège dans le pays où vous êtes implantés, échanger des informations par courriel, par l'intranet de l'entreprise, adresser des rapports, etc. Lors de vos visites au Siège, prenez soin de réactualiser votre réseau en faisant connaissance avec les « nouveaux », et en établissant une véritable relation avec ceux d'entre eux qui pourront être déterminants pour votre avenir.

Restez à l'écoute des opportunités de carrière. Votre retour doit se préparer, et les postes intéressants pour vous ne se présenteront pas nécessairement au moment de votre retour. Contactez votre HR au moins un an à l'avance, et faites connaître votre plan de succession : le corollaire du « principe de Peter », c'est que beaucoup de gens sont bloqués à leur niveau de grande compétence, faute de candidat crédible à leur succession.

Les aspects culturels

Découvrir une culture nouvelle, non pas superficiellement en touriste, mais en profondeur grâce à une implantation professionnelle locale, est une voie de développement personnel unique, qui va jusqu'à changer le regard sur le monde. Mais cette expérience exaltante a ses exigences, et la révélation ne se fera pas si vous ne faites pas l'effort d'aller à la rencontre de cette culture qui vous entoure.

La tendance naturelle des « étrangers » est de se regrouper par communauté, autour des écoles internationales ou autre pôles de rapprochement. Il est indéniable qu'au départ, cela constitue une aide précieuse. La communauté déjà implantée est source d'expérience, de conseils, de « trucs et astuces » pour vivre et survivre dans votre nouveau pays. Elle peut être également une source de réconfort lorsque vous avez le mal du pays.

Mais il est conseillé d'éviter la « ghettoïsation ». Nombreux sont ceux dont la vie sociale se limite à la communauté d'expatriés dont ils font partie, avec parfois même des ségrégations internes par pays ou par zones géographiques d'origine.

Ni la culture ni le pays dans lequel vous arrivez ne vont s'adapter à vous ! C'est vous qui devrez faire l'essentiel du chemin. Tâchez donc au début du séjour, de mettre à profit chaque jour libre pour explorer les régions avoisinantes, rencontrer les gens, fréquenter des événements sociaux et culturels.

Toutefois l'adaptation parfaite est un leurre. Dans certains pays, il y a même des us et coutumes qui sont difficiles à accepter pour des occidentaux. Soyez vigilant, car l'expérience si excitante au départ pourrait mal tourner, pour votre bien être personnel, celui de votre famille, et même pour votre avenir professionnel (vos résultats risquent de pâtir du sentiment de mal-être consécutif au choc culturel qui ne se résorbe pas).

Si vous êtes liés par votre contrat, il vous reste à développer une attitude positive, en recherchant les aspects qui vous satisfont, et en tâchant autant que possible d'écarter ceux qui vous gênent.

Les aspects linguistiques

Toutes les populations du monde sont sensibles aux efforts des étrangers lorsque ceux-ci cherchent à parler leur langue. La relation prend alors un tour complètement différent, un respect mutuel s'établit, une confiance commence à s'installer. Les portes et les cœurs s'ouvrent plus facilement.

Au niveau professionnel, la pratique même rudimentaire de la langue du pays facilitera la cohésion des équipes avec lesquelles vous travaillerez, et favorisera votre intégration, et l'acceptation de votre rôle par les équipes locales.

Revenir au pays en possédant parfaitement une langue internationale est certainement un avantage considérable, apprécié par les employeurs. Par contre, toutes les langues n'ont pas le même intérêt au plan professionnel en termes de retour sur investissement...

A l'inverse, il est important que les enfants n'aient pas à subir une baisse de niveau dans leur langue maternelle du fait de leur expatriation. Si des solutions n'existent pas sur place, des moyens pourront être trouvés sur le réseau Internet pour les aider à maintenir un bon niveau de connaissance.

Les aspects familiaux

Ce sont certainement les aspects les plus délicats des mutations, et très dépendants des situations individuelles.

Certains témoignages insistent sur l'importance de partir avec sa famille. Celle-ci constitue un soutien en situation d'expatriation, elle favorise l'intégration dans le pays d'accueil. Elle est un facteur essentiel de stabilité et de bien-être. De plus, les risques causés par l'éloignement sont réels ; « loin des yeux loin du cœur » dit le dicton, et plus le couple est jeune, plus les risques de séparation consécutifs à la distance sont importants.

Au plan de la scolarité, les enfants ne doivent pas pâtir de l'expatriation de leurs parents. Il faudra veiller à organiser celle-ci de manière à ce qu'il n'y ait pas de décalage par rapport à la situation dans le pays d'origine. Et notamment qu'au retour, ils puissent réintégrer le cursus scolaire ou universitaire sans aucun problème.

D'une manière générale, il est reconnu que plus le candidat à l'expatriation est jeune, plus l'expérience est simple à organiser, et plus elle est formatrice. Ceci est dû à la flexibilité intellectuelle et émotionnelle - qui intervient à l'arrivée dans le pays d'accueil, mais aussi au retour dans le pays d'origine - la situation familiale - en général plus facile à gérer. L'âge des enfants par exemple est important : en bas âge ils s'adaptent sans aucun problème ; alors qu'adolescents, ils peuvent éprouver des difficultés parce que c'est l'âge de la socialisation, celui où se nouent les amitiés et les idylles.

La relation avec ceux qui restent au pays – parents, frères et sœurs, amis – risque de se distendre. Mais les moyens modernes de communication (par exemple Skype, qui permet de communiquer gratuitement et partout dans le monde par téléphone et par vidéo) peuvent pallier à l'absence de contact direct. Et il peut arriver que les relations s'intensifient, lorsque par exemple vous recevez des visiteurs et que vous partagez avec eux des journées entières pendant leur séjour.

La grande incertitude des mutations concernent les époux. Dans la plupart des couples, chacun poursuit sa carrière professionnelle, pour des raisons qui peuvent être financières, mais qui tiennent aussi à la réalisation de soi, à l'autonomie, à l'intérêt pour le domaine dans

lequel on a des compétences. Ces motivations devront trouver à être satisfaites d'une manière ou d'une autre. Les solutions sont très variées, et relatives à chaque cas particulier. Elles consistent en général à s'investir dans une activité, soit à titre professionnel, soit de manière bénévole. Pour réussir la mutation et préserver le couple, un engagement de chacun à trouver des solutions sera nécessaire.

Les aspects contractuels et financiers à considérer lors d'une mutation

Le premier principe à respecter en cas de mutation est de ne pas partir avant d'avoir finalisé chacun des aspects du contrat. Faites vous aider par d'autres expatriés de votre société, ou de l'extérieur si votre société n'a pas encore envoyé de personnel à l'étranger. Les réseaux sociaux tels que Facebook et LinkedIn peuvent également vous être utiles. Certains secrétariats sociaux ou bureau de consulting, avec un département « expats » peuvent aussi vous aider, surtout en ce qui concerne les taxations locales.

Examinons maintenant chacun de ces aspects.

Salaire équivalent

Il est important de comprendre la façon dont le salaire dans le pays d'accueil est calculé par rapport à celui dans le pays d'origine. Le schéma est le suivant :

Revenu brut dans le pays d'origine :	X
Contribution personnelle à la sécurité sociale :	-y
Impôts :	-z
Revenu net :	X-y-z
Augmentation :	A
Différence prix logement (pays accueil/origine) :	L
Compensation pour éloignement :	E
Compensation pour difficulté de la mission :	M
Compensation pour coût de la vie :	V
Salaire net offert :	N= X-y-z+A+L+E+M+V
Salaire brut offert :	N+ taxes locales

Lors du retour dans le pays d'origine, la référence salariale (salaire équivalent) devient (X+A) éventuellement corrigée en fonction des augmentations dans le pays d'accueil. Il est prudent de se faire confirmer annuellement par les RH la valeur du salaire équivalent.

Les différences de coût de la vie (y compris logement) et de taxes sont déterminantes dans ces calculs.

Le site **www.easyexpat.com** donne une bonne équivalence de salaires à train de vie égal pour 50 (en 2012) grandes villes internationales. Sur la page d'accueil, dans le cadre « Utile » situé à droite, cliquer sur « Coût de la vie ». Choisissez villes de départ et de destination, indiquer votre salaire actuel, cliquer sur « OK ». Vous obtenez le salaire dans la ville destinataire, qui correspond au niveau de vie dans la ville de départ avec votre salaire actuel.

Le site web de l'OCDE (www.oecd.org/ctp/taxdatabase et <http://www.oecd.org/infigures>) permet de connaître les taux moyens d'imposition des différents pays membres. Les chiffres sont à prendre avec prudence en raison de la divergence qui peut exister entre les différentes formes de taxation d'un pays à l'autre. Il y a également lieu de distinguer le taux moyen d'imposition du taux marginal, ce dernier étant le taux qui s'applique à la tranche de revenu la plus élevée d'un contribuable et donc qui est toujours supérieur au taux moyen.

Ne pas négliger également la notion de risque de change, selon que vous êtes payé en monnaie locale ou en Euros. Le taux de change a un impact sur votre niveau de vie en local, sur vos capacités d'épargne, et sur le calcul des droits à la retraite.

Bonus, allocations, indemnités d'expatriation

Ces différents émoluments visent le même objectif : apporter une compensation à l'expatrié pour les difficultés rencontrées du fait de l'expatriation.

Il est important de les distinguer de l'augmentation salariale, puisqu'ils ne font pas partie du salaire équivalent.

Frais de déménagement et d'installation, frais de rupture de bail

Les frais de déménagement sont censés couvrir toutes les dépenses causées par le déménagement de vos meubles et l'installation des rideaux, luminaires et appareils électroménagers. Des différences objectives peuvent apparaître selon le pays de destination. Dans certains pays, il est de coutume de louer avec rideaux, tentures et luminaires (USA) tandis que d'autres (comme la Belgique) s'acharnent à dépouiller le logement de toute ampoule...

Il est souvent possible de négocier un forfait avec votre employeur, ce qui vous permet soit de transférer votre mobilier, soit tout simplement de le renouveler sur place.

Ne pas oublier d'inclure dans votre contrat les termes équivalents pour le retour au pays.

Les frais de rupture de bail sont supportés par l'employeur, au départ comme au retour.

Ne pas oublier les frais éventuel de stockage en Belgique de bien que vous n'emporterez pas avec vous. Plusieurs sociétés ou personnes proposent des solutions de stockages, les frais peuvent parfois être assez élevés.

Frais scolaires et équivalence de diplômes

Ce point peut, suivant la composition de la famille et le pays d'accueil, peser très lourd dans le bilan financier. L'université aux USA (par exemple) peut être extrêmement coûteuse.

Renseignez-vous sur les équivalences des diplômes à l'arrivée comme au retour, et les frais y afférant.

Le réseau européen [Enic-Naric](#) (European Network of Information Centres in the European Region - National Academic Recognition Information Centres in the European Union) est une aide précieuse pour le processus de reconnaissance de diplôme. Y figurent les organismes à l'étranger pour la validation de diplômes obtenus en Belgique, ainsi que la manière de faire reconnaître en Belgique un diplôme obtenu à l'étranger.

Pour la Belgique, [des Centres Naric](#) existent pour chaque communauté. Consulter le [site Internet](#) pour avoir leurs coordonnées.

[ENIC: European Network of Information Centres in the European Region](#)

[NARIC: National Academic Recognition Information Centres in the European Union](#)

Frais d'intégration du conjoint dans le pays d'accueil

Ce poste doit être évalué avec soin. Il peut couvrir des cours de langue, une formation universitaire complémentaire, les frais d'un chasseur de têtes, etc.

Voyages de retour annuel, jours de congés

Il est d'usage d'accorder à l'expatrié un voyage de retour par an pour tous les membres de la famille (en classe économique).

Il est souvent intéressant de transformer cet avantage en un forfait anonyme, ce qui vous permet d'échanger votre ticket contre celui de vos proches (parents, frères et sœurs...).

Quelle que soit votre destination, il est difficilement imaginable que vous y jouissiez d'un nombre de jours de congé égal à celui que vous aviez en Belgique. C'est un point à discuter avec votre employeur dans le contrat, ainsi que le traitement des jours de voyage du retour annuel.

Pension

Votre employeur doit garantir vos droits à la pension légale belge, indépendamment du lieu où vous exercez votre profession.

Le régime de pension dans le pays d'accueil peut influencer sur vos droits. Il faut bien souvent quelques années de cotisation pour bénéficier du droit de pension anticipée. Selon le pays, le nombre d'année peut être fortement différent.

De même, dans le cadre d'un retour au pays, la Belgique exige un certain nombre d'année de cotisation dans un régime de sécurité sociale "reconnu". Tous les systèmes de sécurité sociale à travers le monde ne sont pas reconnu par la Belgique.

Il faut être également vigilant sur les conditions d'octroi d'une pension légale dans un pays d'accueil. Combien d'années de cotisation sont nécessaires ?

Les questions à vous poser sont les suivantes :

- Votre société continue-t-elle à payer vos cotisations pour l'obtention de votre pension légale ?
- Votre assurance-groupe est l'élément principal de votre future pension. Comment se continue-t-elle pendant votre mutation ?
- Votre employeur a-t-il prévu une compensation pour la perte enregistrée sur votre pension belge ?

Le site de l'Office National des Pensions et les publications qui s'y sont publiées (notamment le dernier mémento) peuvent apporter également une partie des réponses à ces questions : www.onprvp.fgov.be/rvponppublications.

Assistance à l'étranger

La plupart des sociétés vous offriront une affiliation à Europe assistance ou équivalent, qui offre des secours de professionnels à l'étranger.

Renseignez vous sur les juridictions locales. Dans certains pays, vous pouvez vous retrouver en prison pour avoir été impliqué dans un accident de voiture ; ou subir une peine corporelle pour consommation d'alcool.

Si vous partez pour une telle destination, envisagez le pire, et prévoyez qui vous défendra et prendra soin de vous dans ces circonstances.

Demandez à recevoir une copie du contrat de la police d'assurance et renseignez-vous sur les éventuelles possibilités de pouvoir reprendre l'assurance à votre nom et les conditions dans le cadre d'un changement de société ou d'une éventuelle faillite.

Sécurité sociale et frais médicaux

Les frais médicaux peuvent être extrêmement variables d'un pays à l'autre ; par exemple, ils peuvent être de quelques Euros en Chine pour un plâtre, jusqu'à des milliers d'Euros pour une intervention bénigne aux USA.

D'autre part, la qualité des soins locaux peut être fondamentalement différente de celle du pays d'origine. Suivant le pays de destination, il faut considérer la qualité et le coût des soins rendus.

Votre proposition de contrat tient-elle compte de ces différences, et notamment de celle concernant la couverture du remboursement des frais médicaux (assurance maladie) ?

Que se passera-t-il si vous ou un membre de votre famille a un besoin urgent d'hospitalisation ?

Durée de la mutation, réintégration professionnelle au retour

La durée de la mutation est un point important à examiner dans votre contrat de départ.

Concernant la réintégration professionnelle au retour de votre mission d'expatriation, demandez à examiner la politique de mobilité internationale de votre société. Discutez de la procédure de réintégration avec votre employeur, et explicitez avec lui quel système se trouve en place pour suivre et réintégrer les expatriés.

Ne négligez pas les aspects vus dans la première partie de ce document, sur le maintien de votre réseau au sein de votre société afin de préparer votre retour, et le choix et la préparation de votre successeur.

Licenciement et démission

Le pire n'est jamais certain, mais il peut se produire, et mieux vaut y être un minimum préparé !

Qu'arrivera-t-il si votre société d'accueil vous licencie ? Ou si vous démissionnez ?

Comment seraient couverts les frais de rapatriement ? Quels sont les préavis légaux et les modalités de licenciement/démission dans le pays d'accueil ?

Les dispositions légales et réglementaires

Chaque pays a ses lois et ses dispositions. Il est important d'en prendre connaissance avant le départ.

Le site <http://diplomatie.belgium.be/fr/> délivre des informations sur le sujet. Il est utile également de consulter les informations figurant sur les sites des ambassades des pays choisis :

Il est important de bien vous documenter sur les questions de fiscalité, taxes et impositions (y compris douanières), législation du travail, système de santé...

L'Espace Economique Européen (EEE) et la Suisse

Le site [EURES](http://eures.europa.eu) (<http://eures.europa.eu>), à la rubrique « Vivre et travailler », apporte un grand nombre d'informations pratiques pour chacun des pays concernés sur le marché du travail, les conditions de vie et de travail, les règles de circulation.

En règle générale, les **citoyens d'un Etat membre de l'EEE ou de la Suisse** ont le droit de vivre et travailler dans un autre Etat membre – dans la pratique, cela signifie que le permis de travail n'est pas nécessaire pour eux.

Les **ressortissants non européens** ont par contre besoin d'un permis de travail pour accéder au marché de l'emploi de ces pays.

Les [sites Internet des ambassades](#) des pays destinataires apportent toutes les informations sur ces questions.

Les pays hors EEE et Suisse

Pour les citoyens belges, il peut être nécessaire d'obtenir un visa, un titre de séjour et un permis de travail pour exercer un emploi dans les pays de cette zone.

Toutefois, chaque pays ayant sa propre réglementation, il est conseillé de consulter l'ambassade de chaque pays au cas par cas : [sites Internet des ambassades](#). Ou le site via le site www.diplomatie.be.

Démarches administratives

La couverture sociale, les allocations, la retraite...

Les dispositions varient selon le pays de destination, notamment s'il est situé dans l'espace européen ou en dehors.

Le [site de la sécurité sociale belge](http://www.socialsecurity.be) (www.socialsecurity.be) contient des informations sur ces questions pays par pays.

Mutuelle : avant de quitter la Belgique pour un pays de l'EEE ou la Suisse, munissez-vous du document E104 obtenu auprès de votre organisme assureur local en matière de soins de santé. Ce formulaire totalise les périodes de cotisation, et sera nécessaire pour une réinscription à la mutuelle en cas de retour en Belgique.

Allocations familiales : demandez le document E405 à votre caisse d'allocations familiales locale avant votre départ pour un pays de l'EEE ou la Suisse. Cette attestation de fin de paiement des allocations familiales sera nécessaire pour réintroduire une demande d'allocations familiales en Belgique lors de votre retour.

En dehors de l'EEE et de la Suisse, un ressortissant belge ne bénéficie pas de la couverture sociale garantie dans l'EEE et en Suisse. Il est donc conseillé de s'adresser à l'[OSSOM](#) (Office de Sécurité Sociale d'Outre-mer).

L'OSSOM est une institution publique fédérale de sécurité sociale. Elle permet de cotiser pour la pension, offre une solution pour la couverture des soins de santé.

L'OSSOM offre son dispositif de protection sociale à toute personne travaillant en dehors de l'Espace Économique Européen et de la Suisse, et qui est ressortissante d'un Etat membre de l'Espace Economique Européen ou de la Suisse ; ou est employée par l'Etat Belge, les Régions ou les Communautés, ou par une entreprise dont le siège social est établi en Belgique, et ce quelle que soit sa nationalité.

Le retour à partir d'un pays hors EEE et Suisse doit être préparé, en particulier en ce qui concerne la réinscription à la **mutuelle**. En effet les modalités varient selon les pays, et sont évaluées par les mutuelles elles-mêmes. Il est conseillé de se renseigner auprès d'elles avant le départ.

UFBE (Union Francophone des Belges à l'Etranger) est une asbl qui peut également vous conseiller concernant les démarches administratives avant un départ : <http://www.ufbe.be>.

Des sites d'autres pays de l'EEE traitant de la sécurité sociale à l'étranger peuvent également vous fournir de l'information. Par exemple le site du Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale en France : <http://www.cleiss.fr>.

Obligations en cas de départ

Déclaration de départ à l'étranger

Hors convention spéciale (par exemple Erasmus) et selon le projet et sa durée, il est recommandé de prendre contact avec les organismes suivants :

- les services population de la commune belge où vous êtes inscrit ;
- le centre des impôts auquel vous êtes rattaché ;
- si vous êtes demandeur d'emploi, l'ONEM (Office National de l'Emploi – <http://www.onem.be>), le FOREM (<http://www.leforem.be>) ou ACTIRIS (<http://www.actiris.be>) et votre organisme de paiement.

Sans oublier les sociétés auprès desquelles vous avez des abonnements : Belgacom, Electrabel...

Légalisation des documents

Les documents délivrés en Belgique peuvent avoir besoin d'être légalisés par le Service des Légalisations du Service Public fédéral des Affaires étrangères à Bruxelles et, éventuellement, par l'ambassade, en Belgique, du pays où les documents seront être utilisés. Il est conseillé de s'informer auprès de l'ambassade du pays concerné ; des informations peuvent également être consultées sur le site : www.diplomatie.be.

Le retour

Le retour est un changement aussi important que le départ. Les difficultés rencontrées sont à prendre très au sérieux, d'autant plus qu'elles paraissent beaucoup plus anodines que celles qui se manifestent dans le sens du départ.

Le choc culturel en retour est bel et bien réel. Votre expérience d'expatriation a transformé votre vision des choses en profondeur, et vous allez appréhender votre pays d'origine d'une toute autre façon.

Les personnes que vous connaissez, aussi bien au plan professionnel que privé, ont continué leur chemin dans la vie – tout comme vous dans votre pays d'accueil – et un décalage, voire une incompréhension réciproque peuvent se manifester au retour.

Ceci peut être d'autant plus sensible dans l'environnement professionnel, où chacun poursuit sa carrière en fonction de son intérêt et de son ambition personnels. Il est donc très important – comme il a été plusieurs fois mentionné plus haut – de bien préparer le retour et le choix du poste sur lequel vous allez vous retrouver.

Démarches administratives et autres

Les démarches à faire ont un caractère symétrique à celles effectuées pour le départ : organisme consulaire, centre des impôts, sécurité sociale et retraite, banques et assurances, établissement scolaire des enfants, abonnements divers...

Si des documents officiels ont été obtenus à l'étranger, il convient de vérifier leur validité en Belgique (par exemple le permis de conduire, des diplômes et attestation de formation, etc.).

Le déménagement impose également d'en assurer la logistique, et d'accomplir un certain nombre de formalités douanières.

Enfin, une fois en Belgique, vous devez vous réinscrire auprès de la commune où vous résidez principalement. Et effectuer toutes les démarches pour la réinstallation au pays : situation fiscale, assurance maladie, retraite et éventuellement chômage, inscriptions scolaires des enfants, immatriculation du véhicule, etc.

Si vous revenez d'un pays hors EEE et Suisse, la réinscription à votre mutuelle varie selon les pays, et est évaluée par les mutuelles elles-mêmes. Il est conseillé d'étudier ce point avant votre départ.

- Si vous êtes affilié à l'OSSOM, demandez à cet organisme une attestation reprenant la période de cotisations à l'OSSOM. Ce document vous permettra de recouvrer vos droits lors de votre réinscription auprès d'une mutuelle belge.
- Si vous n'êtes pas affilié à l'OSSOM, une période d'attente de six mois est la disposition de principe. Pendant cette période, vous n'avez pas droit aux indemnités

(maladie, congé de maternité, etc.) mais vous bénéficiez des remboursements relatifs aux soins de santé. Pour certains pays, des conventions existent avec la Belgique qui permettent d'obtenir une dérogation pour éviter le stage d'attente.

Sources d'information et liens utiles

- <http://www.InternationalJOBday.be> : vidéos des interventions lors du «Engineers' International Employment Forum » durant les International Job Days.
- <http://www.Fabi.be> : Questions sociales - Dossier carrière internationale par Jean Leveque
- <http://www.ocde.org-www.oecd.org/ctp/taxdatabase> <http://www.oecd.org/infigures>
- <http://www.Enic-Naric.net>: European Network of Information Centres in the European Region - National Academic Recognition Information Centres in the European Union)
- <http://diplomatie.belgium.be/fr> : voyager à l'étranger – services à l'étranger – légalisation de documents – adresses des ambassades et consulats étranger en Belgique.
- <http://eures.europa.eu>, EURES, rubrique « Vivre et travailler
- <http://www.socialsecurity.be> – - <http://www.ossom.be> (Office de Sécurité Sociale d'Outre-mer)
- <http://www.onem.be> - <http://www.leforem.be> - <http://www.actiris.be>
- <http://www.onprvp.fgov.be>, Office National des Pensions et ses publications
- <http://www.ufbe.be>, Union Francophone des Belges à l'Etranger