Webinar

Immigration professionnelle en France: évolutions des procédures et des possibilités de recrutements

3 juin 2021

MOBILITY COMPLIANCE GROUP

X

VAUGHAN AVOCATS

X

expateo
Global mobility tech

MOBILITY COMPLIANCE GROUP

X

VAUGHAN AVOCATS

X

expateo
Global mobility tech

Intervenants :

Emma Wychowanska - *Consultante en Immigration*

Samya Felhine - *Avocat - Directeur*

Sophie Serizier - *Responsable Marketing*

MOBILITY COMPLIANCE GROUP

Sommaire

1. Entrées / sorties du territoire français, recrutement de résidents en France et modernisation des procédures

2. Régime fiscal des impatriés

3. Gestion et accompagnement digitaux des talents impatriés

1.
Entrées / sorties du territoire français, recrutement de résidents en France et modernisation des procédures

MOBILITY
COMPLIANCE
GROUP

MOBILITY COMPLIANCE GROUP

Sommaire

1. **Recrutement de collaborateurs en France : ce qui est possible à l'heure actuelle**
   a. Depuis l'étranger
      - Déplacements intra UE
      - Déplacements hors UE

   b. Déjà résidents en France : les cas les plus fréquents actuellement
      - Étudiants : alternants + changements de statut
      - Changement d'employeur

2. **Modernisation des procédures et réorganisation des services de l'État**
   a. Dématérialisation : ANEF
   b. Réorganisation de la MOE : DREETS / DRIEETS

Recrutement de collaborateurs en France : ce qui est possible à l'heure actuelle

➔ Depuis l'étranger

- Déplacements intra UE

Pas de restrictions sauf un test PCR négatif de moins de 72 h.

Attention : si le voyageur entre en France, mais qu'il a séjourné dans un pays hors de l'Union Européenne dans les 14 jours précédant l'arrivée, il est soumis au régime des voyageurs arrivant d'un État extérieur à l'espace européen (septaine obligatoire).

- Déplacements hors UE

Le cas général : les motifs impérieux
La "green list" : restrictions assouplies pour 6 pays de provenance
Le Royaume-Uni : restrictions propres
La "black list" : restrictions renforcées pour 16 pays de provenance

➔ Déjà résidents en France : les cas les plus fréquents actuellement

- <u>Étudiants</u>

Alternants

La conclusion d'un contrat d'alternance entraîne de droit, la délivrance d'une autorisation provisoire de travail (APT) par les services dédiés, sous réserve que le contrat signé soit conforme aux dispositions prévues par le droit commun (durée, âge, OPCO, etc.).

Red flag: L'autorisation provisoire de travail (APT) doit impérativement être obtenue préalablement au début du contrat.

Changements de statut

Obligatoire pour tout recrutement pérenne dès obtention du diplôme - statut de travailleur applicable, process et délais selon le profil du candidat et les conditions d'emploi

- <u>Changement d'employeur</u>

Décret du 31 mars 2021 + 2 arrêtés du 1er avril 2021 relatifs à la réforme des critères d'instruction des demandes d'autorisation de travail.

Avant le 1er avril : un ressortissant étranger titulaire d'un titre de séjour de travailleur (salarié, passeport talent) était **lié à son employeur sponsor durant 2 années**.

➔ Si rupture involontaire du contrat de travail (dont licenciement économique) : changement d'employeur sans formalité d'immigration

➔ Si rupture volontaire : cas de changement d'employeur, très peu souvent visé favorablement par les autorités.

Depuis le 1er avril, **la règle des 2 années n'existe plus :**

R. 5221-1 II du Code du travail

"*Tout nouveau contrat de travail fait l'objet d'une* ***demande d'autorisation de travail*** »

- **Un "salarié" ou "travailleur temporaire" doit obtenir une autorisation de travail** préalablement à tout nouveau contrat de travail, peu importe le motif de fin de contrat. L'opposabilité de la situation de l'emploi doit être anticipée.

- **Un "Passeport talent" peut changer d'employeur à tout moment**, peu importe le motif de fin de contrat, sans formalité d'immigration (une déclaration préalable d'authentification reste obligatoire).

Modernisation des procédures et réorganisation des services de l'Etat

➔ Dématérialisation : ANEF

ANEF : Administration Numérique pour les Étrangers en France

Mise en place depuis l'automne pour les demandes de titres de séjour étudiants.

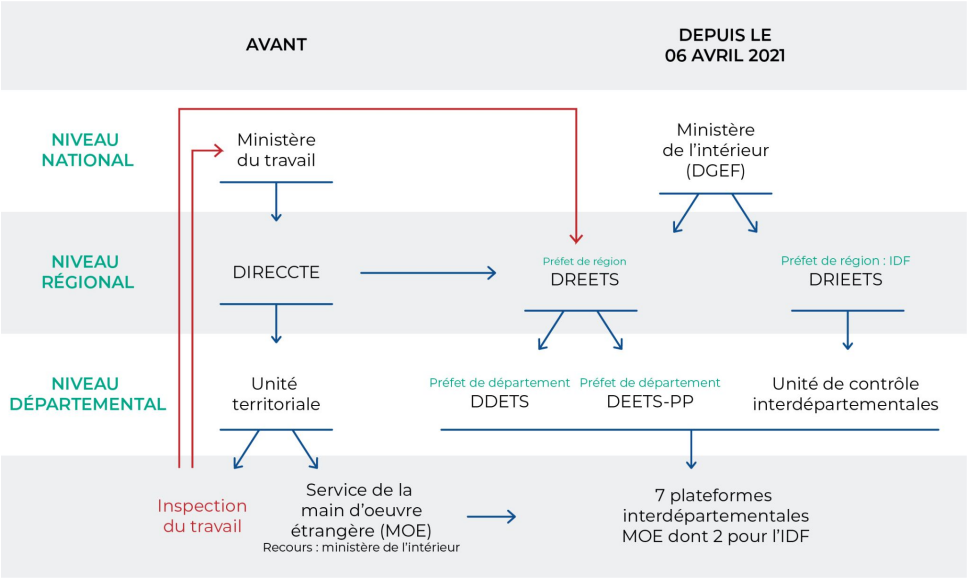
Depuis le 6 avril 2021 : ouverture aux **demandes d'autorisations de travail** (conjointement à la réorganisation des services de la main d'œuvre étrangère).

Depuis le 25 mai 2021 : ouverture aux **demandes de titres de séjour "Passeport Talent"** au niveau national. Cela concerne les 1ères demandes, les renouvellements et les changements de statuts.

➔ Réorganisation de la MOE

Depuis le 6 avril 2021, la DIRECCTE n'existe plus. Remplacée par :

- Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)
- En Ile-de-France, les Directions régionales et interdépartementales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS)



VAUGHAN AVOCATS

Régime fiscal des impatriés

Samya FELHINE, sfelhine@vaughan-avocats.fr

1. Conditions ?

- **Conditions liées à l'activité**

  - Salariés / Dirigeants (assimilés à des salariés, cf 1°, 2° et 3° du b de l'article 80 ter du Code Général des Impôts)

  - Deux situations :
    - Les salariés impatriés en France après avoir été appelés par une entreprise établie hors de France auprès d'une entreprise établie en France (**mobilités intragroupe**)
    - **recrutés directement** à l'étranger par une entreprise établie en France (salarié, indépendants, sans activité avant le recrutement)

1. Conditions ?

- **Non-domiciliation fiscale antérieure** : pas avoir été considéré comme résident fiscal de France durant les 5 années civiles précédant celle de la prise de fonction en France

- **Domiciliation fiscale en France à compter de la prise de fonction :** article 4 B a et b du Code général des impôts, à savoir :
    - **Avoir en France son foyer, ou lieu de séjour principal et ;**
    - **Exercer en France son activité professionnelle à titre principal**
    - *Tolérance : arrivée avant le 31/12N+1 de la famille*

Changement de fonctions au cours du régime : maintien du régime de faveur si le changement de fonctions s'effectue au sein du même groupe* (même fonctions ou non)

**la notion de groupe s'entend de l'ensemble formé par une entreprise établie en France ou hors de France et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-3 du code de commerce*

[Sondage 3]

2. Bénéfice pour le salarié

- **Exonération des primes** liées à la mobilité en France : exonération d'impôt sur le revenu les suppléments de rémunération liés à l'exercice de l'activité en France
  - Exonération des suppléments de rémunération liés à l'activité en France **indiqués dans le contrat** (notamment indemnité logement, frais de scolarité, coût de vie) **ou**
  - **Sur option** exonération d'une prime **évaluée forfaitairement à 30%** de la rémunération nette imposable totale du salarié (pas d'option à 30% possible pour les mobilités intragroupes débutées avant le 15 novembre 2018)

  - Limites : **salaire de référence** => rémunération au moins égale à celle perçue au titre de fonctions analogues dans la même entreprise ou, à défaut, dans des entreprises similaires établies en France

- Exonération de la fraction de la **rémunération se rapportant à l'activité exercée à l'étranger**
  - Activité exercée à l'étranger dans l'intérêt <u>direct et exclusif de l'entreprise au sein de laquelle le salarié exerce son activité</u>.
- Plafond global de l'exonération : option à préciser dans la déclaration annuelle des revenus
  - **50 % de la rémunération totale** ou
  - plafonnement de l'exonération de la part de la rémunération correspondant à l'activité exercée à l' étranger à **20 % de la rémunération imposable** (après déduction des suppléments de rémunération exonérés)

2. Bénéfice pour le salarié

- **Durée d'application du régime :** application du régime jusqu'au **31 décembre de la 8ème année** suivant la prise de fonction (soit 9 ans maximum)
- Exonération totale (pas pris en compte pour le taux effectif d'imposition)
- Revenus du patrimoine de source étrangère : exonération à hauteur de 50% des intérêts, dividendes et plus-values mobilières

2. Bénéfice pour le salarié

- **Exemple**

	Avec régime de faveur	Sans régime de faveur
Salaire de base annuel	100 000	130 000
Prime d'impatriation	30 000	
TOTAL BRUT	**130 000**	**130 000**
Cotisations de sécurité sociale	-29 759	-29 759
Impôt sur le revenu (155B)	-12 737	-26 970
NET EN POCHE	**87 504**	**73 271**
Gain / an		***14 233***
Gain sur 8 années		***113 864***

Remarques :

Salarié célibataire, sans enfant à charge
Calcul effectué sur une année complète
Salaire de référence pour l'application de l'article 155B du CGI : 100 000 EUR
Activité exercée à l'étranger à hauteur de 20%

3. Bénéfice pour l'employeur

- Courbe en U à effectuer en amont pour que le bénéfice profite à l'employeur :
  - Baisse de la rémunération brute à verser au salarié et donc des cotisations employeur

	Brut à net pays d'origine	Net à but France sans régime de faveur	Net à but France avec régime de faveur
NET EN POCHE SALARIE	***EUR***	***EUR***	***EUR***
Rémunération brute			
TOTAL BRUT	**150 000**	**174 947**	**145 142**
Cotisations sociales espagnoles	-3 101	0	
Cotisations sociales françaises		-39 265	-32 955
Impôt sur le revenu espagnol	-52 628	0	
Impôt sur le revenu français		-41 411	-17 917
Net en poche	**94 271**	**94 271**	**94 271**
Différence			-29 804
Brut total	150 000	174 947	145 142
Cotisations sociales espagnoles	15 336		
Cotisations sociales françaises		91 607	77 969
TOTAL COUT EMPLOYEUR	**165 336**	**266 554**	**223 111**
Gain employeur sur une année			***-43 443***

HYPOTHESES

Célibataire, sans enfant à charge

Salaire de référence 100 000 € brut

[Sondage 4]

4. Obligations employeur : impacts en paie / DSN

- Prélèvement à la source : retraitement de la base soumise au PAS
- Commentaires BOFIP : obligation pour l'employeur de mentionner distinctement en DSN d'une part, le montant des salaires soumis à l'impôt sur le revenu et, d'autre part, le montant de ceux qui en sont exonérés (report dans la case « sommes exonérées au titre du régime des impatriés »)
- Process employeur :
    - Demander chaque mois le calendrier des jours travaillés en France et hors de France
    - Vérification des plafonds annuellement
    - Informer le salarié des sommes exonérées (commentaires BOFIP)

3.
Gestion et accompagnement digitaux des talents impatriés

expateo
Global mobility tech

expateo
Global mobility tech

ACCOMPAGNEMENT DES TALENTS EN MOBILITÉ INTERNATIONALE : UN ENJEU FORT D'ATTRACTIVITÉ

L'attractivité et l'engagement des talents sont des enjeux majeurs de l'entreprise, d'autant plus dans un contexte de recrutement international très concurrentiel et en tension ("war of talents") dans certains secteurs.

- La qualité de l'accompagnement des talents en Mobilité Internationale est un levier d'attractivité et d'engagement essentiel.

- Une mobilité internationale mal gérée peut se révéler catastrophique sur la motivation et l'engagement des talents. Sans compter la perte financière et de réputation générée par cet échec.

expateo
Global mobility tech

LA GESTION DE L'IMPATRIATION EN FRANCE

" la France se met en quatre pour attirer les talents étrangers et devient la nation européenne la plus attractive "

- Des dispositifs : Choose France/Welcome to France et agences régionales d'attractivité
- Des réseaux : ex French Tech
- Des démarches simplifiées : dématérialisation Administration Numérique Étrangers France - Passeport talent
- Des services d'accompagnement avec des solutions innovantes :
  ex : Gapsmoov (interculturel), Kokoon (logement), Babbel (langues), Duolingo (langues), Expateo (assistant démarches)…

expateo
Global mobility tech

LA TECHNOLOGIE AU SERVICE D'UNE MEILLEURE GESTION DE LA MOBILITÉ INTERNATIONALE :

La technologie n'est pertinente que si elle permet au RH un meilleur suivi et libérer du temps pour des actions à forte valeur ajoutée au service des salariés mobiles.

Ce qu'elle permet :

- Un accompagnement salarié amélioré par un accès rapide à l'information et une bonne expérience de son installation
- Un gain de temps sur les tâches chronophages et automatisables
- Un meilleur pilotage des mobilités internationales (suivi, organisation, prise de décision, gestion de la conformité…)
- Garantir la sécurité et la protection des données personnelles des salariés en MI dans le cadre du RGPD

COMMENT ?

CONNECT

Connection de l'ensemble des parties prenantes de la Mobilité Internationale au sein d'un même écosystème et amélioration de la communication : interfaces connectés, assistants personnels intelligents pour les salariés, chatbot, vidéo

PROCESS

Dématérialisation des processus métier pour plus d'efficacité
Reportings complexes
Interfaçable SIRH et autres outils MI (API)

TRUST

Sécurisation des process de gestion de la MI, des échanges de documents et stockage des données
Conformité RGPD

DOCUMENTS

Stockage et archivage sécurisé de documents
Génération automatique de documents (ex: ordre de mission)
Clausiers intelligents
Système sécurisé de signatures électroniques

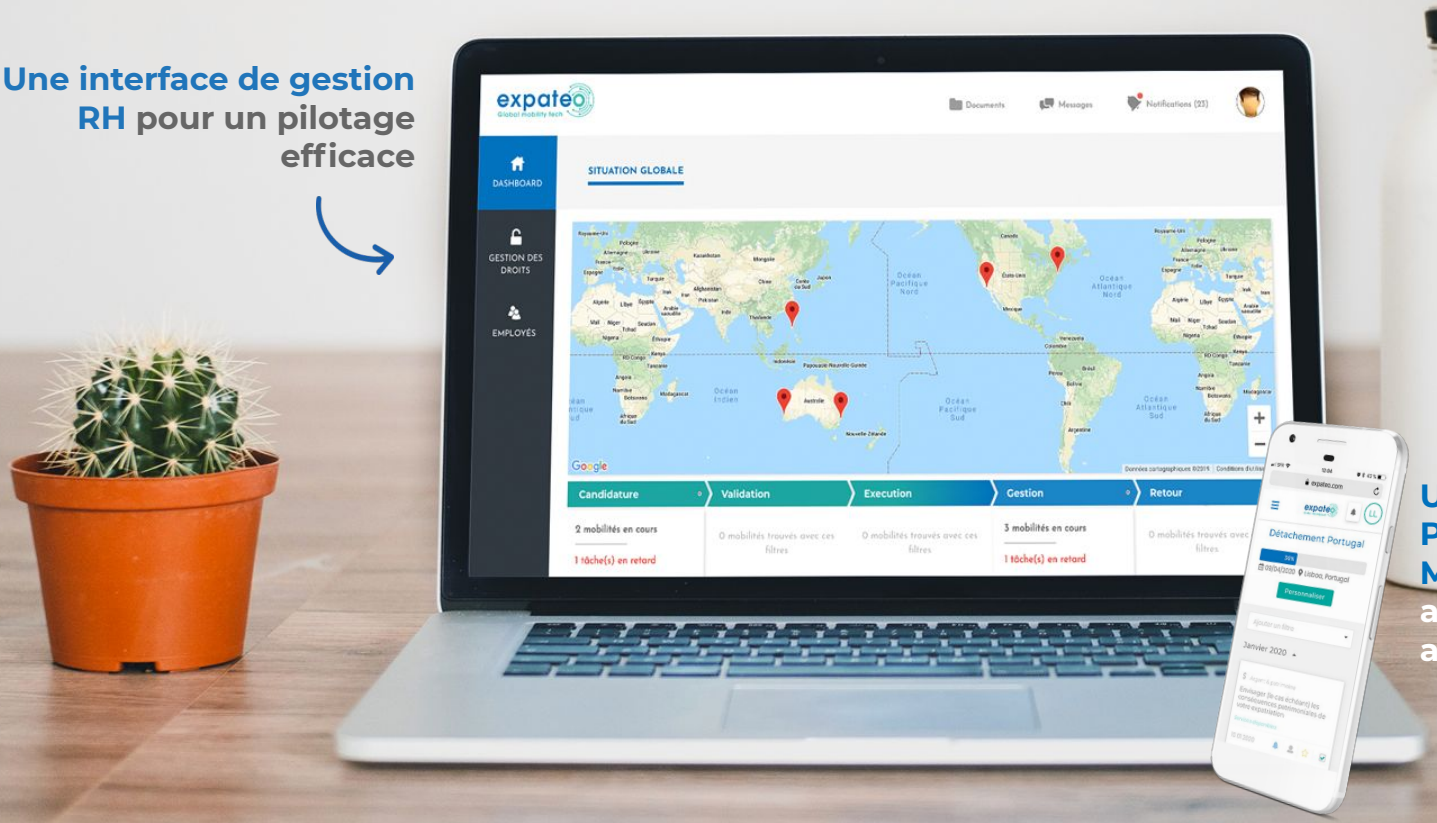
DIAGNOSTICS

Automatisation des arbres de décision
Développements d'outils de diagnostics

Edition de formulaires intelligents

Comment cela peut-il se gérer concrètement ?

Une interface de gestion RH pour un pilotage efficace



Un Assistant Personnel de Mobilité pour un accompagnement amélioré des talents

X

X

Notre prochain webinar

Jeudi 24 juin 2021 à 9h30

La compliance dans la gestion de la mobilité des détachés prestataires de services en France

Quels sont les risques et les solutions de gestion?

Contacts

Samya Felhine - *Avocat - Directeur*

sfelhine@vaughan-avocats.fr

X

Emma Wychowanska - *Consultante en Immigration*

ew@france-immigration.com

X

Sophie Serizier - *Responsable Marketing*

sophie@expateo.com