



□ FISCALITÉ SUR LE REVENU DES EXPATRIÉS

SALARIES FRANÇAIS ENVOYÉS A L'ÉTRANGER PAR UN EMPLOYEUR ÉTABLI EN FRANCE

(Code Général des Impôts, Art. 81 A et 197 C, DB 5 B-1122 et 5 F-1312)

1 - Les traitements et salaires perçus en rémunération de leur activité à l'étranger par les salariés de nationalité française domiciliés fiscalement en France (cf. n° 3 et suiv.) et envoyés en mission à l'étranger par un employeur établi en France ne sont pas soumis à l'impôt :

- lorsque le contribuable justifie que les rémunérations en cause ont été effectivement soumises à impôt sur le revenu dans l'Etat où s'exerce son activité
- lorsque cet impôt est au moins égal aux deux tiers de celui qu'il aurait à supporter en France sur la même base d'imposition.

Cette exonération s'applique à l'ensemble des salariés concernés, quelle que soit l'activité exercée à l'étranger (CGI art. 81-A-I)

2 - Par ailleurs, sont également exonérés d'impôt en France (CGI. art. 814-A-II) les salaires perçus par les personnes susvisées:

- lorsqu'ils se rapportent à une activité exercée à l'étranger pendant plus de 183 jours, au cours d'une période de douze mois consécutifs
- et sont versés en contrepartie de l'une des activités limitativement énumérées ci-après

* chantiers de construction ou de montage (il s'agit des chantiers de tous travaux publics), installation d'ensembles industriels, leur mise en route et leur exploitation, la prospection à l'ingénierie y afférentes

* prospection, recherche ou extraction de ressources naturelles. Les revenus autres que les salaires exonérés sont imposés selon la règle du taux effectif (cf. n° 103-1). mais il est fait abstraction des avantages particuliers liés à l'expatriation.

3- Lorsque les exonérations totales visées ci-dessus ne peuvent être accordées, les rémunérations en cause deviennent passibles de l'impôt en France suivant les règles de droit commun. Mais, le revenu imposable est alors constitué par le montant du salaire qu'aurait perçu l'intéressé si son activité avait été exercée en France, c'est-à-dire sans tenir compte des avantages spéciaux que les entreprises allouent à leurs salariés et qui sont destinés à compenser les sujétions liées à l'éloignement familial ou aux difficultés du travail dans certains pays (exonération partielle, CGI, art. 81-A-III).

Cette mesure bénéficie aux seuls salariés qui effectuent des séjours effectifs à l'étranger à la demande de leur employeur.

L'exonération ne peut s'appliquer qu'à des suppléments de rémunération directement liés à des déplacements à l'étranger, fixés préalablement au séjour hors de France et strictement proportionnels à la durée de ce séjour. Le montant de ces rémunérations particulières doit également rester dans des limites compatibles avec la rémunération principale et les contraintes effectivement supportées.

Ces mesures d'exonération sont toutes subordonnées à la condition que le salarié soit envoyé à l'étranger (c'est-à-dire dans les Etats autres que la France) ainsi que dans les territoires d'outre-mer et dans les collectivités territoriales (cf. n° 1) par un employeur établi en France.

Dans ce cas, il n'y a pas lieu de se préoccuper de savoir si la rémunération est payée en totalité ou en partie en France ou à l'étranger. De même, le fait que le salaire soit supporté par l'entreprise installée en France ou par un de ses établissements ou même par une de ses filiales à l'étranger demeure sans incidence.

Des contacts

La Maison des Français de l'étranger : www.expatries.diplomatie.gouv.fr

Union des Français de l'étranger : www.ufe.asso.fr

Le web des expatriés : www.webexpat.com