



Covid-19 et mobilité internationale des salariés : impacts fiscaux et sociaux

14 septembre 2020

Face au prolongement de la crise sanitaire, de nouvelles mesures de restrictions ou de quarantaines sont annoncées. Elles continuent à perturber l'organisation initiale de travail des salariés en mobilité internationale avec un recours accentué au télétravail. Leur situation fiscale et sociale ainsi que les obligations des employeurs peuvent s'en trouver modifiées.

Les situations de ces salariés sont diverses.

Elles concernent notamment les travailleurs frontaliers qui sont en télétravail dans leur Etat de résidence depuis la crise sanitaire, les salariés expatriés à l'étranger revenus en France ou encore, les salariés étrangers initialement en mission de courte durée en France contraints de prolonger leur séjour.

Situation fiscale

Les frontaliers

Les frontaliers résidant en France mais exerçant leur activité professionnelle en Allemagne, Belgique, Suisse ou en Italie sont imposables en principe exclusivement en France même s'ils travaillent dans l'un de ces pays, à condition de ne pas dépasser un certain nombre de jours travaillés hors de la zone frontalière de l'Etat voisin. Un principe inverse s'applique pour les frontaliers travaillant au Luxembourg.

Or, ces frontaliers ont pu être amenés à dépasser la limite en télétravaillant en France modifiant alors le lieu d'imposition de leurs salaires et les obligations des employeurs (retenues à la source par exemple).

Les possibles changements du lieu d'imposition ont été toutefois neutralisés par la signature d'accords par la France. En effet, les jours travaillés en France en raison des mesures prises contre le covid-19 sont considérés comme un cas de force majeure et ne sont ainsi pas pris en compte pour le calcul du seuil.

Ces accords viennent d'être prolongés jusqu'au 31 décembre 2020 (en attente pour l'Italie).

Les expatriés – détachés

Pour les salariés français revenus en France et les salariés empêchés de rentrer dans leur Etat de résidence, le lieu du domicile fiscal devient un enjeu majeur.

En effet, un contribuable domicilié en France doit déclarer ses revenus français et étrangers (revenus mondiaux) alors qu'un contribuable non domicilié n'est imposable que sur ses seuls revenus de source française. Le lieu du domicile a également un impact sur l'étendue des obligations en matière d'impôt sur la fortune immobilière, de donations et successions ainsi que sur les obligations d'informations (comptes étrangers, trust).

Une personne est considérée comme résidente fiscale en France si elle remplit l'un des critères suivants : elle a son **foyer fiscal** ou en l'absence de foyer, le lieu de son **séjour principal** en France, elle exerce une **activité professionnelle non accessoire** en France, ou elle a le **centre de ses intérêts économiques** en France. En cas de conflit de résidence avec un autre Etat, ce sont les critères de la convention fiscale applicable qui sont utilisés.

Un communiqué de la Direction des impôts des non-résidents est venu indiquer qu'un séjour temporaire au titre du confinement en France ou de restrictions de circulations décidées par le pays de résidence n'est pas de nature à caractériser une domiciliation en France au regard du critère du séjour principal.

Il ajoute, qu'au regard des conventions internationales, il apparaît également que le fait qu'une personne soit retenue provisoirement en France en raison d'un cas de **force majeure** ne soit pas de nature, pour ce seul motif, à la considérer comme y ayant établi son foyer permanent ou y ayant le centre de ses intérêts vitaux. Cette position rejoint les commentaires OCDE sur l'impact du covid-19 pour l'application des conventions fiscales.

Cependant, ce communiqué n'est pas une mesure de tolérance générale à l'égard des salariés séjournant en France depuis l'apparition du covid-19. Il comporte une part de subjectivité sur la période qui sera considérée comme exceptionnelle et sur la notion de force majeure. Il ne donne aucune précision sur les autres critères de résidence (activité professionnelle, centre des intérêts économiques).

Un salarié bloqué en France qui peut démontrer qu'il est domicilié fiscalement dans l'Etat où il réside habituellement et où se situe sa famille, ne devrait pas être considéré comme résident fiscal français.

Cependant, même en qualité de non-résident, ses salaires peuvent devenir imposables en France s'il y télétravaille et y séjourne depuis plus de 183 jours.

Le lieu du domicile fiscal devra être revu avec attention dans les autres cas : domiciliation fiscale à l'étranger du salarié non certaine avant le confinement, salarié célibataire n'ayant pas de foyer, salarié français revenu en France avec sa famille ou ayant de nombreux liens avec la France, salarié continuant à séjourner en France alors que les mesures de restrictions sont levées avec le pays où il était expatrié...

En matière de sécurité sociale

Au sein de l'Union Européenne, **télétravailler dans un Etat autre que l'Etat où l'activité est exercée habituellement depuis le début de la crise peut modifier le régime social applicable pour les frontaliers mais aussi pour les salariés qui étaient détachés d'un Etat de l'Union européenne ou qui travaillaient dans plusieurs Etats.**

Un consensus a été trouvé au niveau des Etats membres pour neutraliser les effets du changement du lieu de travail durant les mesures de confinement, sans formalités particulières.

Ces tolérances permettent d'éviter une immatriculation pour l'employeur et le salarié dans le pays nouvellement compétent alors que la situation est en réalité provisoire. Toutefois, une attention particulière devra être portée aux salariés restant en télétravail dans un autre Etat que le lieu d'exercice habituel de leur activité.

Pour les salariés qui exerçaient habituellement leur activité hors de l'Union Européenne et de retour en France, des formalités sont à entreprendre en fonction de l'existence ou non d'une convention de sécurité sociale.

La mise en place du télétravail par l'employeur hors contraintes covid-19, mais initiée comme nouvelle organisation du travail, peut remettre en cause dès à présent le régime fiscal et social jusqu'alors applicable

Les publications de mesures fiscales et sociales spécifiques relatives à la crise sanitaire et aux situations particulières décrites incitent donc les entreprises à une revue attentive de la domiciliation de leurs salariés et du lieu d'imposition de leurs salaires, surtout en cas de réorganisation des conditions de travail prévue sur le long terme.

Contacts



Anne Frede

Avocat Associée - Managing Partner
E : AFrede@avocats-gt.com
T : +33 1 41 16 27 27



Edouard de Raismes

Avocat
E : EDeRaismes@avocats-gt.com
T : +33 1 41 16 27 07

Grant Thornton Société d'Avocats

29, rue du Pont
92200 – Neuilly-sur-Seine, France
www.avocats-gt.com

À propos de Grant Thornton Société d'Avocats

Grant Thornton Société d'Avocats accompagne ses clients dans toutes leurs opérations stratégiques, que ce soit dans un contexte national ou international, grâce à une expertise pluridisciplinaire reconnue dans tous les domaines du droit des affaires.

Grant Thornton Société d'Avocats est membre de Grant Thornton International Limited, organisation mondiale d'Audit et de Conseil, présente dans plus de 130 pays avec plus de 56 000 collaborateurs.

© 2020 Grant Thornton Société d'Avocats. Tous droits réservés. Membre de Grant Thornton International Ltd.

NOTE : Cette note d'alerte est de nature générale et aucune décision ne devrait être prise sans davantage de conseil. Grant Thornton Société d'Avocats n'assume aucune responsabilité légale concernant les conséquences de toute décision ou de toute mesure prise en raison de l'information ci-dessus. Vous êtes encouragés à demander un avis professionnel. Nous serions heureux de discuter avec vous de l'application particulière des changements à vos propres cas

