

## VIEILLESSE

### GÉNÉRALITÉS - APPLICATION DES CONVENTIONS OU ACCORDS INTERNATIONAUX

Lorsque la carrière d'un assuré a été accomplie dans plusieurs pays, en France et à l'étranger, **4** situations peuvent se présenter pour le calcul de la pension vieillesse du régime général de Sécurité sociale :

- 1 - L'assuré a travaillé en France et dans un pays étranger sans convention de Sécurité sociale hors EEE. Dans cette hypothèse, la pension française est seule applicable, les périodes cotisées à la CFE (caisse des français de l'étranger pour le risque vieillesse) sont donc retenues au régime général et les périodes reconnues équivalentes (les périodes d'activité professionnelle avant le 1<sup>er</sup> avril 1983 en France ou à l'étranger qui peuvent ou auraient pu être rachetées au titre de l'assurance vieillesse) sont retenues pour le taux ;
- 2 - L'assuré a travaillé en France et dans un pays étranger lié par une convention de Sécurité sociale. Dans ce cas, il y a lieu d'appliquer la réglementation prévue par chaque convention bilatérale dès lors que les conditions d'application sont réunies ( nationalité dans certains cas par exemple ) ;
- 3 - Le salarié a travaillé en France et dans un pays de l'EEE (Espace Économique Européen). Dans ce cas, il y a lieu d'appliquer le règlement CE n° 883/2004.

Le 30 octobre 2009 deux règlements ont été publiés au journal officiel de l'Union européenne :

- le règlement (CE) n° 987/2009 du 16 septembre 2009, fixant les modalités d'application du règlement (CE) n° 883/2004 ;
- le règlement (CE) n° 988/2009 modifiant le règlement n° 883/2004 et déterminant le contenu de ses annexes.

Ces règlements remplacent depuis le 1<sup>er</sup> mai 2010 les règlements n° 1408/71 et n° 574/72 du moins dans les relations entre les États membres de l'Union européenne. En effet tant que le nouveau texte n'a pas été adopté par les instances compétentes pour l'étendre aux relations avec les États de l'Espace économique européen ou avec la Suisse, on continue d'appliquer les règlements n° 1408/71 et n° 574/72. Au 1<sup>er</sup> avril 2012, la Suisse a intégré les règlements n° 883/2004 et n° 987/2009.

☞ *Ce n'est plus le cas pour les ressortissants d'État tiers depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011, date d'entrée en application du règlement 1231/2010 du 24 novembre 2010 qui étend aux ressortissants de pays tiers, résidant sur le territoire d'un État membre et dont la situation dépend de plusieurs d'entre eux, le bénéfice des nouveaux règlements communautaires auxquels ils n'étaient pas soumis, en raison de leur nationalité.*

- 4 - Le salarié a travaillé dans plusieurs pays étrangers avec convention de Sécurité sociale (application de plusieurs conventions bilatérales ou multilatérales).

On ne peut cumuler plusieurs conventions, on applique la plus favorable.

Cependant certaines conventions prévoient la prise en compte des périodes d'assurance accomplies sur le territoire d'un État tiers, lorsque cet État tiers est lié aux **2** contractants par un accord de coordination, c'est le cas des pays suivants : Brésil, Canada, Inde, Maroc, Tunisie, Uruguay.

Ce qui signifie qu'en matière de retraite de base, sous conditions, il est possible de prendre en compte les périodes d'affiliation à un régime de retraite dans les territoires liés par la convention.

L'application d'une convention de Sécurité sociale est très importante en matière de retraite, elle permet notamment coté français d'améliorer son taux de pension (pour obtenir le taux plein), en d'autres termes d'éviter « une décote en retraite de base et en retraite complémentaire AGIRC-ARRCO ».

☞ *Les situations varient également suivant la nationalité de l'assuré.*

Diverses situations peuvent se présenter, le salarié pourra, dans certaines situations bénéficier d'une retraite à taux plein, dès l'âge minimum de la retraite en France, grâce à l'application des conventions de Sécurité sociale, sous réserve de justifier d'une durée totale d'assurance tous régimes confondus de **160 à 172** trimestres suivant la date de naissance.

Suivant les situations , il faut donc être vigilant et bien vérifier la prise en compte des trimestres côté français pour pouvoir bénéficier du taux plein.

### CALENDRIER DU NOMBRE DE TRIMESTRES NÉCESSAIRES POUR OBTENIR UNE RETRAITE À TAUX PLEIN (SANS DÉCOTE)

Année de naissance	Âge légal (hors départs anticipés)	Durée d'assurance requise après réforme
1960	62 ans	167 trimestres
Du 1 <sup>er</sup> janvier au 31 août 1961	62 ans	168 trimestres
Du 1 <sup>er</sup> septembre au 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois	169 trimestres
1962	62 ans et 6 mois	169 trimestres
1963	62 ans et 9 mois	170 trimestres
1964	63 ans	171 trimestres
1965	63 ans et 3 mois	172 trimestres
1966	63 ans et 6 mois	172 trimestres
1967	63 ans et 9 mois	172 trimestres
À partir de 1968	64 ans	172 trimestres

La loi n°2023-270 du 14 avril 2023 a apporté une profonde réforme au système de retraite français. Longuement débattue au parlement, elle a donné lieu à un affrontement d'une intensité rare entre les différents acteurs. La loi du 14 avril 2023 a prolongé l'âge de la retraite. Il ressort de la nouvelle législation que l'âge légal pour aller à retraite est de 62 ans. Mais la nouveauté qu'elle a amenée est l'instauration de l'âge pivot de 64 ans. C'est l'âge de référence à partir duquel une personne active peut demander à faire valoir ses droits à la retraite à taux plein tout en bénéficiant d'une surcote pour chaque année supplémentaire. De manière concrète chaque personne active peut, avant cet âge, aller à la retraite. Mais il lui sera appliqué un malus et elle percevra une retraite à faible taux. Par contre si elle fait le choix de partir à la retraite après 64 ans, il sera appliqué un système de bonus qui fera augmenter systématiquement le montant de sa retraite.

La décote insérée dans la législation française relative à la retraite a pour objectif, d'une part, d'inciter les français à travailler plus longtemps ce qui permettra à la France de rééquilibrer le système de retraite qui déficitaire. Elle permettra, d'autre part, au pays de se rapprocher à la moyenne d'âge de départ à la retraite dans les pays de l'Union Européenne ainsi que ceux de l'OCDE.

En résumé, la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 porte à 64 ans l'âge de la retraite et à 43 ans la durée des cotisations pour prétendre au bénéfice du taux plein. Par ailleurs, supprime à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2023, l'ensemble des régimes spéciaux de certaines catégories de salariés.

Un simulateur de droit est mis en place sur le site [www.info-retraite.fr](http://www.info-retraite.fr)

Des situations particulières peuvent permettre un départ avant l'âge légal (carrières longues, handicap, pénibilité, incapacité permanente de travail, inaptitude).

### TOTALISATION DES PÉRIODES D'ASSURANCE

Les conventions ou accords internationaux prévoient la prise en compte de la totalité des périodes d'assurance accomplies sur le territoire des parties contractantes. La totalisation pour l'ouverture du droit des périodes accomplies dans divers territoires est retenue tout en respectant le principe d'autonomie de chaque régime pour le calcul et le paiement des avantages vieillesse.

Le montant des droits est appliqué :

- soit par totalisation obligatoire des différentes périodes ;
- soit par application conjointe ou séparée des législations ;
- soit en fonction des seules périodes accomplies sous la législation de chaque pays lorsque le droit est ouvert ou, si besoin, en totalisant des périodes.

## RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

### AGIRC-ARRCO

#### SALARIÉS DÉTACHÉS

Sont considérés comme détachés, les salariés qui restent affiliés au régime français de Sécurité sociale dans le cadre de l'application des conventions ou accords internationaux.

L'employeur est tenu d'affilier les salariés détachés auprès de la caisse de retraite complémentaire à laquelle sont affiliés les salariés de l'entreprise.

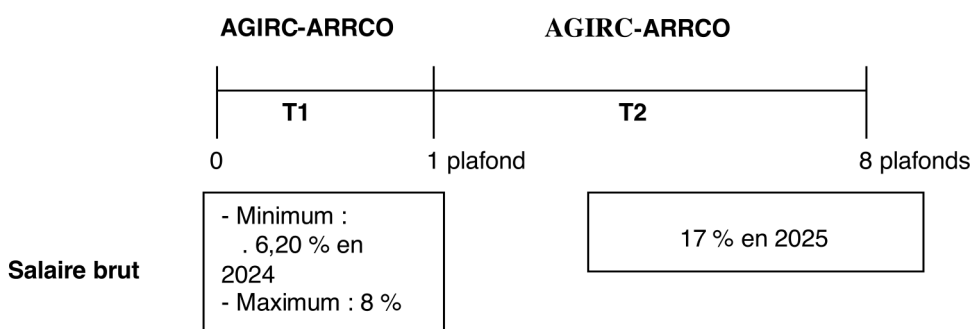
Les périodes seront validées normalement sous réserve que ces salariés aient exercé leur activité habituelle dans une entreprise relevant du champ d'application de l'AGIRC-ARRCO, l'affiliation au régime général français étant maintenue.

En résumé, sont affiliées à titre obligatoire au régime AGIRC-ARRCO les personnes détachées (au sens Sécurité sociale) hors de France affiliées au régime général de Sécurité sociale français, quelle que soit leur nationalité.

Les salariés en situation de détachement cotisent dans les conditions habituelles de retraite.

#### Assiette et taux de cotisation contractuel

##### Non cadre et cadre



Répartition des taux :

- 60 % en part patronale ;
- 40 % en part salariale.

Ces cotisations sont majorées du taux d'appel (127 % du taux contractuel).

Répartition des taux AGIRC-ARRCO (60 % part patronale, 40 % part salariale).

Soit :

Taux d'appel	
T1	T2
Mini : 7,874 %	21,59 %
Maxi : 10,16 %	

Assiette Agirc-Arrco	Taux de cotisation			Taux de calcul des points (appelé taux contractuel)
	Part Salariale	Part patronale	Total	
Tranche 1 salaire jusqu'au plafond de la Sécurité sociale				
Taux	3,15 %	4,72 %	7,87 %	6,2 %
CEG	0,86 %	1,29 %	2,15 %	
Tranche 2 salaire de 1 à 8 plafonds de la Sécurité sociale				
Taux	8,64 %	12,95 %	21,59 %	17 %
CEG	1,08 %	1,62 %	2,70 %	
CET	Tranche 1 + Tranche 2			
	Part patronale	Part salariale	Total	
Taux	0,14 %	0,21 %	0,35 %	

Seules les cotisations correspondant aux taux de calcul des points (part salariale + part employeur) servent au calcul des points de retraite.

La fraction supplémentaire des cotisations générées par l'application du taux d'appel, la contribution d'équilibre Général (CEG) et la contribution d'équilibre technique (CET) servent à l'équilibre des régimes et à la solidarité.

## SALARIÉS EXPATRIÉS

### Champ d'application territorial

#### Dispositions générales

L'Accord s'applique de plein droit en métropole et dans les départements d'outre-mer suivants : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion, Mayotte.

Il s'applique aussi de plein droit à Saint-Martin et à Saint-Barthélemy (article 8 de l'ANI). Il s'applique aux salariés occupés dans les secteurs d'activité qui entrent dans le champ d'application professionnel prévu par le texte (cf. I. Champ d'application professionnel).

L'Accord s'applique également de plein droit à Saint-Pierre-et-Miquelon, en Nouvelle-Calédonie et dans la principauté de Monaco en application d'accords particuliers. Du fait de la généralisation de la retraite complémentaire, l'Accord s'applique dans les départements d'outre-mer et à Saint-Pierre-et-Miquelon aux mêmes professions qu'en métropole, à l'exception des professions agricoles et forestières.

En Guyane et en Martinique, par exception, l'Accord s'applique également aux professions agricoles et forestières.

Par ailleurs, les agents non titulaires de l'État en service à Saint-Pierre-et-Miquelon sont affiliés à l'Agirc-Arrco, compte tenu du fait qu'ils ne bénéficient pas du régime de l'Ircantec. En outre, l'Accord s'applique aux salariés régis par un contrat de droit public, non fonctionnaires, qui travaillent en Nouvelle-Calédonie.

Ces salariés doivent relever du régime de base d'assurance vieillesse géré par la CAFAT (Caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs salariés de Nouvelle-Calédonie).

Le champ d'application territorial de l'Accord, ainsi défini, est en conformité avec le principe de territorialité fixé par les règlements européens concernant la détermination de la législation applicable aux travailleurs.

L'affiliation des intéressés n'est subordonnée à aucune condition de nationalité.

## **SALARIÉS DÉTACHÉS : RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE**

### **CHAMP D'APPLICATION**

Sont concernées par le régime d'assurance chômage français, les entreprises visées à l'article L. 351-4 du Code du travail, dont le siège social est situé en France.

### **DÉFINITION**

Sont considérés comme étant en position de détachement et, comme tels, soumis obligatoirement au régime d'assurance chômage, les salariés qui sont admis à conserver, pendant la mission d'une durée professionnelle hors de France, le bénéfice du régime français de Sécurité sociale dans les conditions suivantes :

- au titre des conventions ou accords internationaux de Sécurité sociale en application de l'article L. 761-1 du Code de Sécurité sociale ;
- au titre de l'article L. 761-2 du Code de la Sécurité sociale.

Sont également considérés comme détachés, les salariés traités comme tels par les régimes complémentaires de retraite qui fonctionnent dans le cadre de la convention collective nationale du 14 mars 1947 (régime de l'AGIRC) ou de l'accord du 8 décembre 1961 (régime de l'ARRCO). Cette hypothèse ne s'applique pas en cas de détachement dans un pays de l'Union Européenne.

*Arrêté du 19 juin 1997 - JO du 6 juillet 1997, p.10 256*

### **DOUBLE AFFILIATION**

Lorsque le salarié détaché est soumis à titre obligatoire, dans le pays d'exercice de l'activité, à un régime prévoyant des avantages comparables au régime français d'assurance chômage, l'entreprise peut faire une demande de dispense de cotisations auprès du régime français.

La demande est examinée par la commission paritaire nationale après examen de la situation de fait.

### **CONTRIBUTIONS**

Les contributions des employeurs et des salariés sont assises sur les rémunérations brutes plafonnées soit, sauf cas particuliers définis par la commission paritaire nationale, sur l'ensemble des rémunérations converties en francs sur la base du taux officiel du change lors de leur perception.

La rémunération à prendre en compte est celle définie à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale. L'assiette de cotisations est identique à celle retenue en matière de cotisations de Sécurité sociale.

### Assurance chômage

Les taux de cotisations applicables pour les salariés détachés sont ceux de droit commun.

Taux au 1 <sup>er</sup> janvier 2025	Part salariale	Part patronale
Sur la part de rémunération comprise entre 0 et 1 plafond de Sécurité sociale (TA)	0,00 %	4,05 %*
Sur la part de rémunération comprise entre 1 et 4 plafonds de Sécurité sociale (TB)	0,00 %	4,05 %*

*\*4,05 % du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril, puis 4,00 % à compter du 1<sup>er</sup> mai*

### FNGS (Fonds National de Garantie des Salaires)

Les salariés détachés au sens du régime d'assurance chômage bénéficient du système d'assurance des créances salariales et sont soumis, de ce fait, à la cotisation au FNGS.

- Taux au 1<sup>er</sup> janvier 2025 : 0,25 %.

## SALARIÉS AYANT LEUR RÉSIDENCE FISCALE EN FRANCE - IMPOSITION

Ces règles sont applicables à tout salarié qui est envoyé à l'étranger dans un pays avec lequel la France a conclu une convention fiscale.

Toutefois ces règles ne sont applicables que si la question du lieu de résidence fiscale du salarié envoyé à l'étranger a été préalablement résolue.

### PRINCIPE DE L'IMPOSITION DU SALAIRE DANS L'ÉTAT D'EXERCICE DE L'ACTIVITÉ SALARIÉE

Cette question n'a pas d'incidence sur le régime fiscal des salaires puisque, pour toutes les conventions qui reprennent le modèle OCDE, le principe est : le contribuable est imposé dans l'État d'exercice de l'emploi salarié c'est-à-dire dans le pays dans lequel il est envoyé.

Ce principe est posé par l'article 15 §1 de la Convention modèle OCDE qui dispose :

*“Sous réserve des dispositions des articles 16 (tantièmes), 18 (pensions) et 19 (fonction publique), les salaires, traitements et autres rémunérations similaires qu'un résident d'un État contractant perçoit au titre d'un emploi salarié ne sont imposables que dans cet État à moins que l'emploi ne soit exercé dans l'autre État contractant. Si l'emploi y est exercé, les rémunérations reçues à ce titre sont imposables dans cet autre État.”*

Ce principe est donc l'inverse du système français qui impose en France tous les revenus mêmes ceux perçus de l'étranger.

Toutes les conventions ne reprenant pas le modèle OCDE, il convient cependant de ne pas généraliser ce principe et de se reporter avant toute chose à la convention. C'est la règle d'or en fiscalité : pas de généralité, toujours revenir à la convention fiscale bilatérale en jeu.

### PRINCIPE DE TAXATION DES RÉMUNÉRATIONS DES SALARIÉS DANS L'ÉTAT DE L'EXERCICE DE LEUR ACTIVITÉ SALARIALE

*Article 15 - modèle OCDE*

#### Revenus d'emploi

*1. Sous réserve des dispositions des articles 16, 18, 19, les salaires, traitements et autres rémunérations similaires qu'un résident d'un État contractant reçoit au titre d'un emploi salarié ne sont imposables que dans cet État, à moins que l'emploi ne soit exercé dans l'autre État contractant. Si l'emploi y est exercé, les rémunérations reçues à ce titre sont imposables dans cet autre État.*

*2. Nonobstant les dispositions du paragraphe 1, les rémunérations qu'un résident d'un État contractant reçoit au titre d'un emploi salarié exercé dans l'autre État contractant ne sont imposables que dans le premier État si :*

- le bénéficiaire séjourne dans l'autre État pendant une période ou des périodes n'excédant pas au total **183** jours durant toute période de **12** mois commençant ou se terminant durant l'année fiscale considérée, et ;
- les rémunérations sont payées par un employeur, ou pour le compte d'un employeur, qui n'est pas un résident de l'autre État, et ;
- la charge des rémunérations n'est pas supportée par un établissement stable que l'employeur a dans l'autre État.

*3. Nonobstant les dispositions précédentes du présent article, les rémunérations reçues au titre d'un emploi salarié exercé à bord d'un navire ou d'un aéronef exploité en trafic international, ou à bord d'un bateau servant à la navigation intérieure, sont imposables dans l'État contractant où le siège de direction effective de l'entreprise est situé.*

Il découle de cet article plusieurs observations :

Paragraphe 1 : le salaire est taxable dans le pays d'exercice de l'activité salariale.

Pourquoi ?

Plusieurs points de réponse :

- il a utilisé les infrastructures du pays dans lequel il travaille pour s'enrichir du montant de son salaire. En effet, il a utilisé les routes, les chemins, les trottoirs de ce pays d'exercice de l'activité salariale pour se déplacer de son lieu d'habitation à son lieu de travail. Les bitumes de ces routes demandent un entretien permanent afin de pouvoir être utilisables. Ces routes, chemins et trottoirs sont éclairés de nuit, nettoyés, entretenus... ;
- il règne dans ce pays une paix certaine et un ordre public, dont il bénéficie et ceci a un coût ;
- il a obtenu son salaire d'une société basée dans ce pays, société qui elle-même bénéficie de l'environnement économique et du dynamisme du pays en question pour tirer profit et lui payer son salaire.

Du fait de ces trois raisons, et l'on peut en citer d'autres, il est normal que ce salarié expatrié participe aux efforts des dépenses de l'État d'accueil, dépenses supportées par les impôts.

Dans le cas de la France, si cet expatrié reste résident fiscal de France et travaille une certaine partie du temps en France et touche en contrepartie des salaires payés par la société située en France, il fera sa déclaration de revenus comme tous les autres contribuables de France, l'année suivant celle de perception du salaire.

S'il devient non-résident de France et touche des salaires français, l'employeur est tenu d'appliquer une retenue à la source sur ses salaires, selon les barèmes publiés par l'Administration fiscale tous les 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

Le législateur avait décidé de rapprocher la fiscalité des contribuables non-résidents à celles des résidents français. C'est ainsi que l'article 13 de la loi de finances pour 2019 avait supprimé la retenue à la source des revenus de source française à compter de 1<sup>er</sup> janvier 2020. L'article 182 A du Code Général des Impôts avait été abrogé.

Cette réforme avait été reportée du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au premier janvier 2023. Aussi, la suppression du caractère partiellement libératoire de la retenue à la source sur les tranches de 0 % et 12 % qui devrait marquer la première étape de la convergence de l'imposition des non-résidents et résident français avait été reportée du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 1<sup>er</sup> janvier 2021. En effet, dans une réponse ministérielle du 29 octobre 2020, suite à la question écrite du 17 octobre 2019 du député Monsieur Robert Del PICCHIA, le Ministre délégué auprès du Ministre de l'Économie, des Finances et de la relance, chargé des Comptes Publics a indiqué que, dans le cadre de la discussion du projet de loi des finances pour 2021, un amendement avait été déposé sur avis favorable du Gouvernement en vue du maintien de la retenue à la source partiellement libératoire. Il convient de préciser que le rapport du Gouvernement au Parlement en juillet 2020, intitulé « La fiscalité appliquée aux revenus de source française des contribuables domiciliés hors de France », avait montré que la suppression de la retenue à source à la source partiellement libératoire avait un effet néfaste pour les contribuables non-résidents.

D'abord, cette suppression augmentait de manière très significative la charge fiscale pour les contribuables de revenus modestes. Ensuite, ladite suppression complexifiait les règles applicables relatives au renforcement des obligations déclaratives prévues à cet effet. Au vu de rapport, cette réforme de la suppression du caractère partiellement libératoire de la retenue à la source a été purement simplement abandonnée. L'article 14 de la loi de finances pour 2021, tout en supprimant le moratoire instauré jusqu'en 2023, est venu acter le maintien dans sa forme antérieure le mécanisme de la retenue à la source partiellement libératoire des salaires et revenus assimilés de la source française des contribuables non-résidents initialement à l'article 182 A du Code Générale des Impôts.



# RÉSIDENTS À L'ÉTRANGER PERCEVANT DES REVENUS FRANÇAIS

---

## SALAIRES

### PRINCIPE

Les salaires versés au titre d'une activité salariée en France à des non résidents sont imposables en France :

- s'il n'existe pas de convention fiscale entre la France et l'État de leur résidence ;
- s'il s'agit de missions non temporaires en France lorsque l'on est en présence d'une convention fiscale modèle OCDE.

La source des revenus est le pays dans lequel l'activité salariée est effectivement exercée quel que soit l'État de résidence de l'employeur.

L'article 182 A du Code général des impôts prévoit que les revenus salariaux sont imposés en France par voie d'une retenue à la source.

### Principe de la retenue à la source

- le paiement de la tranche de **0 % à 12 %** est libératoire.
- les sommes soumises au taux de **20 %** sont à déclarer dans le formulaire n° 2042 et sont à ajouter à toute autre source de revenus non exonérées ou non soumises à un prélèvement libératoire ;
- les sommes dues au titre de la tranche de **20 %** constituent un crédit d'impôt imputable sur l'impôt payé au titre de la déclaration du formulaire n° 2042 ;
- à la déclaration de ces sommes correspondant à la tranche de **20 %**, s'ajoute, le cas échéant, la déclaration des autres revenus de source française.

Le législateur avait décidé de rapprocher la fiscalité des contribuables non-résidents à celles des résidents français. C'est ainsi que l'article 13 de la loi de finances pour 2019 avait supprimé la retenue à la source des revenus de source française à compter de 1<sup>er</sup> janvier 2020.

L'article 182 A du Code Général des Impôts avait été abrogé. Cette réforme avait été reportée du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au premier janvier 2023. Aussi, la suppression du caractère partiellement libératoire de la retenue à la source sur les tranches de **0 %** et **12 %** qui devrait marquer la première étape de la convergence de l'imposition des non-résidents et résident français avait été reportée du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

En effet, dans une réponse ministérielle du 29 octobre 2020, suite à la question écrite du 17 octobre 2019 du député Monsieur Robert Del PICCHIA, le Ministre délégué auprès du Ministre de l'Économie, des Finances et de la relance, chargé des Comptes Publics a indiqué que, dans le cadre de la discussion du projet de loi des finances pour 2021, un amendement avait été déposé sur avis favorable du Gouvernement en vue du maintien de la retenue à la source partiellement libératoire.

Il convient de préciser que le rapport du Gouvernement au Parlement en juillet 2020, intitulé « La fiscalité appliquée aux revenus de source française des contribuables domiciliés hors de France », avait montré que la suppression de la retenue à source à la source partiellement libératoire avait un effet néfaste pour les contribuables non-résidents. D'abord, cette suppression augmentait de manière très significative la charge fiscale pour les contribuables de revenus modestes.

Ensuite, ladite suppression complexifiait les règles applicables relatives au renforcement des obligations déclaratives prévues à cet effet. Au vu de rapport, cette réforme de la suppression du caractère partiellement libératoire de la retenue à la source a été purement simplement abandonnée. L'article 14 de la loi de finances pour 2021, tout en supprimant le moratoire instauré jusqu'en 2023, est venu acter le maintien dans sa forme antérieure le mécanisme de la retenue à la source partiellement libératoire des salaires et revenus assimilés de la source française des contribuables non-résidents initialement à l'article 182 A du Code Général des Impôts.

L'article 14 de la loi de finances pour 2021, tout en supprimant le moratoire instauré jusqu'en 2023, est venu acter le maintien dans sa forme antérieure le mécanisme de la retenue à la source partiellement libératoire des salaires et revenus assimilés de la source française des contribuables non-résidents initialement à l'article 182 A du Code Général des Impôts.

## BARÈMES ET TAUX POUR 2025

TAUX APPLICABLES <sup>(1)</sup>	Limite des tranches selon la période à laquelle se rapportent les paiements (Les montants sont exprimés en euros)				
	Année	Trimestre	Mois	Semaine	Jour ou fraction de jour
<b>0 % - moins de . . .</b>	16 820	4 205	1 402	323	54
<b>12 % - de . . .</b>	16 820	4 205	1 402	323	54
<b>à . . .</b>	48 790	12 198	4 066	938	156
<b>20 % - au-delà de . . .</b>	48 790	12 198	4 066	938	156

<sup>(1)</sup> Les taux de 12 % et 20 % sont réduits à 8 % et 14,4 % dans les départements d'Outre-Mer (DOM).

## DÉCLARATIONS À EFFECTUER

### Par l'employeur

La retenue à la source doit être pratiquée et versée par l'employeur au Trésor Public.

L'employeur remet le versement accompagné d'une déclaration n° 2494-SD au plus tard le 15 du mois suivant celui du paiement à la recette des impôts dont il dépend. Tout retard entraîne une majoration de **10 %** du montant de la retenue à la source versé en retard.

La retenue n'est pas opérée si les salaires versés sont inférieurs à **8 €** par mois et par salarié.

Le formulaire Cerfa n° 2494-SD concernant la déclaration de la retenue à la source est disponible sur Internet sous la référence suivante :

[https://www.impots.gouv.fr/sites/default/files/formulaires/2494-sd/2025/2494-sd\\_5093.pdf](https://www.impots.gouv.fr/sites/default/files/formulaires/2494-sd/2025/2494-sd_5093.pdf)

## CARTE DE SÉJOUR TEMPORAIRE

### BÉNÉFICIAIRES

Les ressortissants qui ne remplissent pas les conditions pour l'obtention d'une carte de résident doivent être détenteurs d'une carte de séjour temporaire.

Une procédure postale de renouvellement de certains titres de séjour mention «vie privée et familiale», «salarié», «non-salarié» et «visiteurs», «scientifique», «profession artistique et culturelle», a été mise en place, concrétisée par l'envoi de **2** courriers au demandeur et une seule présentation personnelle à la préfecture.

*Circulaire ministérielle du 8 janvier 2001*

### MENTIONS PERMETTANT L'ACCÈS À L'EMPLOI EN FRANCE

La carte de séjour temporaire porte la mention au titre de laquelle le ressortissant étranger est autorisé à séjourner en France. Plusieurs mentions peuvent ainsi être apposées : étudiant, vie privée et familiale, salarié, salarié temporaire, travailleur saisonnier, passeport talent, salarié détaché dans une entreprise d'un même groupe, stagiaire, visiteur.

Certains de ces titres autorisent l'exercice d'une activité professionnelle de façon durable comme la mention "salarié". L'intéressé dispose donc d'un titre de séjour valant autorisation de travail.

Parmi ces titres de séjour temporaires, certains habilitent l'étranger à exercer une activité professionnelle pour la durée mentionnée au contrat, d'autres sur une zone géographique limitée indiquée sur le titre.

*Articles L. 5221-5 et L5221-6 du Code du travail Articles L. 8253-1 et R. 5221-3 du Code du travail*

Demeurent exclues de l'exercice d'un emploi salarié en France, les personnes titulaires de carte de séjour temporaire mention «retraité» ou «visiteur».

### CARTE DE SÉJOUR TEMPORAIRE MENTION « SALARIÉ »

#### Pièces justificatives

Le ressortissant étranger qui sollicite l'octroi d'une carte de séjour temporaire mention «salarié» doit produire, auprès des services préfectoraux de son département, les justificatifs suivants :

- un visa ou tout autre document requis en vertu d'accords internationaux attestant de la régularité de son entrée sur le territoire français ;
- un contrat de travail ou une promesse d'embauche ;
- un certificat médical délivré par l'OFII.

*Articles L. 5221-2 et L. 5221-3 du Code du travail*

*Article L. 421-1 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile*

### Contrôles administratifs préalables

Le préfet du département où réside l'étranger prend notamment en considération les éléments d'appréciation suivants :

- la situation de l'emploi en France, présente et à venir, excepté pour les ressortissants auxquels la situation de l'emploi n'est pas opposable ;
- les conditions d'application par l'employeur de la réglementation relative au travail ;
- l'identité des conditions d'emploi et de rémunération offertes aux ressortissants étrangers et aux Français pour le même travail ;
- les dispositions prises par l'employeur pour assurer ou faire assurer, dans des conditions normales, le logement du travailleur.

L'appréciation de la situation de l'emploi est limitée aux zones géographiques et professionnelles sollicitées. Le service des étrangers de la préfecture contrôle également que le ressortissant étranger ne constitue pas une menace à l'ordre public ou à la santé et à la sécurité publique.

*Article R. 5221-21 du Code du travail*

### Refus de délivrer la carte de séjour temporaire mention « salarié »

Tout refus opposé à une demande de carte de séjour temporaire mention «salarié» doit être notifié par écrit à l'intéressé, ainsi qu'à l'employeur, et soigneusement motivé. L'exercice de recours administratifs à l'encontre de la décision de refus reste possible :

- recours gracieux devant le préfet du département de résidence ;
- recours hiérarchique auprès du Ministre chargé de l'immigration en cas de refus d'autorisation de travail et de délivrance du titre de séjour ;
- recours contentieux devant la juridiction administrative.

Les sanctions de l'emploi irrégulier d'un ressortissant étranger peuvent être appliquées à l'employeur français qui passe outre ce refus et engage malgré tout le ressortissant.

### Durée de validité du titre et renouvellement

La durée de validité de la carte de séjour temporaire ne peut être supérieure à 1 an et ne peut dépasser la durée de validité des documents et visas permettant l'entrée en France du ressortissant étranger.

*Article L. 411-3 du nouveau Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile*

La durée de validité des cartes de séjour temporaire a été modifiée puisque le législateur a voulu réduire la fréquence des démarches administratives auprès de la Préfecture, via la création de titres de séjour pluriannuels, et à inciter la venue d'étranger en France. Il a été, en effet, prévu, d'une part, qu'au terme d'une première année de séjour régulier en France, une carte de séjour pluriannuelle soit délivrée si la personne a été assidue aux formations en langue et droit civique, prescrites dans le cadre du parcours individualisé. Cette carte sera d'une durée de 4 ans sauf pour les étudiants et les titulaires d'un titre de séjour « vie privée et familiale » et pourra être renouvelée de la même durée. Ces nouvelles dispositions sont déjà entrées en vigueur.

La date de début de validité à mentionner sur le premier titre de séjour doit correspondre à la date de la décision de délivrance, c'est-à-dire à celle à laquelle le cadre habilité a statué ou à celle d'enregistrement de la mise en fabrication. Cette date est, en effet, importante puisqu'elle conditionne la date à laquelle l'étranger se représentera dans les services préfectoraux pour en demander le renouvellement et suppose d'être harmonisée.

*Circulaire n° NORIOCL 1200311C*

## RETRAITE DE BASE ET RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Toute personne qui exerce une activité salariée en France est en principe affiliée aux régimes de Sécurité sociale français, dont les régimes d'assurance vieillesse et en retraite complémentaire AGIRC-ARRCO.

À l'exception des salariés détachés au sens sécurité sociale de leur pays d'origine dans le cadre du règlement communautaire européen n° 883/2004 ou par une convention bilatérale de Sécurité sociale signée par la France.

La loi « PACTE », Loi relative à la croissance et la transformation des entreprises n° 2019-486 du 22 mai 2019, prévoit une exception pour les salariés venant travailler en France hors du cadre d'un détachement de bénéficier aussi d'une dispense d'affiliation au régime général et à l'AGIRC-ARRCO, sous réserve notamment d'être couverts par un autre régime.

### GÉNÉRALITÉS

#### DISPENSE D'AFFILIATION À L'ASSURANCE VIEILLESSE ET EN RETRAITE COMPLÉMENTAIRE AGIRC-ARRCO

Pour en bénéficier, le salarié doit en faire la demande auprès de son Urssaf, selon une démarche commune avec son employeur, à condition de :

- justifier d'une contribution minimale versée par ailleurs au titre de l'assurance vieillesse ;
- ne pas avoir été affilié, au cours des cinq années civiles précédant celle de sa prise de fonctions, à un régime français obligatoire d'assurance vieillesse, sauf pour des activités accessoires, de caractère saisonnier ou liées à sa présence en France pour y suivre des études.

L'exemption ne peut être accordée au salarié qu'une seule fois pour une durée de trois ans, renouvelable une fois.

La demande d'exemption, conforme au modèle fixé par arrêté des ministres chargés de la sécurité sociale, contresignée par le salarié, est adressée par l'employeur aux organismes mentionnés à l'article L. 213-1 par tout moyen permettant d'accuser date certaine de sa réception, dans un délai d'au moins soixante jours avant la date à compter de laquelle le salarié est affilié en France.

En cas de demande postérieure à cette date, l'employeur et le salarié sont tenus au respect de l'ensemble des obligations déclaratives et de paiement jusqu'à la réception de l'accord pour l'exemption. Dans ce cas, l'employeur demande le remboursement des cotisations versées à un régime obligatoire de sécurité sociale français en matière d'assurance vieillesse de base et complémentaire pendant cette période.

Sont jointes à la demande :

- 1° Les attestations du versement par l'employeur et le salarié, ou les contrats ou documents attestant l'engagement de versement d'une contribution d'au moins 20 000 euros par an sur des produits d'assurance vieillesse français ou étrangers. L'employeur doit être en mesure d'attester de ce versement chaque année pendant l'ensemble de la période d'exemption. Ne sont pas pris en compte les versements au titre de produits d'assurance vieillesse autorisant une liquidation intégrale ou partielle des droits préalablement au départ à la retraite du salarié, sauf dans des cas exceptionnels prévus par les produits d'assurance vieillesse concernés ;
- 2° Une déclaration sur l'honneur du salarié qu'il n'a pas été soumis au régime de Sécurité sociale français durant la période et suivant les conditions mentionnées au premier alinéa du 2° de l'article L. 767-2.

L'organisme mentionné au premier alinéa, lorsque la demande satisfait les conditions prévues à l'article L. 767-2, accorde le bénéfice de l'exemption dans un délai de trente jours à compter de la réception de la demande. Il peut, dans ce délai, demander la transmission d'éléments complémentaires et décider une prorogation du délai de trente jours supplémentaires qu'il notifie à l'employeur.

*Article D. 767-1 du Code de la Sécurité sociale créé par Décret n° 2019-606 du 18 juin 2019 - article 2*

## LA DEMANDE : FORMULAIRE, DÉLAI ET JUSTIFICATIFS À PRODUIRE

Elle est effectuée à l'aide du formulaire contresigné par le salarié et adressé par l'employeur à l'Urssaf par tout moyen permettant d'accuser date certaine de sa réception. La demande de dispense doit être envoyée **2** mois avant l'affiliation du salarié au régime de Sécurité sociale française. Si la demande d'exemption est postérieure à la date à laquelle le salarié est affilié en France :

- l'employeur et le salarié sont tenus au respect de l'ensemble des obligations déclaratives et de paiement des cotisations et contributions sociales, jusqu'à la réception de l'accord donné par l'Urssaf en vue de l'exemption ;
- dès réception de l'accord sur le bénéfice de l'exemption, l'employeur doit demander le remboursement des cotisations versées aux régimes obligatoires vieillesse de base et complémentaire au titre de la période écoulée entre la date d'affiliation du salarié et la date à laquelle l'Urssaf donne son accord.

Sont jointes à la demande :

- les attestations du versement par l'employeur et le salarié, ou les contrats ou documents attestant l'engagement de versement d'une contribution d'au moins **20 000 €** par an sur des produits d'assurance vieillesse français ou étrangers. L'employeur doit être en mesure d'attester de ce versement chaque année pendant l'ensemble de la période d'exemption ;
- une déclaration sur l'honneur du salarié indiquant qu'il n'a pas été soumis au régime de Sécurité sociale français au cours des **5** années civiles précédant celle de leur prise de fonctions ;
- les bulletins de salaire ou documents équivalents du salarié pour la période de cinq ans dans l'emploi précédant l'entrée dans le dispositif. Si la demande est complète et les conditions remplies, l'Urssaf accorde l'exemption dans un délai de **30** jours à compter de la réception de la demande.

Si la demande est incomplète, l'Urssaf demande la transmission des éléments manquants et peut prolonger le délai de **30** jours. Cette prolongation est notifiée à l'employeur. L'exemption n'est accordée qu'une seule fois pour le même salarié pour une durée de **3** ans, renouvelable **1** fois.

Le décret n° 2019-606 du 18 juin 2019 explicite les modalités d'application de la dispense temporaire d'affiliation à l'assurance vieillesse obligatoire (base et complémentaire) pour les salariés appelés de l'étranger à occuper un emploi en France depuis le 11 juillet 2018

Pour en bénéficier, le salarié doit en faire la demande auprès de son Urssaf, selon une démarche commune avec son employeur, à condition de :

- justifier d'une contribution minimale versée par ailleurs au titre de l'assurance vieillesse ;
- ne pas avoir été affilié, au cours des cinq années civiles précédant celle de sa prise de fonctions, à un régime français obligatoire d'assurance vieillesse, sauf pour des activités accessoires, de caractère saisonnier ou liées à sa présence en France pour y suivre des études.

L'exemption ne peut être accordée au salarié qu'une seule fois pour une durée de trois ans, renouvelable une fois.

## PRESTATIONS FAMILIALES

---

Toute personne française ou étrangère résidant en France, ayant à sa charge un ou plusieurs enfants résidant en France, bénéficie pour ses enfants des prestations familiales, sous réserve qu'ils ne soient pas bénéficiaires, à titre personnel, d'une ou plusieurs prestations familiales, de l'allocation de logement social ou de l'aide personnalisée au logement.

*Article L. 512-1 du Code de la Sécurité sociale*

L'attribution de prestations familiales françaises aux ressortissants étrangers varie :

- selon que le ressortissant étranger est détaché en France ou impatrié ;
- selon qu'il est originaire :
  - d'un État de l'EEE,
  - d'un pays tiers lié à la France par convention bilatérale de Sécurité sociale,
  - d'un pays tiers non lié à la France par convention bilatérale de Sécurité sociale ;
- selon que sa famille réside en France ou est demeurée dans le pays d'origine.

## PRESTATIONS SUSCEPTIBLES D'ÊTRE ACCORDÉES

En application de l'article L. 511-1 du Code de la Sécurité sociale, peuvent être attribués aux salariés étrangers :

- la prestation d'accueil du jeune enfant ;
- les allocations familiales ;
- le complément familial ;
- l'allocation de logement familiale, sauf quand les enfants sont restés dans le pays d'origine ;
- l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé ;
- l'allocation de soutien familial ;
- l'allocation de rentrée scolaire ;
- l'allocation de parent isolé et la prime forfaitaire instituée par l'article L. 524-5 du Code de la Sécurité sociale ;
- l'allocation journalière de présence parentale.

Les tarifs des prestations familiales servies en France métropolitaine sont revalorisées à partir du 1<sup>er</sup> avril 2025.

La base mensuelle des allocations familiales (BMAF), qui détermine le montant des prestations familiales, est revalorisée de **1,7 %**. La BMAF est donc portée de **466,44 €** à **474,37 €** au 1<sup>er</sup> avril 2025.

*Instruction interministérielle n°DSS/2B/2025/38 du 17 mars 2025*

☞ À noter également l'entrée en application d'un nouvel accord cadre européen se substituant à la Directive 96/34/CE sur le congé parental dans les pays de l'union européenne.

*Résolution du 12 mai 2016 - JOUE C 76 du 28 février 2018*

Par ailleurs, une caisse d'allocations familiales ne peut refuser l'attribution de l'allocation aux adultes handicapés, en raison de la nationalité étrangère du demandeur et l'absence de réciprocité portant sur cette prestation entre la France et son pays d'origine. En effet, cette décision est contraire à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950.

*Cass. soc. 21 octobre 1999 - CAF de Grenoble c/ Kunt - RJS 12/99 n° 1539*

En l'espèce, il s'agissait d'un ressortissant Turc. Le protocole d'accord conclu entre l'Union Européenne et la Turquie interdit toute discrimination fondée sur la nationalité, en matière de Sécurité sociale, entre les ressortissants turcs et les ressortissants des États membres de l'Union.

L'allocation de soutien familiale est en cours de réforme, dans ses modalités d'octroi et ses conditions d'attribution, et les poursuites pour fraude, dans le cadre de plusieurs textes réglementaires publiés en juillet 2018.

*Décret n° 2018-655 du 24 juillet 2018 - JORF du 26 juillet 2018*

*Arrêté du 25 juin 2018 - JORF du 26 juillet 2018*



# SPÉCIFICITÉS DE LA FISCALITÉ FRANÇAISE RÉSIDENTS FISCAUX DE FRANCE (SUITE)

---

## LES RÉDUCTIONS D'IMPÔTS

L'impôt théorique dans le pays d'origine étant déjà prélevé à la source et l'impôt réel à la charge de la société dans le pays d'accueil, il est important de bien exposer toutes les réductions d'impôts possibles en France, afin d'en faire bénéficier le salarié impatrié.

En effet, toute réduction d'impôt ayant un impact direct sur le paiement de l'impôt (minoration de l'impôt à payer) en fait bénéficier les salariés impatriés et revient à optimiser le coût de l'impatriation, en diminuant la compensation fiscale et sociale. Rappelons ici que toute compensation fiscale (et sociale) est considérée comme un complément de revenus, lui-même soumis de nouveau à charges sociales et à imposition.

Elles ont un impact direct sur l'impôt brut dû.

Ce sont des dépenses à caractère personnel favorisées par le législateur.

Il existe une vingtaine de réductions d'impôt en France dont peuvent bénéficier les contribuables :

- dons et subventions (réduction de **75 %** dans la limite de **1 000 €**, réduction de **66 %** au-delà de ce montant, limite **20 %** du revenu imposable). Excédent reporté sur les **5** prochaines années ;
- frais de garde d'une personne âgée de plus de 75 ans au 31 décembre 2023 (4 039 €) ;
- frais d'emploi d'un salarié à domicile (**50 %** de **12 000 €** par foyer + **1 500 €** par enfant à charge – Montant maximum par foyer **15 000 €**), **20 000 €** lorsqu'un membre du foyer est titulaire d'une carte d'invalidité ou perçoit une pension d'invalidité de **3<sup>e</sup>** catégorie. Pour les primo bénéficiaires, le montant est porté à **18 000 €** ;
- dépenses d'accueil dans un établissement pour personnes âgées dépendantes (**25 %** des dépenses exposées dans la limite de **10 000 €** par personne) ;
- primes de contrats de rente-survie et d'épargne handicap réduction d'impôt égale à **25 %** de leur montant. La réduction est plafonnée **1 525 €** avec un ajout de **300 €** par enfant à charge (**150 €** en cas de résidence alternée) ;
- crédit d'impôt pour enfants à charge poursuivant les études : **61 €** pour un collégien ; **153 €** pour un lycéen et **183 €** pour un enfant suivant une formation d'enseignement supérieur ;
- réduction d'impôt égal aux 2/3 des dépenses relatives à la tenue de la comptabilité et d'adhésion à un organisme agréé dans la limite de **915 €** ;
- investissements locatifs dans certaines résidences de tourisme ;
- souscription au capital de PME (**25 %** des montants pour les versements effectués au 31 décembre 2020, limité à **50 000 €** pour célibataire, **100 000 €** pour couple marié). Ce dispositif a été maintenu jusqu'au 31 décembre 2021 par la loi de finances pour 2021 dans l'attente de la décision de la Commission de l'Union Européenne en ce qui concerne la conformité de cette mesure par rapport à la réglementation européenne. La décision de la Commission européenne C (2023) 1036 final relative au dispositif « IRPME » de réduction d'impôt sur le revenu pour la souscription au capital de PME est parvenue le 16 février 2023 au Gouvernement français. Ce dernier dans le cadre de la loi n°2022-1726 du 30 décembre 2022 de finances pour 2023 a prévu de proroger le taux majoré de 25 % de la réduction d'impôt sur le revenu pour la souscription au capital de petites et moyennes entreprises (PME), dite « IR-PME » pour les versements effectués jusqu'au 31 décembre 2023.

Le décret n° 2023-176 du 10 mars 2023 est venu fixer la date d'entrée en vigueur des dispositions relatives à la réduction d'impôt pour souscription en numéraire au capital des petites et moyennes entreprises prévue par la loi de finances précitée.

La souscription au capital d'une entreprise solidaires d'utilité sociale (ESUS) est également éligible à cette réduction d'impôt.

Il convient de noter que les versements qui sont réalisés au cours de l'année 2024 en vue des souscriptions au capital de PME ou des entreprises solidaires d'utilité sociale (ESUS) sont retenus dans la limite de **50 000 €**

pour un contribuable célibataire, veuf ou divorcé et de **100 000 €** pour couple marié ou pacsé soumis à imposition commune. La fraction des versements qui ont excédé ce plafond ouvre droit à la réduction d'impôt pour les 4 années qui suivent dans les mêmes limites. À ce titre, le taux de la réduction d'impôt correspondant est de :

- 18 % pour les versements au profit des PME effectués en 2024,
- 18 % pour les versements au profit des ESUS effectués entre le 01.01.2024 et le 27.06.2024,
- 25 % pour les versements au profit des ESUS effectués entre le 28.06.2024 et le 31.12.2024.
- intérêts des emprunts contractés pour la reprise d'une souscription de parts de fonds communs de placement dans l'innovation ;
- souscription de parts de fonds d'investissement de proximité ;
- primes d'assurances sur la vie ;
- cotisations syndicales ;
- frais de scolarisation des enfants à charge ;
- frais d'hospitalisation des personnes dépendantes ;
- prestations compensatoires ;
- investissements dans le secteur forestier ;
- télé-déclaration des revenus et paiement de l'impôt par voie électronique ou prélèvements automatiques ;
- aide aux chômeurs créateurs d'entreprise ;
- acquisitions de trésors nationaux ;
- frais de tenue de comptabilité et d'adhésion supportés par les adhérents de centres de gestion ou associations agréés ;
- investissements Outre-Mer.

La réduction est égale à un pourcentage de la dépense, limitée à un plafond.

Un justificatif est nécessaire pour chaque dépense.

**Impôt brut dû – les réductions d'impôt = impôt net intermédiaire dû**

Dans le cas où le montant des réductions d'impôt excède celui de l'impôt brut, la fraction non imputée de ces réductions ne peut, sauf exceptions (dons et investissement Outre-Mer), donner lieu à remboursement ou à report sur l'impôt dû au titre des années suivantes.

## RETENUE À LA SOURCE SUR LES SALAIRES EN FRANCE POUR LES NON-RÉSIDENTS FISCAUX

*Articles 182 A et 1671 A du Code général des impôts*

Tout employeur établi en France qui verse des salaires à des non-résidents fiscaux de France est tenu d'appliquer une retenue à la source sur les salaires versés.

Le calcul de l'impôt retenu à la source se fera selon les barèmes et taux mentionnés ci-dessus.

Les employeurs qui versent des salaires à des non-résidents fiscaux de France doivent donc remplir le formulaire n° 2494 à transmettre à la recette des impôts dont dépend l'entité juridique, formulaire auquel sera joint le chèque de paiement au plus tard le **15** du mois suivant celui du versement du salaire.

Le législateur avait décidé de rapprocher la fiscalité des contribuables non-résidents à celles des résidents français. C'est ainsi que l'article 13 de la loi de finances pour 2019 avait supprimé la retenue à la source des revenus de source française à compter de 1<sup>er</sup> janvier 2020. L'article 182 A du Code Général des Impôts avait été abrogé.

Cette réforme avait été reportée du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au premier janvier 2023. Aussi, la suppression du caractère partiellement libératoire de la retenue à la source sur les tranches de **0 %** et **12 %** qui devrait marquer la première étape de la convergence de l'imposition des non-résidents et résident français avait été reportée du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 1<sup>er</sup> janvier 2021. En effet, dans une réponse ministérielle du 29 octobre 2020, suite à la question écrite du 17 octobre 2019 du député Monsieur Robert Del PICCHIA, le Ministre délégué auprès du Ministre de l'Économie, des Finances et de la relance, chargé des Comptes Publics a indiqué que, dans le cadre de la discussion du projet de loi des finances pour 2021, un amendement avait été déposé sur avis favorable du Gouvernement en vue du maintien de la retenue à la source partiellement libératoire. Il convient de préciser que le rapport du Gouvernement au Parlement en juillet 2020, intitulé « La fiscalité appliquée aux revenus de source française des contribuables domiciliés hors de France », avait montré que la suppression de la retenue à la source partiellement libératoire avait un effet néfaste pour les contribuables non-résidents.

D'abord, cette suppression augmentait de manière très significative la charge fiscale pour les contribuables de revenus modestes. Ensuite, ladite suppression complexifiait les règles applicables relatives au renforcement des obligations déclaratives prévues à cet effet. Au vu de rapport, cette réforme de la suppression du caractère partiellement libératoire de la retenue à la source a été purement simplement abandonnée. L'article 14 de la loi de finances pour 2021, tout en supprimant le moratoire instauré jusqu'en 2023, est venu acter le maintien dans sa forme antérieure le mécanisme de la retenue à la source partiellement libératoire des salaires et revenus assimilés de la source française des contribuables non-résidents initialement à l'article 182 A du Code Générale des Impôts.

Toute déclaration ou paiement en retard fera l'objet d'une majoration de **10 %** du montant de la retenue à la source.

**RETENUE À LA SOURCE APPLICABLE EN 2025 AUX SALAIRES, PENSIONS ET RENTES  
VIAGÈRES VERSÉS EN 2025 À DES PERSONNES DOMICILIÉES HORS DE FRANCE**

TAUX APPLICABLES <sup>(1)</sup>	Limite des tranches selon la période à laquelle se rapportent les paiements (Les montants sont exprimés en euros)				
	Année	Trimestre	Mois	Semaine	Jour ou fraction de jour
<b>0 % - moins de . . .</b>	16 820	4 205	1 402	323	54
<b>12 % - de . . .</b>	16 820	4 205	1 402	323	54
<b>à . . .</b>	48 790	12 198	4 066	938	156
<b>20 % - au-delà de . . .</b>	48 790	12 198	4 066	938	156

<sup>(1)</sup> Les taux de 12 % et 20 % sont réduits à 8 % et 14,4 % dans les départements d'Outre-Mer (DOM).