



Planifier et sécuriser la mobilité internationale en vue du Brexit

Anne Frede, *managing partner de Grant Thornton Société d'Avocats*

CETTE PÉRIODE D'INCERTITUDE, AU-DELÀ de la situation de pandémie, quant aux règles applicables ne doit pas occulter une réalité : celle de se tenir prêt pour le 1^{er} janvier 2021 quel que soit le contexte sanitaire et économique. En marge des négociations entre le Royaume-Uni et l'Union européenne (UE) par visioconférence, les entreprises françaises qui opèrent des deux côtés de la Manche se confrontent depuis février à la réalité du *Brexit*, sur l'un des points les plus structurants notamment pour le secteur des services financiers : la mobilité des salariés et des dirigeants.

Pour le moment, le Royaume-Uni reste un Etat membre de l'UE. A ce titre, les règles européennes continuent de s'appliquer mais l'édifice est de toute évidence très sensible. Le scénario le plus perturbateur – une sortie sans accord – doit faire l'objet d'une planification fiscale et juridique adaptée de la part des entreprises, et plus particulièrement des directions juridique, financière, fiscale et/ou de ressources humaines concernées.

PRIORITÉS

La couverture sociale est sans nul doute le point ayant le plus d'impact pour les entreprises compte tenu des conséquences financières liées à un surcoût de charges sociales. Il ne sera plus possible de se prévaloir de la réglementation européenne. Le salarié devra être affilié au régime du pays du lieu d'exercice de l'activité. Dans l'hypothèse où il exerce habituellement son activité au Royaume-Uni et est envoyé temporairement en France, les cotisations de sécurité sociale françaises seront dues.

Dès lors, l'entreprise se doit d'identifier ses salariés au Royaume-Uni et ses salariés anglais travaillant dans une société du groupe en Europe. L'enjeu est d'apprécier les conséquences en matière d'immigration et de les confronter aux éventuels accords bilatéraux de sécurité sociale. Il s'agit de coûts financiers supplémentaires qui doivent être provisionnés et planifiés par les directions financières.

En matière d'immigration, tout salarié allant s'installer au Royaume-Uni pour y travailler dans le cadre d'une mobilité intra-groupe devra bénéficier d'un visa à partir du 1^{er} janvier 2021. Si les flux étaient simples jusqu'à présent, permettant aux



«
**LE SCÉNARIO
LE PLUS
PERTURBATEUR
– UNE SORTIE
SANS ACCORD –
DOIT FAIRE
L'OBJET D'UNE
PLANIFICATION
FISCALE ET
JURIDIQUE
ADAPTÉE DE
LA PART DES
ENTREPRISES**
»

salariés et dirigeants de partir du jour au lendemain, la complexité et la longueur administratives nécessaires commandent désormais une anticipation des transferts de salariés pour le Royaume-Uni. Et bien sûr, une nouvelle fois, une estimation des coûts complémentaires.

Le Royaume-Uni a publié, le 19 février dernier, ses nouvelles règles en matière immigration. L'accent est mis sur un accueil des employés « qualifiés », sponsorisés par un employeur dûment approuvé et un niveau de rémunération requis. Les ouvriers européens ne sont plus les bienvenus sur les chantiers de constructions britanniques. Le ton est donné.

Enfin, dernier point d'attention, la référence faite dans nombre d'articles du Code général des impôts à la notion d'« Etat membre ». En effet, des avantages fiscaux sont octroyés pour les opérations dans les Etats membres au nom du principe de libre circulation des capitaux notamment. A titre d'illustration, pour les dirigeants, nous pouvons citer les situations d'abattement pour durée de détention renforcé sur les plus-values de cession, à condition qu'il s'agisse d'une cession de titres d'une société située dans l'UE, ou encore le dispositif de report des plus-values en cas de réinvestissement dans une société membre de l'UE.

De telles dispositions cesseraient donc d'être applicables à une société britannique. Seules les dispositions ouvertes à un « Etat ayant conclu avec la France une convention d'assistance administrative en vue de lutter contre la fraude et l'évasion fiscales ainsi qu'une convention d'assistance mutuelle en matière de recouvrement » seraient alors applicables, la France et le Royaume-Uni ayant conclu une telle convention. C'est le cas de l'« exit tax ». Un dirigeant qui prend la direction d'une entité située au Royaume-Uni bénéficie d'un sursis de paiement automatique sur la plus-value latente. Il continuera à en bénéficier après le 31 décembre 2020.

La période de confinement aura permis de démontrer que le télétravail fonctionne, réduisant ainsi potentiellement les déplacements de courte durée. En revanche, sur le moyen terme, la sécurisation des dispositifs de mobilité internationale apparaît essentielle pour garantir aux entreprises l'efficacité de leur stratégie « post-Brexit ». ■