

TELETRAVAIL ET FISCALITE

01/12/2022

La pandémie mondiale a changé d'une manière inédite la vie des travailleurs et des entreprises. Lors de cette pandémie, du fait des restrictions en matière de déplacements posées par les gouvernements, les entreprises ont dû recourir au télétravail. Cette pratique, désormais usuelle, peut conduire à des situations dans lesquelles le salarié en télétravail et le siège de l'entreprise sont situés dans des pays différents. Cette situation met en exergue des problématiques fiscales et sociales notamment l'imposition des salaires tirés de l'activité exercée à distance (pour le salarié) et celle des bénéfices des sociétés (pour l'employeur).

Pour le salarié

Résidence fiscale

Il convient en premier lieu de s'interroger sur la résidence fiscale du salarié. La présence de façon stable et régulière du salarié à l'étranger peut entraîner le transfert de sa résidence fiscale dans l'Etat d'exercice et donc mener à des obligations déclaratives nouvelles. Il convient d'apprécier la résidence fiscale du salarié au regard des critères conventionnels lorsqu'une convention conclue entre l'Etat où le salarié télétravail et l'Etat où l'entreprise est établie existe et à défaut, au regard du droit interne des Etats concernés.

Imposition des revenus

Par ailleurs, ce nouveau mode de travail complexifie l'analyse en matière d'imposition des revenus salariés. En effet, les conventions fiscales concluent généralement sous le modèle OCDE, n'intègrent pas de manière explicite le télétravail dans leur rédaction. Au regard de l'analyse des conventions fiscales, en principe, lorsque l'activité professionnelle est exercée par télétravail, la rémunération correspondante est imposable dans l'Etat où cette activité est physiquement exercée.

Protection sociale

Cette situation de télétravail peut également avoir des conséquences en matière sociale puisque le salarié dépend en principe du régime de sécurité sociale dans lequel il exerce son activité ou s'il exerce son activité dans plusieurs Etats dans l'Etat où il exerce une partie substantielle de son activité (selon le règlement européen portant coordination des systèmes de sécurité sociale).

Pour l'employeur

La présence pérenne d'un salarié qui télétravaille à l'étranger peut faire courir à la société le risque de créer involontairement un établissement stable dans l'Etat concerné.

L'établissement stable sera caractérisé selon les critères établis par la convention fiscale conclue entre les Etats concernés (Etat du siège de la société et Etat où le salarié télétravaille) ou à défaut, selon le droit interne de l'Etat concerné. L'administration fiscale de l'Etat dans lequel télétravaille le salarié vérifiera donc si la situation de télétravail peut être qualifié d'établissement stable dans son Etat.

Dans un tel cas, la société serait contrainte de répartir avec exactitude ses bénéfices entre l'Etat de siège et l'Etat où le salarié télétravaille et serait soumise à différences obligations de déclaration et d'assujettissement fiscal.

Télétravail et établissement stable

L'article 5 du modèle OCDE des conventions fiscales caractérise l'établissement stable soit en cas d'existence d'une installation fixe d'affaires, soit en cas d'existence d'un agent dépendant concluant habituellement des contrats ou jouant habituellement le rôle principal menant à la conclusion de contrats pour l'entreprise.

Une installation fixe d'affaires peut notamment être constituée par un siège de direction, une succursale, un bureau, une usine, un atelier lorsque ces installations ne sont pas uniquement utilisées pour des activités préparatoires ou auxiliaires ou pour stocker des marchandises.

Afin de savoir si le télétravail d'un salarié à domicile peut être qualifié d'établissement stable, il faut analyser les conditions de télétravail du salarié. Pour être considérée comme un établissement stable, l'installation fixe d'affaires supposerait la mise à disposition d'un local par l'employeur servant à l'exercice de l'activité dans un lieu précis, présentant un certain degré de permanence et étant à la disposition de l'entreprise. ...

L'OCDE a alerté sur la poursuite de l'activité en télétravail après la pandémie, précisant qu'elle pourrait présenter un certain degré de permanence, surtout si l'usage par le salarié de son domicile résulte d'une demande de l'employeur (absence de mise à disposition d'un autre local) et dépasse 6 mois .

L'établissement stable peut également être caractérisé lorsque l'entreprise est représentée de façon stable dans un autre pays par un agent dépendant. L'agent dépendant est celui qui agit pour le compte d'une entreprise et conclut habituellement des contrats ou joue habituellement le rôle principal menant à la conclusion de contrats.

Cela signifie que l'activité d'un salarié en télétravail investi dans la négociation et la conclusion de contrats ensuite ratifiés par le siège pourrait être considérée comme un établissement stable par l'Etat de résidence.

Fiscalité des établissements stables

Si l'établissement stable est caractérisé, les conséquences comptables et fiscales pourraient être éconsequentes pour l'entreprises.

Selon les règles internes, l'établissement stable doit en principe tenir une comptabilité relative à ses opérations imposables, tenir un bilan, calculer un résultat comptable et un résultat fiscal et déposer des liasses fiscales au même titre qu'une société locale.

En matière fiscale, l'existence d'un établissement stable entraîne ainsi une imposition d'une partie des bénéfices de la société par l'Etat de résidence.

La fiscalité du télétravail international reste complexe et nécessite une analyse approfondie au cas par cas.