

Carrières

« Les situations de télétravail : Interrogations et risques... »

Dans un contexte de mutation rapide des modes de travail, notamment les nouvelles formes de télétravail, les incidences juridiques et fiscales pour les entreprises et les individus sont nombreuses. La crise sanitaire, et plus particulièrement les mesures restrictives de déplacement prises par les gouvernements, ont complexifié les choses. Lina Fassi-Fihri, associée et managing partner du bureau de Casablanca LPA-CGR, revient sur les principales dispositions à prendre en compte sur le plan juridique et fiscal.

■ Quels sont les impacts pour les entreprises et leurs collaborateurs en situation de mobilité ?

On assiste en effet à une prise de conscience par les entreprises de la profonde mutation induite par les deux dernières années de pandémie et par conséquent à leur recherche de modes d'organisation différents et pérennes. Pour les entreprises, notamment dans les structures internationales, il est question de repenser leur politique de recrutement, de promotion interne, de modifier les outils de communication et de mode de prise de décision et évidemment d'accélérer leur transformation digitale. Le problème étant que l'internationalité du télétravail, si elle n'est pas interdite, n'est pas encadrée par la réglementation. Il y a des textes qui régissent le télétravail mais uniquement dans le pays où il est pratiqué. Par exemple, la France et la Belgique ont des lois sur le télétravail. Il existe également un cadre dans le périmètre de l'Union Européenne, mais il n'existe pas encore de convention bilatérale pour régler les situations de télétravail à un niveau international. Cela soulève de nombreuses interrogations et risques.

■ Comment sécuriser leur situation fiscale et juridique ?

Dans un projet de mobilité, il est



LINA FASSI-FIHRI

Associée et managing partner du bureau de Casablanca LPA-CGR

très important d'anticiper ces sujets en fonction de la nationalité de l'employé, de sa situation personnelle, du pays de destination et de la durée du projet professionnel. Il est souvent utile de réaliser une analyse juridique et fiscale qui intègre évidemment celle de la réglementation du pays de destination. La sécurisation juridique commence par l'information puis, éventuellement en fonction des risques identifiés, la rédaction d'avenant ou de convention tripartite ou encore de formalités à effectuer auprès des administrations fiscale et sociale des deux pays.

■ Dans les cas de mobilité, comment appréhender les aspects relatifs au droit du travail et les incidences fiscales et de couverture sociale ?

La réponse à cette question dépend du cas de mobilité. Il existe des règles qui régissent le détachement intra

UE par exemple ou encore le détachement d'un salarié entre le Maroc et la France mais pour le télétravail il faudra analyser au cas par cas. Le principe est qu'il est possible de déterminer la loi applicable en l'indiquant dans le contrat de travail du salarié (ou un avenant si cette clause n'a pas été prévue). Mais il faut préciser qu'en dépit de la loi applicable, certaines dispositions considérées comme étant d'ordre public dans le pays d'exercice de l'activité seront impératives et il ne sera pas possible d'y déroger. L'anticipation d'un projet de mobilité doit répondre à plusieurs problématiques : les règles d'immigration, le droit du travail, les impacts fiscaux et sociaux et éventuellement la réglementation des changes. Le point de départ est de connaître les règles d'immigration et de séjour sur le territoire marocain applicable au salarié. Le plus souvent,

la simple situation de télétravail pour le compte d'un employeur étranger (avec une activité totalement orientée vers l'étranger) n'est pas prévue par les procédures d'immigration qui demanderont de justifier d'une embauche locale. A défaut, la situation ne sera pas régulière et le salarié pourra s'exposer à une procédure administrative pouvant aller jusqu'à l'expulsion du pays.

■ Quid de la résidence fiscale du salarié ?

Celle-ci devra faire l'objet d'une analyse en fonction de plusieurs critères qui sont parfois encadrés par des conventions fiscales bilatérales. Les salariés qui résident dans un pays autre que celui de leur résidence habituelle peuvent devenir imposables dans ce nouveau pays si leurs séjours sont prolongés. Par ailleurs, les missions du salarié dans un pays où l'employeur n'est pas établi peuvent être source de risque fiscal pour l'employeur : un établissement stable pourrait être qualifié au sens fiscal et emporter exigibilité par les autorités locales de l'impôt sur les sociétés.

La couverture sociale du salarié va dépendre de plusieurs facteurs, notamment du statut de l'employé, celui du détachement qui permet de conserver le rattachement à une sécurité sociale d'origine, alors que l'activité est exercée dans un autre pays, en application parfois de conventions bilatérales de sécurité sociale. En revanche, le télétravail depuis l'étranger, qui ne constitue pas une situation de détachement, ne peut donc bénéficier des dispositifs organisés par la coordination des systèmes de sécurité sociale. La situation sera encore plus complexe si le salarié exerce son activité sur plusieurs territoires, de nombreuses conventions bilatérales de sécurité sociale ne connaissant pas ce mécanisme de pluriactivité.

PROPOS RECUEILLIS PAR B.H.