



# DÉFISCALISATION Pas besoin

En organisant habilement son temps passé à l'étranger, on peut sensiblement diminuer l'impôt sur son revenu.

**H**uit mille euros cash pour trois heures passées dans un conseil d'administration. Un gain de 9% sur son net en se faisant verser un quart de son salaire à New York. Près de 20% de pouvoir d'achat supplémentaire en s'installant juste de l'autre côté du Channel... Pas besoin de se réfugier sur une île exotique pour améliorer sa rémunération à partir du même salaire brut. Il suffit de savoir jongler entre les exonérations et les taux d'imposition pratiqués en France et ceux qui ont cours dans les pays où l'on est amené à exercer sa fonction. Même s'il s'agit de missions de courte durée.

## LA RÈGLE

### Travailler régulièrement à l'étranger mérite compensation

Vous êtes résident en France ? Vous y avez votre famille, votre domicile principal, et vous y vivez plus de 183 jours par an ? Vous paierez en France l'impôt sur la totalité de vos revenus de l'année. Qu'ils aient été versés à Hong Kong, Londres ou Chicago. Mais il y a des exceptions à ce principe.

■ **Le «split payroll».** Réservé aux cadres de haut niveau, ce montage consiste à signer des contrats de travail distincts avec les filiales locales de chacun des pays où l'on exerce «régulièrement» (et physi-



Eric L., célibataire, sans enfants. Salaire annuel : 130 000 euros.

## Le «split payroll» : employeur et salarié y trouvent leur compte

Directeur juridique au siège d'un grand groupe, à Paris, Eric L. conseille aussi sa filiale américaine. Il demande à bénéficier d'un «split payroll». Son salaire sera donc éclaté : 75% à Paris, 25% à San Francisco. Il signe alors un contrat de travail avec chaque société. Résultat : son salaire net progresse de 9%. Et l'employeur y gagne : les cotisations sociales baissent de 6%.

### Eric touche tout son salaire en France

	France
Salaire brut	130 000 €
Impôt et charges	- 55 841 €
Salaire net	74 159 €

### Un quart du salaire d'Eric est versé à l'étranger

	Grande-Bretagne	Etats-Unis
Salaire brut versé en France	97 500 €	97 500 €
Salaire brut versé à l'étranger	+ 32 500 €	+ 32 500 €
Impôt et charges en France	- 48 240 €	- 49 286 €
Impôt et charges à l'étranger	- 5 192 €	- 4 357 €
Salaire net	76 568 €	80 714 €
Avantage net	2 409 €	6 555 €

PHOTOS : PHOTOVIA/STO

quement) une responsabilité. «C'est le cas de la majorité des dirigeants de grande entreprise», note Lyndsay Peters, fiscaliste chez Archibald International. Mais cet avantage ne concerne pas seulement les PDG et les directeurs généraux. Chez Auchan, le DRH est

aussi codirecteur de la filiale polonaise. Et chez Guerbet (laboratoires pharmaceutiques), certains jeunes contrôleurs de gestion suivent plusieurs filiales à l'étranger. Tous pourraient, si ce n'est déjà le cas, répartir leur rémunération entre différents pays. L'intérêt ? Profiter

## LE TOP DU TOP

### LE JETON DE PRÉSENCE : 8 000 EUROS POUR QUELQUES HEURES DE DÉBAT

Les jetons de présence dans un conseil d'administration en France, c'est déjà bien. A l'étranger, c'est souvent mieux. Pour chaque participation à un conseil d'administration, le manager perçoit une rémunéra-

tion forfaitaire, faiblement taxée. Les conventions fiscales attribuent généralement l'imposition au pays étranger. Si l'entreprise a implanté cette filiale dans un pays où le fisc a la main moins lourde, c'est tout bénéf-

fice. Le directeur financier d'une société d'ingénierie empoche ainsi 8 000 euros deux fois par an. Et comme les conseils se tiennent souvent en fin de semaine, il enchaîne avec un week-end tous frais payés...

Devenir administrateur d'une filiale basée à Londres permet de toucher des jetons de présence faiblement taxés.



# de s'exiler pour en profiter

## Le détachement temporaire : des primes exonérées d'impôt

Michel F. prospecte périodiquement les clients portugais, polonais, russes, chinois... Il ne part jamais plus de quinze jours d'affilée. Faute d'augmentation, Michel obtient en plus de ses frais, une prime d'expatriation pour les jours passés à l'étranger. Cette prime, nette d'impôt et de charges, améliore son revenu plus de 13% pour 45 jours de prospection par an.

Michel se contente de ses frais de mission

Salaires brut

Impôt et charges

Salaires net

France

97 500 €

- 29 404 €

68 096 €

MICHEL F., marié, deux enfants. Salaire annuel : 97 500 euros.

Michel réclame et obtient une prime de détachement

Salaires de base brut

Prime

Total salaires brut

Impôt et charges

Salaires net

Avantage net

Pour 45 jours à l'étranger

Pour 60 jours à l'étranger

Pour 90 jours à l'étranger

97 500 €

97 500 €

97 500 €

+ 11 700 €

+ 19 500 €

+ 29 250 €

109 200 €

117 000 €

126 750 €

- 31 808 €

- 33 289 €

- 35 005 €

77 392 €

83 711 €

91 745 €

9 296 €

15 615 €

23 649 €

de systèmes fiscaux plus avantageux pour abaisser son impôt global. L'entreprise peut aussi y trouver son compte, car, le plus souvent, les charges patronales diminuent également.

■ **Le détachement temporaire.** Vous n'avez pas de fonction précise au sein de filiales étrangères, mais vous effectuez régulièrement des missions de courte durée à l'étranger ? Ne vous contentez pas des miles gratuits (lire page 94). Réclamez à votre employeur une prime d'expatriation proportionnelle à la durée de vos détachements successifs. Elle est exonérée d'impôt. A une condition : que vos séjours à l'étranger répondent à des objectifs d'«exportation». Une notion suffisamment large pour englober la quasi-totalité des fonctions de l'entreprise et des secteurs, de l'ingénierie au

BTP, en passant par la grande distribution et les services informatiques. Résultat : pour un même salaire brut, vous augmentez votre revenu après impôt de 13% pour 45 jours de mission sur une année (lire l'encadré ci-dessus). Pourtant, beaucoup de cadres omettent de réclamer la prime, se contentant de confortables notes de frais. «J'ai découvert la prime à la fin de ma première mission. Ce fut une surprise agréable, mais je n'y pensais pas», confirme Andrée Horel, cadre financier à la direction internationale de la Fnac.

Tous les employeurs ne sont pas aussi larges que la Fnac. Beaucoup oublient d'en parler à leurs salariés. D'autres se servent de la prime comme d'une sorte d'«incentive». C'est le cas chez Cap Gemini Ernst & Young, où le nombre de

jours d'expatriation (et donc l'opportunité de toucher des primes exonérées) varie en fonction du niveau hiérarchique des consultants. Plus on monte dans la hiérarchie, plus on peut espérer des revenus défiscalisés pour cause de détachement. «L'employeur a le droit de réserver ce privilège à quelques-uns», assure l'avocat fiscaliste Jean Toutté.

## LES BONS PLANS

### Faire un «split» sur plusieurs pays ou cumuler ses missions

A priori très avantageux pour le salarié (et parfois aussi pour l'employeur), le «split payroll» tarde à se généraliser. Jean Toutté explique la prudence des DRH par la complexité des calculs à faire pour s'assurer de son intérêt. En effet, il faut prendre en compte le niveau d'imposition du cadre dans chaque pays, sans oublier sa situation familiale. Ainsi, après simulation, Pierre Ducatte, dirigeant de PME, a renoncé à percevoir 30% de son salaire en Belgique : il aurait gagné 7 000 euros de moins par an !

■ **Optimiser le split payroll.** Un expert d'un grand cabinet juridique parisien livre une de ses recettes : «A partir de 150 000 euros par an, même dans des pays comme la Belgique, l'Espagne ou l'Italie, où la fiscalité n'est pas plus avantageuse qu'en France, on peut optimiser le split en ne domiciliant que des parts de salaire correspondant aux tranches de revenus non imposables ou très faiblement taxées.» Ainsi, pour un salaire étalé entre la France et deux, voire trois autres pays, le gain peut atteindre 20%.

■ **Appliquer le split payroll aux plus-values réalisées sur ses stock-options.** Cette pratique est légale, à condition d'être salarié d'une société étrangère et de travailler régulièrement dans différents pays. Exceptionnel ? Pas tant que ça. Certains supercadres de 3Com, de Microsoft ou de Bayer sont des bénéficiaires potentiels de tels montages.

■ **Jouer sur le montant des primes d'expatriation.** «Le montant de la prime, qui peut être augmenté de notes de frais, n'est pas rigoureusement limité. L'entreprise peut définir l'enveloppe comme elle l'entend», explique Francis ▶

# Gare aux primes d'expatriation qui dépassent 30% du salaire habituel !

► Dominguez, avocat fiscaliste, coauteur d'un ouvrage sur le contrôle fiscal («Le Fisc... l'enfer», Editions du Guerrier). Plus prudente, Lyndsay Peters recommande de ne pas dépasser 30% du salaire de l'intéressé. Au-delà, les inspecteurs du fisc froncent les sourcils.

■ **Jouer sur la durée des missions.** Même si vous faites plusieurs voyages de quelques jours, cumulez-les en fin de mois ou en fin d'année. L'associé d'une société de services n'a eu aucun mal à empocher 48 jours de prime d'expatriation pour une mission de réorganisation de trois mois menée à Madrid. «En fait, je rentrais à Paris chaque fin de semaine», indique-t-il. Mais il a pris soin de conserver toutes les preuves utiles à la justification de sa mission : billets d'avion, comptes rendus de réunions, etc.

## LES PRATIQUES LIMITES

### Se faire domicilier à Londres sans jamais franchir la Manche

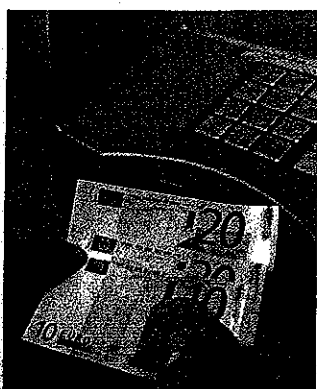
«Certaines ficelles sont difficiles à déceler avec la complexité des échanges internationaux», admet le Monsieur Contrôle de la Direction générale des impôts. En voici quelques illustrations.

■ **Créer une filiale fictive au Luxembourg.** Une société de négoce textile avait trouvé un moyen grossier mais efficace de verser des compléments de salaire à ses principaux cadres. Elle avait créé au Luxembourg une filiale fictive par laquelle étaient censées transiter les exportations. Cette société écran facturait au client final en percevant au passage une «commission». En réalité, il s'agissait d'un pactole, protégé par le secret bancaire, destiné aux cadres dirigeants. A charge pour ces derniers de rapatrier ces fonds sans attirer l'attention du fisc. Pas difficile quand on sait que, jusqu'à 7 600 euros en liquide, on peut passer les frontières sans rien avoir à déclarer.

■ **Ouvrir un fonds commun de placement dans un paradis fiscal.** Le principe : une filiale rémunère une poignée de cadres

## LA CARTE DE CRÉDIT DÉBITÉE À L'ÉTRANGER : FACILE MAIS ILLÉGAL

Un complément de salaire de 3 000 ou 4 000 euros par mois, sans impôt. Devant un tel «arrangement» de la part de leur employeur, certains cadres de PME ne résistent pas... La combine consiste à at-



tribuer au bénéficiaire une carte de crédit nominative, adossée à un compte bancaire ouvert en son nom à l'étranger, et alimentée par une filiale locale. Le cadre effectue des retraits en liquide en France jusqu'à épuisement de son «crédit» mensuel. Du net de charges et d'impôt! Quant au maquillage comptable, les justificatifs ne manquent pas : études, prestations de services, frais de re-

**Interdits, les retraits en espèces sur un compte alimenté par une filiale étrangère.**

présentation... «Illégal mais difficile à déceler, convient-on à la Direction générale des impôts. Mais la fraude peut être découverte lors d'un contrôle approfondi de la holding, si elle est basée en France. Le cadre et l'entreprise s'exposent alors à un redressement et à une pénalité de mauvaise foi équivalant à 40% des sommes en jeu (80%, si l'Administration estime qu'il y a «manœuvres frauduleuses»). A cela peuvent s'ajouter des intérêts de retard et des sanctions pénales.

supposés travailler périodiquement pour elle (études, intermédiation, contrôle de gestion...). Ces avantages ne sont pas versés en salaire, mais sous forme de bonus, immédiatement versés dans un fonds commun de placement ouvert sur place. «C'est au moment où ils rapatrient tout ou partie de leurs avoirs que nous avons le plus de chance de coincer les fraudeurs», explique une vérificatrice. En réalité, beaucoup passent entre les mailles du filet.

■ **Devenir non-résident le temps de lever ses stock-options.** Le directeur financier d'une multinationale française a ainsi levé 4,3 millions d'euros de stock-options hors des frontières nationales. L'opération avait été juridiquement bien ficelée : l'année où il a exercé son droit de souscription, il s'est offert un «congé sabbatique» qui en a fait un non-résident. Ensuite, il a ramené une bonne partie des fonds en France, sous forme d'œuvres

d'art et de meubles anciens. Difficile de prouver qu'il s'agissait d'une rémunération détournée...

■ **Télétravailler depuis l'Angleterre ou simuler son expatriation.** Dans certains métiers (banque, informatique...), des cadres obtiennent de leur employeur une domiciliation en Angleterre. «En fait, ils travaillent à distance. Au besoin, ils prennent l'Eurostar pour régler un problème à Paris», révèle un expert de l'Association française des juristes fiscalistes. A salaire égal, ces petits malins empochent un net supérieur de 20 à 25% à celui de leurs homologues résidents français.

Sans aller jusque-là, de nombreux cadres pratiquent de vrais-faux détachements en percevant des indemnités d'expatriation sans jamais franchir la frontière. «En Belgique et en Grande-Bretagne, indique Francis Dominguez, des officines

louent un appartement à votre nom et accumulent des documents pouvant «prouver» que vous avez vécu sur place une partie de l'année.» Parfaitement illégal mais difficile à détecter. ■ Y. A.

«Depuis l'affaire Enron, les entreprises se méfient des montages trop complexes.»

**DIDIER VUCHOT**  
PDG Europe de Korn/  
Ferry International

