



ASSEMBLÉE NATIONALE

15ème législature

Rectification fiscale expatriés pétrole

Question écrite n° 20309

Texte de la question

M. David Habib attire l'attention de M. le ministre de l'action et des comptes publics sur des procédures de rectifications qui ont actuellement lieu sur plusieurs groupes pétroliers dont le groupe ENSCO en l'espèce. L'article 81 A du CGI prévoit, pour des salariés fiscalement domiciliés en France au sens de l'article 4B dudit code, envoyés par un employeur dans un État autre que le France et que celui du lieu d'établissement de cet employeur, une exonération sur tout ou partie des salaires perçus en rémunération. L'employeur doit être établi en France, dans un autre État membre de l'Union européenne, en Islande, en Norvège ou au Liechtenstein. Cette exonération est totale lorsque la rémunération est versée en contrepartie de l'exercice à l'étranger, pendant une durée supérieure à 183 jours au cours d'une période de douze mois consécutifs, d'une activité se rapportant notamment au secteur de l'extraction de ressources naturelles. En l'espèce, les salariés sont redressés au motif que l'administration fiscale considère qu'il ne peut être prouvé que leur employeur est bien domicilié en Europe. En effet, le groupe ENSCO, comme beaucoup de sociétés du pétrole, possède sa société tête de groupe en Europe, en l'occurrence en Angleterre, qui détient des participations dans de nombreuses sociétés filiales partout dans le monde. Le fait est que ces salariés transitent de chantiers en chantiers à n'importe quel endroit de la planète, détiennent des fiches de postes, reçoivent des affectations, sont contrôlés et notés par l'intermédiaire de directives émanant de la société ENSCO PLC à Londres, sans toutefois détenir de contrat de travail en bonne et due forme avec cette société, ni d'ailleurs avec aucune société du groupe. Un service de ressources humaines est visiblement basé à Londres et les principaux dirigeants du groupe ENSCO qui établissent la politique du groupe sont à Londres, mais les modalités de rattachement de ces salariés à la société ENSCO PLC sont rendus difficiles car elles ne résultent que d'un faisceau d'indices (courriers, échanges parfois informels). Le groupe ENSCO produit des attestations indiquant que ces salariés sont embauchés par le groupe ENSCO, dont la société mère est basée en Angleterre, mais sans indiquer clairement qu'ils sont employés par la société ENSCO PLC à Londres. En l'absence de contrat de travail formalisé et notant que ces salariés perçoivent leur rémunération de sociétés du groupe basées en dehors de l'Europe, l'administration fiscale conteste le lieu de situation de leur employeur. Les sanctions fiscales appliquées, même si les majorations ne sont que de 10 % sont très lourdes pour ces salariés, car elles reviennent à les taxer en totalité en France sur leurs rémunérations perçues à l'étranger. La particularité des dossiers en cours sur la société ENSCO est qu'elle concerne des salariés basés en Angola, pays avec lequel aucune convention fiscale n'est signée avec la France. C'est une double peine pour ces salariés qui font les frais d'une politique de leur groupe qui leur échappe totalement. Ainsi, il lui demande quelles mesures le Gouvernement va mettre en place pour mettre fin à cette situation.

Texte de la réponse

L'administration fiscale s'attache à contrôler le bien fondé de l'exonération d'impôt sur le revenu prévue par les dispositions de l'article 81 A du code général des impôts (CGI). Pour des raisons tenant au secret professionnel prévu à l'article L. 103 du livre des procédures fiscales, il n'est pas possible de communiquer des informations relatives à la situation particulière des salariés du groupe ENSCO. Les précisions suivantes peuvent néanmoins

être apportées s'agissant des conditions d'application du régime de l'article 81 A précité. L'une des conditions prévues pour l'application de ce dispositif est celle tenant au lieu d'établissement de l'employeur de la personne physique envoyée à l'étranger. L'employeur est la personne vis-à-vis de laquelle le salarié se trouve placé en état de subordination. A cet égard, l'employeur donne des ordres et des directives au salarié qui, en contrepartie de l'exécution de ces directives, se voit verser une rémunération. En principe, les qualités d'employeur et de salarié sont déduites de la conclusion d'un contrat de travail écrit. Or, certains systèmes juridiques et notamment le droit anglo-saxon ne prévoient pas d'obligation de signer un tel contrat écrit, un contrat de travail pouvant être oral et résulter du seul échange des volontés. A défaut d'une telle convention écrite, la qualité d'employeur est déterminée par le biais de la méthode du faisceau d'indices. A ce titre, la personne physique qui sollicite le bénéfice d'un régime de faveur est tenue d'apporter à l'administration, en cas de contrôle, tout document permettant de justifier l'origine des ordres et directives qu'il reçoit afin de déterminer l'entité du groupe qui doit être considérée comme son employeur au sens de l'article 81 A du CGI. A défaut de justifications suffisantes quant au lieu d'établissement de l'employeur, l'administration peut être amenée à remettre en cause l'exonération dont a bénéficié la personne physique.

Données clés

Auteur : [M. David Habib](#)

Circonscription : Pyrénées-Atlantiques (3^e circonscription) - Socialistes et apparentés

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 20309

Rubrique : Impôts et taxes

Ministère interrogé : [Action et comptes publics](#)

Ministère attributaire : [Action et comptes publics](#)

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [11 juin 2019](#), page 5254

Réponse publiée au JO le : [26 novembre 2019](#), page 10290