

TAXES ASSISES SUR LES SALAIRES

TAXES SUR LES SALAIRES

Toute entreprise «installée en France» doit acquitter différentes taxes calculées sur la masse salariale :

- taxe sur les salaires pour celles qui ne sont pas assujetties à la TVA ou qui y sont assujetties partiellement ;
- taxe d'apprentissage ;
- participation à la formation professionnelle continue ;
- investissement obligatoire dans la construction.

Cette liste, par l'accumulation de taux, génère un coût non négligeable.

L'envoi de salariés à l'étranger permet, sous certaines conditions, d'économiser tout ou partie de ces taxes sur les rémunérations des expatriés ou des détachés, en les excluant de la base taxable et de réduire ainsi le coût fiscal du travail à l'étranger.

RÈGLE D'ASSUJETTISSEMENT

La taxe sur les salaires est due par tout «employeur établi en France» sur les rémunérations, salaires, indemnités, primes, ..., qu'il verse à son personnel, dès lors qu'il est exonéré ou assujetti partiel à la TVA :

- quel que soit le lieu où l'activité rémunérée est exercée ;
- quel que soit le pays du domicile fiscal du salarié ;
- quel que soit le lieu où le salaire est payé.

☞ *Seul compte le statut fiscal de l'employeur : établi ou non en France.*

Soucieuse de ne pas entrer en conflit avec sa propre logique, en 1950, l'administration fiscale française a admis que les entreprises françaises qui possèdent à l'étranger des centres répondant aux critères de permanence et d'autonomie précédemment décrits, ne sont pas passibles en France de la taxe à raison des salaires versés au personnel relevant de ces centres.

Donc, les salaires versés par un «employeur établi à l'étranger» échappent à ces taxes :

- quel que soit le pays de domicile fiscal du salarié ;
- même si l'activité est exercée en France ;
- même si le salaire est payé en France.

DÉTERMINATION DE L'EMPLOYEUR DU SALARIÉ

La taxe sur les salaires est due par l'employeur réel d'un salarié, c'est-à-dire, a précisé l'administration, par la personne qui détient le pouvoir de nommer et révoquer le salarié, de lui donner des directives quant à l'exécution des tâches qui lui incombent.

Il est impossible d'exclure systématiquement ces rémunérations de la masse salariale déclarée pour la taxe sur les salaires. Au cas par cas, la question est de savoir si le salarié envoyé à l'étranger est considéré comme rattaché à :

- un «employeur établi en France» ;
- ou à un «employeur établi à l'étranger».

Qualification de l'implantation à l'étranger

Il est nécessaire de rechercher si l'implantation étrangère auprès de laquelle le salarié exerce son activité, filiale, chantier, bureau de représentation, ..., peut être considérée comme un «centre d'opérations présentant un caractère de permanence suffisant et doué d'une certaine autonomie».

Il n'existe pas de solution générale en la matière : cette notion de «centre autonome» n'est définie par aucun texte, et est pleine d'incertitudes. Le seul moyen est d'apprécier au cas par cas, à partir d'un examen des circonstances de fait, le degré de permanence de l'implantation étrangère ainsi que son indépendance, ou sa dépendance, dans son fonctionnement, par rapport à l'entreprise française qui expatrie.

Il n'est, toutefois, pas garanti que le résultat obtenu soit accepté par l'administration fiscale française.

Il est tout de même possible d'établir un palmarès du degré d'incertitude sur la qualification de l'implantation étrangère en matière de taxe sur les salaires :

- sont toujours considérées comme des «centres d'opérations présentant un caractère de permanence suffisant et doué d'une certaine autonomie», les sociétés étrangères filiales ou non de l'employeur français et les établissements stables au sens des conventions fiscales internationales signées par la France ;
- pour les autres implantations, seule une analyse de l'activité qui y est exercée et des conditions de fonctionnement et de gestion permet de fonder une décision. Tout dépend de la nature et de la durée de l'activité, des pouvoirs attribués au responsable et de son autonomie de gestion, etc.

Exemple

Ainsi, peut être considérée comme ayant une «autonomie certaine» et une «permanence suffisante», une implantation étrangère qui exerce une activité commerciale, industrielle ou de prestations de services, ou qui est dirigée par un agent salarié qui amorce certaines affaires et effectue des tâches administratives, qui recrute et paie le personnel nécessaire au fonctionnement du bureau.

Une balance entre les éléments de fait qui plaident en faveur de l'autonomie de l'implantation et ceux qui traduisent sa dépendance doit être faite.

EFFETS SUR LA RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL EXPATRIÉ

La détermination de l'employeur de l'expatrié, et la qualification de l'implantation située à l'étranger, est indispensable pour optimiser la gestion fiscale du personnel envoyé à l'étranger et économiser quelques pourcentages supplémentaires sur le coût fiscal des mobilités internationales.

En effet :

- si le salarié exerce son activité à l'étranger au sein d'une implantation pouvant être qualifiée de «centre d'opérations présentant un caractère de permanence suffisant et doté d'une certaine autonomie», sa rémunération peut être exclue de la base de la taxe :
 - même si elle est payée par l'entreprise française,
 - même si elle est versée en France.
- dans le cas contraire, la rémunération doit être maintenue dans la base de la taxe :
 - même si elle est payée par l'implantation étrangère,
 - même si elle est versée à l'étranger par l'entreprise française.

AUTRES TAXES ASSISES SUR LES SALAIRES

RÈGLES D'ASSUJETTISSEMENT

Seules les entreprises qui sont exonérées de TVA ou y sont partiellement assujetties payent la taxe sur les salaires. Par contre, toutes les entreprises doivent régler :

- la taxe d'apprentissage ;
- la participation à la formation continue ;
- la taxe constituant un investissement obligatoire dans la construction.

Ces trois taxes sont aussi calculées sur la masse salariale de l'entreprise, mais pas sur les mêmes éléments que ceux qui servent à calculer la taxe sur les salaires. Ainsi, une rémunération qui n'est pas soumise à la taxe sur les salaires peut, par contre, être assujettie aux autres taxes calculées sur ces mêmes salaires.

ASSIETTE

Les trois taxes assises sur les salaires sont calculées sur le montant des rémunérations versées par l'entreprise au cours de l'année écoulée, évalué selon les règles prévues aux chapitres I^{er} et II du titre IV du livre II du Code de la Sécurité sociale.

En bref, chaque fois qu'une rémunération est soumise à charges sociales en France, l'entreprise doit aussi acquitter les trois taxes. La solution est plus simple qu'en matière de taxe sur les salaires.

CONSÉQUENCE SUR LA RÉMUNÉRATION DES EXPATRIÉS ET DES IMPATRIÉS

Une entreprise peut exclure de ces taxes les rémunérations versées aux salariés :

- français expatriés sur le plan de la Sécurité sociale ;
- étrangers impatriés en France, mais détachés du système de protection sociale de leur pays d'origine, lorsque ce pays fait partie de l'Union Européenne ou a signé un accord bilatéral de Sécurité sociale avec la France.

Dans les autres cas, les rémunérations et les avantages en nature versés aux collaborateurs en mission à l'étranger doivent être déclarées.

CAS PARTICULIER DU VERSEMENT TRANSPORT

Dans certaines agglomérations, les entreprises qui emploient plus de neuf salariés sont tenues d'acquitter un «versement de transport».

Le critère d'assujettissement est le lieu d'exercice de l'activité.

Par conséquent, les salariés envoyés à l'étranger plus de trois mois ne sont pas pris en compte.

