

L'ÉPARGNE SALARIALE DES FRANÇAIS TRAVAILLANT À L'ÉTRANGER

L'épargne salariale est un système d'épargne collectif mis en place dans certaines entreprises où les salariés peuvent toucher une prime liée à la performance de l'entreprise (intéressement) ou représentant une quote-part de ses bénéfices (participation). Ces sommes peuvent, selon la volonté du salarié, lui être versées directement ou être déposées sur un plan d'épargne salariale.

Quels sont les droits du salarié au cours de la mission à l'étranger ? Continue-t-il à bénéficier de la participation et de l'intéressement ? L'entreprise est-elle tenue de les verser ou peut-elle exclure ses expatriés et détachés ?

LE PRINCIPE D'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Dans un [arrêt](#) du 6 juin 2018, la Cour de cassation a confirmé que tous les salariés, même détachés ou expatriés ont droit au versement d'une épargne salariale, tant qu'ils appartiennent aux effectifs de l'entreprise durant leur période de détachement.

La chambre sociale de la Cour de Cassation se prononçait sur un dossier dans lequel des salariés travaillant dans des succursales situées à Londres, Singapour et New York et rémunérés directement par l'entité d'accueil réclamaient le versement des sommes correspondant aux dispositifs d'épargne salariale alors que les accords de participation et d'intéressement excluaient de leur champ d'application les collaborateurs exerçant à l'étranger.

La Cour de Cassation a jugé que le fait qu'ils n'exécutaient pas leur activité en France ou qu'ils n'y étaient pas rémunérés ne pouvaient leur être opposable. La Cour de Cassation a ainsi estimé que les clauses excluant ces salariés détachés à l'étranger dans une succursale sont réputées non écrites.

Les seuls salariés qui ne peuvent bénéficier des régimes d'épargne salariale sont ceux qui sont employés à l'étranger par une filiale locale exclusivement, avec un contrat de travail de droit local conclu avec cette filiale. Le simple fait de maintenir un contrat de travail français, même suspendu suffit à rendre le paiement de la participation et de l'intéressement obligatoire.

BASE DE CALCUL DES DROITS ET MODE DE REPARTITION

Le mode de répartition de la réserve de participation et de la prime d'intéressement sont fixés par accord collectif : ils peuvent être uniformes, proportionnels au salaire, au temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année considérée, ou retenir conjointement plusieurs de ces facteurs.

Un [arrêt](#) de la Cour de Cassation de 2002 fait jurisprudence en matière d'épargne salariale des collaborateurs mobiles : il affirme que les modalités de calcul et la répartition de la réserve spéciale de participation ne peuvent pas faire l'objet d'une distinction entre les salariés d'une même entreprise, suivant qu'ils travaillent en France ou non.

Un [arrêt](#) de la Cour de Cassation de 2007 indique que c'est la partie de la rémunération payée par la filiale étrangère qui doit être prise en considération pour le calcul de la quote-part de la réserve spéciale de participation.

TRAITEMENT FISCAL ET SOCIAL DE L'EPARGNE SALARIALE

Définis par voie réglementaire, ces avantages sont difficilement transposables dans un autres pays.

Il n'est donc pas impossible que les sommes perçues au titre de la participation et de l'intéressement soient soumises à déclaration puis à impôts car considérées comme un salaire par le pays dans lequel le salarié est imposable.

En règle générale, les conventions fiscales signées par la France disposent que les plus-values des comptes d'épargne restent attachés au lieu de leur réalisation, c'est-à-dire la France.

Il est conseillé de se référer à la législation fiscale locale pour déterminer si les dispositifs d'épargne salariale sont imposables au même titre que les revenus du travail ainsi qu'à la convention fiscale en vigueur pour déterminer le lieu d'imposition des plus-values. Retrouvez [ici](#) la liste des conventions fiscales signées par la France.

L'assujettissement aux prélèvements sociaux sur les revenus issus de la participation et de l'intéressement dépend du rattachement du salarié à un/des régime(s) de Sécurité sociale : local, français ou les deux. Comme en droit fiscal, le régime local de Sécurité sociale ne traitera probablement pas ces revenus de la même façon que le droit français. Dans cette situation, le régime d'épargne salariale peut faire l'objet de prélèvements sociaux.