

MISE EN APPLICATION DES PRINCIPES

MÉTHODE DE CALCUL

Une fois les principes généraux fixés, soit le choix du salaire de référence, la méthode de compensation fiscale-sociale, les différentiels, les avantages en nature, etc., l'entreprise dispose des grandes lignes de la politique de rémunération de ses mobilités internationales. Il reste un dernier choix à faire : celui de la technique à retenir pour les mettre en œuvre.

IMPORTANCE DE LA FISCALITÉ

A ce stade, c'est la fiscalité qui est l'élément déterminant et, plus particulièrement, la procédure de compensation fiscale-sociale qui a été choisie.

Le calcul de la rémunération des expatriés-détachés peut alors se faire de deux manières :

- une intégration dans la rémunération de l'impôt sur le revenu et des charges sociales de mobilité (France et pays d'accueil) ;
- un remboursement a posteriori de cet impôt et de ces charges.

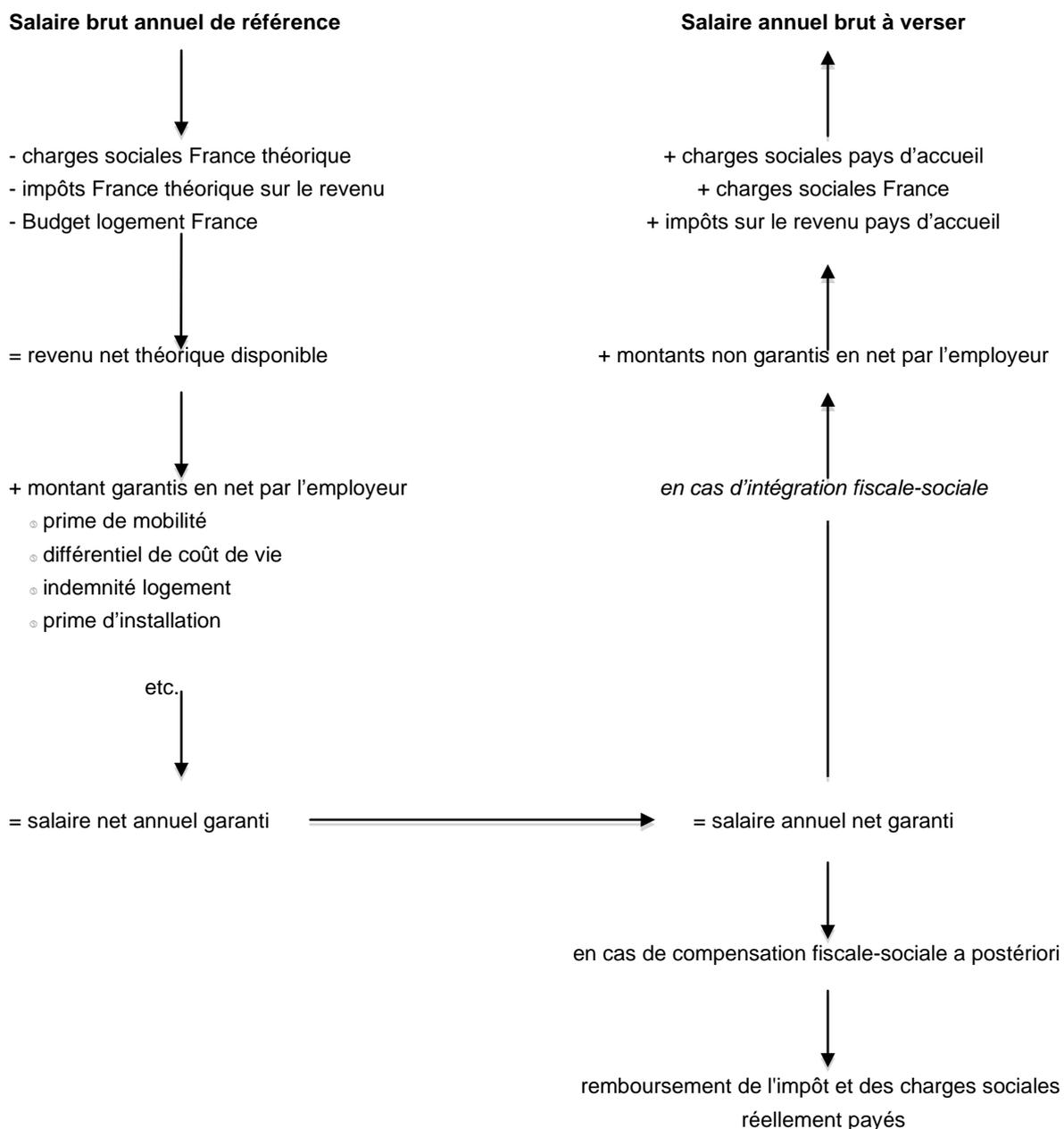
DEUX ÉTAPES

Quels que soient les choix effectués, le calcul de la rémunération des collaborateurs envoyés à l'étranger se fait toujours en deux étapes :

- étape 1 : calcul du montant - à garantir (souvent en référence au pays d'origine) ;
- étape 2 : calcul du salaire brut à verser.

La première étape est identique quelle que soit la procédure de compensation fiscale-sociale choisie, seule la seconde change.

SCHÉMA GÉNÉRAL DE CALCUL D'UNE RÉMUNÉRATION DE MOBILITÉ



PREMIÈRE ÉTAPE : CALCULER LE SALAIRE NET GARANTI DE MOBILITÉ

☞ *Le calcul du salaire net garanti est obligatoire, quelle que soit la méthode de compensation fiscale-sociale retenue. C'est d'ailleurs le seul chiffre sur lequel l'entreprise s'engage contractuellement.*

DÉFINITION DU SALAIRE NET GARANTI

Pour éliminer les effets des disparités fiscales, sociales et économiques entre les pays, la quasi-totalité des entreprises raisonne en «net». Le salaire brut devient simplement un élément de calcul et ne donne lieu à aucun versement. Seul le revenu net disponible du salarié a de l'importance et sert de base à tous les calculs.

Il s'agit plus précisément de la somme dont le salarié doit effectivement disposer pour sa consommation et son épargne après avoir payé ses impôts et charges sociales.

SALAIRE NET DISPONIBLE PAYS D'ACCUEIL

Pour reconstituer la rémunération nette dont dispose le salarié dans son pays d'origine, c'est-à-dire l'argent qu'il utilise pour vivre et épargner, il est nécessaire :

- d'avoir déterminé quel salaire brut sert de référence :
 - soit référence pays d'origine,
 - soit pays d'accueil,
 - soit référence internationale.
- déduire l'impôt :
 - théorique,
 - ou réel,
- déduire les charges sociales pays d'accueil ;
- déduire le budget consacré au logement dans le pays d'origine.

Formule de calcul

Salaire brut de référence - charges sociales pays d'origine (théoriques)
- impôt pays d'origine (théorique) - coût du logement pays d'origine

= salaire net disponible pays d'origine

Variante

Salaire brut de référence - charges sociales pays d'origine (théoriques)
- impôt pays d'origine (théorique)

= salaire net disponible pays d'origine

☞ Bien que la tendance actuelle soit à la prise en charge du seul différentiel de coût du logement entre le pays d'origine et le pays d'accueil, certaines entreprises remboursent au salarié l'intégralité du logement étranger. Dans ce cas, le coût logement pays d'origine n'est pas déduit.

SALAIRE NET GARANTI DE MOBILITÉ

Le montant du salaire net disponible est majoré des montants payés directement au salarié que l'employeur garantit en net :

- prime de mobilité ;
- différentiel de coût de vie ;
- indemnité logement ;
- compensation de la perte des prestations familiales ;
- etc...

Formule de calcul

<p>Salaire brut de référence - charges sociales pays d'origine (théoriques) - impôt pays d'origine (théorique) - coût du logement pays d'origine</p> <p>= salaire net disponible pays d'origine</p> <p>+ tous montants payés avec garantie de net</p> <p>= salaire net garanti de mobilité</p>
--

☞ Les sommes prises en charge directement par l'employeur ne sont pas prises en compte à ce niveau de calcul. Seuls, les montants donnant lieu à versement d'une prime sont intégrés dès lors que leur montant est garanti en net.

DEUXIÈME ÉTAPE : CALCULER LE SALAIRE BRUT À VERSER

DÉFINITION

Le salaire net garanti de mobilité n'est pas le salaire qui est versé au collaborateur expatrié-détaché.

Après avoir calculé le montant que l'entreprise doit lui garantir, il faut déterminer le «chiffre qui figure en haut à droite du bulletin de paie».

La méthode à suivre dépend de la procédure de compensation fiscale-sociale choisie :

- compensation intégrée ;
- ou compensation a posteriori.

CHOIX DE LA COMPENSATION INTÉGRÉE

Il convient de déterminer le salaire brut à verser afin que le salarié dispose, après paiement des impôts et des charges sociales dans le pays d'accueil, du salaire net qui a été calculé lors de l'étape précédente. Pour cela, il faut ajouter à la part locale nette :

- les montants que l'employeur ne garantit pas en net ;
- la part salariale de charges sociales que le salarié supporte dans le pays ;
- l'impôt sur le revenu qui est payé dans le pays.

☞ C'est ce salaire qui figure sur le bulletin de salaire local.

Méthode de calcul

$$\begin{aligned} & \text{Salaire net garanti de mobilité} + \text{tous montants payés sans garantie de net} \\ & + \text{charges sociales pays d'accueil (part salariale)} + \text{impôt pays d'accueil} \\ & = \text{salaire brut à verser} \end{aligned}$$

CHOIX DE LA COMPENSATION A POSTERIORI

Le salaire net garanti de mobilité devient le salaire brut à verser, puisque les charges sociales et l'impôt sur le revenu ne sont pas ajoutés : ils sont remboursés au salarié.

☞ C'est donc le salaire net garanti de mobilité qui figure sur le bulletin de salaire local.

Méthode de calcul

$$\begin{aligned} & \text{salaire brut à verser} + \text{remboursement impôt pays d'accueil} \\ & + \text{remboursement charges sociales pays d'accueil} \\ & = \text{salaire net garanti de mobilité} \end{aligned}$$

