

Avenant d'expatriation

Un contrat d'expat', c'est forcément particulier: les clauses sont différentes et inhabituelles : petit tour d'horizon. Cela permet également de présenter les deux scénarios qui vous amènent à travailler à l'étranger: Cet article ne détaille pas le contrat local (propre à chaque pays), mais uniquement l'avenant. Quelle est la différence entre les deux ?

A Savoir:

- Un **détaché** est quelqu'un envoyé par un employeur français à l'étranger. Selon la durée de sa mission, il peut aussi être "expatrié" (en fait "détaché-expatrié")
- Un "véritable expatrié" trouve par lui-même du travail à l'étranger chez un employeur local. Par convention, dans cet article, le terme "détaché" désigne la première catégorie, le terme "expatrié", la seconde.

Contrat local ou non ?

Votre contrat de travail sera conforme au droit du pays dans lequel vous partez - cela va de pair avec l'obtention de l'autorisation de travail. Cependant, deux situations peuvent se présenter :

Détaché par une entreprise française: Vous avez deux contrats.

- Le premier, le principal, est le contrat classique qui vous lie à votre entreprise française.
- Le deuxième, l'avenant d'expatriation, ne concerne alors que les dispositions considérées localement comme étant "d'ordre public" auxquelles il est impossible de déroger (varie selon les pays : congés payés, durée de travail, etc.).

Recruté directement par une société étrangère (véritable expatrié) : Ce contrat sera la seule source de vos droits, sous l'application du droit du travail du pays d'accueil. D'où méfiance et vigilance en particulier concernant votre protection sociale. Le cas "Expatrié" n'est pas concerné par la suite de cet article : vous trouverez un exemple des "points à surveiller" d'un contrat de travail "local" lorsque vous êtes embauché à l'étranger dans le sujet sur le travail aux Etats-Unis. La différence entre **détaché et expatrié** est fondamentale, entre autres pour la protection sociale (cf. l'article correspondant).

L'avenant d'expatriation

Le reste de cet article traite donc du cas où vous êtes détaché par une société française à l'étranger. Il est impératif de rédiger avec soin un avenant d'expatriation. En effet, votre contrat de travail initial n'est pas rompu durant votre séjour hors de nos frontières : il est juste suspendu et modifié par l'avenant. Pour les ingénieurs informaticiens et producticiens qui se retrouveraient dans cas de figure, la rédaction de l'avenant se passe d'autant mieux que leurs employeurs sont habitués à ce genre de scénario et ont des modèles prêts et complets. Ce document comportera au minimum :

Introduction: Par exemple: « Ces dispositions constituent un avenant à votre contrat de travail qui reste en vigueur pour toutes les clauses autres que celles modifiées par le présent texte ».

- **Date de départ:** Pensez à vous prémunir contre les conséquences d'un retard dans l'obtention de l'autorisation de travail. « Vous serez détaché à... à compter du ...20... Cette date pourra être modifiée Pour motif tenant à la bonne gestion de la société, sous réserve de la prise en charge par la société des éventuels frais d'hébergement créés par ce retard, où que vous vous trouviez et, en cas de retard dans l'obtention des autorisations nécessaires pour votre entrée et votre séjour régulier (ainsi que ceux de votre conjoint et de vos enfants vous accompagnant) sur le territoire de ».
- **Le lieu de départ:** Mieux vaut le préciser (pays, nom et adresse de l'entreprise). Attention, il ne **s'agit pas d'une " clause substantielle" du contrat:** l'employeur peut la modifier sans remettre en cause la validité dudit contrat. Refuser cette modification entraîne un licenciement. Cf. également l'item "Conséquences de la fin de mission.



SOCIÉTÉ D'EXPLOITATION DES CABINETS
ABG, DREUX-BRÉZÉ, BLANC IARD

- **Fonction** : définition de la mission, titre et qualification de l'emploi, rattachement hiérarchique avec la société locale, liens institutionnels avec la société française.
- **Durée de la mission** : Elle peut être déterminée ou non. En général, elle est déterminée avec renouvellement par tacite reconduction.
- **Période d'adaptation** : Elle correspond à une sorte de période d'essai, ce qui vous permet à vous comme à votre employeur de mettre fin à la mission sans conséquence sur le contrat de travail principal.
- **La législation applicable**: En principe de l'autonomie des volontés, l'avenant d'expatriation et les différends qui découlent de son exécution sont régis par la loi choisie par les parties. Par défaut, il s'agit de celle de l'état où vous travaillerez. Mieux vaut donc soigneusement préciser ce point, en y ajoutant également les clauses de la convention collective qui concernent le travail à l'étranger (si elles existent).
- **La juridiction compétente**: En cas de problème relatif à l'interprétation de votre avenant d'expatriation et sur la rupture de votre contrat de travail français, il est important de savoir quel tribunal saisir. Par défaut :- Si l'employeur étranger saisit la justice, celle-ci sera locale, Si l'employeur français agit, il saisira le Conseil des Prud'Hommes dont il dépend. - Si c'est vous, vous aurez le choix entre le tribunal du lieu de conclusion de l'avenant, celui du lieu de l'employeur ou celui du lieu de travail. En tant que français, et d'après les art. 14 et 15 du Code Civil, vous bénéficiez d'un "privilège de juridiction" qui vous donne le droit de saisir un tribunal français dans tous les cas de litige. Il est généralement conseillé de préciser dans une clause que tous les litiges liés à l'exécution de l'avenant d'expatriation sont de la compétence exclusive du Conseil des Prud'Hommes dont dépend l'employeur.
- **La rémunération**: Cf. article sur ce sujet.
- **Avantages en nature**: Idem (même article). Il n'y a aucune obligation légale en la matière.
- **La protection sociale**: Cf. article sur ce sujet. Il s'agit d'une clause à soigner tout particulièrement.
- **Les congés payés**: La durée devra être au moins équivalente aux congés accordés au personnel employé en France. Les jours fériés sont en général ceux prévus par le pays de travail. Un aller-retour est souvent pris en charge par la société française. Tous ces points sont à préciser.
- **Les conditions suspensives** : Il s'agit de subordonner l'entrée en vigueur de l'avenant à la survenance de certains événements qui échappent à votre volonté comme: visite médicale, obtention de visas, homologations particulières,...
- **Conséquence de la fin de mission**: Il s'agit des conditions réglant la fin anticipée de la mission, que ce soit à votre initiative ou à celle de l'employeur à savoir: - les cas autorisant, pour vous et la société, la rupture anticipée de l'avenant, le préavis (il ne se présume pas: il faut le préciser), - les conditions financières: dédommagement, prise en charge des frais de retour par vous ou l'employeur, les conséquences de la fin de mission : si la fin anticipée est de votre initiative, il faut savoir que le contrat de travail d'origine (dit principal) qui vous lie l'entreprise française et qui était seulement suspendu est rompu également. Mieux vaut donc prévoir les cas vous autorisant à interrompre votre mission sans conséquences sur votre contrat principal. Si la fin anticipée est de l'initiative de l'employeur, mieux vaut avoir une clause prévoyant le paiement d'une indemnité et un rapatriement à sa charge. Rq : le Code du Travail (L 122-14-8) précise que l'employeur a une obligation légale de rapatriement et de reclassement lorsqu'il vous a envoyé auprès d'une de ses filiales étrangères. D'où l'importance de préciser le lieu et la société du pays étranger! D'une manière générale, dans le cas d'une fin de mission à l'initiative de l'employeur, celui-ci doit vous rapatrier, puis, soit vous proposer un poste aux fonctions équivalentes à celles que vous occupiez avant l'expatriation ou vous licencier selon les procédures du droit du travail français pour motif sérieux et légitime.
- **Le retour**: Mieux vaut préciser: la procédure de reclassement au sein de la société, la formule d'out-placement, la prise en charge des frais de déménagement et de voyage (déjà vu lors de l'item "conséquences de la fin de mission", juste ci-dessus), l'indemnité de réinstallation, l'aide administrative (recherche de logement, inscription des enfants dans une école).
- **Conclusion**. Vérifiez bien chacun des points de votre avenant d'expatriation et n'oubliez pas que l'employeur a théoriquement une "obligation d'information" qui devrait l'obliger à vous fournir les informations détaillées dont il dispose sur le pays de destination. "Théorique" car cette obligation n'est formalisée que dans certaines conventions collectives comme celle de la Métallurgie, par exemple, dans son Annexe 11). A priori, la Syntec n'en parle pas!

Protection Sociale

Voilà un sujet capital lorsque vous et votre famille partez au loin. La protection sociale est déterminée par le lieu de travail où vous travaillez. Cette règle de territorialité, contraignante pour la mobilité professionnelle internationale, connaît une exception: le DETACHEMENT. Le principe de base étant exposé, il ne vous reste plus qu'à répondre à la question du premier paragraphe :

Détaché ou Expatrié ?

Un détaché bénéficie du régime général de sécurité sociale française comme si vous restiez en France. En revanche, un véritable expatrié est assujéti au régime de protection sociale du pays de séjour avec possibilité d'adhérer en France au régime volontaire de sécurité sociale des expatriés. Voici les questions à vous poser pour déterminer si vous êtes ou non détaché. Si vous répondez OUI à TOUTES ces questions, vous êtes "détaché", sauf si votre employeur opte quand même pour le régime de l'expatriation.

- **Séjour dans un pays membre de l'Union Européenne:** - Etes-vous envoyé à l'étranger par un employeur français ? - Votre mission est-elle temporaire ? (2 ans max. sauf dérogation) vous continuez à être payé par votre employeur français ? - Vous ne remplacez pas un salarié arrivé au terme de sa période de droit au statut de détaché ? Votre employeur s'engage-t-il à payer les cotisations ?
- **Séjour dans un pays ayant conclu une convention de sécurité sociale avec la France:** - Etes-vous envoyé à l'étranger par un employeur français ? - Votre mission est-elle temporaire ? (Durée prévue par la Convention Collective) Vous continuez à être payé par votre employeur français ? - Votre employeur s'engage-t-il à payer les cotisations ?
- **Séjour dans un pays non-membre de l'Union Européenne n'ayant pas conclu une convention de sécurité sociale avec la France:** Etes-vous envoyé à l'étranger par un employeur français ? - Votre mission est-elle temporaire ? (6 ans au plus) Vous continuez à être payé par votre employeur français ? - Vous n'avez pas déjà bénéficié du régime de détachement au titre d'un précédent séjour dans le même pays, dans la même entreprise, pour le même employeur français ? * Si non, vous en avez bénéficié moins de 6 ans ? * Si non, vous avez achevé votre dernière mission dans le pays depuis plus de 2 ans ? - Votre employeur s'engage-t-il à payer les cotisations ?

La demande de détachement

Elle est à faire par l'employeur, mais ce régime ne s'applique pas de plein droit: il n'est pas obligatoire et ne représente qu'une option laissée à son initiative.

Séjour dans un pays membre de l'Union Européenne: Si la Caisse d'Assurance Maladie donne son accord, votre employeur vous remettra : le formulaire E 101 (certificat de détachement) le formulaire E 111 (attestation de droit aux prestations) Pour des missions ne dépassant pas 3 mois, des formulaires E 101 préétablis suffisent. Pour des missions de **plus d'un an**, l'employeur demandera immédiatement une convention dérogatoire afin d'étendre votre protection à la durée totale de la mission.

Séjour dans un pays « non » membre de l'Union Européenne: Si la Caisse d'Assurance Maladie donne son accord, votre employeur vous remettra :- le formulaire S.9201 (Cerfa 603549) ou celui prévu par la Sécurité Sociale. ne dépassant pas 3 mois, l'employeur ne remet à la Caisse qu'un « avis de mission professionnelle à l'étranger » (S.9203). Pour des missions de plus de 3 ans, l'employeur renouvellera la procédure. **Attention** : dans tous les cas, pensez à informer vous-même votre Caisse d'affiliation des noms (etc.) des membres de votre famille appelés à vous rejoindre.

Le décompte de la durée de détachement

Les séjours temporaires effectués en France (quel qu'en soit le motif -professionnel, personnel, congés, sont intégrés dans le calcul du temps passé à l'étranger. Si vous exercez votre activité sur plusieurs pays, vous serez traité comme si l'activité était réalisée entièrement dans un seul pays.

Sécurité Sociale pour les Détachés

Principe : vous continuez à être soumis au régime de sécurité sociale français habituelle: Vos cotisations prendront en compte tous les suppléments de rémunérations liés à l'expatriation.

Séjour dans un pays non-membre de l'Union Européenne n'ayant pas conclu une convention de sécurité sociale avec la France: Attention à la double cotisation. Vous ne pourrez pas échapper aux cotisations concernant le régime local du pays. Prestations: elles vous sont servies par la Caisse d'Assurance Maladie française à laquelle vous êtes affilié. La déclaration des accidents de travail passe par votre employeur. Le remboursement des soins et médicaments se fait sur la base des frais réel dans la limite des tarifs et des plafonds conventionnels français. Dans tous les cas, mieux vaut se faire certifier par les autorités consulaires françaises les documents justificatifs des dépenses engagées à l'étranger.

Sécurité Sociale pour les Expatriés

Principe: vous dépendez entièrement du système social de l'état où vous travaillez. Mais: vous pouvez adhérer au régime volontaire français de sécurité sociale des expatriés, gérée par la **Caisse des Français de l'Etranger (CFE)** (rue des Meuniers, BP100, 77950 Rubelles. (cf. également le Bureau d'information de Paris, 12 rue de la Boétie, 75008 Paris). La CFE vous permet ainsi de rester à la "Sécu". Attention :- dans un Etat de l'Union Européenne, la plupart des assurances proposées par la CFE le sont également par le régime local (auquel vous devez Obligatoirement adhérer). Si vous jugez toutefois ce régime local insuffisant, vous pouvez en plus adhérer à la CFE (donc, double cotisation). Les frontaliers sont exclus de ce régime. Les cotisations sont calculées en fonction de la rémunération brute totale versée pour le travail effectué à l'étranger (y compris primes et indemnités). Le taux normal est de 6.75%. Elles sont dues par trimestre. Au retour définitif en France, il suffit d'avertir la CFE qui prononcera votre radiation effective le dernier jour du mois en cours. Si, à votre retour, vous êtes "demandeur d'emploi", vous continuez à être pris en charge par la CFE pendant les 3 mois qui suivent votre premier jour de résidence en France.

Protection sociale complémentaire. Il faut bien comprendre que **l'on est remboursé que dans la limite des barèmes conventionnels français.** Et quel que soit le régime français choisi selon sa situation (Sécu classique ou CFE). Or, le prix de la santé à l'étranger n'est pas le même qu'en France. Et, pour certains pays (Canada, Etats-Unis, Singapour), vous pouvez en être de votre poche de façon non négligeable! Renseignez-vous avant le départ pour souscrire une assurance complémentaire qui vous permettra de mieux supporter le coût local de la santé.

Les prestations familiales

Principe: celui de territorialité : pour en bénéficier, il faut résider en France et, avoir à charge un ou plusieurs enfants résidant en France.

- **Vous êtes détaché:** Vous avez droit à ces prestations au prorata du nombre d'enfants résidants en France. Si tous vos enfants sont avec vous, vous n'y avez pas droit.
- **Vous êtes expatrié:** Vous n'y avez pas droit sauf si votre conjoint a une activité en France. Sinon, reportez-vous aux accords existant entre le nouveau pays et la France, ou encore à votre CAF. Dans tous les cas, informez votre Caisse d'Allocations Familiales (CAF).

La retraite

- **Vous êtes détaché:** Votre départ n'entraîne aucune perte de droit. Renseignez-vous au CNAVTS (Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Travailleurs Salariés 75951 Paris). Pour les cadres, vous cotiserez à 2 régimes - l'ARRCO Régimes de Retraites Complémentaires) et AGIRC (Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres). Renseignez-vous auprès de cette dernière pour connaître, à ses yeux, votre statut.
- **Vous êtes expatrié:** L'avenir de votre retraite française est basé sur votre adhésion volontaire : à l'assurance vieillesse expatriée de la sécu, gérée par la CNAVTS, et aux régimes complémentaires ARRCO et AGIRC.
- **Expatrié, Vous partez dans un état membre de l'Union Européenne:** Vous dépendez (et devez en payer les cotisations) du régime de retraite local. L'ensemble des périodes de cotisations sera pris en compte pour le calcul de vos droits.



SOCIÉTÉ D'EXPLOITATION DES CABINETS
ABG, DREUX-BRÉZÉ, BLANC IARD

- **Expatrié, Vous partez dans un état lié avec la France par une convention de Sécu:** Idem que ci-dessus, mais il vous faut vous reporter à la Convention concernée.
- **Expatrié, Vous partez dans un état non membre de la Communauté Européenne, non lié avec la France par une convention de Sécu :** La période de travail à l'étranger sera « perdue ». Vous bénéficierez sans doute d'une pension locale. **Attention à la retraite du conjoint qui vous accompagne:** La période de séjour à l'étranger sera "perdue" sauf si votre conjoint adhère à la CFE au régime d'Assurance Vieillesse des Personnes Chargées de Famille (ce qui suppose d'avoir la nationalité française, de n'exercer aucune activité professionnelle et d'avoir à charge un enfant de moins de 20 ans).
- **Rachat des cotisations de l'Assurance Vieillesse:** C'est possible (cf. CNAVTS).
- **Régimes de retraites complémentaires :** Ils n'ont rien d'obligatoires. 3 cas d'extensions de territorialité existent et vous permettent de cumuler les nouveaux points acquis aux points existants au moment de votre départ. Extension de territorialité cas A (pour les détachés) : à la demande de votre employeur établi en France, contrat souscrit par la société. Vérifiez que votre société qui vous détache a souscrit cette extension. Extension de territorialité cas B (pour les expatriés) : à la demande de votre employeur étranger, à adresser à l'IRCAFEX (Institut de Retraite des CADres Français EXpatriés) pour le régime AGIRC (pour les cadres). Vérifiez périodiquement que votre employeur étranger verse bien les cotisations, afin de ne pas perdre des droits à retraite sans vous en apercevoir. Extension de territorialité cas D (individuel) : il s'agit d'une démarche individuelle, qui n'engage pas l'employeur. Vous ne pouvez pas en effet obliger votre employeur à faire une demande d'extension (A ou B). Vous êtes donc libre de demander cette extension (D), à adresser à l'IRCAFEX. **Les taux :** il convient de distinguer: - le taux contractuel ou taux de base (appliqué pour calculer vos points à la retraite), le taux appelé (utilisé pour calculer vos cotisations) : taux de base majoré de 25% pour tenir compte de l'allongement de la durée de vie et garantir à long terme le versement de tous les droits acquis.
- **Retraite volontaire par capitalisation:** Ce sont d'excellents compléments aux régimes de retraites précédemment exposés. Attention : substituer la capitalisation aux régimes légaux peut se révéler dangereux.

Le chômage

Il s'agit de vous préserver de toute mauvaise surprise au moment de votre retour en France.

- **Vous êtes détaché:** Vous bénéficiez de la même protection chômage que si vous étiez resté en France.
- **Vous êtes expatrié:** Votre protection contre le chômage dépendra du pays :
- **Expatrié, pays membre de l'Union Européenne:** Simple mais délicat: Simple car vous dépendez complètement du système d'assurance chômage du pays où vous allez (même cotisation et même droit qu'un salarié local). Délicat: vous perdez votre emploi => vous relevez du régime chômage du pays où vous résidez au moment de la perte d'emploi. Délicat: vous êtes indemnisé par un organisme étranger: vous pouvez revenir en France tout en continuant à percevoir les indemnités qui vous ont été attribuées à l'étranger. => Attendre au moins 4 semaines entre le jour où vous avez été inscrit comme demandeur d'emploi à l'étranger et votre retour. => Avant votre retour, demandez à l'agence de l'emploi dont vous dépendez le transfert de votre dossier auprès des services français de l'emploi. => Adressez-vous à l'organisme étranger qui vous verse vos allocations afin qu'il vous radie et qu'il calcule le montant de vos allocations équivalentes en France. Le tout sera justifié par le formulaire E303 qui vous sera remis. => A votre arrivée en France, vous avez 7 jours pour vous inscrire comme demandeur d'emploi dans le bureau ANPE le plus proche en présentant le dit formulaire E303. => Vous disposez de 3 mois pour trouver un travail, sinon, vous devrez retourner dans le pays étranger pour vous réinscrire au chômage. Si vous ne le faites pas, vous perdez vos droits et devenez un chômeur non indemnisé... Délicat: vous êtes indemnisé par l'ASSEDIC: C'est vrai si vous résidez en France au moment de la perte d'emploi. Vos allocations chômage seront calculées sur la base du salaire perçu pour le dernier emploi exercé en France depuis au moins 4 semaines. Délicat: période de cotisation antérieure Demandez le formulaire E301 aux services de l'emploi du ou des pays dans lesquels vous avez travaillé : Il justifie vos périodes de cotisation et sera utile au calcul de vos allocations en cas de besoin.
- **Expatrié, pays non membre de l'Union Européenne:** Au regard du régime ASSEDIC français :
 - Affiliation obligatoire si vous êtes lié par contrat de travail avec un employeur étranger établi en France (art L351.4, Code du travail),
 - Affiliation facultative si vous êtes embauché sous contrat local par un employeur étranger (expatrié),

- Affiliation individuelle si l'employeur étranger refuse de vous affilier. Vous avez alors 6 mois pour adresser votre demande au GARP (Groupement des ASSEDIC de la Région Parisienne), Service Expatrié (14 rue de la Mantes 92703 Colombes Cedex).
- **Expatrié, le conjoint:** Le conjoint qui vous accompagne est obligé de démissionner de son poste en France. Dans ce cas particulier, le conjoint expatrié a droit à des indemnités chômage à son retour en France à condition que son séjour à l'étranger n'ait pas dépassé 4 ans à compter de la date de cessation de l'activité française.

Impôts

Travailler à l'étranger ne dispense jamais de payer des impôts. Vous serez imposable dans le pays de séjour, souvent en France, parfois dans les deux pays à la fois! L'employeur, qu'il soit français ou étranger, va jouer un rôle actif dans votre fiscalité. Le pays de travail aura bien sûr une grande importance (certains pays comme l'Arabie Saoudite, l'Oman ou le Paraguay ne prélèvent pas d'impôts sur le revenu des personnes physiques!) Enfin votre statut est déterminant. Attention, au regard de la fiscalité, il n'y a pas de "détaché" ou "d'expatrié", mais uniquement des "salariés travaillant à l'étranger" qui peuvent être "résident" ou "non résident".

Pays de résidence fiscale

Le pays dans lequel vous serez "résident fiscal" ne dépend jamais : - du lieu où la rémunération est versée, **du pays où est situé le siège de l'employeur**, - **de votre statut au regard de la protection sociale (détaché ou expatrié), Ce lieu de résidence ne se choisit pas.** **Résident fiscal :** L'impôt est calculé sur l'ensemble des revenus, quelle que soit leur source ou le pays où ils sont payés. => *Obligation fiscale illimitée => Imposition sur le revenu mondial.* **Non Résident fiscal:** L'Etat du contribuable ne peut prélever un impôt que sur les seuls revenus qui ont leur source sur le territoire. Obligation fiscale limitée, => Imposition sur les revenus de source locale.

Pays ayant une convention fiscale: La France a signé des conventions fiscales avec de nombreux pays. Elles éliminent les doubles impositions. Elles fixent le pays dans lequel vous êtes résident fiscal (il ne peut n'y en avoir qu'un) et dans lequel vos différents revenus seront imposés. La convention prime toujours sur les législations internes des états signataires. Il est impératif de consulter la convention qui vous concerne afin de connaître votre statut fiscal.

Pays n'ayant pas une convention fiscale :

Chaque pays décidera séparément si vous disposez ou non d'une résidence fiscale en fonction de sa législation interne. Cela peut entraîner une double imposition des revenus.

Résident fiscal pour la France: Selon le Code général des Impôts, Article 4-B, est considéré résident fiscal en France ceux qui :

- ont en France leur foyer ou lieu de leur séjour principal, ce qui, avant 1985, était simple: C'était là où résidait la famille. Depuis 1985, l'un ou l'autre des époux peut avoir un seul foyer en France. L'existence d'un foyer en France est une question de fait qui doit être examinée au cas par cas avec la plus grande prudence.
- ont en France leur lieu de séjour principal, ce qui est vrai si vous séjournez en France plus de 183 jours au total sur une année fiscale ou si vous séjournez plus longtemps en France qu'à l'étranger, quelle que soit la durée.
- exercent en France leur activité professionnelle principale, c.à.d. l'activité à laquelle on consacre le plus de temps, même si ce n'est pas celle qui procure les revenus les plus importants.
- ont en France leur centre de leurs intérêts économiques, c.à.d. des liens patrimoniaux forts (principaux investissements, revenus importants, etc.). Cette notion est examinée au cas par cas.

Conséquences de la résidence fiscale

Résident fiscal en France et non dans le pays de séjour:



SOCIÉTÉ D'EXPLOITATION DES CABINETS
ABG, DREUX-BRÉZÉ, BLANC IARD

France: imposition sur la totalité des revenus du foyer fiscal, sauf exonérations prévues par le Code Général des Impôts sur le salaire perçu l'étranger (rare pour un informaticien) ou sur les sursalaires (art. 81-A-111 du CGI), plus courant pour les informaticiens. Dans ce dernier cas, il faut être sûr qu'il s'agit bien d'un sursalaire visant à compenser des conditions particulières de travail ou de vie, qui est "réel" (pas de triche!), déclaré, fixé préalablement au départ, versé par jour de mission et enfin "raisonnable" (et non démesuré). Etrangers: imposition sur les revenus de source locale.

Non Résident fiscal en France mais résident fiscal dans le pays de séjour: France: imposition sur la totalité des revenus des conjoints résidents fiscal en France, plus la "part française" du conjoint non résident. Etranger: imposition sur les revenus selon le droit fiscal local.

Impôt en France pour un résident fiscal en France

Vous n'avez, au moment du départ à l'étranger, aucune formalité particulière accomplir. Dans le cas où il existerait une convention fiscale, les salaires versés pour un travail effectué à l'étranger seront **exonérés en France mais imposés à l'étranger** si vous répondez OUI aux questions suivantes : 1- l'activité à l'étranger se déroule sur plus de 183 jours au total sur la période de référence fixée par la convention, 2 - le salaire n'est ni payé ni supporté par un employeur français, 3 - si non, le salaire est déduit des résultats d'un établissement étranger. Si vous êtes imposé en France, tout comme si vous n'aviez jamais quitté la France. Si vous êtes exonéré en France mais imposé à l'étranger, votre impôt sera calculé selon la méthode: du taux effectif : les revenus exonérés sont pris en compte pour calculer le taux de l'impôt qui sera appliqué aux autres revenus du foyer. En effet, les exonérations accordées pour les salaires liés au travail réalisé à l'étranger ne sont pas des exonérations intégrales. de l'imputation: Les revenus imposés à l'étranger le sont également en France, la double imposition étant supprimée par un crédit qui est déduit de l'impôt français. La méthode dépend du pays de séjour.

La déclaration se fait avec le formulaire 2047 (en plus de l'habituel formulaire 2042 pour l'ensemble des revenus) pour les revenus encaissés à l'étranger, même pour les revenus exonérés en France (afin de calculer le taux effectif). De plus, vous devez déclarer vos comptes bancaires étrangers (Formulaire 3.916). Le tout est à envoyer au Centre des Impôts dont dépend votre domicile français, en respectant les délais usuels de déclaration, même si vous êtes absent de France au moment de ces échéances.

Impôt en France pour un NON résident fiscal en France

L'impôt l'année du départ: Vous devez, au moment du départ, avoir régularisé votre situation auprès de votre centre des Impôts. Attention aux erreurs de calculs! Le transfert à l'étranger du domicile fiscal du foyer entraîne une imposition immédiate. Selon l'art. 167 du CGI, l'impôt est calculé sur les revenus perçus ou acquis du 1er janvier au jour de votre départ. Remarque: si vous quittez la France avant votre famille, les salaires versés pour votre travail réalisé à l'étranger entre le jour de votre départ de France et celui de votre famille sont exonérés. Attention : la méthode du taux effectif ne s'applique pas pour calculer l'impôt de l'année de transfert du domicile fiscal à l'étranger. - de plus, **l'administration ne peut appliquer aucune limitation, réduction ou prorata pour tenir compte du fait que les revenus déclarés ne correspondent pas à une année fiscale complète.** Ainsi, des déductions prévues pour une période de 12 mois seront appliquées à un revenu imposable correspondant à une période inférieure ! => **Mieux vaut partir vers le milieu de l'année fiscale.** Vous effectuez cette déclaration dans les 10 jours qui précèdent la demande de passeport ou la date de départ (si pas de passeport). Le calcul sera immédiat (sur la base du barème de l'ancienne" année fiscale, avec une éventuelle correction une fois le nouveau barème connu), mais la déclaration est provisoire et pourra être complétée jusqu'en février de l'année suivante. Avant de quitter la France, vous vous rendrez à la Trésorerie dont vous dépendez afin de payer et de retirer un "Bordereau de situation fiscale" ("quitus fiscal"), qui attestera que le foyer est en règle vis-à-vis de la fiscalité française. Il peut s'agir d'une importante somme à payer. Vous pouvez **demandez des délais de paiement**, surtout si vous avez une caution de l'employeur ou si vous conservez en France un logement habitable non donné en location. Pensez également, lorsque vous prévoyez à l'avance votre prochain départ à l'étranger, de réduire de votre propre initiative le montant des tiers ou prélèvements mensuels, afin de ne pas devoir demander un remboursement! **L'imposition en France au cours du séjour à l'étranger:** Même un non résident fiscal en France peut à avoir à payer des impôts. Pour savoir si c'est le cas, voici les questions se poser: **Cas d'un état non lié avec la France par convention fiscale** -Conservez-vous la disposition d'une habitation en France ?

- Si non, Percevez-vous des revenus de source française ?



SOCIÉTÉ D'EXPLOITATION DES CABINETS
ABG, DREUX-BRÉZÉ, BLANC IARD

- Si non, vous êtes exonéré en France,
- Si oui, vous êtes imposé en France sur le total des revenus de source française.
- Si oui, Avez-vous été résident fiscal de France de manière continue pendant les 4 ans qui précèdent le départ ?
 - Si oui, Percevez-vous des revenus de source française ?
 - Si oui, vous êtes imposé en France sur le total des revenus de source française.
 - Si non, vous êtes exonéré en France pendant 3 ans,
 - Si non (ou bien après la période de 3 ans d'exonération évoquée juste avant), percevez-vous des revenus de source française ?
 - Si oui, le total des revenus de source française est-il inférieur à 3 fois la valeur locative réelle de l' (ou des) habitation(s).
 - Si non, vous êtes imposé en France sur le total des revenus de source française.
 - Si oui, vous êtes imposé en France sur 3 fois la valeur locative réelle de l' (ou des) habitation(s).
 - Si non, vos revenus ont-ils été soumis à l'étranger à un impôt au moins égal au 2/3 de l'impôt qu'ils auraient supporté en France?
 - Si non, vous êtes exonéré en France,
 - Si oui, vous êtes imposé en France sur 3 fois la valeur locative réelle de l'(ou des) habitation(s).

Remarques:

- un logement vide "non habitable" n'entraîne aucune imposition française: l'impôt peut donc être évité en vidant le logement de ses meubles et en résiliant les abonnements gaz, électricité, eau et téléphone!
- la "Part France" (rémunération payée en France par l'employeur français pour votre travail à l'étranger) n'est jamais imposée en France, car un salaire a **toujours sa source fiscale dans l'Etat où le travail rémunéré a été réalisé** et non pas au lieu où il est perçu.

Cas d'un état lié avec la France par convention fiscale

- Se reporter à ladite convention.
- Lorsque vous donnez en location un **logement situé en France, les loyers** perçus sont toujours imposés en France.
- Les revenus de capitaux mobiliers de source française sont imposés en *France* et aussi assujettis à l'impôt dans le pays de résidence fiscale (sauf pour livret A de Caisse d'Épargne, LEP, CODEVI, CEL, PEL, PEP, comptes en devise et compte à terme en Euros de non-résidents).

Calcul de l'impôt français

Que votre pays soit ou non lié par une convention fiscale avec la France, l'impôt français à payer est toujours calculé de la même manière en 2 étapes :

- Pour certains revenus, une retenue à la source effectuée par le débiteur au moment de leur paiement (à vous de fournir au débiteur les bons renseignements pour son calcul, à lui de ne pas se tromper) La retenue à la source est libératoire de toute autre imposition de même taux et constitue un crédit d'impôt pour la partie de revenu soumise à un taux supérieur. Vous devez avoir désigné un représentant en France (banque, ...) qui sera responsable du versement de la retenue à la source.
- Puis, une **régularisation** au cours de l'année fiscale suivante sur la base de la déclaration de revenus que vous souscrivez. Attention, si vous êtes imposé sur une base forfaitaire au titre de la disposition d'une habitation en France, vous ne pourrez rien déduire. L'impôt est calculé sur le montant brut de base forfaitaire.

Les charges déductibles: Seules les charges et déficits habituellement imputables au niveau de chaque catégorie de revenus sont déductibles (ex: Pour les salaires, déduction forfaitaire de 10%, abattement de 20%). En effet, pour tenir compte que le revenu imposé en France ne constitue qu'une partie de vos ressources, l'administration n'admet pas la déduction des charges imputables sur le revenu global (comme, par exemple, les pensions alimentaires). L'impôt est calculé sur le total des montants nets des différentes catégories de revenus perçus.



SOCIÉTÉ D'EXPLOITATION DES CABINETS
ABG, DREUX-BRÉZÉ, BLANC IARD

Le taux de l'impôt: l'impôt est calculé en utilisant le barème progressif en vigueur, après application du quotient familial (le nombre de parts est fixé en fonction de vos charges de famille, comme si vous viviez en France). Mais, il ne peut être inférieur à 25%, sauf :

- si vous êtes imposé au titre d'une habitation en France,
- si vous démontrez que, si vous étiez résident fiscal de France, vous payeriez un impôt inférieur à 25% de l'ensemble de vos revenus (français et étrangers), et ce avant le 31/12 de la seconde année qui suit la mise en recouvrement de l'impôt,
- Si l'application du taux de 25% entraîne une cotisation inférieure à 2000F.

La déduction des retenues à la source: les retenues à la source effectuées sur les revenus qui sont pris en compte dans la régularisation sont déductibles de l'impôt final, sauf si elles étaient libératoires. N'omettez pas de mentionner le montant de ces retenues dans la déclaration de revenus.

Les déclarations de revenus

Si vous avez perçu des revenus qui n'ont fait l'objet d'aucune retenue à la source ou qui ont supporté une retenue non libératoire, si vous êtes imposé sur une base forfaitaire, vous êtes obligé de souscrire une déclaration.

Revenu à déclarer:

- vous êtes imposé parce que vous avez conservé en France une habitation disponible : faites figurer le montant de la valeur locative de (ou des) habitation (s) concernée(s) en France)
- vous êtes imposé sur des revenus de source française:
 - montant net (si les revenus n'ont pas été soumis à une retenue à la source),
 - exclus (s'ils ont supporté une retenue la source libératoire),
 - Montant net (sauf traitements et salaire à inscrire pour montant brut imposable) s'il la retenue à la source était non libératoire.

Il est conseillé de préciser par un courrier annexé à la déclaration que les montants déclarés représentent :

- la totalité du salaire reçu pour l'activité exercée en France, y compris la part ayant déjà fait l'objet d'une retenue à la source,
- La totalité des retenues à la source, y compris la partie libératoire prélevée par l'employeur au taux de 15%. Attention : la déclaration des retenues à la source non libératoire constitue un crédit d'impôt que l'on indiquera ligne NH "autres imputations, reprise d'impôts, conventions internationales". Pour les salaires, le montant total de la retenue doit être inscrit sur le formulaire, y compris la partie libératoire.

Formulaires à utiliser: 2.042 +

- 2.047: revenus de source française encaissés à l'étranger,
- 2.044: revenus fonciers,
- 2.049: plus-value immobilière et titres de sociétés "à prépondérance immobilière", etc.
- Une lettre manuscrite annexe.

Centre des Impôts compétent: Centre des Impôts des non-Résidents, 9, rue d'Uzès, 75084 Paris Cedex02. (Sauf si votre famille reste en France).

Délai de déclaration: Europe et pays du littoral méditer. : 30 avril Afrique et Amérique du Nord: 15 mai, Amérique Centrale et du Sud: 31 mai, Autres pays: 30 juin. (Sauf si votre famille reste en France,=> fin février, comme d'habitude)

Paiement de l'impôt: Trésorerie Principale du 5ème Arrondissement, Première Division, 26, rue Vauquelin, 75005 Paris.

L'imposition lorsque la famille reste en France

Les époux peuvent avoir des lieux de résidence fiscale différents. Votre statut est "mixte": "personnellement non résident fiscal, membre d'un foyer résident fiscal". L'obligation fiscale du foyer est calculée seulement sur:

- les revenus de l'époux resté résident fiscal,
- Vos revenus de source française (rappel : la "part France" n'en fait pas parti).

La déclaration se faisant en même temps que celle du foyer français en France, il est recommandé de joindre un courrier rappelant le caractère non résident de l'un des conjoints. En cas de conflits avec l'administration il faut prouver votre non-résidence.

Les autres impôts

La taxe d'habitation : due pour tout logement dont vous avez la disposition en France au 1er janvier de l'année fiscale, directement ou indirectement, que ce soit à titre de propriétaire, locataire ou d'occupant à titre gratuit, et même si vous ne l'occupez jamais personnellement. SAUF : si le logement est loué ou s'il est "non habitable".

Les taxes foncières: toute personne doit payer une taxe sur les bâtiments et terrains dont elle est propriétaire au 1er janvier de l'année fiscale.

La redevance audiovisuelle : due si vous disposez d'un téléviseur en France (même si vous ne l'utilisez pas directement). Conseil: demandez au Centre de la redevance dont vous dépendez un dégrèvement une exonération en signalant: "aucun téléviseur utilisable en France".

La vignette automobile: due pour tous les véhicules à moteur immatriculés en France. Si vous revenez en France, même pour un court séjour, vous devrez l'acheter à la Recette des Impôts des Non Résidents, 9, rue d'Uzès, 75084 Paris Cedex 02.

CSG et RDS: due uniquement pour les salariés résidant fiscalement en France. L'employeur doit prouver à 'URSAFF votre non-résidence.

ISF: dû (cf. également les conventions pour d'éventuelles modifications).

L'impôt de l'année de retour

Une personne qui regagne définitivement la France devient un résident fiscal et donc un contribuable normal.

Principe: le retour définitif entraîne un transfert du domicile fiscal en France, avec: imposition au titre de la période du 1er janvier au retour (non-résidence fiscale), imposition au titre de la période du retour au 31 décembre (résidence fiscale). Aucune imposition immédiate n'est exigée lors du transfert du domicile fiscal.

Calcul de l'impôt: la coupure de l'année fiscale n'a d'incidence que sur 2 points :

- l'impossibilité pour l'administration fiscale de prendre en compte à quelque titre que ce soit les revenus perçus avant cette période, s'ils ne sont pas de source française,
- Les retenues à la source éventuellement effectuées avant le retour sur les revenus imposables en France seront déduites de l'impôt français dans les conditions prévues pour les régimes des non-résidents.

Quelle que soit la date de retour des membres du foyer fiscal, vous aurez droit au montant intégral des déductions, abattements, crédits et réductions prévues par la Loi... comme si le foyer avait été résident au 1^{er} janvier. De même, l'impôt sera calculé en appliquant sur les revenus déclarés le barème prévu pour 12 mois de revenus... même si le retour a eu lieu en décembre.

Les services fiscaux ne peuvent pratiquer aucune formule de prorata pour tenir compte du fait que vous n'avez pas une année fiscale complète de revenus. Par conséquent, l'impôt sera atténué par rapport à celui que vous auriez payé si vous aviez déclaré 12 mois de revenus et l'économie qui en résultera sera d'autant plus importante que la date du retour sera proche du milieu de l'année fiscale... Ainsi, il arrive fréquemment qu'une personne qui revient au cours du dernier trimestre soit totalement exonérée d'impôts en France pour l'année de retour! La méthode du taux effectif ne s'applique pas pour calculer l'impôt de l'année de retour.

Rémunération

Mais pourquoi partez vous ??? Serait-ce pour de basses raisons pécuniaires ? Bien sûr, l'expatriation n'est pas qu'une affaire de sous... mais il arrive que la rémunération constitue une sérieuse incitation. Voici ce qu'il faut savoir sur ce point intéressant et ses éléments associés (comme la carte bancaire), mais qui va de pair avec... les impôts!

Tendance générale

L'expatrié français a longtemps été considéré comme l'un des plus chers du monde: la mobilité ne faisant pas partie de la mentalité des Français, il a fallu recourir par le passé à de "sérieux arguments" financiers pour le faire bouger. La tendance est aujourd'hui à l'économie d'autant que les informaticiens, échaudés par la récente crise 91-96 sont plus favorables à bouger (essentiellement Luxembourg, Angleterre, États-Unis). Si le salaire n'est pas touché, les primes et autres avantages en nature sont revus à la baisse, surtout pour les pays de l'Union Européenne. Certaines sociétés, plutôt que de détacher leurs salariés, les emploient sous contrat local (donc sous le statut d'expatrié), ce qui leur coûte moins cher. Cette solution n'est toutefois réservée généralement qu'aux débutants ou aux missions dans les pays de l'Union Européenne. Ce qui suit décrit les éléments de la rémunération.

- Salaire de base (ou de référence). Il s'agit pour un expatrié (embauché sous contrat local) de la source de revenu principal. Il peut négocier d'autres avantages, mais ses revenus s'appuient d'abord sur ce salaire. Pour un détaché, l'entreprise française a le choix entre plusieurs méthodes :
- Salaire de référence "pays d'origine" le salaire correspond au montant que vous auriez touché si vous étiez resté en France ou au salaire brut que vous perceviez avant d'être envoyé à l'étranger. Utile au moment du retour, car vous restez "positionné" sur le marché de l'emploi français.
- Salaire de référence "pays d'accueil": le salaire correspond à celui que touche un ressortissant local pour un poste équivalent.
- Salaire de référence "pays tiers" le salaire correspond celui touché dans un pays choisi par l'entreprise (le plus souvent, dans le pays où se situe la maison-mère du Groupe).
- Salaire de référence "international" le salaire correspond au montant fixé par l'entreprise pour chaque fonction. Remarque: vous bénéficiez des mêmes augmentations générales et autres avantages (prime d'ancienneté, 13ème mois, etc.) accordés par votre entreprise française à vos collègues restés en France.

Les incitations.

Ces avantages ne concernent bien sûr que le "détaché" et non le véritable expatrié qui se fait embaucher sous contrat local par une entreprise étrangère (et qui aura donc négocié ses propres avantages).

- La première d'entre ces incitations s'appelle la **prime de mobilité**. Elle consiste en un pourcentage sur le salaire de référence (brut ou net selon les entreprises). Le pays d'expatriation influence énormément ce pourcentage: de 80 à 100% pour le Nigeria, il diminue entre 20 et 40% pour le Japon, 10 à 15% pour les États-Unis et 5% voir moins pour certains pays de l'Union Européenne
- Les **avantages en nature** sont également très appréciés mais réservés aux pays "lointains" ou "difficiles": En voici une liste non exhaustive des domaines qui sont concernés et que vous devrez négocier lors de la rédaction de l'avenant d'expatriation.
 - ✓ **Logement**: plafond de loyer autorisé, meublé ou non, remboursement des loyers ou indemnité de logement, mise à disposition gratuite, prise en charge ou non des frais de téléphone, de gaz et d'électricité
 - ✓ **Véhicule**: location ou indemnité d'utilisation ou d'achat, prise en charge ou non des dépenses d'entretien, ...
 - ✓ **Impôts**: l'employeur peut prendre en charge tout ou partie des impôts que vous paierez à l'étranger. L'avenant précisera le calcul du montant et les modalités de remboursement.
 - ✓ **Compensation des prestations familiales**: lorsque l'expatriation vous fait perdre tout droit aux prestations familiales du régime français, l'employeur peut verser une indemnité compensatrice dont les modalités et conditions de versement seront précisées par l'avenant.
 - ✓ **Frais de scolarité des enfants** : nature des frais (droits de scolarité, livres, fournitures...), internat, demi-pension ou externat, dépenses exposées pour une scolarité en France ou à l'étranger, âge limite des enfants pour la prise en charge...



SOCIÉTÉ D'EXPLOITATION DES CABINETS
ABG, DREUX-BRÉZÉ, BLANC IARD

- ✓ **Voyages:** périodicité et nombre des voyages pris en charge par l'employeur, classe, bénéficiaires, trajets admis... (en général, un voyage aller-retour par an est offert).
- ✓ **Déménagement:** limite des volumes admise pour le mobilier, choix libre ou non du déménageur, prise en charge des frais exposés pendant la période d'installation, remboursement du garde-meuble pour le mobilier non déménagé, dépenses de double résidence....

Les compensations de sur coût

Il s'agit, là encore pour les "détachés", de prendre en compte les différences de niveau de vie entre la France et le pays d'affectation. Les principaux éléments retenus par la majorité des employeurs français sont:

- **Le différentiel de coût de vie:** Il s'agit d'un pourcentage appliqué au salaire (dont la définition varie selon la méthode employée: salaire de base, impôts déduits ou non, etc.). Ce pourcentage est le plus souvent positif. Il peut parfois être négatif, mais, dans ce cas, il est rarement appliqué.
- **L'égalisation fiscale :** L'usage veut que l'entreprise prenne à sa charge une partie de l'impôt sur le revenu payé à l'étranger afin de garantir que vous ne supportiez pas une charge fiscale supérieure à celle qui aurait été la votre si vous étiez resté en France. Il n'existe aucune obligation fiscale en la matière.
- **Le déménagement et le logement:** Ces frais que vous n'auriez pas faits si vous étiez resté en France, sont le plus souvent pris en charge par la société.
- **Situation de famille:**
 - ✓ le conjoint: s'il vous accompagne, il quitte son travail. Ce manque à gagner n'est presque jamais reconnu à l'identique mais certaines entreprises apportent des aides (comme l'appel à des cabinets d'outplacement, pour les pays où le conjoint a droit de travailler).
 - ✓ les enfants: leur scolarisation dans une école française de l'étranger ou dans un internat en France est toujours payante. Ces frais sont souvent pris en charge par l'entreprise.
 - ✓ Divers : Assurance rapatriement, partie des cotisations au régime français d'assurance sociale des expatriés.

Comptes bancaires et épargne

- **A faire:** - Ouverture, en France, d'un compte de non résident en euros ou en devise, mise en place d'un système de virements ou de prélèvements adaptés, informations sur les conditions et coûts des transferts de fonds, ouverture du compte bancaire à l'étranger. Donc: choisissez bien la banque qui va s'occuper de vos finances pendant le séjour à l'étranger. Elle devra fournir en France services et explications relatives à votre situation d'expatrié, suivre ses clients à l'étranger, offrir des services de gestion patrimoniale adaptés, mettre à votre disposition un équipement complet en moyens de communication.
- **Compte en France:** Il vous sera utile pour encaisser votre « part France » (cas des "détachés"), régler diverses échéances françaises, payer vos impôts français, ... La carte Visa International est fortement recommandée.
- **Compte dans le pays:** Il est quasi-obligatoire et très variable selon les pays. Prenez en compte la réglementation des changes qui peut limiter les possibilités de transfert ou les assujettir à de lourdes formalités allongeant les délais. Cela peut changer vos modalités de rémunération : si le rapatriement d'argent vers la France est difficile, mieux vaut vous arranger pour ne vous faire verser que le strict nécessaire en local vous pourrez conserver ce compte même après votre retour en France, à condition de le déclarer au service français des impôts.
- **épargne et patrimoine:** Les "détachés" (expatriés par une entreprise française) sont de gros épargnants en puissance. Vous serez confronté à la gestion de ce patrimoine et une offre pléthorique. Bref, mieux vaut s'adresser à un spécialiste. Conclusion Pour les "détachés-expatriés", lorsque l'on vous propose un salaire "expatrié", votre premier réflexe doit être de savoir ce que ce salaire comprend. S'il ne comprend pas tout, il vous faut définir avec précision les primes et autres avantages qui viendront s'y rajouter afin de déterminer réellement si l'offre est intéressante. A ce sujet, la politique d'embauche d'une entreprise qui cherche un employé à expatrier est "fine" : au cours des entretiens, elle ne mentionnera jamais le salaire mais vous demandera vos prétentions. A vous de vous renseigner pour citer un salaire cohérent et pour savoir le détailler (c.à.d. préciser ce que ce salaire inclut comme frais pris en charge par la société). Pour les vrais expatriés, à vous de négocier un salaire "local" qui saura compenser tous les frais qu'entraîne une expatriation.