

**INTERNATIONAL  
CONNECTING DAY**



**8<sup>ème</sup> EDITION**  
**JEUDI 6 OCTOBRE 2016**

# Gérer, Anticiper, Maîtriser la mobilité internationale de vos collaborateurs



**Artlex**  
Cabinet d'Avocats



**CABINET CHESNEAU**  
COURTAGE D'ASSURANCES

**#ICDNantes**



- ✓ Association créée en 2013 avec le soutien de la CCI Vendée
- ✓ Pilotée et présidée par des entrepreneurs animés par la volonté d'agir ensemble à l'international
- ✓ Un réseau de proximité ouvert sur le monde
- ✓ 2016 : 51 entreprises, 9242 emplois et une activité export globale de 1685,576 M€ (valeur absolue)







- ✓ **S'appuyer sur l'expérience des pionniers** et constituer une banque de données affaires pour agir vite
- ✓ **Favoriser la découverte des marchés à l'international**, et la mutualisation des opportunités d'affaires
- ✓ **Générer l'envie, lever les freins** et créer un état d'esprit export
- ✓ **Elever les compétences** en proposant des partenariats avec les écoles



L'EXPORT UNE AVENTURE COLLECTIVE  
ET  
Un outil DE PROXIMITE à votre disposition



Contact : Président: Yves BROCHARD [presidence@vendeeinternational.fr](mailto:presidence@vendeeinternational.fr)  
ou Mathilde LEMAN [mathilde.leman@vendee.cci.fr](mailto:mathilde.leman@vendee.cci.fr)

**INTERNATIONAL  
CONNECTING DAY**



**8<sup>ème</sup> EDITION**  
**JEUDI 6 OCTOBRE 2016**

# Gérer, Anticiper, Maîtriser la mobilité internationale de vos collaborateurs



**Artlex**  
Cabinet d'Avocats



**CABINET CHESNEAU**  
COURTAGE D'ASSURANCES

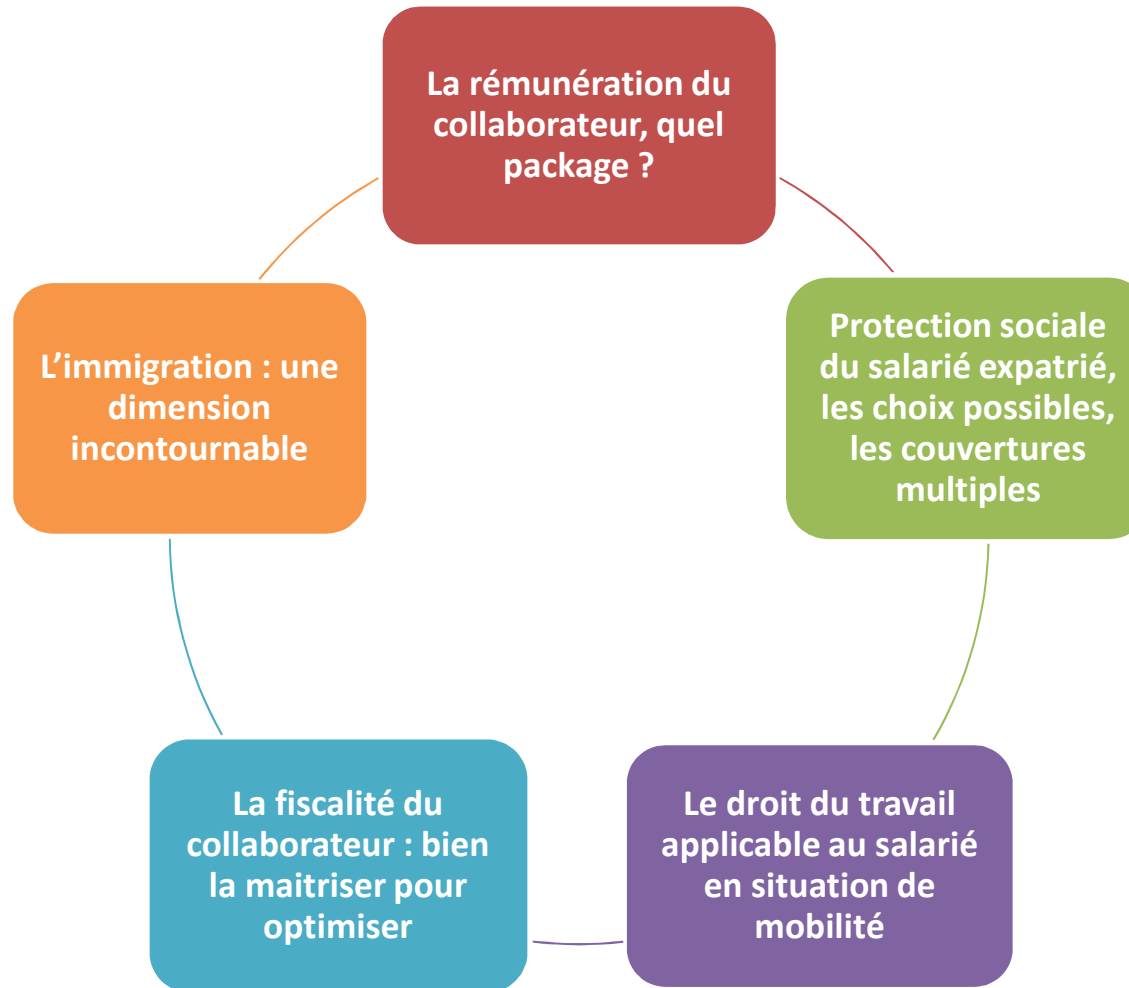
**#ICDNantes**



RH

	Immigration	Droit du travail	Droit fiscal	Sécurité Sociale
Pays d'origine = France	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ France pays d'accueil                             <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Demande d'introduction</li> <li>▶ Détachement</li> </ul> </li> <li>▶ France pays d'origine                             <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ N/A sauf consulat</li> <li>▶ Carte de résident</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Maintien, suspension ou rupture du contrat initial ?</li> <li>▶ Avenant ou contrat tri-partite ?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Résident / non résident</li> <li>▶ Droit d'imposition</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Maintien au régime français de sécurité sociale = Détachement</li> </ul>
Pays d'accueil	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Procédure à respecter ?</li> <li>▶ Si oui :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Quel type de visa ?</li> <li>▶ Quelles formalités ?</li> <li>▶ Quel délai ?</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Obligation d'un contrat local ?</li> <li>▶ Règles de police du pays d'accueil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Règles de résidence du pays d'accueil</li> <li>▶ Possibilité d'optimisation fiscale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Affiliation dans le pays d'accueil = Expatriation + CFE ?</li> </ul>









# La rémunération du collaborateur: Quel package?



## 1. Le package de rémunération

### 1.1. L'enveloppe de rémunération

1.1.1. L'approche pays d'origine

1.1.2. L'approche pays d'accueil

1.1.3. L'approche pays tiers

### 1.2. Les avantages des salariés expatriés

1.2.1. Au départ et à l'arrivée

1.2.2. En cours d'affectation

1.2.3. Lors du retour

### 1.3. Tendances d'évolution du package de rémunération



## 1. Le package de rémunération

### 1.1. L'enveloppe de rémunération

- 1.1.1. L'approche pays d'origine
- 1.1.2. L'approche pays d'accueil
- 1.1.3. L'approche pays tiers

### 1.2. Les avantages des salariés expatriés

- 1.2.1. Au départ et à l'arrivée
- 1.2.2. En cours d'affectation
- 1.2.3. Lors du retour

### 1.3. Tendances d'évolution du package de rémunération



- ✓ Voyage de reconnaissance
- ✓ Procédures d'immigration ( prestataire spécialisé)
- ✓ Formation linguistique
- ✓ Formation interculturelle
- ✓ Prise en charge des formalités fiscales de départ du pays d'origine
- ✓ Prise en charge des services d'une société de relocation pour la recherche du logement dans le pays d'accueil
- ✓ Prise en charge des frais de déménagement
- ✓ Voyage d'installation dans le pays d'affectation
- ✓ Hébergement hôtelier temporaire à l'arrivée dans le pays d'accueil
- ✓ Indemnité d'installation ("prime de rideaux« )



## 1. Le package de rémunération

### 1.1. L'enveloppe de rémunération

1.1.1. L'approche pays d'origine

1.1.2. L'approche pays d'accueil

1.1.3. L'approche pays tiers

### 1.2. Les avantages des salariés expatriés

1.2.1. Au départ et à l'arrivée

1.2.2. En cours d'affectation

1.2.3. Lors du retour

### 1.3. Tendances d'évolution du package de rémunération



- ✓ **Incitation à la mobilité**
  - Versement d'une prime d'expatriation (pourcentage du salaire brut garanti en net, montants forfaitaires avant le départ et/ou à l'issue de l'affectation )
  
- ✓ **Prise en charge totale ou partielle du logement**
  - Contribution de l'employeur en approche « pays d'origine », c'est-à-dire est pris en charge que le surcoût lié à l'expatriation
  
- ✓ **Prise en charge totale ou partielle des frais de scolarité** des enfants dans une école dans la langue du pays d'origine des expatriés
  
- ✓ **Véhicule de fonction**
  - Attribué conformément aux pratiques du pays d'accueil pour le poste occupé



- ✓ Voyage(s) de retour pour congés
- ✓ Voyage(s) de visite dans le pays d'accueil pour les enfants demeurant normalement dans le pays d'origine
- ✓ Voyage(s) de visite dans le pays d'accueil pour les enfants demeurant normalement dans le pays d'origine ( enfants de moins de 18 ou 25 ans)
- ✓ Voyage de retour exceptionnel (en cas de décès)
- ✓ Assistance rapatriement sanitaire, notamment hors de l'Union européenne



- ✓ **Prise en charge des cotisations sociales volontaires au régime de sécurité sociale du pays d'origine**
  - Permet d'assurer une protection sociale favorable, en particulier pour la retraite
- ✓ **Différentiel d'allocations familiales** (le cas échéant)
- ✓ **Assistance au conjoint**
  - Faciliter l'adaptation au pays d'accueil du conjoint lorsque celui-ci est contraint(e) de quitter son emploi pour suivre son conjoint expatrié.
- ✓ **Assistance fiscale**
  - Pris en charge des honoraires d'un fiscaliste assistant le collaborateur en cours d'affectation dans ses obligations fiscales dans son pays d'accueil et dans son pays d'origine (immatriculation fiscale et sociale, déclarations de revenus et paiement de l'impôt dû).
- ✓ **Adhésion à un club social, culturel ou sportif** en fonction des pratiques locales pour des postes similaires à celui occupé par l'expatrié (postes de dirigeants).





## 1. Le package de rémunération

### 1.1. L'enveloppe de rémunération

- 1.1.1. L'approche pays d'origine
- 1.1.2. L'approche pays d'accueil
- 1.1.3. L'approche pays tiers

### 1.2. Les avantages des salariés expatriés

- 1.2.1. Au départ et à l'arrivée
- 1.2.2. En cours d'affectation
- 1.2.3. Lors du retour

### 1.3. Tendances d'évolution du package de rémunération

## LES AVANTAGES DES SALARIES: LORS DU RETOUR

INTERNATIONAL  
CONNECTING DAY



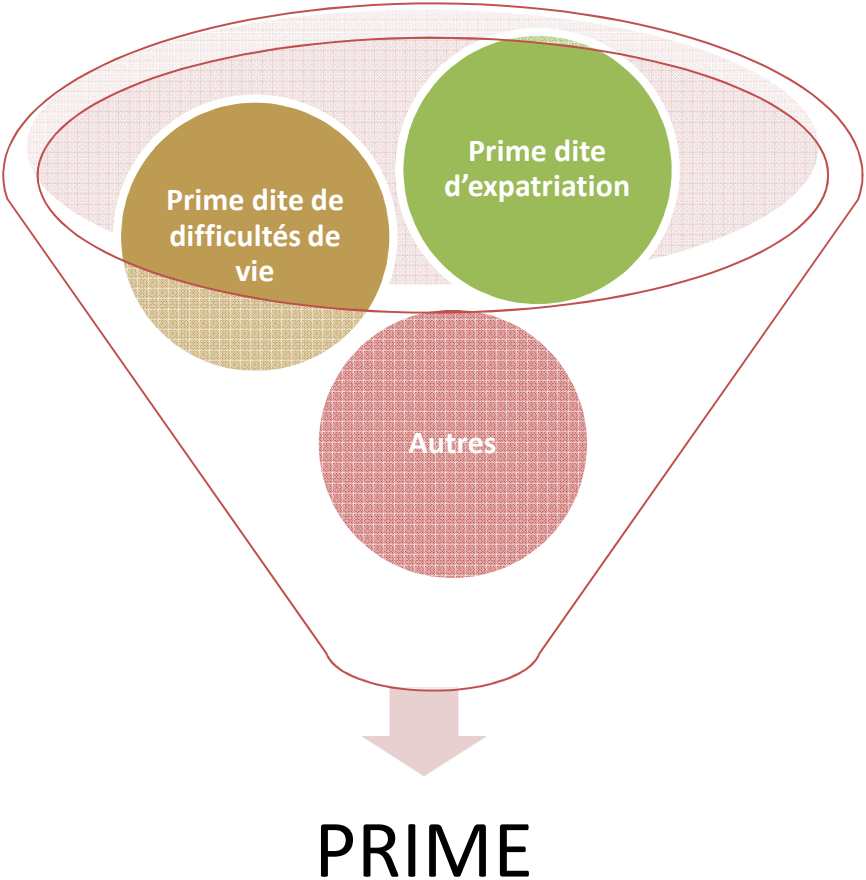
- ✓ Voyage de retour dans le pays d'origine
- ✓ Déménagement
- ✓ Hébergement temporaire (si le retour dans le pays d'origine s'est effectué de façon précipitée)
- ✓ Prime de réinstallation dans le pays d'origine



#ICDNantes



2. Les incitations au départ





## 2. Les incitations au départ

### 2.1. Les formules incitatives



#ICDNantes



Prime d'expatriation	Prime de difficultés de vie
<b>Définitions</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• acceptation par l'expatrié et sa famille de vivre et travailler dans un autre pays,</li> <li>• compensation de la rupture avec la famille, les amis et la vie professionnelle,</li> <li>• adaptation à un environnement étranger (langue et culture différentes),</li> <li>• risque carrière...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• compensation financière de conditions de vie notablement inférieures à celles du pays d'origine</li> </ul>
<b>Montants – pourcentages – mode de versement</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• varie sensiblement d'une entreprise à l'autre tant dans ses montants que dans son mode de versement</li> <li>• Son attribution n'est pas (ou plus) systématique et fait souvent l'objet de négociation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• devient de plus en plus le seul élément de la politique d'incitation</li> <li>• se réfère à des rapports d'évaluation des conditions de vie</li> <li>• s'appliquent sur le brut de référence, les montants sont versés mensuellement et généralement garantis en «net» pour l'intéressé</li> </ul>



# L'immigration: une dimension incontournable



1. Dans quels cas des formalités en terme d'immigration sont à accomplir (France pays d'accueil, France pays d'envoi) ;
2. Sanctions ou risques si ce point n'a pas été intégré ;
3. Différents types de visas existants (étudiants, transferts intra-groupe, courtes missions.....) ;
4. Les principales difficultés rencontrées en fonctions des cas (notamment si la société n'a aucune implantation dans le pays, sponsors.....) ;
5. Anticipation nécessaire pour avoir le bon visa à la bonne date ;
6. Exposé d'un cas classique rencontré récemment ;



# La protection sociale du salarié expatrié: les choix possibles, les couvertures à envisager

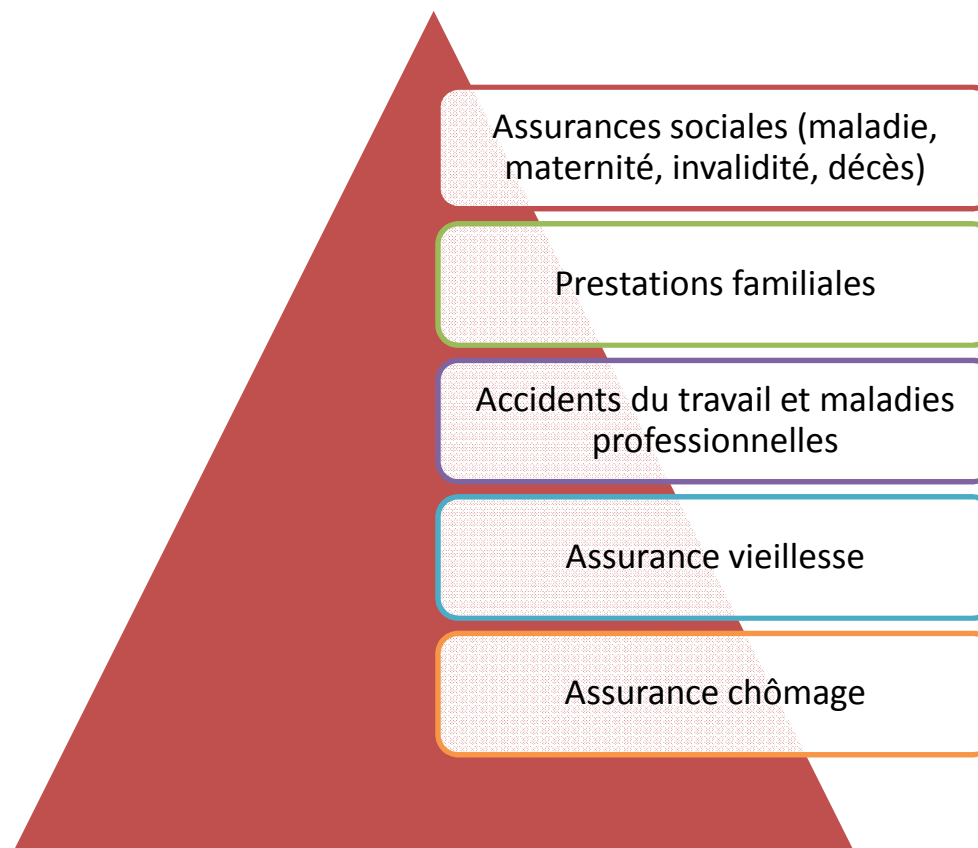


## LA PROTECTION SOCIALE: LES CHOIX POSSIBLES, LES COUVERTURES A ENVISAGER

INTERNATIONAL  
CONNECTING DAY



1. La protection sociale : Que recouvre-t-elle ?
2. Quels sont les grands principes d'assujettissement en matière internationale
3. Situations envisageables en matière de protection sociale
4. Les clés d'arbitrage





### Professionnel

- Exercice d'une activité professionnelle ou d'une activité assimilée

### Territorial

- Principe de l'application de la législation du lieu d'activité

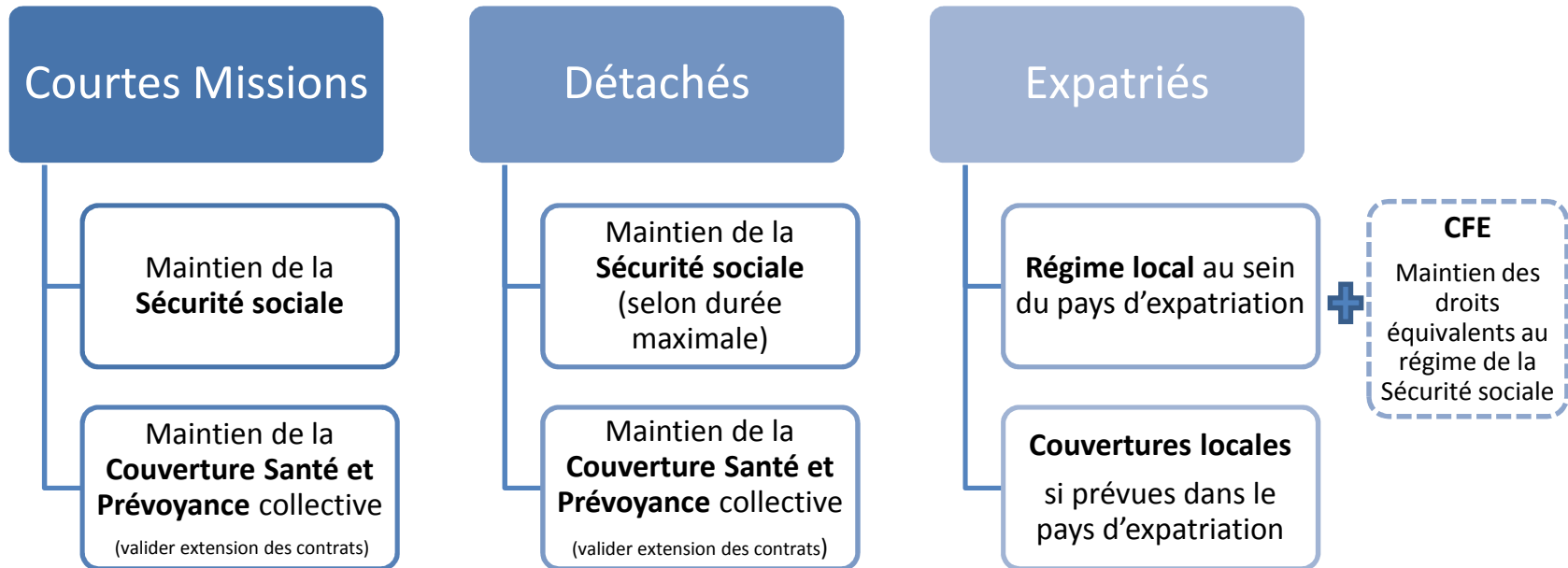
- Prédominance du principe de territorialité en matière internationale
- Définition du détachement et de l'expatriation



1. Les couvertures sur mesure à mettre en place :
  - 1.1. Courtes missions
  - 1.2. Détachement
  - 1.3. Expatriation
2. Les assurances spécifiques à envisager (Kidnapping,.....)

# LA PROTECTION SOCIALE DU SALARIE EXPATRIE : LES COUVERTURES SUR MESURE A METTRE EN PLACE

INTERNATIONAL  
CONNECTING DAY



- ➔ Les couvertures françaises et locales peuvent ne pas être adaptées :
  - délai de traitement de la Sécurité sociale, nécessite l'avance des dépenses de santé par les salariés,
  - remboursements de la Sécurité sociale sur la Base de Remboursement (BR) français,
  - garanties françaises non adaptées au coût de la Santé dans le pays,
  - non connaissance des aléas du pays par les services d'assistance français.

# LA PROTECTION SOCIALE DU SALARIE EXPATRIE : LES COUVERTURES SUR MESURE A METTRE EN PLACE

INTERNATIONAL  
CONNECTING DAY



## ➔ Exemples de Coûts de Santé à l'International



Sylvain est jeune diplômé et travaille comme consultant informatique à **San Francisco**. Suite à un accident de vélo, il doit subir une opération du genou et passer une semaine à l'hôpital. Combien coûtent son opération et la rééducation qui s'ensuit aux États-Unis ?

> **45 000 USD**  
soit environ 34 700 €

Amélie profite de son tour du monde pour découvrir l'Amérique du Sud. Pendant son séjour à **Cuzco**, elle supporte mal l'altitude et doit consulter un médecin. Combien coûtent ses 2 visites et les médicaments prescrits ?

> **1120 PEN**  
soit environ 333 €



Martin travaille à **Shanghai** depuis de nombreuses années. Un matin, il est victime d'un malaise sur son lieu de travail. Un collègue l'accompagne à l'hôpital. Combien coûtent ses analyses médicales ?

> **5 275 CNY**  
soit environ 652 €

Les coûts affichés correspondent à des cas traités par un Service Médical d'un organisme assureur et sont indiqués à titre informatif, sans valeur contractuelle. Les taux de change utilisés sont ceux qui étaient en vigueur au moment où les soins ont été prodigués

# LA PROTECTION SOCIALE DU SALARIE EXPATRIE : LES COUVERTURES SUR MESURE A METTRE EN PLACE

INTERNATIONAL  
CONNECTING DAY



→ Les Solutions : Individuelles  ou Collectives 

Courtes Missions

Détachés

Expatriés

Couverture  
« courte durée »

Couverture  
« longue durée »

Couverture  
« globale »

- Assistance Rapatriement
- Prise en charge de Frais médicaux, hospitalisation
- Incidents voyage (bagages, retard,...)
- Responsabilité civile
- Assistance juridique
- Accès données Pays

#### EXTENSIONS SPECIFIQUES :

- Kidnapping et Rançon
- Coffre-Fort

#### Prévoyance :

- Extension couverture collective
- Ou contrat spécifique

#### Santé :

- En complément CFE
- Au 1<sup>er</sup> euro

#### Retraite :

- Contrat spécifique de capitalisation



## Comparaison du coût social détachement / expatriation

Détachement



Cotisations de sécurité sociale française dues sur l'intégralité des rémunérations, avantages en nature inclus (à l'exception des frais de scolarités)

Expatriation



Couverture volontaire française (CFE), mutuelle, Assurance chômage (GARP), retraite (CRE et IRCAFEX)



Cotisations S.S.US





## Comparaison du coût social détachement / expatriation

DETACHEMENT	
Salaire mensuel	6.188 €
Bonus (mensuel)	666 €
Prime d'expat	2.481 €
Avantage en nature voiture	800 €
Avantage en nature logement	2.067 €
Frais de scolarités des enfants	1.035 €
<b>Total brut mensuel soumis à cotisations</b>	<b>12.202 €</b>

EXPATRIATION	
Salaire mensuel	6.188 €
Bonus (mensuel)	666 €
Prime d'expat	2.481 €
Avantage en nature voiture	800 €
Avantage en nature logement	2.067 €
Frais de scolarités des enfants	1.035 €
<b>Total brut mensuel soumis à cotisations</b>	<b>13.237 €</b>

# LA PROTECTION SOCIALE DU SALARIE EXPATRIE: CAS PRATIQUE

## Savoir arbitrer entre un détachement et une expatriation

INTERNATIONAL  
CONNECTING DAY



DETACHEMENT			EXPATRIATION		
	Coût mensuel	Coût annuel		Coût mensuel	Coût annuel
Total brut soumis à cotisations	12.202 €	146.424 €	Total brut soumis à cotisations	13.237 €	158.884 €
Charges sociales (Fr)	5.528 €	66.336 €	Charges sociales (US)	926 €	11.112 €
Frais de scolarité	1.035 €	12.420 €	CFE	646 €	7.752 €
			CRE	235,20 €	2.822 €
			IRCAFEX	998,30 €	11.980 €
			GARP	469,50 €	5.634 €
<b>TOTAL</b>	<b>18.765 €</b>	<b>225.180 €</b>	<b>TOTAL</b>	<b>16.512 €</b>	<b>198.144 €</b>

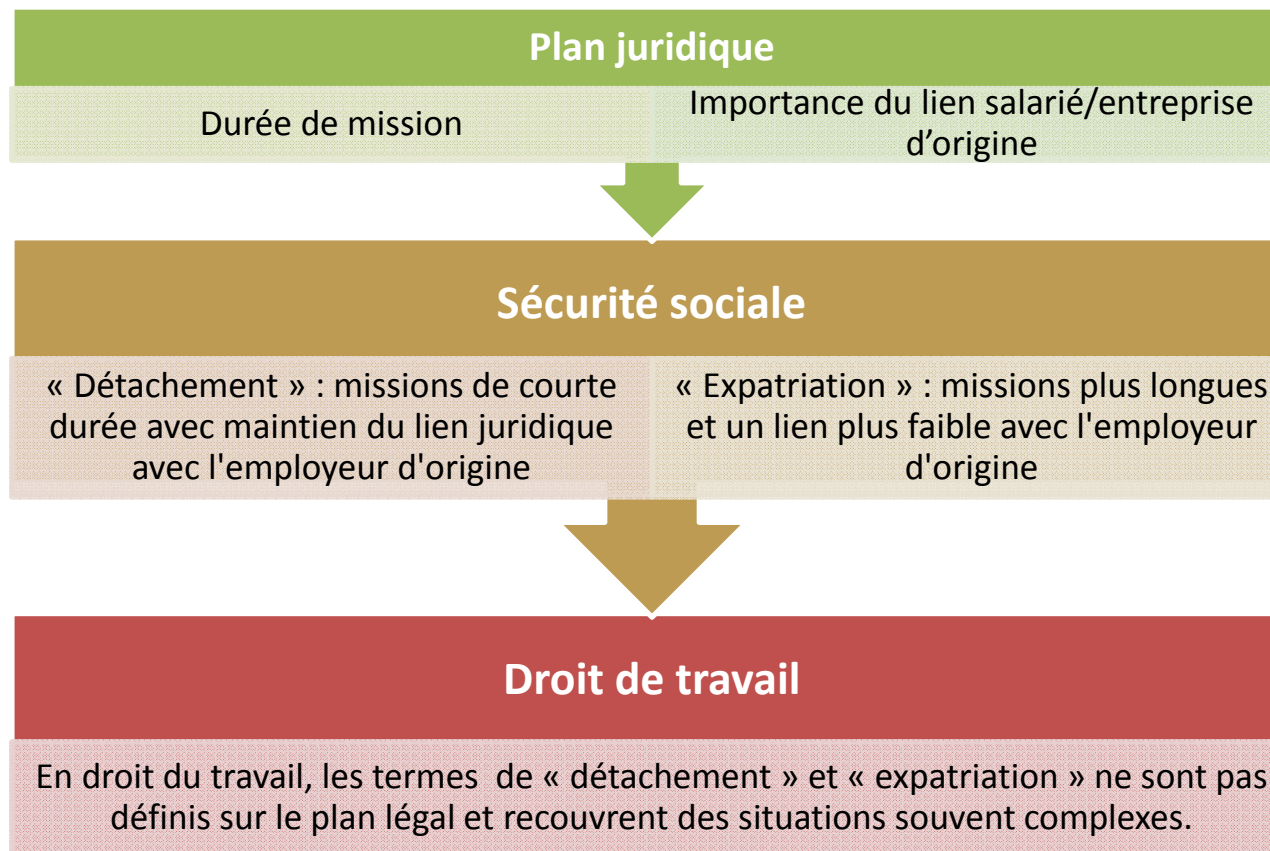
Hors remboursement de l'IR supplémentaire au salarié



# Le droit du travail applicable au salarié en situation de mobilité



1. Peut-on mettre la loi que l'on souhaite au contrat ?
2. Quels sont les schémas les plus fréquemment rencontrés (mise à disposition, détachement, transfert.....) ?
3. Quelles sont les spécificités du droit français (clauses obligatoires, conventions collectives, réintégration....) ?
4. La rupture du contrat
5. La paye





# Maîtriser la dimension fiscale de la mobilité internationale de vos collaborateurs afin de l'optimiser



 France

 USA

 Chine

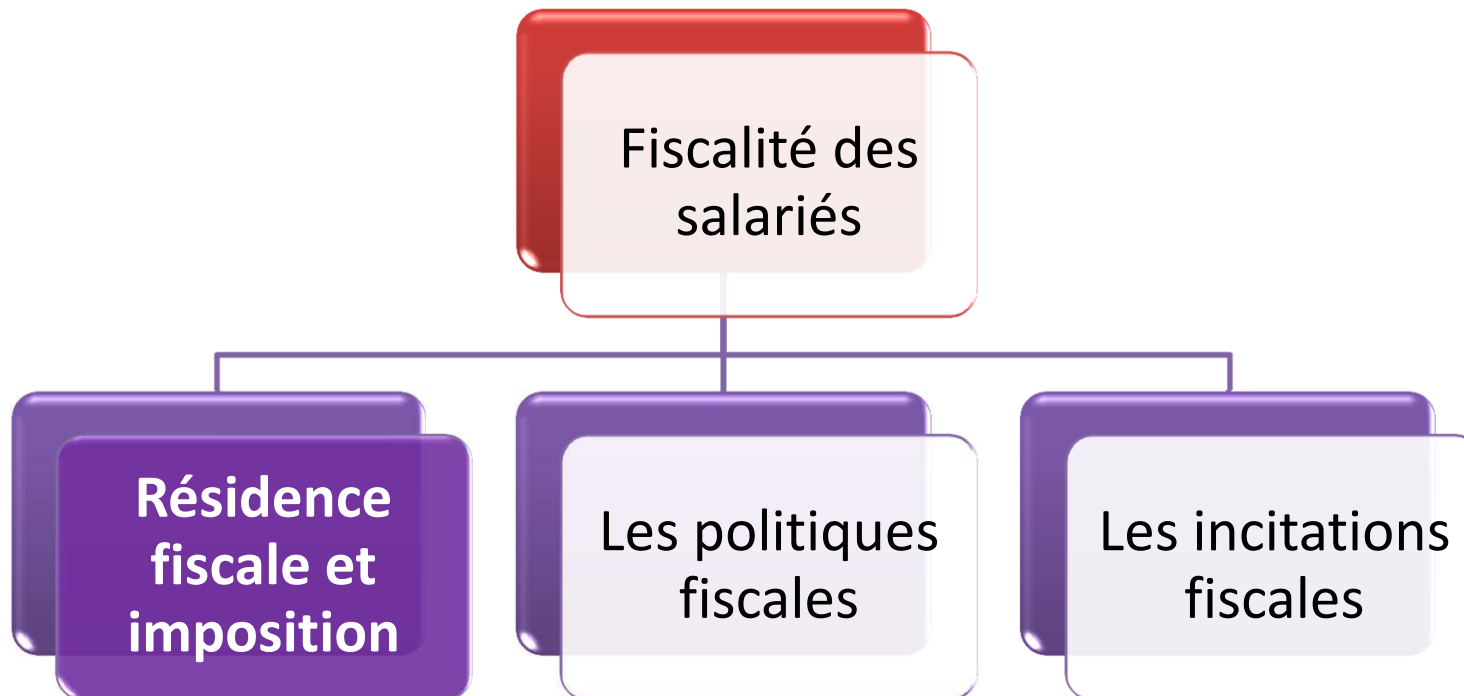
 Royaume-Uni

 Allemagne

 Malaisie

MAITRISER LA DIMENSION FISCALE DE LA MOBILITE  
INTERNATIONALE: La fiscalité des salariés

INTERNATIONAL  
CONNECTING DAY







## Détermination de la résidence fiscale

RESIDENT FISCAL FRANCAIS	NON RESIDENT FISCAL FRANCAIS
Imposition sur le revenu mondial	Imposition sur les revenus de source française
⇒ Obligation fiscale illimitée	⇒ Obligation fiscale limitée



	Définition de résidence par droits internes et conventions
<p>Critères de résidence en droit interne français Article 4B du Code général des impôts</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Foyer en France</li> <li>✓ Lieu de séjour principal en France</li> <li>✓ Activité professionnelle exercée à titre principal en France</li> <li>✓ Centre des intérêts économiques en France</li> </ul>
<p>Critères conventionnels Article 4 modèle OCDE</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Résidence dans l'état où la personne dispose d'un foyer d'habitation permanent</li> <li>✓ Si foyer d'habitation permanent dans les deux états, résidence dans l'état où les liens personnels et économiques sont les plus étroits (centre des intérêts vitaux)</li> <li>✓ Si centre des intérêts vitaux ne peut être déterminé, résidence dans l'état où la personne séjourne de façon habituelle</li> <li>✓ Si séjour de façon habituelle dans les deux états, résidence dans l'état dont la personne a la nationalité</li> <li>✓ Si nationalité des deux états, résidence déterminée par les autorités compétentes des deux états</li> </ul>



- Un résident fiscal français est imposé sur ses revenus de source mondiale.
- Critères de la résidence fiscale en droit français définis à l'article 4 B du Code général des impôts.
- 4 critères alternatifs pour être imposable en France :
  - ✓ Foyer en France
  - ✓ Lieu de séjour principal en France
  - ✓ Activité professionnelle exercée à titre principal en France
  - ✓ Centre des intérêts économiques en France



- Un résident fiscal américain est imposé sur ses revenus de source mondiale.
- L'administration fiscale américaine vous considérera comme résident fiscal si vous remplissez l'une de ces conditions :
  - ✓ Être de nationalité américaine
  - ✓ Être détenteur d'une « green card »
  - ✓ Présence sur le territoire américain pendant au moins 31 jours durant l'année en cours
  - ✓ Présence sur le territoire américain pendant 183 jours durant la dernière année civile



- Les résidents chinois sont imposables sur leurs revenus mondiaux.
- Critères alternatifs de résidence fiscale en droit chinois :
  - ✓ Avoir leur domicile sur le territoire chinois
  - ✓ Ne pas avoir son domicile en Chine, mais y résider pendant une année complète (365 jours)



- Précisions :
  - ✓ La résidence fiscale ne peut se comprendre qu'au titre d'une année civile entière
  - ✓ Sous conditions, les résidents chinois qui le sont depuis moins de 5 ans peuvent être imposable sur les seuls revenus de source chinoise.



- Les résidents fiscaux du Royaume-Uni sont imposables sur leurs revenus de source mondiale.
- Critères alternatifs de résidence fiscale au Royaume-Uni :
- Travailler au moins 35 heures par semaine au Royaume-Uni, évalués sur une période de 365 jours, avec plus de 75% des journées de travail sur le sol britannique
- Avoir son domicile au Royaume-Uni pendant au moins 91 jours.
- Passer au moins 183 jours sur le sol britannique durant l'année fiscale (6 avril 2014 à 5 avril 2015)
- Remplir les conditions du test de « liens suffisants »



- Les résidents fiscaux allemands sont imposés sur leurs revenus de source mondiale.
- Critères alternatifs de résidence fiscale en Allemagne :
  - ✓ Avoir un domicile en Allemagne pour usage personnel
  - ✓ Être présent en Allemagne pendant une période ininterrompue de six mois/183jours étalée sur deux ans.





- Les résidents et non-résidents sont taxables sur les seuls revenus malaisiens.
- Critères alternatifs de résidence fiscale en Malaisie :
  - ✓ Être présent en Malaisie au moins 182 jours pendant l'année civile
  - ✓ Être moins de 182 jours en Malaisie, mais présent au moins 182 jours consécutifs dans ce pays pendant la deuxième moitié de l'année précédente ou 182 jours consécutifs dans la première moitié de l'année suivante
  - ✓ Être présent en Malaisie au moins 90 jours durant l'année civile en cours et au moins 90 jours pendant les trois précédentes années (dans les quatre années précédentes)
  - ✓ Être résident pendant les trois années précédentes et durant la prochaine année civile

# LE BAREME DE L'IMPÔT SUR LE REVENU DANS DIFFERENTS PAYS

INTERNATIONAL  
CONNECTING DAY



PAYS	SEUIL D'IMPOSITION	TAUX MINIMUM	TAUX MAXIMUM	TRANCHE MAXIMUM (AU-DELA DE)
Belgique	-	25%	50%	36.300€
Allemagne	8.005€	14%	45%	250.730€
Luxembourg	11.265€	8%	40%	100.000€
Espagne	-	24,75%	52%	300.000€
Etats-Unis	-	10%	39,6%	400.000€
France	5.936€	5,5%	45%	150.000€
Italie	-	23%	43%	75.000€
Canada	-	15%	29%	99.484€
Malaisie	1.284€	2%	26%	25.672€
Royaume-Uni	-	20%	50%	173.821€
Émirats arabes unis	-	0%	0%	-
Russie	-	13%	13%	Pas de barème progressif



## Objectifs d'une convention fiscale internationale

Déterminer une seule résidence fiscale en cas de conflit de résidence du fait des règles de droit interne propres à chaque Etat

Déterminer les modalités d'imposition des revenus (droit d'imposition)

Eviter les phénomènes de double imposition du contribuable (crédits d'impôts, taux effectif)

Plus de 120 conventions fiscales signées par la France



## Critères conventionnels de la résidence fiscale

### Article 4 Modèle OCDE

- Résidence dans l'État où la personne dispose d'un foyer d'habitation permanent
- Si foyer d'habitation permanent dans les deux États : résidence dans l'État où les liens personnels et économiques sont les plus étroits
- Si impossibilité de déterminer le centre des intérêts vitaux dans un seul pays : résidence dans l'État où la personne séjourne de façon habituelle
- Si séjour de façon habituelle dans les deux États, résidence dans l'État dont la personne a la nationalité
- Si nationalité des deux États, résidence déterminée par les autorités compétentes des États

## MODALITES D'IMPOSITION DES SALAIRES SELON LES CONVENTIONS FISCALES

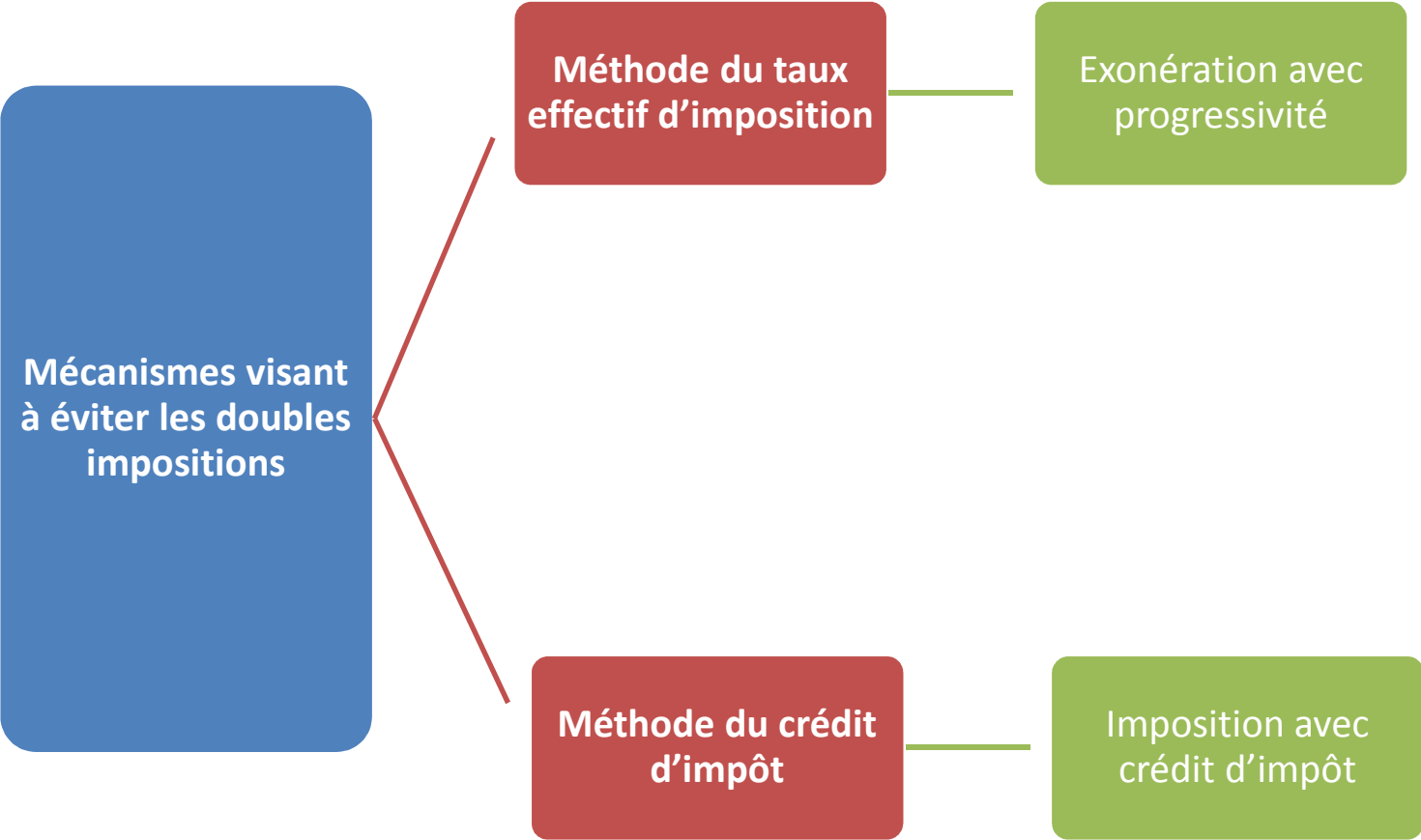
INTERNATIONAL  
CONNECTING DAY



Principe : salaire taxable dans l'État où s'effectue l'activité

Exception : taxation dans le pays de résidence si les trois conditions suivantes sont simultanément remplies :

- ✓ Séjour du salarié dans l'autre État inférieur à 183 jours par an
- ✓ Salaire payé par un employeur domicilié dans l'Etat de résidence ou en son nom
- ✓ Salaires non compris dans les charges d'un établissement stable de l'employeur français dans l'autre État



# LES SPECIFICITES FRANCAISES (FISCALITE APPLICABLE AUX 'IMPATRIÉS' ET AUX EXPATRIÉS)

INTERNATIONAL  
CONNECTING DAY



## Impatriés

- Régime général des impatriés
- Enseignants-chercheurs
- Sportifs

## Expatriés

- Commuters
- Prospecteurs
- Grands voyageurs



- Loi de modernisation de l'économie (4 août 2008) a instauré un régime applicable aux « impatriés » pour renforcer l'attractivité du territoire français (article 155 B du CGI),

<b>Bénéficiaires</b>	Salariés (ou dirigeants fiscalement assimilés aux salariés) venant de l'étranger pour occuper un emploi dans une entreprise établie en France pendant une durée déterminée ou indéterminée, <b><u>soit dans le cadre d'un transfert intra-groupe, soit dans le cadre d'un recrutement direct.</u></b>
<b>Conditions</b>	Ne pas avoir été fiscalement domiciliés en France de façon ininterrompue au cours des 5 années précédant la prise de fonction en France L'entreprise doit disposer en France de son siège social ou d'un établissement, peu importe sa forme juridique.





## Quels revenus exonérés d'impôt sur le revenu pendant 5 ans ?

### Exonération des revenus d'activité

- ✓ **Principe** : exonération temporaire des **suppléments de rémunération** versés aux impatriés et directement liés à l'exercice de leur activité en France (prime d'impatriation, avantages en nature logement, COLA, égalisation fiscale....)
- ✓ Exonération de la fraction de rémunération se rapportant à **l'activité exercée à l'étranger**
- ✓ Exonération plafonnée à 50% de la rémunération.

### Autres exonérations

- ✓ **Certains revenus de source étrangère pour 50% de leur montant** (dividendes, intérêts, plus values)
- ✓ **Impôt sur la Fortune au titre des biens situés hors de France**



## Illustration chiffrée

Calcul du net dans la poche	Allemagne	France 6 500 € brut par mois	France 6 300 € brut par mois
Rémunération brute	6 500 €	5 200 €	5050 €
Prime d'impatriation	0 €	1 300 €	1250 €
Sécurité sociale	1 035 €	1 495 €	1449 €
Impôt sur les revenus*	1 967 €	655 €	609 €
Net mensuel (de charges sociales et d'IRPP) dans la poche	<b>3 498 €</b>	<b>4 350 €</b>	<b>4242 €</b>
Net annuel dans la poche	<b>41 976 €</b>	<b>52 200 €</b>	<b>50 904 €</b>
<b>Net imposable à comparer avec un net équivalent</b>		49 920 €	47 880 €



- Fiscalité prévue par l'article 15 des conventions fiscales qui prévoit une imposition au lieu d'exercice de l'activité.
- Ainsi un salarié dont la famille est restée en France mais qui travaille plus de 183 jours en Algérie par exemple sera imposable sur son salaire dans ce pays.
- En France le salarié sera également imposé en France mais bénéficiera d'un crédit d'impôt égal à l'impôt français correspondant.
- **Attention à la paye en France et aux déclarations à effectuer en France pour activer le crédit d'impôt.**

**Article 81 A I du CGI****Exonération totale des revenus perçus au titre de l'activité exercée à l'étranger**

<b>Principe</b>	<input type="checkbox"/> Exonération totale de la rémunération perçue par le salarié au titre de l'activité exercée à l'étranger
<b>Bénéficiaires de l'exonération totale au titre de l'activité exercée à l'étranger</b>	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Contribuables fiscalement domiciliés en France</li><li><input type="checkbox"/> Liés à l'entreprise qui les emploie par un contrat de travail</li><li><input type="checkbox"/> Employés par une entreprise établie en France ou dans un autre État membre de la Communauté européenne en Islande ou en Norvège</li><li><input type="checkbox"/> Exerçant leur activité dans un/plusieurs État(s) autre(s) que la France et que le lieu d'établissement de l'employeur</li></ul>



<p><b>Rémunérations éligibles</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Salaires perçus en rémunération de l'activité exercée à l'étranger</li> <li><input type="checkbox"/> Peu importe que la rémunération soit versée en France ou à l'étranger et qu'elle soit supportée par l'employeur ou par l'un de ses établissements/filiales à l'étranger</li> </ul>		
<p>La rémunération pourra bénéficier de l'exonération de l'article 81 A I du CGI dans les cas suivants :</p>			
<p>Cas d'application de l'exonération de l'article 81 A I du CGI</p>	<p>CAS N°1 – Lorsqu'elle est soumise dans l'Etat d'exercice de l'activité à un impôt sur le revenu <math>\geq</math> aux 2/3 de celui qu'elle aurait supporté en France</p>	<p>CAS N°2 – Lorsqu'elle est versée en contrepartie de l'exercice à l'étranger pendant + de 183 jours au cours d'une période de 12 mois consécutifs d'une activité se rapportant aux secteurs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Chantiers de construction ou de montage, installation et mise en route d'ensembles industriels, exploitation et ingénierie y afférente</li> <li>→ Recherche ou extraction de ressources naturelles</li> <li>→ Navigation à bord de navires immatriculés au RIF (marche, conduite, entretien, exploitation du navire)</li> </ul>	<p>CAS N°3 – Lorsqu'elle est versée en contrepartie de l'exercice à l'étranger pendant + de 120 jours au cours d'une période de 12 mois consécutifs d'une activité se rapportant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ à des activités de prospection commerciale (développement de l'activité d'exportation de l'entreprise, activité en relation avec l'essor de l'entreprise à l'étranger + exercice d'une fonction commerciale de vente ou d'exportation au sein de l'entreprise)</li> </ul>



**Article 81 A II du CGI**  
**Exonération des primes d'expatriation (salariés et prospecteurs ne remplissant pas les conditions de l'article 81 A I du CGI)**

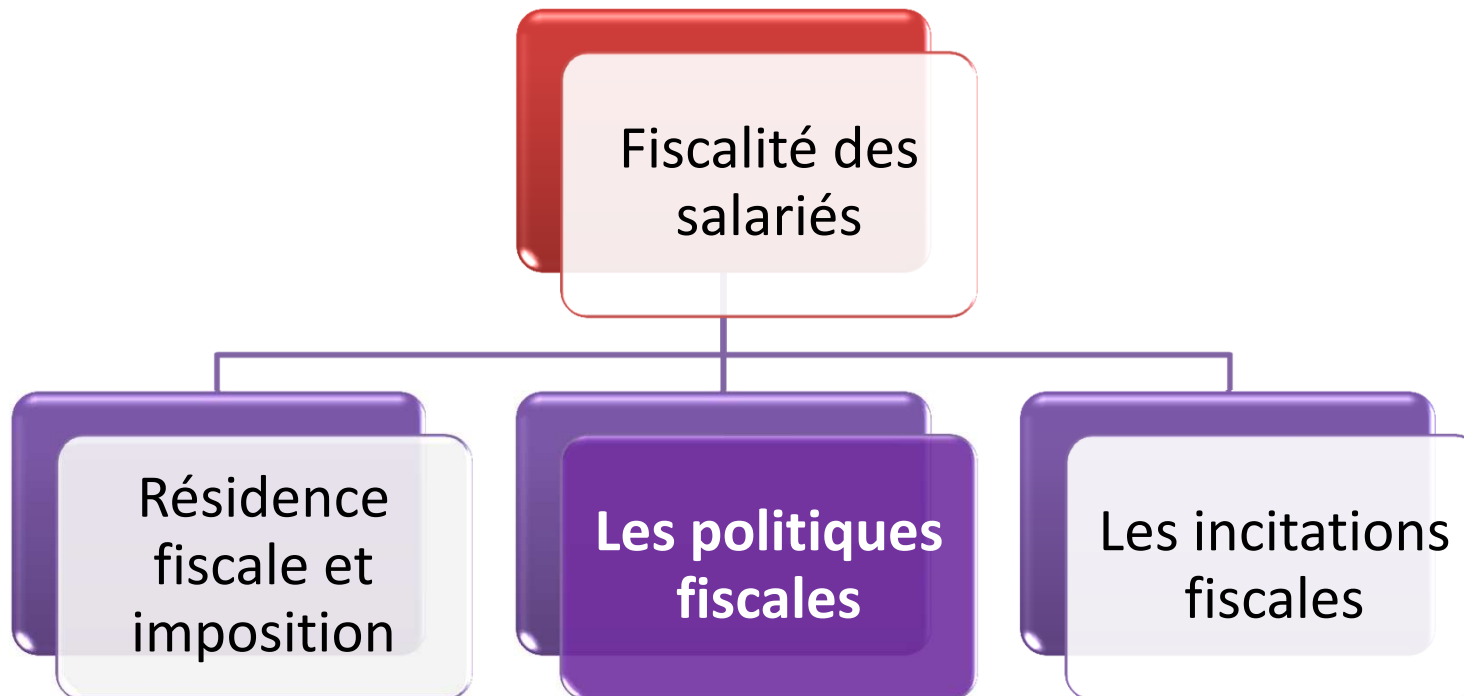
<p><b>Principe</b></p>	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Exonération partielle d'impôt sur le revenu à raison des suppléments de rémunération versés au salarié au titre de l'activité exercée à l'étranger (prime d'expatriation)</li></ul>
<p><b>Bénéficiaires de l'exonération partielle</b></p>	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Contribuables fiscalement domiciliés en France (1)</li><li><input type="checkbox"/> Liés à l'entreprise qui les emploie par un contrat de travail</li><li><input type="checkbox"/> Employés par une entreprise établie en France ou dans un autre Etat membre de la Communauté européenne en Islande ou en Norvège</li><li><input type="checkbox"/> Exerçant leur activité dans un/plusieurs Etat(s) autre(s) que la France et que le lieu d'établissement de l'employeur</li><li><input type="checkbox"/> Ne remplissant pas les conditions pour bénéficier de l'exonération totale de l'article 81 A I du CGI (2.1)</li></ul>



<b>Rémunérations éligibles</b>	<input type="checkbox"/> <b>Suppléments de rémunération versés au titre des séjours effectués à l'étranger</b> <input type="checkbox"/> <b>Peu importe que la rémunération soit versée en France ou à l'étranger et qu'elle soit supportée par l'employeur ou par l'un de ses établissements/filiales à l'étranger</b>		
<b>Les suppléments de rémunération sont exonérés d'impôt si les conditions suivantes sont réunies :</b>			
<b>Conditions de l'exonération partielle</b>	<p>Ils sont versés en contrepartie de séjours effectués dans l'intérêt direct et exclusif de l'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Déplacement pour raisons professionnelles</li> <li><input type="checkbox"/> Remplissent cette condition les déplacements au sein du groupe à caractère commercial, administratif, institutionnel, missions d'audit, réunion d'information ou de formation interne</li> <li><input type="checkbox"/> Exclusion en revanche des jours de congés pris à l'occasion d'un déplacement professionnel</li> </ul>	<p>Ils sont justifiés par des déplacements nécessitant une résidence d'une durée effective <math>\geq 24</math> heures dans un autre Etat :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Décompte de la durée : intervalle de temps entre la date d'arrivée dans l'Etat de séjour et la date de départ</li> <li><input type="checkbox"/> Exclusion des temps de transport</li> <li><input type="checkbox"/> Déplacements inter-Etats sans retour en France : prendre en compte l'intervalle de temps entre la date d'arrivée dans le 1<sup>er</sup> Etat et la date de départ du dernier Etat</li> <li><input type="checkbox"/> Etre en mesure de justifier cette durée par tous moyens</li> </ul>	<p>Détermination préalable au séjour à l'étranger et montant en rapport avec le nombre, la durée et la destination des déplacements à l'étranger et avec la rémunération versée hors supplément :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Fixation préalable = contrat de travail/avenant (etc...)</li> <li><input type="checkbox"/> Rapport avec nombre, durée et destination des séjours : pas de supplément indifférencié</li> <li><input type="checkbox"/> En tout état de cause, exonération plafonnée à 40% de la rémunération annuelle</li> </ul>

# MAÎTRISER LA DIMENSION FISCALE DE LA MOBILITE INTERNATIONALE: La fiscalité des salariés

INTERNATIONAL  
CONNECTING DAY







Systeme d'egalisation fiscale

Systeme de protection fiscale



### Systeme d'égalisation fiscale

- Pas de charge sociale et fiscale supérieure à celle que le salarié aurait supportée dans son pays d'origine sur son salaire normal dans le pays étranger. C'est son employeur qui prend en charge ce coût supplémentaire
- L'impôt étranger est « égalisé », c'est-à-dire que par le jeu du remboursement d'impôts, la charge fiscale définitive est égale à celle qui aurait été supportée dans le pays d'origine sur le salaire de base
- Si l'impôt étranger est supérieur à l'impôt local, la société rembourse l'excédent d'impôt étranger à l'expatrié
- Si l'impôt étranger est inférieur à l'impôt local, l'expatrié supporte la différence



### Systeme de protection fiscale

- Dans ce système, l'expatrié est protégé contre un impôt étranger supérieur à l'impôt qu'il aurait supporté dans son pays d'origine sur son salaire de base
- Si l'impôt étranger est supérieur à l'impôt local, la société rembourse l'excédent d'impôt étranger à l'expatrié
- Si l'impôt étranger est inférieur à l'impôt local, la société ne rembourse rien, et l'expatrié ne doit rien à son employeur : il bénéficie de la différence nette



### Modalités de calcul

Détermination de la base imposable

- ✓ Sur son seul revenu de base
- ✓ Sur tous ses revenus

i.e. en englobant ses revenus personnels

### Méthodes de remboursement des impôts

« Retained tax system »

« Non retained tax system »

### Choix de l'année de remboursement

Méthode dite du « gross-up »

Méthode dite du « one-year-roll-over »

Autres méthodes



## Témoignage de Rachel MENOURY, Expatriée au Canada





WORLD TRADE CENTER®  
NANTES ATLANTIQUE



Visitez le nouveau

**WORLD TRADE  
CENTER  
NANTES ATLANTIQUE**  
THE BUSINESS CENTER

Rendez-vous au **4<sup>ème</sup> étage** !

