

SOMMES DESTINÉES À COMPENSER UN SURCÔÛT D'EXPATRIATION DIFFÉRENTIEL - DÉFINITION

MATÉRIALISATION DU SYSTÈME D'ÉQUIVALENCE

Parce que les salariés jugent normal de ne pas avoir à supporter les surcoûts liés au transfert à l'étranger et qu'il appartient à l'employeur de les assumer, la deuxième composante de la rémunération de l'expatrié est destinée à prendre en compte :

- les différences de niveau de vie et de charges entre la France et le pays d'affectation ;
- et les dépenses particulières créées par le départ ou la vie à l'étranger.

EXCEPTION : GARANTIE DU SALAIRE BRUT

Les entreprises qui garantissent une rémunération d'expatriation brute ne sont pas concernées par ces compensations de surcoût. C'est l'expatrié qui supportera personnellement la différence de niveau de vie et d'imposition avec le risque de disposer au final d'un revenu net inférieur à celui qu'il avait en travaillant en France.

PRATIQUES D'ENTREPRISE

Il n'existe pas de règle unique, mais seulement des pratiques d'entreprises qui tendent à se rejoindre sur l'essentiel : garantir à l'expatrié un pouvoir d'achat constant par rapport à celui qu'il connaissait en France.

Il n'existe pas de liste exhaustive des moyens utilisés pour atteindre cet objectif. Les montants dont bénéficie le salarié dépendent à la fois de la politique de l'entreprise et du pays d'affectation.

DIFFÉRENTIEL DU COÛT DE VIE

OBJECTIF

Il s'agit de neutraliser les écarts de niveau de vie entre pays : **10 000 €** ne permettent pas de vivre de la même manière dans le pays d'origine que dans le pays d'accueil. Selon les destinations, à salaire égal, le pouvoir d'achat du salarié est plus élevé ou plus faible que celui qu'il avait avant le départ.

Ce phénomène est amplifié par la multiplication des mobilités de «T.C.N. – Third Country Nationals» : l'expatriation par une filiale chinoise d'un chinois aux États-Unis peut certes se faire avec un niveau de pouvoir d'achat chinois, mais aboutit à des situations catastrophiques.

Désormais, la question à régler par les services des ressources humaines n'est pas : «combien l'expatrié va-t-il gagner ?», mais «quel est son pouvoir d'achat dans le pays d'accueil et de combien doit-il disposer dans le pays pour conserver son niveau de vie ?».

Pour répondre à cette question et éviter une diminution du revenu disponible, l'entreprise doit impérativement traduire un pouvoir d'achat «pays d'origine» en pouvoir d'achat «pays d'accueil». A cet effet, il convient d'appliquer à tout ou partie du salaire de mobilité un indice spécifique à chaque pays qui permet de corriger la différence de niveau de vie avec le lieu d'affectation et ainsi de maintenir le pouvoir d'achat.

Lorsque la vie est plus chère dans le pays d'accueil, le différentiel est positif et la rémunération d'expatrié augmente. Lorsque la vie est moins chère, le différentiel de coût de vie est négatif et l'employeur diminue d'autant la rémunération. Cette dernière situation est rare, en pratique.

Indices

Le calcul des indices fait appel à des techniques complexes fondées sur des enquêtes de consommation et de prix effectuées périodiquement à l'étranger. Le plus souvent, ils sont fixés hors logement, ce dernier poste du budget étant pris en compte selon une autre méthode.

Les indices sont actualisés régulièrement en fonction de l'évolution de l'inflation ainsi que des variations des taux de change.

Très souvent les entreprises s'adressent à des prestataires spécialisés qui vendent des indices de différentiel de coût de vie, plus ou moins fiables, plus ou moins précis.

PRINCIPALES QUESTIONS À SE POSER

L'utilisation d'indices de coût de vie n'est liée à aucune règle obligatoire. Il est même fréquent que les entreprises occultent cet aspect. Le DRH qui souhaite intégrer le maintien du pouvoir d'achat dans sa politique de rémunération doit au préalable régler quatre points essentiels :

- quel fournisseur d'indices choisir ?
- quel type d'indice choisir ?
- sur quelle base appliquer l'indice ?
- faut-il appliquer un indice négatif ?

Choix du fournisseur d'indices

Dans un domaine aussi spécifique, le choix est limité : **3** ou **4** prestataires se partagent la quasi-totalité du marché. L'entreprise est donc obligée de passer par l'un d'entre eux.

Pour une même destination, les indices donnés par chacun d'entre eux sont très différents et vont parfois du simple au double. Le choix fait est donc important car il conditionne le coût des mobilités internationales. Opter pour des indices faibles réduit le coût des expatriations, mais peut désavantager le salarié. À l'inverse, choisir un prestataire qui a des indices élevés augmente le coût des mobilités, mais avantage le salarié.

Les différences d'indices selon les prestataires ont plusieurs explications, que chaque prestataire est à même de justifier.

Le choix du fournisseur d'indices, et de l'indice, doit être décidé en fonction des besoins et des objectifs de l'entreprise, après quelques simulations sur l'impact financier de ses choix.

Choix de l'indice

Il n'existe pas qu'un seul indice par pays. La plupart des prestataires proposent deux, voire trois indices pour la même destination. Même si le nom change selon le fournisseur, la philosophie générale est identique. Les indices les plus courants sont les suivants :

l'indice «comportement pays d'origine» : calculé comme si le salarié ne modifiait pas sa consommation par rapport au pays d'origine. Une personne habituée à boire du vin français ou à manger du fromage continuera à le faire dans le pays d'accueil quel que soit le prix de ces denrées. Cet indice est donc le plus élevé ;

l'indice «comportement pays d'accueil» : qui suppose que le salarié adopte le profil de consommation type du pays d'accueil et renonce aux spécificités de son pays d'origine. L'expatrié vit comme un ressortissant local. Cet indice est le plus faible ;

- l'indice «comportement adapté» : l'expatrié est une personne intelligente et, sans coller au profil du consommateur local, adapte son profil de consommation aux spécificités du pays d'accueil.

En règle générale, les entreprises utilisent l'indice «comportement adapté». Les deux autres sont écartés :

- le «comportement pays d'origine» parce que les expatriés savent s'adapter aux circonstances ;
- le «comportement pays d'accueil» parce qu'aucun expatrié (au moins pour les français) ne se fonde pas à **100 %** dans le moule local.

Base d'application de l'indice

Choisir le fournisseur et l'indice utilisé sont les deux premières étapes, importantes pour le coût des mobilités. Ensuite, il reste à savoir sur quel montant appliquer cet indice. Chaque prestataire a sa méthodologie et cherche à l'imposer.

En fait, la majorité des entreprises ne respectent pas les préconisations et ont conçu leurs propres règles, qu'il est possible de résumer de la manière suivante : l'indice de coût de vie est appliqué sur la part de rémunération nette garantie qui est affectée par le salarié à sa consommation personnelle, hors logement. La partie présumée épargnée n'étant pas dépensée, elle n'a pas à être mise au niveau du pouvoir d'achat du pays d'accueil.

INDICE NEGATIF

Très souvent, les indices de différentiels de coût de vie sont négatifs. En d'autres termes, le niveau de vie de la ville d'accueil est inférieur à celui de la ville d'origine. Il y a-t-il lieu de tenir compte de ces différentiels négatifs ?

En cas de réponse négative, le salaire net de l'expatrié reste inchangé. Les dépenses engagées pour acquérir un différentiel qui ne sert à rien, sous forme d'honoraires auprès du fournisseur d'indices, auront donc été vaines.

En cas de réponse positive, la rémunération nette de l'expatrié est diminuée du montant de ce différentiel. Se pose alors le problème de le faire comprendre à l'intéressé, d'autant que dans la plupart des pays, l'expatrié peut arguer que le coût de la vie est plus élevé qu'en France, contrairement aux idées reçues.

À l'entreprise de lui expliquer alors, que si le litre de lait ou d'eau est **4** fois plus cher qu'en France, le différentiel de coût de vie prend d'autres éléments en compte qui, eux, sont moins chers qu'en France.

TENDANCES DES ENTREPRISES

A l'heure actuelle, la majorité des entreprises n'applique pas les différentiels négatifs.

Mais, dans les prochaines années, l'application des différentiels négatifs devrait devenir la règle : le mouvement est lancé.

PRINCIPAUX FOURNISSEURS D'INDICES

L'utilisation d'indices de différentiels de coût de vie est indispensable pour une bonne gestion des rémunérations des mobilités, qu'ils soient positifs ou négatifs.

Compte tenu de la complexité et de la lourdeur liée à leur mise à jour, aucune entreprise ne peut se lancer dans la conception de ses propres indices.

Il existe des prestataires spécialisés qui effectuent en permanence des études de coût dans le monde entier et vendent des indices fiables.

Le choix du «fournisseur d'indice» est important car il conditionne l'un des éléments clés du coût de l'expatrié. Une comparaison entre les différents prestataires est recommandée.

COORDONNÉES DES TROIS PRINCIPAUX PRESTATAIRES

MERCER

Tour Ariane – La Défense 9
92088 Paris la Défense cedex
Tél : 01 53 21 35 50

EURO COST INTERNATIONAL

1B, boulevard Pierre Dupong
L-1430 Luxembourg
Tél : (00 352) 26 25 33 20
site internet : <http://www.eurocost.com>
e. mail : info@eurocost.com

ECA INTERNATIONAL - EMPLOYMENT CONDITIONS ABROAD

New Brook Buildings
16 Great Queen Street
London – WC 2 B 5 DG
Tél : (00 44) 20 73 51 50 00
site internet : <http://www.eca-international.com>
e. mail : eca@eca-international.com

AUTRE SOURCE D'INFORMATION : SITE INTERNET

<http://homefair.com/calc/intsalcalc.html>

Ce site internet concerne uniquement les USA mais peut donner des informations précieuses pour les calculs de packages vers les USA. Il couvre un très grand nombre de villes américaines.

ÉGALISATION FISCALE/SOCIALE

INTÉRÊT POUR L'EXPATRIÉ

Dans tous les cas de mission de plus de six mois, le salarié paie un impôt sur le revenu et, parfois, des charges sociales dans le pays d'accueil dont il est exonéré dans le pays d'origine.

En fonction du pays d'affectation, ces impôts et cotisations sociales peuvent être :

- un frein au départ, si le niveau de taxation est très élevé ;
- ou au contraire une incitation, pour les pays qui ne prélèvent pas ou peu d'impôt et de charges.

En conséquence, des distorsions peuvent exister entre expatriés d'une même entreprise : pour certains, travailler à l'étranger se traduirait par une perte financière, alors que d'autres bénéficieraient d'un bonus.

Exemple

Perte financière lors d'une mission en Suède.

À l'inverse, bonus pour une mission en Arabie Saoudite.

DOUBLE OBJECTIF DE L'ÉGALISATION FISCALE/SOCIALE

Neutraliser les disparités de la fiscalité et des régimes de protection sociale

Pour éliminer l'effet «frein» ou «incitation», les entreprises interviennent dans la fiscalité de leurs expatriés avec un objectif : le salarié ne doit être ni pénalisé ni avantagé par la fiscalité et la protection sociale. Son niveau de charges doit être le même qu'il séjourne dans un pays à régime privilégié ou à régime confiscatoire.

Une pratique est née de ce principe : l'employeur supporte une partie de l'impôt sur le revenu payé à l'étranger et des cotisations sociales de mobilité.

Ainsi, l'entreprise garantit au salarié qu'il ne supporte pas en raison de son activité à l'étranger une charge fiscale et sociale supérieure à celle qui aurait été la sienne s'il était resté dans son pays d'origine. Quel que soit le montant de l'impôt et des cotisations réelles, le total des impôts et cotisations à la charge du salarié est celui qu'il acquitterait s'il travaillait dans son pays d'origine.

☞ *Il n'existe aucune obligation légale en la matière : l'employeur est libre d'appliquer ou non une procédure d'égalisation fiscale/sociale et de décider des modalités qu'il souhaite mettre en œuvre.*

Décourager la fraude

La pratique montre que, dans un grand nombre de cas où ils sont imposables dans le pays d'accueil, les expatriés «omettent» de déclarer aux administrations locales la part France de leur rémunération, quand ce n'est pas l'intégralité de leur salaire et sont des fraudeurs avec tous les risques que comporte cette situation.

En agissant ainsi, que ce soit prémédité ou par ignorance de ses obligations, le salarié «optimise» sa rémunération en ne payant ni impôt, ni charges sociales. Il transforme des montants bruts en montants nets et s'attribue, de fait, une augmentation, souvent importante, de ses revenus disponibles.

En l'absence de procédure d'égalisation, l'économie profite au salarié puisque c'est lui qui paie son impôt étranger sur le revenu et ses cotisations sociales. Il a donc intérêt à ne pas déclarer sa part France, ou à ne pas déclarer de tous ses revenus pour minimiser ou éliminer ces deux montants. (Il ne s'agit pas d'un cas d'école).

L'égalisation fiscale neutralise cette économie : le salarié n'a plus aucun intérêt à oublier sa part France ou à ne rien déclarer, puisque c'est l'employeur qui supporte la charge de l'impôt étranger, quelle qu'elle soit. Il ne gagne rien, puisque dans tous les cas, déclaration ou pas, il paie le même impôt : l'impôt théorique qu'il aurait payé s'il était resté en France, calculé par l'employeur et qui est déconnecté de l'impôt étranger réellement acquitté.

Le cas échéant, seul l'employeur profite de l'économie.

Exemple

	Part déclarée en France	Part France non déclarée
Impôt théorique français (à la charge du salarié)	100	100
Impôt étranger (à la charge de l'employeur)	120	80
Coût pour l'employeur	20	0
Économie pour l'employeur	0	20
<i>Coût ou économie nuls pour le salarié qui supportera, dans tous les cas, le montant de l'impôt théorique français : 100</i>		

CALCUL DU DIFFÉRENTIEL D'IMPÔTS ET DE CHARGES SOCIALES

Que l'employeur décide de pratiquer ou non une méthode de «tax equalization» ou de «tax protection», les modalités de calcul du différentiel d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales sont les mêmes.

Le différentiel est la différence entre l'impôt et les charges sociales payés à l'étranger et l'impôt et les charges sociales qui aurait été payés dans le pays d'origine. Ce qui est facile à dire, l'est moins à mettre en œuvre en raison des nombreuses variantes qui existent selon les critères retenus par l'entreprise :

- sur quelle base est effectuée l'égalisation ? limitée ou élargie ?
- comment sont calculés les impôts à comparer ? réels ou théoriques ?
- faut-il faire un mixage des deux ?

Il n'existe aucune contrainte pour fixer les conditions dans lesquelles le différentiel est calculé, autres que la volonté de l'entreprise et la négociation avec les personnels concernés.

Les possibilités sont multiples selon les motivations et l'objectif recherchés. S'il y a des méthodes meilleures que d'autres, il n'existe pas de solution miracle. A l'entreprise de faire le tri et de retenir un panachage de celles qui lui semblent les plus adaptées.

☞ *L'employeur doit prêter une grande attention aux choix effectués, car le coût fiscal de l'expatriation en découle directement. Les modalités de calcul influent directement sur l'importance de ce coût :*

- *égalité limitée aux salaires ou prise en compte de l'ensemble des revenus du foyer fiscal ;*
- *impôt pays d'origine purement théorique ou respectant la réalité de ce que le salarié paierait s'il ne s'était pas expatrié, déduction faite de toutes les charges, réductions et crédits d'impôt ...*

La mise en place d'une politique de compensation fiscale-sociale adaptée aux besoins de l'entreprise, à la typologie de ses expatriés et aux différents pays d'accueil implique que les services de ressources humaines répondent à plusieurs questions, choisissent parmi les différentes techniques à leur disposition, voire en créent de nouvelles.

CHARGES FISCALES ET SOCIALES À COMPARER

Montant réel ou théorique

Le différentiel à la charge de l'entreprise est calculé en comparant le total de l'impôt et des cotisations sociales du pays d'accueil au total de l'impôt et des charges sociales que le salarié aurait payé s'il avait continué à travailler dans le pays d'origine.

☞ *Une compensation réaliste ne peut pas se faire que sur l'impôt. Elle doit impérativement inclure les charges sociales. En effet, les différences de niveau de cotisations entre pays d'accueil et pays d'origine peuvent influencer sur le revenu net disponible de l'expatrié, soit en le réduisant, soit en le majorant. Certaines entreprises les ignorent dans leurs calculs et appliquent une procédure qui ne remplit plus ses objectifs de neutralisation.*

Impôt et cotisations sociales du pays d'origine

Les impôts et cotisations sociales du pays d'origine sont très importants, puisqu'il s'agit de la charge fiscale-sociale réellement supportée par le salarié.

Ils conditionnent également l'importance du coût de l'expatriation pour l'entreprise : plus leur montant est élevé, plus le différentiel à payer au salarié est faible.

Bien qu'il existe plusieurs solutions, le plus souvent, l'égalisation se fait par rapport à l'impôt et aux cotisations sociales que le salarié aurait payé s'il était resté dans son pays d'origine.

S'il n'existe aucun problème pour calculer les charges sociales, il en va autrement pour le montant de l'impôt.

L'employeur doit trancher entre deux possibilités :

- un calcul purement théorique. L'impôt français est liquidé en appliquant seulement sur le salaire brut de référence :
 - la déduction forfaitaire de **10 %**,
 - le quotient familial,
 - le barème progressif en vigueur,
 - parfois les pensions alimentaires.
- un calcul réel : l'employeur retient dans les calculs l'impôt qui figure sur le dernier avis d'imposition, après application d'un prorata lorsque les revenus déclarés comprennent des revenus autres que les rémunérations de l'expatrié, tels les revenus fonciers, les revenus du patrimoine, les salaires du conjoint.

Limites et inconvénients de la prise en compte d'un impôt pays d'origine réel

Le salarié a toujours intérêt à minimiser l'impôt pays d'origine qui est retenu. Aussi, ceux qui bénéficient de réductions et de crédits qui ne sont pas déduits dans la méthode théorique, demandent-ils souvent la prise en compte de l'impôt réellement payé sur les revenus de l'année fiscale qui précède la mobilité. Il est très délicat d'accéder à cette demande car, en plus d'être injuste, elle pose de nombreux problèmes pratiques :

- chaque année, vérification des charges, réductions et crédits d'impôt auxquels le salarié aurait réellement droit en France ;
- prise en compte des événements intervenus au cours de l'expatriation ;
- cession de stock-options, arrivée du terme légal pour bénéficier d'une réduction, mariage ou divorce en cours d'année ;
- prise en compte de l'impôt français réel payé sur les revenus perçus par le conjoint resté en France ;
- prise en compte de l'impôt payé en France en l'absence de revenus au titre de la disposition d'une habitation.

La liste n'est pas limitative.

Impôt et cotisations sociales pays d'accueil

Les impôts et cotisations sociales du pays d'accueil ne posent aucune difficulté. Contrairement à l'impôt et aux cotisations sociales du pays d'origine qui sont complètement fictifs, ces montants ont été ou seront réellement payés par le salarié. L'entreprise dispose donc de bases sûres :

- impôt payé dans le pays d'expatriation ;
- charges sociales du pays d'accueil ;
- et charges sociales françaises du régime détaché ou expatrié.

À charge pour les services de ressources humaines de se procurer les justificatifs nécessaires, les avis d'imposition, notamment :

- directement auprès du salarié lorsque celui-ci a payé personnellement ;
- ou, dans le cas d'un impôt retenu à la source, auprès de l'organisme qui a effectué la retenue.

ÉTENDUE DE LA COMPENSATION

Il s'agit de déterminer quels revenus et quels impôts sont pris en compte.

Rémunérations du collaborateur envoyé à l'étranger

La compensation fiscale-sociale est limitée au différentiel d'impôt et de charges sociales dus sur la rémunération du collaborateur expatrié. Car, même si rien ne l'interdit, aucune entreprise n'a encore poussé la générosité (ou l'inconscience) à prendre en compte les revenus du conjoint ou du patrimoine dans sa procédure.

☞ Il est nécessaire de vérifier si l'impôt étranger a été liquidé seulement sur les rémunérations de l'expatrié ou s'il porte aussi sur d'autres revenus : revenus de source française, revenus des autres membres du foyer ... Le cas échéant, l'impôt étranger pris en compte pour calculer le différentiel doit être recalculé sur la base du seul salaire (part locale et part France) pour que l'égalisation ne soit pas élargie et soit conforme à la procédure mise en place par l'entreprise ...

Impôts sur le revenu des personnes physiques

En règle générale, seul le différentiel d'impôt sur le revenu est pris en charge, à l'exclusion de toute autre imposition. Cependant, parfois, l'employeur accepte d'y intégrer les taxes d'habitation.

Particularités des États qui prélèvent plusieurs impôts sur le revenu

Dans les pays à plusieurs niveaux d'imposition, comme les pays d'Afrique noire francophone, le Canada, les États-Unis, la Suisse ..., il convient de prendre en compte le total des différents impôts sur le revenu.

Exemple

Pour les États-Unis : impôt fédéral, impôt des États et impôt municipal.

DÉCLENCHEMENT DE LA COMPENSATION FISCALE/SOCIALE

Intérêt

Il s'agit de déterminer si l'égalisation doit avoir lieu dans tous les cas de mobilité internationale ou seulement lorsque la charge fiscale et sociale réelle supportée dans le pays d'accueil est supérieure à la charge fiscale et sociale de référence du pays d'origine.

Les méthodes pratiquées peuvent être classées en deux catégories, la neutralisation fiscale («tax equalization») et la protection fiscale («tax protection»), selon leur degré de neutralité fiscale : de la neutralité complète de la première -niveau de charge fiscale identique pour tous les pays- à un effet «prime au départ» de la seconde économie d'impôt pour le salarié si l'activité est exercée dans un pays à faible pression fiscale.

«Tax protection» ou protection fiscale

La «Tax protection» ne fonctionne que dans un sens : si le total impôts et cotisations sociales pays d'accueil est supérieur au total impôts et cotisations sociales théoriques pays d'origine.

Comme le nom l'indique, le salarié est protégé contre l'éventualité d'un niveau d'imposition et de charges sociales du pays d'accueil plus élevé que celui du pays d'origine : l'employeur garantit que l'impôt sur le revenu et les charges sociales supportés au cours de la mission sont au plus égaux à ceux que le salarié aurait payé s'il était resté dans son pays d'origine.

Il n'y a plus stricte neutralité, mais seulement une sécurité qui ne joue que dans un sens : lorsque la charge fiscale-sociale pays d'accueil est supérieure à la charge fiscale-sociale de référence pays d'origine.

Conséquences

Les conséquences sont au nombre de deux :

- le salarié n'est pas lésé : la charge fiscale-sociale pays d'accueil est supérieure à la charge fiscale-sociale de référence pays d'origine, l'employeur prend en charge l'excédent ;
- le salarié peut être avantagé : dans l'hypothèse inverse d'une charge fiscale-sociale pays d'accueil inférieure, le salarié conserve le bénéfice du différentiel, une sorte de «prime fiscale» à l'expatriation. La procédure d'égalisation devient dans certains cas une incitation : les salariés envoyés dans un pays à fiscalité privilégiée perçoivent un sursalaire indirect, qui n'existe pas pour les expatriations dans les autres États.

«Tax equalization» ou neutralisation fiscale

La «tax equalization» fonctionne dans les deux sens :

- si le total impôts et cotisations sociales pays d'accueil est supérieur au total impôts et cotisations sociales théoriques pays d'origine ;
- et si le total impôts et cotisations sociales pays d'accueil est inférieur au total impôts et cotisations sociales théoriques pays d'origine.

Cette méthode garantit une neutralité totale de la fiscalité et de la protection sociale : ni frein, ni incitation.

Les salariés sont artificiellement placés sur un pied d'égalité. Qu'ils soient envoyés dans un pays à fiscalité privilégiée ou dans un pays à fort taux d'imposition, la part d'impôt et de charges sociales pays d'accueil qui est à leur charge est toujours égale à ce qu'ils auraient supporté s'ils étaient restés dans le pays d'origine.

Conséquences

La «tax equalization» a deux effets :

- le salarié n'est pas lésé : la charge fiscale-sociale pays d'accueil est supérieure à la charge fiscale-sociale de référence pays d'origine, c'est l'entreprise qui supporte le coût de l'excédent. Le salarié reste dans la situation financière qui aurait été la sienne s'il n'avait pas été expatrié ;
- le salarié n'est pas avantagé : si la charge fiscale-sociale pays d'accueil est inférieure, c'est l'entreprise qui bénéficie de l'économie.

REMBOURSEMENT DU DIFFÉRENTIEL

Une fois le montant du différentiel déterminé, qu'il soit en faveur du salarié ou de l'entreprise, il reste à mettre au point les modalités de son remboursement.

Il n'existe aucune contrainte légale spécifique, seulement une contrainte pratique : dans la quasi-totalité des pays, la France y compris, le remboursement total ou partiel ou la prise en charge directe d'un impôt et de cotisations sociales est un avantage en nature, lui-même soumis à l'impôt sur le revenu et à cotisations sociales.

Quelles que soient les conditions retenues, le remboursement du différentiel doit se faire dans le respect de la législation fiscale et sociale.

Dans la mise en place de sa procédure d'égalisation, l'employeur a deux possibilités :

- une égalisation en deux étapes : avant que l'impôt et les cotisations du pays d'accueil ne soient payés, intégration du différentiel dans le calcul de la rémunération d'expatriation, suivi d'une régularisation l'année suivante lorsque les montants ont été payés ;
- une égalisation a posteriori lorsque l'impôt et les charges sociales du pays d'accueil ont été mises en recouvrement.

Méthode 1

Intégration du différentiel dans le calcul du salaire d'expatriation, puis régularisation

L'employeur calcule une estimation du différentiel à sa charge avant le début de la mission et intègre le montant dans le salaire brut à verser.

Modalités

La procédure d'égalisation fiscale est appliquée en deux étapes :

- une estimation est faite avant le départ du salarié, au moment du calcul de la rémunération d'expatriation et revalorisée annuellement ;

L'égalisation est faite lors du calcul de la rémunération, puis réévaluée au début de chaque année ou à l'occasion des changements intervenants dans la carrière de l'expatrié :

- dans un premier temps, l'employeur déduit du salaire brut de référence l'impôt et les charges sociales théoriques pays d'origine, calculés selon la procédure choisie par l'entreprise. La rémunération «disponible» du salarié avant son expatriation est ainsi obtenue. En quelque sorte, à ce niveau, le salarié «paie» la charge fiscale-sociale qui est la sienne pendant la période de travail à l'étranger,
- dans un second temps, l'employeur majore le salaire d'expatriation d'un montant estimé d'impôt et de cotisations sociales pays d'accueil, de manière à ce que, après les avoir payés, le salarié dispose sur place du revenu net qu'il a été prévu de lui verser. En quelque sorte, à ce niveau, l'employeur «rembourse» par anticipation l'impôt et les charges sociales du pays d'accueil.
- une régularisation intervient l'année suivante, lorsque l'impôt réellement payé à l'étranger est connu. L'égalisation préalable est fondée sur des montants d'impôt et de cotisations étrangers estimés, avec plus ou moins d'approximation selon les moyens mis en œuvre. L'impôt pris en compte n'est jamais celui qui est payé par le salarié. Il est en effet parfois difficile d'avoir des informations à jour sur la fiscalité de pays étrangers.

Souvent le salarié peut déduire de son revenu des charges, tels que les frais professionnels réels, qu'il est impossible de connaître d'avance.

Pour que l'égalisation soit complète, pour que ni l'employeur, ni l'expatrié ne soient lésés, une régularisation est nécessaire l'année suivante : dès qu'un document officiel, notamment l'avis d'imposition, permet de connaître avec certitude l'impôt et les cotisations sociales étrangers.

L'employeur compare alors le montant réellement payé dans le pays d'accueil à l'estimation faite lors du calcul de la rémunération :

- s'il est plus important, il rembourse la différence au salarié,
- s'il est plus faible, il retient le trop versé sur la rémunération de l'expatrié.

Conséquence

Au final :

- le salarié «paie» seulement l'impôt et les charges sociales théoriques du pays d'origine, déduits par l'employeur de la rémunération de base et compensés par le biais de l'intégration de l'impôt et des charges sociales du pays d'accueil à la rémunération ;
- l'employeur «paie» l'impôt et les charges sociales du pays d'accueil en les ajoutant à la rémunération nette ;
- les distorsions et inévitables erreurs ayant été rattrapées par la régularisation.

Avantages de l'intégration du différentiel

L'intégration du différentiel fiscal-social au calcul de rémunération permet au salarié de disposer sur place de la trésorerie nécessaire au paiement de l'impôt sur le revenu et des charges sociales, puisque la part locale nette a été majorée de montants estimés, sans grever le net disponible dans le pays d'expatriation et réduire le pouvoir d'achat.

Cet aspect ne doit pas être négligé dans la mesure où l'impôt étranger est calculé sur le salaire brut, mais aussi sur la valeur des avantages en nature. Et il n'est pas rare que, dans les pays où le logement est cher, l'impôt représente **30 à 40 %** de la part locale nette, voire plus. Ne pas intégrer le différentiel lors du calcul de rémunération diminuerait d'autant le revenu disponible du salarié, dans la mesure où celui-ci doit y puiser pour acquitter l'impôt. La méthode de l'intégration préalable lui permet de disposer de **100 %** de la part locale nette pour vivre et de payer ses impôts.

L'intégration du différentiel fiscal-social au calcul de rémunération permet également à l'employeur de connaître par avance le coût fiscal de l'expatriation et de prendre des précautions pour le minimiser ou le répercuter dans ses prix de revient.

Inconvénients de l'intégration du différentiel

La pratique montre que la méthode de l'intégration du différentiel, si elle sécurise les finances du salarié, présente des inconvénients pour l'entreprise :

- une gestion lourde : pour chaque expatrié, cette méthode suppose de faire une estimation de l'impôt et des charges sociales du pays d'accueil avant le départ, puis de la réactualiser périodiquement. Ce qui n'est pas toujours facile à faire ;
- une augmentation du coût fiscal de l'expatriation : l'impôt et les charges sociales étrangères sont intégrés au salaire brut déclaré dans le pays d'expatriation avant même qu'ils ne soient payés et majorent le revenu imposable à l'étranger. Cette situation crée un effet boule de neige «d'impôt sur l'impôt», l'impôt et les charges sociales étrangères intégrés dans la rémunération étant soumis à l'impôt.

En effet, pour que le salarié dispose réellement de la part nette locale prévue, en plus de l'impôt et les charges sociales étrangères, il faut ajouter l'impôt et les charges sociales supplémentaires qui sont générés par les montants rajoutés à la rémunération nette.

Ce surplus constitue lui-même un revenu imposable qui génère à son tour un impôt et des charges sociales étrangères à ajouter. Ce supplément génère lui-même un l'impôt et des charges sociales étrangères qu'il faut également intégrer, etc...

- l'effet négatif du remboursement du salarié à l'employeur : lorsque l'impôt et les charges sociales payés dans le pays d'accueil sont inférieurs à ce qui a été pris en compte dans le calcul de rémunération, le salarié doit rembourser la différence, puisqu'il l'a perçue à tort.

Méthode 2

Régularisation après paiement de l'impôt étranger

Modalités

Aucune estimation n'est intégrée dans le calcul de rémunération. Contrairement à la méthode précédente, le revenu brut à déclarer à l'étranger est égal au salaire net d'expatriation. L'employeur attend que l'impôt et les cotisations sociales du pays d'accueil aient été payés par l'expatrié pour calculer le différentiel.

Dès qu'il est en possession des justificatifs nécessaires, il rembourse l'impôt et les cotisations sociales réellement payés dans le pays d'accueil.

Avantages de l'égalisation a posteriori

Se limiter à une régularisation a posteriori du différentiel d'impôt avantage l'entreprise :

- gestion et mise en place simples : l'employeur n'a aucun calcul d'impôt et de cotisations sociales pays d'accueil à faire ;
- protection contre le défaut ou l'absence de déclaration de revenus à l'étranger, notamment de la part France de rémunération, puisque l'égalisation ne prend en compte qu'un impôt vraiment acquitté ;
- le coût fiscal est réduit : pour la première année d'expatriation, le revenu taxé à l'étranger n'est pas majoré d'un impôt estimé et est égal au salaire net d'expatriation. Il n'y a pas d'effet «d'impôt sur l'impôt». L'impôt qui en découle et, par conséquent, le différentiel à la charge de l'employeur, sont plus faibles que dans la méthode de l'intégration préalable.

De plus, le différentiel est imposé seulement l'année qui suit son paiement, c'est-à-dire avec un an de décalage. Une économie qui peut être accentuée si l'employeur rembourse les différentiels uniquement l'année du retour définitif en France.

- pas d'avance de trésorerie au salarié : le remboursement n'intervient que lorsque l'impôt étranger a été payé.

Inconvénients de l'égalisation a posteriori

La procédure de l'égalisation a posteriori peut créer des difficultés de trésorerie au salarié.

En effet, le plus souvent, le salaire perçu sur place a été fixé pour permettre d'assumer les dépenses de la vie courante, mais ne comprend pas de montant destiné à payer l'impôt.

L'expatrié doit amputer son pouvoir d'achat local pour payer l'impôt et la rémunération nette réelle ne correspond pas à ce qui a été prévu. Il ne dispose de l'intégralité de la rémunération garantie qu'après le remboursement du différentiel, soit avec au moins un an de retard.

Cette situation peut être difficile à gérer, surtout dans les pays à fort taux d'imposition, l'expatrié pouvant très facilement avoir un revenu disponible local réduit de **30 à 40 %**. Mais, l'employeur peut éliminer cet écueil en mettant parallèlement en place une procédure destinée à soulager la trésorerie du salarié par, notamment, la prise en charge directe de l'impôt, une avance sur salaires, des prêts, ...

LOGEMENT

Le logement revêt une importance particulière : le plus souvent, le loyer est beaucoup plus élevé qu'en France et le salarié peut difficilement en assumer le poids sans perdre en terme de revenu net.

L'intervention de l'employeur est nécessaire car personne ne s'expatrie pour perdre de l'argent. Être logé dans de mauvaises conditions peut créer un stress et favoriser l'échec d'une expatriation.

Les modalités de cette intervention sont diverses et variées. C'est à chaque DRH de prendre sa décision en la matière. Tout est envisageable :

- mise à disposition gratuite d'un logement acheté ou loué par la société ;
- remboursement des loyers si le salarié est titulaire du bail ;
- ou, attribution d'une indemnité forfaitaire, à charge pour le collaborateur de se débrouiller.

TENDANCES

Prise en charge partielle

Jusqu'à la fin des années 1990, la plupart des entreprises payaient **100 %** du logement dans le pays d'accueil.

Aujourd'hui, cette tendance commence à s'inverser : la prise en charge devient partielle : elle est limitée au différentiel de coût, c'est-à-dire à la différence entre le prix du logement que le salarié avait dans son pays d'origine et celui de l'habitation étrangère.

Pour ce faire, un «budget logement Pays d'origine» est parfois retenu lors du calcul de la rémunération d'expatriation.

Budget logement pays d'origine

Les entreprises considèrent que si le salarié était resté dans son pays d'origine, il devrait se loger. Elles retiennent donc sur la rémunération un budget logement Pays d'origine dont les modalités de calcul sont variables. Le DRH qui opte pour cette solution peut retenir :

- le montant réel du loyer payé par le salarié dans le pays d'origine avant son départ ;
- ou, un montant théorique déterminé en application de budgets vendus par différents prestataires spécialisés.

Modalités de prise en charge du logement dans le pays d'accueil

Sauf cas particulier, notamment en Chine, la mise à disposition d'un logement est un avantage en nature soumis à l'impôt sur le revenu. La manière dont le logement est pris en charge par l'employeur doit être déterminée en fonction du droit fiscal du pays d'accueil.

Il est important de vérifier systématiquement si la manière dont l'habitation est fournie a une incidence sur le calcul de la valeur imposable. En effet, dans de nombreux pays, le montant soumis à impôt n'est pas le même si l'employeur est propriétaire ou titulaire du bail et paie directement le loyer ou verse une indemnité.

Afin de ne pas grever inutilement l'impôt, il convient de comparer chaque solution et d'en vérifier le coût fiscal.

Exemple

A Singapour : si le logement est fourni directement par l'employeur, qu'il soit propriétaire ou titulaire du bail, le montant imposable de l'avantage est plafonné à 10 % du salaire net. Dans le cas contraire, la valeur imposable du logement est égale au montant de l'indemnité ou des loyers remboursés.

Estimation du budget logement pays d'accueil

Il est très difficile de connaître par avance le prix du logement de l'expatrié dans son pays d'accueil. Comme partout, le montant des loyers varie dans une fourchette très large en fonction :

- du quartier, voire de la rue ;
- pour les français, de la proximité d'une école française ;
- du type d'habitation recherchée ;
- etc...

Les entreprises qui disposent sur place d'une filiale importante peuvent se reposer sur elle pour obtenir des informations précises et fiables sur l'état du marché immobilier, voire pour trouver un logement à un prix «optimisé».

Les autres utilisent un «Budget Logement Pays d'Accueil» réalisé par un prestataire spécialisé. Mais, ces budgets ne donnent que des moyennes et des tendances. Ils sont réalisés sur la base d'enquêtes effectuées auprès d'agences immobilières sur les habitations le plus souvent situées dans des quartiers fréquentés par des expatriés.

Il n'est pas rare de trouver moins cher. La pratique a montré que ces «Budgets Logements Pays d'Accueil» ne doivent être considérés que comme des plafonds et non pas comme une base pour calculer une indemnité logement.

PRINCIPAUX PRESTATAIRES

Lorsqu'il est impossible de connaître le coût réel du logement dont disposait l'expatrié dans son pays d'origine, notamment dans le cas d'un salarié propriétaire qui a achevé de rembourser ses emprunts, les entreprises utilisent des «Budgets Logements Pays d'Origine» théoriques fournis par des prestataires spécialisés.

De même, pour avoir une première idée des loyers dans le pays d'accueil, il convient de se référer aux «Budgets Logements Pays d'Accueil» fournis par ces mêmes prestataires. Ce sont ceux qui vendent des indices de différentiels de coût de vie.

MERCER

Tour Ariane – La Défense 9
92088 Paris la Défense Cedex
Tél : 01 53 21 35 50

EUROCOST INTERNATIONAL

1B, boulevard Pierre Dupong
L-1430 Luxembourg
Tél : (00 352) 26 25 33 20
site internet : <http://www.eurocost.com>
e. mail : info@eurocost.com

ECA INTERNATIONAL - EMPLOYMENT CONDITIONS ABROAD

New Brook Buildings
16 Great Queen Street
London – WC 2 B 5 DG
Tél : (00 44) 20 73 51 50 00
site internet : <http://www.eca-international.com>
e. mail : eca@eca-international.com

