

Envoyer les employés travailler au Royaume-Uni

Guide pour les salariés expatriés et les sociétés qui les emploient.

On croit souvent à tort qu'il est possible de travailler au RU pendant 183 jours sans incidence fiscale. Cependant, excepté pour une mission ponctuelle dans le cadre des emplois à l'étranger, une seule journée de travail entraîne des obligations fiscales au RU.

Avant d'envoyer une personne travailler au RU, il est nécessaire de tenir compte d'un certain nombre de questions. Parmi celles-ci:

- Le droit au travail
- Les obligations de l'employeur
- La fiscalité au RU
- La sécurité sociale au RU
- L'organisation d'une installation permanente

Le droit au travail

Au RU, la réglementation concernant le droit au travail est de plus en plus rigide. Alors que la plupart des citoyens britanniques et les ressortissants de l'EEE peuvent travailler au RU, il est demandé aux employeurs de s'assurer que les documents appropriés sont détenus dans tous les cas. Toute personne qui n'est pas citoyenne de l'un de ces pays devra obtenir un visa de travail. Il existe différentes catégories de visas allant du visa commercial, citoyen de l'EEE exerçant des activités limitées pendant une durée maximale de six mois, à des dossiers plus élaborés. Les amendes pour n'avoir pas suivi les exigences de l'Agence britannique de gestion des frontières sont importantes.

Les obligations de l'employeur

Le HMRC est en charge de la collecte de tous les impôts et taxes de sécurité sociale dus au RU dans le cadre du système PAYE. L'employeur est obligé de déduire l'impôt sur le revenu et les cotisations de sécurité sociale des revenus de l'employé et de les verser, chaque mois, au HMRC.

S'il est présent au RU, un employeur à l'étranger qui envoie un employé au RU aura l'obligation de mettre en place un système PAYE. Dans ce cadre, sont considérés une présence, une branche, un bureau ou même seulement une adresse commerciale, suffisants pour obliger à verser des cotisations de sécurité sociale.

Si l'employeur à l'étranger n'est pas présent mais que l'employé travaille dans ou sous le contrôle d'une autre société britannique, cette société est considérée comme un employeur hôte. Un employeur hôte, même s'il ne paie pas l'employé, prend en charge les obligations du PAYE, y compris les cotisations de sécurité sociale de l'employeur. Des problèmes peuvent survenir dans l'obtention des informations nécessaires.

Même si la personne n'a aucune obligation dans le cadre des catégories ci-dessus, elle devra avertir le HMRC qu'elle travaille au RU et il lui sera demandé de mettre elle-même en place un dispositif PAYE. C'est un dispositif de cotisation directe. Excepté si l'employeur se trouve dans l'EEE, des cotisations de sécurité sociale de l'employeur sont peu probables. Si l'employeur est basé dans l'EEE, il peut préférer mettre lui-même en place un dispositif PAYE pour acquitter les cotisations de sécurité sociale dues.

Il n'est pas possible qu'un dispositif PAYE soit mis en place par un employé; celui-ci devra payer tout impôt sur le revenu via une déclaration de revenus au RU. A son arrivée, celui-ci doit également s'enregistrer auprès du HMRC car le processus de notification PAYE ne sera pas terminé.

L'imposition au RU

Au RU, tous les revenus du travail sont assujettis à l'impôt, sauf si le RU a conclu un accord de double imposition (Double Tax Agreement - DTA) avec un pays étranger. Un tel traité exemptera généralement la personne de payer des impôts au RU quand:

- Elle se trouve au RU pour moins de 183 jours dans une année fiscale ou une période de 12 mois (selon les termes du traité) et;
- L'employeur est basé dans un pays étranger, et;
- Une société britannique ne subit pas finalement le coût d'embauche, directement ou par transfert de charges (objet de la règle des 60 jours).
- Si ces conditions s'appliquent, les exigences de déduire les taxes britanniques peuvent être assouplies si soit:
- L'employé fait une demande de code zéro taxes (No Tax - NT), ou
- L'employé cherche à obtenir un accord avec le HMRC pour la mise en place d'une disposition Visiteur commercial à court terme (Short Term Business Visitor - STBV). En retour de l'assouplissement de ses règles, le HMRC demandera que l'employeur conserve une trace des visiteurs au RU et qu'il fasse une déclaration annuelle avant le 31 mai suivant la fin de l'année fiscale au RU.

La sécurité sociale au RU

Au RU, la cotisation de sécurité sociale est séparée des impôts et est soumise à ses propres règles qui doivent être prises en compte. La cotisation de sécurité sociale est généralement basée sur une personne présente et occupant un emploi rémunéré dans le cadre d'un contrat. Les réglementations européennes de sécurité sociale et quelques traités sur la sécurité sociale peuvent exempter la personne de payer dans le système britannique, permettant à celle-ci de continuer à payer dans le système de son pays d'origine. En général, les contributions employeurs suivent les employés, aussi si l'employé ne cotise pas, l'employeur non plus. C'est pourquoi il est important de faire très attention quant à la responsabilité des employés.

L'organisation d'une installation permanente

Si les activités du RU sont suffisantes pour que soit établie une présence imposable, la société devra faire une déclaration auprès des autorités britanniques et aura des obligations dans le cadre d'autres impôts, tels que l'impôt sur les sociétés et la TVA. La nature des activités doit être prise en compte pour déterminer toutes questions fiscales qui pourraient survenir.

Autres points à prendre en compte:

Les coûts

Le coût d'une mission à l'étranger peut être considérable lorsque doivent être pris en compte les impôts et les coûts des prestations, à la fois dans le pays d'origine et dans le pays hôte. Une politique formelle des missions peut aider à gérer les coûts et à diminuer les différends entre employeur et employé.

Après le départ

Les obligations de l'employeur ne cessent pas au retour de l'employé dans son pays d'origine. Les bonus et rémunérations basées sur les actions doivent être suivis afin que tous paiements correspondant à la période passée au RU soient identifiés.

Allègements fiscaux

Selon la nature de la mission, des allègements d'impôts peuvent être accordés, diminuant le

coût pour l'employeur. Une discussion avant de décider d'une mission peut identifier le coût de l'imposition au RU, afin que toutes les décisions soient prises en connaissance de cause.

Cotisations de retraite

Il est important de tenir compte de la situation de l'employé quant au régime de retraite. Il peut continuer à payer dans le cadre du système de son pays d'origine ou peut choisir d'adhérer au système britannique, auquel cas le transfert de sa situation à la fin de la mission devra être effectué.

Déclaration de revenus de l'employé

Il peut être demandé à l'employé de remplir une déclaration de revenus au RU, afin de s'assurer que sa situation fiscale soit correcte, aussi des conseils professionnels doivent être sollicités et doivent comprendre la vérification initiale de sa résidence et de son domicile, ainsi que de sa déclaration de revenus.

Pour plus d'informations

Pour plus d'informations sur toute question soulevée ici, veuillez contacter Menzies, votre partenaire, ou envoyer un email à expat@menzies.co.uk.