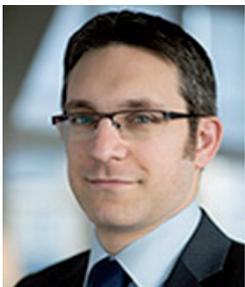


LE RÉGIME DE DÉFISCALISATION DU JOUR DE TRAVAIL À L'ÉTRANGER (OVERSEAS WORKDAY RELIEF) FICHE PRATIQUE

David Klass, Avocat, Cabinet Gide Loyrette



David Klass est associé, membre de la ligne de métiers Droit Fiscal au bureau de Gide Loyrette Nouel à Londres. David est l'auteur de plusieurs articles parus dans la presse spécialisée sur les questions de fiscalité. Il est membre du comité de la branche Royaume-Uni de l'International Fiscal Association et membre du comité fiscalité de l'Alternative Investment Management Association.

ENCOURAGER LE TRANSFERT D'EMPLOYÉS AU ROYAUME-UNI

Pour les personnes physiques qui ont leur résidence fiscale au Royaume-Uni mais qui sont des non-UK domiciled (selon le sens que ce terme revêt dans le domaine fiscal « *non-dom* »), les règles britanniques régissant l'imposition des revenus étrangers demeurent généreuses malgré les récents changements.

Néanmoins, en ce qui concerne les revenus liés à l'activité professionnelle, même exercée à l'étranger, les règles sont très strictes lorsqu'il s'agit de déterminer les circonstances dans lesquelles ces revenus ne sont pas soumis à l'impôt britannique.

À titre d'exemple, si un français est basé de manière temporaire au Royaume-Uni, mais exerce une partie de ses activités en dehors du Royaume-Uni, en l'absence d'un régime spécial, il lui sera nécessaire de conclure deux contrats de travail distincts : un contrat britannique pour les activités exercées au Royaume-Uni et un autre non-britannique, pour celles exercées en dehors du Royaume-Uni. Un certain nombre d'autres conditions devront également être remplies, afin de préserver les revenus liés aux activités exercées à l'étranger en dehors du champ de l'impôt britannique.

Les revenus liés à l'activité professionnelle d'une personne résidant au Royaume-Uni - même *non-UK domiciled* – font automatiquement l'objet d'une imposition au Royaume-Uni au titre de l'impôt sur le revenu, sauf si cette personne travaille pour un employeur non-britannique, et que l'intégralité de ses fonctions est exercée en dehors du Royaume-Uni. Seules les activités dites « *incidentes* » à l'emploi peuvent être exercées au Royaume-Uni, soit l'organisation de réunions ou les déplacements professionnels. Cependant, le fait de lire des emails spécifiques aux fonctions de l'employé ne fait pas partie de cette règle.

À titre d'exemple, il est peu probable qu'un employé cadre exécutif refuse de répondre à un appel ou de lire un email au motif qu'il se trouverait au Royaume-Uni à ce moment précis.

Ces conditions, associées à des règles de non-contournement encore plus strictes, rendent très difficile la mise en œuvre d'une double structure contractuelle.

LA DÉFISCALISATION DU JOUR DE TRAVAIL À L'ÉTRANGER (OVERSEAS WORKDAY RELIEF : «OWR»)

En comparaison avec le principe du double contrat, le régime du OWR est soumis à une approche beaucoup plus directe concernant l'exemption de taxes britanniques sur les activités professionnelles pratiquées en dehors du Royaume-Uni). À défaut d'avoir deux contrats, et de devoir justifier cet arrangement, un seul contrat de travail avec un employeur britannique peut être conclu.

Afin d'en bénéficier, les conditions requises déterminent que l'employé doit :

- être *non-UK domiciled*
- réclamer la base de remise d'imposition (*remittance basis of taxation*)
- exercer des activités professionnelles aussi bien au Royaume-Uni qu'à l'étranger

Il faut également que l'année d'imposition corresponde à une des trois premières années suivant une période de non-résidence fiscale au Royaume-Uni, période qui doit elle-même être d'au moins trois ans. D'un point de vue pratique, il est fondamental que les revenus correspondant aux activités exercées à l'étranger soient versés (et conservés) sur un compte bancaire dédié, détenu à l'étranger.

Dans ce cas, les revenus provenant de l'étranger peuvent demeurer en dehors du champ d'imposition britannique dans la mesure où ils ne sont pas transférés au Royaume-Uni.

Après que l'OWR ait été réclamé (pendant les trois ans), tous les revenus liés à l'activité professionnelle seront soumis à l'impôt britannique.

Cependant, les règles mentionnées ci-dessus signifient que dans le cas d'une troisième année consécutive de non-résidence fiscale au Royaume-Uni, suivie par une période de résidence fiscale, l'OWR sera appliqué. L'OWR pourra potentiellement être réclamé par un contribuable sous réserve d'une séparation suffisamment longue entre chaque période de résidence fiscale au Royaume-Uni

L'effet produit par l'OWR entraîne un partage des revenus entre ceux liés aux activités pratiquées au Royaume-Uni, et ceux liés à des fonctions exercées en dehors du Royaume-Uni. L'employé est par la suite imposé en intégralité sur les revenus liés aux fonctions exercées au Royaume-Uni, mais les revenus provenant d'activités réalisées à l'étranger ne seront, eux, imposés qu'uniquement dans le cas où ils seraient possiblement transférés au Royaume-Uni

QUELQUES CONSIDÉRATIONS PRATIQUES

Comme mentionné précédemment, l'une des conditions pour obtenir l'OWR résulte dans le fait que les revenus liés aux activités non-britanniques soient versés et détenus à l'étranger.

Afin d'y parvenir, l'intégralité du revenu professionnel de l'employé peut être versé sur ce même compte bancaire dédié non britannique.

Lorsque certaines conditions supplémentaires sont remplies, des règles particulières déterminent ensuite comment les transferts en provenance d'un compte étranger vers le Royaume-Uni sont traités. Ceci

simplifie la question de savoir si les transferts effectués d'un compte britannique d'un individu seront considérés comme les revenus d'activités britanniques (déjà soumises à une imposition britannique), ou ceux provenant d'activités non-britanniques (qui ne sont soumis à une imposition que dans le cas où ils sont transférés au Royaume-Uni).

Lorsque l'employé a résidé au Royaume-Uni pendant plus de trois ans, il faudra considérer la possibilité d'utiliser deux contrats de travail, en prenant en compte les problématiques mentionnées ci-dessus. Il est toujours possible d'utiliser deux contrats de travail, mais, en pratique, cela est manifestement plus délicat que le régime de l'OWR.

Pour plus d'informations, n'hésitez pas à nous contacter,

David Klass

Partner

+44 (0)20 7382 5552

david.klass@gide.com

www.gide.com