

26 février 2007

LA PRIME D'EXPATRIATION

Audit Expertise Services
Société d'Expertise Comptable et de
Commissariat aux Comptes
120 avenue Gambetta 75020 PARIS
+ 33 (0)1 40 32 70 70
general@audit-es.com
www.audit-es.com

La prime d'expatriation est un supplément de rémunération destiné à compenser les sujétions liées à l'éloignement familial ou bien aux difficultés de travail ou conditions d'emploi dans certains pays. Il s'agit généralement de sursalaires incitatifs au travail à l'étranger (article 81 A du Code général des Impôts).

L'article 81-A du Code Général des Impôts prévoit une exonération fiscale du supplément de rémunération perçu par un salarié, en contrepartie de séjours effectués à l'étranger, dans le cadre de l'activité professionnelle, même s'ils sont de courte durée.

Cette exonération est uniquement fiscale et la prime d'expatriation reste assujettie aux cotisations sociales et à la contribution sociale généralisée.

A compter des revenus 2006, le dispositif d'exonération des salariés domiciliés en France et envoyés en mission à l'étranger, est modifié par les lois n° 2005-412 du 3 mai 2005 et 2005-1720 du 30 décembre 2005.

I - CONDITIONS D'APPLICATION QUANT AUX PERSONNES

Le salarié doit satisfaire aux conditions posées par l'article 81-A modifié du CGI qui sont les suivantes :

- √ Avoir son domicile fiscal en France ; dans un souci de mise en conformité avec les principes de droit communautaire, la condition tenant à la nationalité française du salarié est supprimée ;
- √ Avoir la qualité de salarié, c'est-à-dire qu'il doit être lié à son employeur par un contrat de travail.

II - CHAMP D'APPLICATION DE L'EXONERATION

a) Conditions relatives à la prime

Aux termes de l'article 81-A du CGI, les salaires perçus en rémunération de l'activité exercée dans un Etat autre que la France et que celui du lieu d'établissement de l'employeur peuvent bénéficier d'une exonération d'impôt.

Ainsi, seul le supplément de salaire lié au déplacement à l'étranger est exonéré de l'impôt sur le revenu.

L'exonération est accordée dès lors que les suppléments de rémunération réunissent les conditions suivantes:

- L'exonération ne peut s'appliquer qu'à des suppléments de rémunération directement liés à des déplacements à l'étranger effectués dans l'intérêt direct et exclusif de l'entreprise ;
- Les suppléments de rémunération sont exonérés s'ils sont justifiés par un déplacement nécessitant une résidence d'une durée effective d'au moins 24 heures dans un autre Etat;
- Le supplément de rémunération doit être déterminé dans son montant préalablement aux séjours dans un autre Etat et en rapport avec le nombre, la durée et le lieu de ces séjours. Cette rémunération peut être différente selon le pays de séjour mais doit être strictement proportionnelle à la durée du séjour ;
- Le supplément de rémunération doit être en rapport avec la rémunération versée aux salariés compte non tenu des suppléments visés. Le montant des suppléments de rémunération ne doit pas excéder 40% de celui de la rémunération versée pour l'exercice de l'activité en France.

Dès lors, si une partie de la rémunération d'un salarié est versée sous forme d'une prime d'expatriation, le nombre de jours passés à l'étranger à des fins professionnelles, doit être estimé pour l'année. Cette estimation servira de base de calcul pour répartir la rémunération entre la prime exonérée et le salaire de base.

b) Décompte des jours passés à l'étranger

Il doit s'agir de véritables missions de travail à l'étranger. Depuis les dispositions légales du 3 mai 2005 et du 30 décembre 2005, applicables à compter des revenus 2006, il peut s'agir de réunions internes au groupe de sociétés auquel appartient l'entreprise (déplacement au siège de la société mère pour des réunions de travail par exemple). Peuvent être compris dans le calcul des jours passés à l'étranger les week-ends si ceux-ci sont compris dans une période de travail.

c) Charges sociales et contribution sociale généralisée

La prime d'expatriation n'a pas le caractère de remboursement de frais professionnels, lesquels sont exonérés de cotisations sociales.

La prime d'expatriation est un supplément de rémunération et, à ce titre, est soumise à l'ensemble des charges sociales (y compris à la CSG/CRDS).

d) Conséquences fiscales

Fiscalement, il en est autrement. Bien que soumis à cotisations sociales, les suppléments de rémunération retirés de l'exercice de la profession à l'étranger ne sont pas imposés, dès lors que le contribuable apporte la preuve du lien entre ces suppléments et sa mission à l'étranger.

e) Mise en place pratique

Lorsque sa mise en place a été décidée, la prime d'expatriation doit faire l'objet d'un accord écrit préalable entre le salarié et l'employeur généralement matérialisé par un avenant au contrat de travail, lequel mentionnera le montant de cette prime ou ses modalités de calcul en fonction du nombre de jours estimés à passer à l'étranger et du montant fixé par jour.

L'employeur doit reporter sur la DADS 1, le montant du salaire imposable du salarié mais aussi et spécifiquement, le montant de la prime d'expatriation.

Afin de pouvoir justifier le versement de la prime d'expatriation, le salarié et l'entreprise doivent conserver tous les documents attestant les déplacements à l'étranger entrant dans le calcul de ladite prime : justificatifs de transport (billets de train, avion, etc.) ; fax, mail ou courrier de rendez vous de réunion au siège de la société à l'étranger, comptes rendu des réunions, et de manière générale, tout document justifiant les séjours à l'étranger dans le cadre de la mission professionnelle.