AEF Dépêche n°562807 - Paris, le 08/06/2017 16:26:00
- Ressources humaines -

Compte : cfrouin (119549) - 193.248.54.60 - www.aef.info
Toute reproduction ou transmission de cette dépêche est strictement interdite, sauf accord formel d'AEF.

Salariés détachés : la lutte contre les abus s'accompagne de mesures d'attractivité fiscale (Avocats Fidere et Galahad)

Par AEF

fotolia/fotostarLe **"programme de travail pour rénover notre modèle social" adressé aux partenaires sociaux le 6 juin 2017 précise que "le gouvernement veillera à ce que les règles de détachement des travailleurs en Europe définissent des garanties respectueuses de notre modèle social". Sujet d'actualité politique, "le détachement des travailleurs l'est aussi sur le terrain juridique, d'un point de vue social et fiscal", expliquent Marie-Claire Pottecher, avocate au cabinet Fidere et Stéphanie Le Men-Tenailleau, avocate au cabinet Galahad, dans une tribune pour AEF. Les évolutions législatives récentes visent à renforcer la lutte contre le travail illégal pour limiter les abus. Toutefois, d'autres mesures, notamment fiscales, ont pour objectif "d'attirer les talents sur le territoire français", soulignent les avocates. Certaines sont "un appel du pied à peine déguisé aux déçus du Brexit".**

"La campagne présidentielle française qui vient de s'achever a amené plusieurs candidats à solliciter la révision de la directive n° 96/71/CE qui encadre le détachement de travailleurs au sein de l'UE.

Le président de la République nouvellement élu, Emmanuel Macron, s'est ainsi engagé durant sa campagne à combattre les abus liés au travail détaché. Selon son programme, la durée autorisée de séjour d'un travailleur détaché en France devrait être limitée à un an (aujourd'hui, cette durée est de deux ans en principe). Les règles du détachement devraient également être redéfinies, selon lui, au niveau européen pour mettre fin à toutes les formes de concurrence sociale déloyale. Cet engagement est confirmé dans le '**Programme de travail pour rénover notre modèle social**' publié le 6 juin 2017, dans les termes suivants : 'Le gouvernement veillera à ce que les règles de détachement des travailleurs en Europe définissent des garanties respectueuses de notre modèle social'.

Sujet d'actualité politique, le détachement des travailleurs l'est également sur le terrain législatif, réglementaire et jurisprudentiel d'un point de vue social, mais également d'un point de vue fiscal. Les évolutions récentes poursuivent trois objectifs : simplification, contrôle et attractivité.

SIMPLIFIER DES DÉMARCHES

La **dématérialisation des déclarations de détachement** (préalable et subsidiaire) vise manifestement à simplifier les démarches des entreprises étrangères.

L'employeur d'un ou plusieurs salariés détachés en France (selon l'une des formes visées à article L. 1262-1 du code du travail) doit en effet préalablement à leur détachement en France renseigner une **déclaration de détachement** (C. trav., art. R.1263-3 et R.1263-4). Depuis le 1er octobre 2016, cette déclaration dite préalable de détachement doit impérativement être effectuée en ligne (sipsi.travail.gouv.fr), alors qu'auparavant elle devait être adressée "à l'inspection du travail du lieu où s'effectue la prestation ou du premier lieu d'activité si elle doit se poursuivre dans d'autres lieux". La déclaration est impérativement en langue française. Le décret n° 2017-751 du 3 mai 2017 précise le processus de suspension de la prestation de service lorsque la déclaration de détachement n'a pas été reçue par l'administration dans les 48 heures du début du détachement.

Rappelons que la société d'accueil ou donneuse d'ordre française doit être en possession avant le début du détachement de la copie de cette déclaration préalable de détachement ainsi que d'une copie du document désignant le représentant de la société d'origine en France, ce qui relève davantage de l'objectif de contrôle que nous évoquerons ensuite.

Dans l'hypothèse où la société d'accueil ne serait pas en possession d'une copie de la déclaration préalable de détachement dans un délai de 48 heures à compter du début du détachement, elle doit alors immédiatement procéder à une **déclaration subsidiaire de détachement**. À défaut, elle s'expose notamment à une amende administrative de 2 000 euros par salarié avec un montant global plafonné à 500 000 euros. La dématérialisation de cette déclaration subsidiaire de détachement a été reportée au 1er octobre 2017.

La couverture des frais de fonctionnement de ce processus de déclaration est assurée en partie par le versement d'une **contribution forfaitaire** par salarié détaché dont le montant a été fixé à 40 euros par le décret du 3 mai 2017. C'est la société d'accueil qui devra procéder au paiement si dans le délai de 48 heures visé plus haut elle n'est pas en possession d'une copie de la déclaration préalable de détachement et qu'elle doit en conséquence procéder à une déclaration subsidiaire de détachement.

RENFORCER LES CONTRÔLES

Le renforcement du contrôle vise au premier chef **la société d'accueil ou donneuse d'ordre**. Le décret n° 2017-751 du 3 mai 2017 rappelle que le maître d'ouvrage doit s'assurer du respect l'obligation préalable de détachement "sur **toute sa chaîne de sous-traitance**", précise la notice du décret.

Le décret précise également les **obligations d'affichage et d'information** à l'égard des salariés détachés sur des chantiers du BTP. Il pose le principe d'une traduction de l'affichage dans l'une des langues officielles parlées dans chacun des États d'appartenance des salariés détachés sur le chantier, ce qui s'inscrit très nettement à

contre-courant de la clause Molière. Enfin, il nous semble important de souligner qu'il relève de la responsabilité du donneur d'ordre ou du maître d'ouvrage de procéder à la déclaration d'accident du travail (C. trav., art. L.1262-4-4, 2°).

Par ailleurs, la société d'accueil doit annexer au **registre unique du personnel** la copie de la déclaration préalable de détachement, afin que celle-ci soit accessible aux délégués du personnel et agents de contrôle (inspecteur du travail et agents de l'Urssaf), à défaut de quoi elle s'expose à une contravention de la 4ème classe.

Au-delà de cette annexe et de la détention de la copie du document désignant le représentant de la société en France, la société d'accueil doit, depuis la loi de financement de la sécurité sociale pour 2017, être en mesure de présenter à tout moment sur le lieu de travail la **copie du certificat A1**. Cette obligation est entrée en vigueur le 1er avril 2017 et expose la société d'accueil en cas de manquement à une amende égale au plafond mensuel de la sécurité sociale (soit 3 269 euros en 2017).

VALIDITÉ DU CERTIFICAT A1

S'agissant du certificat A1, la CJUE a considéré dans un arrêt du 27 avril 2017 qu'un tel certificat délivré par les autorités d'un État membre, même par erreur, s'impose aux autorités et juridictions d'un autre État membre. Ce certificat disposerait donc d'une présomption, à tout le moins simple, de validité. La CJUE doit prochainement rendre un autre arrêt dans l'hypothèse où le certificat a été obtenu à la suite d'une fraude de la part du prestataire et non d'une erreur de la part de l'organisme du pays d'origine (C-359/16 et C-356/15, lire sur AEF).

ATTIRER FISCALEMENT LES TALENTS SUR LE TERRITOIRE FRANÇAIS

Le renforcement de la lutte contre le travail illégal et des contrôles visant à limiter les abus de détachement ne doit cependant pas faire oublier les mesures visant à attirer les talents sur le territoire français, notamment sur le plan fiscal.

La France dispose en effet depuis 2003 d'un **régime spécial d'imposition** applicable aux personnes susceptibles d'être qualifiées d'**"impatriés"** au sens de l'article 155 B du code général des Impôts. Il permet à celles-ci de bénéficier d'exonérations d'impôt sur le revenu français sur une partie de leur rémunération ainsi que sur leurs revenus "passifs" (dividendes, plus-values..), sous réserve que certaines conditions soient remplies.

Au fil des années, **le législateur n'a eu de cesse d'assouplir ce régime**, en réduisant dès 2005 de 10 à 5 ans la période de non-domiciliation antérieure en France à respecter pour en bénéficier, puis en ajoutant une exonération complémentaire portant sur la rémunération des jours passés à l'étranger. Entre 2008 et 2015, le régime a de nouveau été remanié pour élargir le champ d'application des bénéficiaires et permettre le maintien du régime en cas de changement de fonctions du bénéficiaire au sein d'un même groupe de sociétés.

La loi de finances pour 2017 a en dernier lieu modifié l'article 155 B, en portant de 5 à 8 années la durée maximale d'application du régime, permettant aux impatriés ayant pris leurs fonctions en France à compter du 6 juillet 2016 de bénéficier des exonérations d'impôt sur le revenu prévues par le régime pendant trois années supplémentaires. Autre modification, destinée cette fois directement aux entreprises et qui constitue un appel du pied à peine déguisé aux **déçus du Brexit**, les **primes d'impatriation** versées après le 1er janvier 2017 à des salariés ou mandataires sociaux ayant pris leurs fonctions en

France à partir du 6 juillet 2016 sont exonérées de taxe sur les salaires (pour rappel, la taxe sur les salaires s'applique notamment aux établissements bancaires, financiers et aux compagnies d'assurances).

Ces multiples assouplissements s'accompagnent de **nombreuses tolérances de la doctrine administrative fiscale** sur les modalités d'application des textes, ainsi que d'une générale bienveillance de l'administration fiscale dans le traitement des dossiers d'impatriation. En outre, le bénéfice de ce régime ne nécessite aucune autorisation préalable. Les personnes remplissant les conditions d'application du régime mais n'en ayant pas demandé le bénéfice, peuvent procéder à une rectification de leurs déclarations de revenus des années passées (dans le délai de réclamation de droit commun), afin d'obtenir le remboursement de l'impôt sur le revenu acquitté à tort".