

L'Agefi  
31/10/2018

AVIS D'EXPERT

## Brexit : une mobilité avantageuse vers la France pour les acteurs financiers

Anne Frede, avocate associée, Grant Thornton Société d'Avocats,  
et Laurent Mader, associé, Grant Thornton

**A** NEUF MOIS DE L'ÉCHÉANCE THÉORIQUE du Brexit et de la fin du « passeport financier », les annonces de transferts de financiers de la City vers d'autres places européennes se succèdent. Alors que les prétendants soignent leur attractivité, la France propose un ensemble de dispositifs fiscaux attractifs, qu'il convient d'appréhender en amont, lors de l'élaboration des packages de rémunération.

D'après des estimations, il semblerait que Paris ait pris l'avantage, avec plus de 3.000 transferts d'emploi de grands groupes bancaires. En ce qui concerne les gestionnaires d'actifs, le Luxembourg semble être le plus attractif, avec 62 % des gérants qui envisagent d'y domicilier leurs fonds d'ici cinq ans. Paris intéresse néanmoins 14 % des sociétés de gestion, à l'instar de BlackRock, qui a annoncé cet été y déployer une nouvelle plate-forme de services d'investissements alternatifs\*.

Cette attractivité a su se renforcer en s'inscrivant dans un contexte de réformes fiscales successives : flat tax sur le « carried interest » des fonds, CICE transformé en baisses de charges, et baisse de l'impôt sur les sociétés. De nombreux gestionnaires d'actifs ont d'ailleurs d'ores et déjà fait le choix de la Place de Paris pour ces raisons. Parmi eux, des Français qui décident de revenir pour poursuivre leur activité professionnelle. Le fait que l'ISF ait été supprimé a été un élément déterminant dans leur choix de retour en France. Les placements financiers échappent en effet désormais au nouvel impôt sur la fortune immobilière.

### LE RÉGIME DES IMPATRIÉS EST DE PLUS EN PLUS INCITATIF

L'autre élément important est le régime des impatriés. Le dispositif permet – sous certaines conditions – d'exonérer totalement d'impôt sur le revenu, pendant les huit années suivant la nouvelle installation, les compléments de rémunération liés, comme notamment l'avantage logement ou la prime d'impatriation. Par ailleurs, les revenus de capitaux mobiliers sont pris en compte pour seulement 50 % de leur montant. Avec une flat tax à 30 %, le régime est très attractif par rapport à une imposition à 45 % au Royaume-Uni. Les directions financières, juridiques et des ressources humaines ont donc intérêt à travailler très en



amont le package de rémunération à accorder aux salariés qu'elles souhaitent transférer en France afin de le rendre le plus efficace fiscalement. A titre d'exemple : un package global de 200.000 euros pour un collaborateur, structuré en 150.000 euros de rémunération (à supposer que cela corresponde à la rémunération de référence) et 50.000 euros d'avantages liés à l'impatriation en France, donnerait un impôt d'environ 31 mille euros dans l'Hexagone pour un célibataire. Sans structuration, l'impôt aurait été de l'ordre de 48 mille euros, soit 17 mille euros de plus.

Tout collaborateur n'ayant pas été résident fiscal français au cours des cinq années précédant son arrivée en France peut bénéficier de ce régime d'exonération. Dès lors que les conditions sont respectées, le système est aisé à mettre en place, de simples clauses dans le contrat de travail suffisent avant le transfert en France. Lors de la déclaration des revenus par le salarié, il suffira à celui-ci d'indiquer les revenus exonérés.

Paris doit encore néanmoins s'améliorer sur le régime des charges sociales, qui représente un facteur important de surcoût entre la France et les pays voisins. Le 1<sup>er</sup> janvier 2016 est entrée en vigueur la protection maladie universelle (Puma) qui peut avoir des conséquences très désavantageuses pour les gestionnaires d'actifs compte tenu des modalités de calcul des cotisations. Il convient donc d'être également vigilant sur la façon de structurer la rémunération de certains gérants d'actifs afin d'éviter le paiement de cette cotisation.

Enfin, dans le cadre de la loi Pacte, une dispense temporaire d'affiliation au régime d'assurance vieillesse semble prévue pour les salariés venant travailler pour une durée allant jusqu'à six ans. Cette mesure s'appliquerait aux salariés venus en France depuis le 11 juillet 2018 dès lors qu'ils n'ont pas été affiliés en France au cours des cinq dernières années précédant leur arrivée et qu'ils souscrivent par ailleurs à un autre régime d'assurance vieillesse, le niveau de cotisation minimum restant à définir. Cela constitue ainsi une forte économie complémentaire pour les salariés, mais aussi pour les entreprises sur les charges patronales. ■

«  
L'ATTRACTIVITÉ  
DE LA FRANCE  
A SU SE  
RENFORCER PAR  
DES RÉFORMES  
FISCALES  
SUCCESSIVES  
»

\*Etude de State Street.