



LA NEWS

-



MOBILITE INTERNATIONALE

VAUGHAN  
AVOCATS

2022/2023



## NOUVEAUTES 2023

-  Fin du PASRAU pour les employeurs étrangers non établis en France
-  « Digital Nomads » ? : Deux nouveaux pays européens offrent des solutions facilitées d'installation



# FISCALITE 2023



## LEGISLATION/REGLEMENTATION

**La fin du PASRAU pour les employeurs sans entité en France : désormais l'impôt sur le revenu sera payé par acompte directement prélevé sur le compte bancaire du contribuable**

Jusqu'au 31 décembre 2022, les employeurs n'ayant pas d'entité en France devaient déclarer les revenus de leurs salariés exerçant leur activité en France via le dispositif PASRAU et accomplir de fastidieuses formalités d'enregistrement.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, le paiement de l'impôt sur le revenu pour les salariés d'un employeur étranger exerçant leur activité en France sans y être assujettis à la sécurité sociale est simplifié. La Loi de finances 2023 a mis en place un **acompte directement prélevé sur le compte bancaire du contribuable**.

Pour bénéficier de cette simplification, l'employeur doit être établi dans un Etat ayant conclu avec la France une convention d'assistance administrative en vue de lutter contre la fraude et l'évasion fiscale et une clause d'assistance au recouvrement et **transmettre annuellement à l'administration le montant de la rémunération imposable en France** déterminée selon les règles fiscales françaises.

***Article 3 de la Loi de Finances pour 2023 – [article 204 C du CGI](#)***





# A L'ETRANGER



**Visa « Digital Nomads » : Une bonne nouvelle pour les professionnels exerçant leur activité à distance !**

L'Espagne et le Portugal rejoignent la liste des pays désireux d'attirer les télétravailleurs en instaurant un nouveau visa.

**Espagne** : La loi start-up est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et inclut notamment la création d'un visa pour les « digital nomads ». Il permet de travailler à distance dans le pays pour une durée maximal d'un an, avec possibilité d'obtention d'un permis de résidence par la suite.

**Portugal** : Le Visa « digital nomads » est entré en vigueur le 30 Octobre dernier. Il permet de travailler à distance dans le pays pour une durée maximale de 1 an et peut être prolongé jusqu'à 5 ans sans condition de nationalité.





## RETOUR SUR 2022

### Sécurité sociale

- 📌 La Cour de cassation confirme que le certificat A1 ne constitue plus un rempart à la condamnation pour travail dissimulé !
- 📌 Les primes versées aux expatriés affiliés à la CFE n'ont pas à être assujetties à cotisations sociales
- 📌 Détachement supérieur à 24 mois : la demande doit désormais être déposée auprès de l'URSSAF et non plus du Cleiss
- 📌 Cotisations pole emploi expatriés : via la DSN

### Droit du travail

- 📌 Intéressement et participation : exclusion des salariés expatriés et sous contrat suspendu

### Fiscalité

- 📌 le régime fiscal de faveur des salariés impatriés (article 155B du CGI) s'applique à une personne qui s'est portée candidate à une offre d'emploi en France alors qu'elle résidait à l'étranger.





## JURISPRUDENCE SALARIE DETACHES EN FRANCE

- Salariés détachés : **le juge peut condamner l'employeur pour travail dissimulé malgré l'existence d'un certificat A1** si celui-ci est obtenu de manière frauduleuse

En cas d'accueil de salariés détachés, les entreprises doivent redoubler de vigilance et s'assurer du respect des conditions légales du détachement.

*Retrouver [notre article](#) sur le sujet sur [Lexbase.fr](#)*

[Cass. crim., 17 mai 2022, n° 21-85.246](#)





## JURISPRUDENCE SALARIES EXPATRIES A L'ETRANGER

**Les primes versées au salariés expatriés affiliés à la CFE n'ont pas à être soumises à cotisations sociales en France : la prise en charge par l'employeur des cotisations à la Caisse des Français de l'Etranger d'un salarié expatrié ne constitue pas un engagement de l'employeur de maintenir le salarié sous sécurité sociale française.**

L'article L 761-2 du Code de la Sécurité Sociale dispose que, lorsque le salarié est détaché dans un pays non lié à la France par une convention de sécurité sociale, l'affiliation à la sécurité sociale française ne s'impose que si l'employeur s'engage à s'acquitter de l'ensemble des cotisations dues auprès de la caisse d'affiliation du salarié.

La Cour de Cassation précise ici que l'engagement de l'employeur ne peut résulter de l'adhésion à la Caisse des Français de l'Etranger même si l'employeur prend en charge les cotisations et en conséquence, les primes d'expatriation n'ont pas à être soumises à cotisations de sécurité sociale.

[Civ. 2<sup>ème</sup> 13-10-2022 n° 21-13,252](#)



# SECURITE SOCIALE



## REGLEMENTATION

- **Les cotisations d'assurance chômage pour les salariés expatriés sont désormais déclarées et payées via la DSN.**

La circulaire Unédic du 19/05/22 précise que :

- l'extension de la DSN s'applique aux employeurs dont les salariés sont affiliés à Pole emploi expatriés à titre obligatoire
- l'attestation Employeur reste obligatoire pour les salariés expatriés.

[Circulaire Unédic n° 2022-07 du 19/05/2022 : extension de la DSN aux employeurs de salariés expatriés](#)

---

- **Demande de détachement dérogatoire à effectuer sur ILASS depuis juillet 2022**

Depuis juillet 2022 la demande de maintien exceptionnel au régime de sécurité sociale français (au-delà des 24 mois de détachement) ne doit non plus se faire auprès du CLEISS mais via le service en ligne (ILASS – Instruction de la Législation Applicable à la Sécurité Sociale) du Centre National de Gestion (CNG) de la mobilité internationale (Urssaf).

Soit de la même manière que la demande de détachement initiale (depuis janvier 2022).



[Arrêté du 16 juin 2022 : demande de détachement dérogatoire auprès de l'URSSAF](#)





## LEGISLATION/REGLEMENTATION

### Du nouveau dans la comptabilisation des effectifs !

Suite à une mise à jour du BOSS en date du 12 octobre 2022 opposable à l'URSSAF depuis le 1<sup>er</sup> novembre, des précisions sont apportées sur les salariés, à prendre en compte pour la comptabilisation des effectifs.

Les commentaires de l'administration précisent en effet que **les salariés français expatriés en contrat suspendu et qui ne sont plus affiliés à un régime français de sécurité sociale ne sont pas comptabilisés dans les effectifs.**

### Quels sont les impacts de ces commentaires ?

1. **Ces salariés expatriés ne sont pas éligibles à l'intéressement et à la participation.** Il était en effet de jurisprudence constante que les salariés expatriés sous contrat dormant restaient éligibles à l'intéressement.
2. **Les taxes parafiscales (Formation professionnelles et Taxe d'apprentissage) ne sont pas dues pour ces salariés.**

[Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale > Règles d'Assujettissement > Effectifs > § 280](#)





## JURISPRUDENCE

Selon la cour administrative d'appel de Paris, le régime fiscal de faveur des salariés impatriés (article 155B du CGI) s'applique à une personne qui s'est portée candidate à une offre d'emploi en France alors qu'elle résidait à l'étranger.

Par principe, le régime de faveur s'applique aux salariés « **appelés** » de l'**étranger** par une entreprise établie en France ou dans le cadre de mobilités intragroupe. La cour d'appel ici n'exclut pas les personnes postulant à une offre d'emploi. Ainsi, il **n'est pas nécessaire que le recrutement résulte exclusivement de l'initiative de l'entreprise française.**

**Attention** : cette solution reste à confirmer par le Conseil d'Etat.

[CAA Paris 10-6-2022 n° 20PA02279](#)

