RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

Extrait du
Bulletin Officiel des Finances Publiques-Impôts

DIRECTION GÉNÉRALE DES FINANCES PUBLIQUES

Identifiant juridique : BOI-RSA-GEO-40-10-20-20250410
Date de publication : 10/04/2025
Date de fin de publication : 11/08/2025

RSA - Exonération et régimes territoriaux - Salariés « impatriés » - Régime spécial d'imposition - Exonération de certains éléments de la rémunération perçue au titre de l'activité professionnelle

Positionnement du document dans le plan :

RSA - Revenus salariaux et assimilés
Régimes territoriaux particuliers
Titre 4 : Salariés "impatriés"
Chapitre 1 : Régime spécial d'imposition
Section 2 : Exonération de certains éléments de la rémunération perçue au titre de l'activité professionnelle

Sommaire :

I. Exonération du supplément de rémunération lié à l'impatriation
A. Définition du supplément de rémunération lié à l'impatriation
1. La prime doit être prévue dans le contrat de travail ou de mandat social, établi préalablement à la prise de fonction
2. Sur option, la prime peut être évaluée forfaitairement
a. Personnes dont la prise de fonction en France est intervenue jusqu'au 15 novembre 2018
b. Personnes dont la prise de fonction est intervenue à compter du 16 novembre 2018
3. Cas particulier des changements de fonction
4. Limite de l'exonération de la prime par référence à la rémunération servie au titre de fonctions analogues
B. Modalités d'application de l'exonération
1. Durée d'application
2. Champ d'application
II. Exonération de la fraction de la rémunération se rapportant à l'activité exercée à l'étranger
A. Principe
B. Non-cumul avec le régime des salariés détachés à l'étranger par leur employeur
III. Plafonnements de l'exonération
A. Plafonnement global
B. Plafonnement de l'exonération de la rémunération correspondant à l'activité exercée à l'étranger
IV. Obligations déclaratives
A. Obligations des employeurs
B. Obligations des contribuables
1. Options des contribuables
2. Mention des revenus exonérés sur la déclaration de revenus

Actualité liée : 10/04/2025 : RSA - Consultation publique - Généralisation de l'évaluation forfaitaire de la prime d'impatriation (loi n° 2018-1317 du 28 décembre 2018 de finances pour 2019, art. 6)

Les commentaires contenus dans le présent document font l'objet d'une consultation publique du 10 avril 2025 au 10 mai 2025 inclus pour permettre aux personnes intéressées d'adresser leurs remarques éventuelles à l'administration. Ces remarques doivent être formulées par courriel adressé à : bureau.c1-dlf@dgfip.finances.gouv.fr. Seules les contributions signées seront examinées. Dès la présente publication, vous pouvez vous prévaloir de ces commentaires jusqu'à leur éventuelle révision à l'issue de la consultation.

1

Lorsque le salarié ou le dirigeant entre dans le champ d'application des « impatriés » commenté au BOI-RSA-GEO-40-10-10, il bénéficie d'un régime d'exonération d'impôt sur le revenu notamment pour la rémunération qu'il perçoit en contrepartie de son activité professionnelle, conformément aux dispositions du I de l'article 155 B du code général des impôts (CGI).

Pour plus de précisions sur la durée d'application du régime, il convient de se reporter au § 20 du BOI-RSA-GEO-40-10.

10

Le salarié ou le dirigeant impatrié bénéficie, dans certaines conditions, de l'exonération du supplément de rémunération lié à l'exercice de son activité en France et de la part de sa rémunération correspondant aux missions qu'il effectue à l'étranger. Il peut opter soit pour un plafonnement global de ces exonérations, soit pour un plafonnement de l'exonération de la seule part de sa rémunération correspondant à l'activité exercée à l'étranger.

Remarque : Le BOI-RSA-GEO-40-30 récapitule le régime fiscal des indemnités et remboursements de frais susceptibles d'être versés aux salariés « impatriés ».

(20-30)

I. Exonération du supplément de rémunération lié à l'impatriation

A. Définition du supplément de rémunération lié à l'impatriation

1. La prime doit être prévue dans le contrat de travail ou de mandat social, établi préalablement à la prise de fonction

40

La prime, qui correspond aux suppléments de rémunération, en espèces ou en nature, directement liés à l'exercice temporaire par les bénéficiaires de leur activité professionnelle en France, est exonérée d'impôt sur le revenu pour son montant réel.

50

Seuls les suppléments de rémunération directement liés à l'impatriation sont susceptibles d'être exonérés, à l'exclusion des autres éléments de la rémunération qui peuvent être prévus dans le

contrat.

60

Lorsque la « prime d'impatriation » est fixée pour son montant réel à l'euro près, elle doit apparaître distinctement dans le contrat de travail ou de mandat social des salariés ou dirigeants concernés ou, le cas échéant, dans un avenant à celui-ci, établi préalablement à la prise de fonction en France.

70

Toutefois, il est admis que la « prime d'impatriation » soit déterminée sur la base de critères objectifs mentionnés dans le contrat de travail ou de mandat social.

Tel est, par exemple, le cas d'une « prime d'impatriation » consistant en la mise à disposition d'un logement en France ou fixée en pourcentage de la rémunération fixe, en pourcentage de la rémunération de base comportant elle-même une part variable ou en pourcentage de la seule part variable de la rémunération.

2. Sur option, la prime peut être évaluée forfaitairement

a. Personnes dont la prise de fonction en France est intervenue jusqu'au 15 novembre 2018

80

Les salariés ou dirigeants recrutés directement à l'étranger par une entreprise établie en France peuvent opter pour l'évaluation forfaitaire de leur prime d'impatriation, que le montant de cette prime ait été précisé ou non dans leur contrat de travail ou de mandat social.

90

En cas d'option, la prime d'impatriation est réputée égale à 30 % de la rémunération nette totale, c'est-à-dire la rémunération nette de cotisations sociales et de la part déductible de la contribution sociale généralisée (CSG), mais avant application de la déduction forfaitaire pour frais professionnels de 10 % ou, le cas échéant, de la déduction des frais réels. Cette rémunération inclut la totalité des primes et indemnités prévues dans le contrat et imposables selon les règles applicables aux traitements et salaires dans les conditions de droit commun, à l'exception notamment des sommes versées ou des gains réalisés dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale ou d'actionnariat salarié.

En particulier, les sommes versées au titre de l'intéressement collectif des salariés à l'entreprise et les gains issus de la levée d'options sur titres (« stock-options ») ne constituent pas des rémunérations pour l'évaluation forfaitaire de la prime d'impatriation. Il en est de même des avantages résultant de l'attribution d'actions gratuites relevant des dispositions de l'article 80 quaterdecies du CGI.

100

Remarque 1 : Cette option n'est pas ouverte aux salariés ou dirigeants appelés par une entreprise étrangère à occuper un emploi au sein d'une entreprise établie en France, dont la prise de fonction est intervenue jusqu'au 15 novembre 2018, pour lesquelles la prime d'impatriation doit être précisée dans le contrat de travail ou de mandat social ou, le cas échéant, dans un avenant à celui-ci, préalablement établi.

Remarque 2 : Sur la notion de date de prise de fonction en France, il convient de se reporter au II-A § 150 du BOI-RSA-GEO-40-10-10

b. Personnes dont la prise de fonction est intervenue à compter du 16 novembre 2018

102

L'article 6 de la loi n° 2018-1317 du 28 décembre 2018 de finances pour 2019 étend l'option pour l'évaluation forfaitaire de la prime d'impatriation aux salariés ou dirigeants appelés par une entreprise étrangère à occuper un emploi au sein d'une entreprise établie en France.

> Cette disposition s'applique à raison des rémunérations dues à compter du 1er janvier 2019 aux salariés ou dirigeants dont la prise de fonction en France intervient à compter du 16 novembre 2018.

L'option pour l'évaluation forfaitaire de la prime est ainsi généralisée. Cette option s'applique donc aux salariés ou dirigeants qu'ils soient :

- recrutés directement à l'étranger par une entreprise établie en France ;
- ou appelés par une entreprise étrangère à occuper un emploi au sein d'une entreprise établie en France.

3. Cas particulier des changements de fonction

105

En cas de changement de fonction, les modalités de détermination de la prime d'impatriation prévues au I-A § 40 à 102 s'appliquent à la date de changement de fonction, sous réserve de la limitation prévue au **I-A-4 § 110 à 160**.

À titre de règle pratique, il est admis que si le montant du salaire attribué à la suite de ce changement de fonction est au moins égal à ce qu'il était dans l'emploi précédent, le montant de la nouvelle prime d'impatriation est présumé être au moins égal à celui constaté au titre de cet emploi antérieur.

4. Limite de l'exonération de la prime par référence à la rémunération servie au titre de fonctions analogues

110

Le dernier alinéa du 1 du I de l'article 155 B du CGI subordonne l'exonération de la prime d'impatriation ou de la fraction de la rémunération réputée la représenter à la condition que la rémunération de l'impatrié soumise à l'impôt sur le revenu soit 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. Le cas échéant, la différence entre la rémunération nette de la prime d'impatriation déterminée selon les règles exposées au I-A § 40 à 102 et la rémunération de référence est ajoutée par le salarié ou dirigeant à sa rémunération imposable.

120

Les salariés ou dirigeants concernés doivent être en mesure de justifier par tous moyens du respect de la condition mentionnée au **I-A-4 § 110** pour bénéficier de l'exonération. À cet effet, elles peuvent produire une attestation de leur employeur.

130

La rémunération de référence, correspond à celle versée au titre de fonctions analogues l'année civile au cours de laquelle le salarié ou dirigeant a pris ses fonctions en France. Le cas échéant, elle est

ajustée prorata temporis.

140

La comparaison s'effectue sur des rémunérations annuelles imposables nettes. En pratique, il s'agit des rémunérations portées par l'employeur dans la déclaration annuelle des données sociales (DADS) ou la déclaration sociale nominative (DSN), correspondant au montant net des rémunérations imposables selon les règles applicables aux traitements et salaires, à l'exception notamment des sommes versées ou des gains réalisés dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale ou d'actionnariat salarié (I-A-2-a § 90).

150

Afin de tenir compte de la difficulté pratique à choisir des termes de comparaison pertinents, notamment en cas de forte individualisation des rémunérations, plusieurs mesures d'assouplissement sont admises :

- alors même que des fonctions analogues à celles de l'impatrié seraient exercées dans l'entreprise, la « rémunération de référence » peut être celle servie au titre de l'exercice de telles fonctions dans des entreprises similaires établies en France à un salarié ayant une expérience professionnelle comparable ;
- cette « rémunération de référence » peut être égale à la plus faible des rémunérations perçues par un salarié ayant une expérience comparable à celle de l'impatrié et exerçant des fonctions analogues au sein de l'entreprise ou d'une entreprise similaire établie en France, au cours de l'année considérée ou des trois années précédentes ;
- dans le cas où le montant de la prime d'impatriation est déterminé et fixe, sous réserve de l'application de clauses d'indexation sur le coût de la vie ou sur l'indice de la rémunération de base du salarié impatrié, il est admis que la comparaison de la rémunération de ce salarié avec celle perçue au titre de fonctions analogues par un autre salarié de l'entreprise ou d'une entreprise similaire puisse être appréciée au titre de la seule année d'installation du salarié impatrié. Ainsi, dans ce cas, si la condition mentionnée au I-A-4 § 110 est vérifiée au titre de l'année d'installation, et sous réserve que les fonctions de l'intéressé n'évoluent pas durant la période d'impatriation, elle sera réputée vérifiée pour toute cette période.

Remarque : Cette dernière mesure de tolérance ne s'applique pas lorsque la prime d'impatriation est déterminée en pourcentage de la rémunération de base ou en cas d'option pour son évaluation forfaitaire.

160

Pour prétendre au bénéfice de ces assouplissements, l'impatrié doit produire une attestation de son employeur précisant la méthode selon laquelle il a déterminé la rémunération de référence. L'employeur doit disposer d'éléments précis et justifiés, lesquels doivent pouvoir être produits à la demande du service des impôts dans le cadre de l'exercice de son pouvoir de contrôle. En l'absence de cette attestation ou, le cas échéant, faute de réponse aux demandes de l'administration, le salarié ou dirigeant ne peut bénéficier de ces assouplissements.

B. Modalités d'application de l'exonération

1. Durée d'application

170

Les primes liées à l'impatriation ou à la fraction de la rémunération réputée la représenter sont exonérées au titre de chacune des années au cours desquelles l'impatrié a son domicile fiscal en France au sens des a et b du 1 de l'article 4 B du

CGI (pour plus de précisions sur la notion de domicile fiscal, il convient de se reporter au BOI-IR-CHAMP-10) :

- jusqu'au 31 décembre de la cinquième année qui suit la prise de fonction en France si celle-ci est intervenue avant le 6 juillet 2016 ;

- jusqu'au 31 décembre de la huitième année qui suit la prise de fonction en France si celle-ci est intervenue à compter du 6 juillet 2016.

Remarque : Sur la notion de date de prise de fonction en France, il convient de se reporter au II-A § 150 du BOI-RSA-GEO-40-10-10.

En cas de transfert du contrat de travail résultant de la modification de la situation juridique de l'employeur au sens de l'article L. 1224-1 du code du travail, le bénéfice du régime est maintenu jusqu'au terme de ce délai.

Si l'impatrié est amené à exercer ses fonctions en France au-delà de cette période, il est imposable dans les conditions de droit commun sur l'ensemble de sa rémunération, y compris sur la prime d'impatriation qui continuerait à lui être versée.

2. Champ d'application

180

Dès lors que l'ensemble des conditions prévues par l'article 155 B du CGI sont remplies, l'exonération d'impôt sur le revenu porte, sous réserve, le cas échéant, de la limite mentionnée au I-A-4 § 110 à 160, sur le montant global de la prime versée au titre de l'impatriation, sans que le salarié n'ait à justifier de son objet.

Le cas échéant, la part variable de la prime d'impatriation définie au I-A-1 § 70 doit être prise en compte au titre de l'année au cours de laquelle elle est perçue, même si elle se rapporte à l'activité des intéressés de l'année précédente (ou d'une année antérieure).

190

Exemple : Un cadre employé par une société américaine est détaché par son entreprise au sein d'une entreprise française pour exercer son activité en France sur la base d'un contrat prévoyant une rémunération annuelle nette de 200 000 € dont une « prime d'impatriation » de 60 000 €.

Le « supplément de salaire lié à l'impatriation », soit 60 000 €, est exonéré :

- soit en totalité si l'intéressé justifie que la « rémunération de référence » en France est égale ou inférieure à la rémunération nette hors prime du salarié impatrié (140 000 €) ;

- soit dans la limite de 50 000 € si le salaire net comparable en France est de 150 000 €. En effet, le salaire imposable en France ne peut être inférieur à celui servi au titre de fonctions analogues par l'entreprise française ou, à défaut, par des entreprises similaires établies en France.

(200)

210

Enfin, il est précisé que les indemnités représentatives de frais restent susceptibles d'être exonérées en application du 1° de l'article 81 du CGI (BOI-RSA-CHAMP-20-50-10).

II. Exonération de la fraction de la rémunération se rapportant à l'activité exercée à l'étranger

A. Principe

220

Le 2 du I de l'article 155 B du CGI permet aux impatriés d'être exonérés d'impôt sur le revenu pour la part de leur rémunération se rapportant à leur activité exercée à l'étranger pendant qu'ils sont « impatriés » en France, si les séjours réalisés à l'étranger sont effectués dans l'intérêt direct et exclusif de l'entreprise au sein de laquelle ils exercent leur activité.

230

La mesure vise notamment les impatriés amenés à effectuer des déplacements réguliers dans leur pays d'origine ou dans un autre pays, y compris les séjours d'une durée inférieure à vingt-quatre heures.

240

La fraction de rémunération ainsi exonérée est celle versée en contrepartie de l'activité exercée à l'étranger (salaire de base et, le cas échéant, suppléments de rémunération liés à l'activité à l'étranger).

L'article 155 B du CGI ne fixe aucune règle pour l'évaluation de cette fraction de rémunération. Dès lors, elle peut être :

- fixée par le contrat de travail ou de mandat social ;
- déterminée à l'occasion des déplacements ;
- évaluée forfaitairement, sous réserve qu'elle soit en rapport avec le nombre, la durée et le lieu des déplacements à l'étranger.

Il s'agit d'une question de fait qui résulte d'une analyse au cas par cas. Il en résulte que le service des impôts compétent est fondé à remettre en cause l'exonération en cas de disproportion caractérisée entre le montant de la rémunération de l'activité exercée à l'étranger et le montant de la rémunération exercée en France.

À titre de règle pratique, et en l'absence d'éléments permettant de l'identifier, la fraction de la rémunération correspondant à l'activité exercée à l'étranger peut être déterminée en tenant compte du nombre de jours d'activité à l'étranger rapporté au nombre total de jours d'activité effective dans l'année. Pour déterminer le nombre de jours d'activité à l'étranger, les temps de transport pour se rendre à l'étranger et en revenir ne sont pas pris en compte.

Pour l'application de cette règle pratique, la rémunération à laquelle s'applique le prorata ainsi déterminé correspond à la rémunération annuelle nette totale imposable selon les règles des salaires dans les conditions de droit commun, de laquelle le montant de la prime d'impatriation, plafonné le cas échéant par référence à la rémunération versée au titre de fonctions analogues, doit être déduit.

250

Les intéressés doivent être en mesure de justifier que la rémunération en cause résulte de séjours effectués dans l'intérêt direct et exclusif de leur employeur. Cette justification peut être apportée par tous moyens (notes d'hôtels, notes de frais, cartes d'embarquement ou autres titres de transports, etc.), lesquels doivent pouvoir être produits à la demande du service des impôts dans le cadre de

l'exercice de son pouvoir de contrôle.

(260)

B. Non-cumul avec le régime des salariés détachés à l'étranger par leur employeur

270

Un salarié impatrié, qui satisfait aux conditions de l'article 155 B du CGI, envoyé à l'étranger pour les besoins de l'entreprise par son employeur établi en France dans les conditions du II de l'article 81 A du CGI (BOI-RSA-GEO-10), ne peut bénéficier du cumul de ces deux dispositions.

Dans cette hypothèse, il doit opter, au plus tard lors du dépôt de la déclaration d'ensemble des revenus souscrite au titre de l'année de sa prise de fonction ou de la première année d'application du régime, pour l'un ou l'autre de ces régimes. Cette option est irrévocable.

Cette option se matérialise par une mention portée dans la rubrique « autres renseignements » de la déclaration d'ensemble des revenus n° 2042 (CERFA n° 10330), disponible en ligne sur www.impots.gouv.fr, notamment en cas de déclaration souscrite par voie électronique en application de l'article 1649 quater B ter du CGI, ou sur un papier libre annexé à la déclaration précitée.

III. Plafonnements de l'exonération

280

Le bénéfice de l'exonération d'impôt sur le revenu est plafonné, sur option des salariés et dirigeants, selon les modalités suivantes :

- soit l'ensemble de la rémunération exonérée est limité à 50 % de la rémunération totale (**III-A § 300**) ;
- soit seule la fraction de la rémunération exonérée se rapportant à l'activité exercée à l'étranger est limitée à 20 % de la rémunération imposable de l'intéressé, nette de la prime d'impatriation (III-B § 330).

290

Le choix du plafonnement résulte chaque année d'une option du contribuable (IV-B-1 § 390 et 400).

Des exemples de calcul figurent au III-B § 340.

A. Plafonnement global

300

Dans ce cas, l'exonération de la « prime d'impatriation » et de la part de rémunération correspondant à l'activité exercée à l'étranger ne peut excéder 50 % de la rémunération totale de l'intéressé.

310

La rémunération totale à prendre en compte pour déterminer le plafond de 50 % correspond à la rémunération nette totale de l'intéressé qui est imposable selon les règles des traitements et salaires au titre de l'année considérée, avant application du régime prévu à l'article 155 B du CGI.

Il s'agit de la rémunération nette de cotisations sociales et de la part déductible de la CSG, mais avant application de la déduction forfaitaire pour frais professionnels de 10 % ou, le cas échéant, avant déduction des frais réels.

Cette rémunération inclut la prime d'impatriation et la rémunération se rapportant à l'activité exercée à l'étranger. Elle ne prend pas en compte, en revanche, les indemnités exonérées sur le fondement du 1° de l'article 81 du CGI, ni les sommes versées ou les gains réalisés dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale ou d'actionnariat salarié (I-A-2-a § 90).

320

Les indemnités représentatives de frais exonérées sur le fondement du 1° de l'article 81 du CGI ne sont pas concernées par ce plafonnement.

B. Plafonnement de l'exonération de la rémunération correspondant à l'activité exercée à l'étranger

330

Dans ce cas, l'exonération de la part de la rémunération correspondant à l'activité exercée à l'étranger ne peut excéder 20 % de la rémunération imposable de l'intéressé. Cette rémunération inclut l'ensemble des éléments de rémunération imposables selon les règles applicables aux traitements et salaires (I-A-2-a § 90), à l'exception de la prime d'impatriation dans la limite, le cas échéant, de la rémunération servie au titre de fonctions analogues (I-A-4 § 110 à 160). Elle ne prend pas en compte les sommes versées ou les gains réalisés dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale ou d'actionnariat salarié (**I-A-2-a § 90**).

340

Exemple 1 : Un cadre, employé par une entreprise établie en Suède et n'ayant pas été fiscalement domicilié en France depuis au moins le 1er janvier N-5, est détaché par son employeur dans une entreprise établie en France à compter du 1er janvier de l'année N. Il est amené à effectuer régulièrement des déplacements à l'étranger :

- sa rémunération annuelle nette au titre de l'année N est de 220 000 €, dont 130 000 € correspondent à une « prime d'impatriation » et 30 000 € correspondent à son activité exercée à l'étranger ;

- la « rémunération de référence » en France est de 100 000 €.

Le montant de l'exonération d'impôt sur le revenu au titre de l'année N est déterminé de la manière suivante.

1/ « Prime d'impatriation »

La rémunération imposable après exonération de l'intégralité de la prime d'impatriation est de 90 000 € (220 000 € - 130 000 €).

Or, ce montant de rémunération imposable, obtenu après exonération de l'intégralité de la prime d'impatriation, est inférieur au montant de la rémunération de référence (90 000 € < 100 000 €).

En conséquence, la différence entre le montant de la rémunération de référence et celui de la rémunération imposable obtenu après exonération de l'intégralité de la prime d'impatriation, soit 10 000 € (100 000 € - 90 000 €), doit être réintégrée dans les bases imposables du salarié ou

dirigeant concerné pour être imposée. L'exonération de la prime d'impatriation est ainsi limitée à 120 000 € (130 000 € - 10 000 €).

2/ Part de la rémunération correspondant à l'activité exercée par l'intéressé à l'étranger

La part de la rémunération correspondant à l'activité exercée par l'intéressé à l'étranger est susceptible d'être exonérée à hauteur de 30 000 €.

3/ Plafonnement

Option 1 : Plafonnement global.

Le montant de la rémunération susceptible de bénéficier de l'exonération avant plafonnement est de 150 000 € (120 000 € + 30 000 €).

Le montant de l'exonération ne peut toutefois excéder 110 000 € (220 000 € x 50 %).

En cas d'option 1, le cadre impatrié est exonéré d'impôt sur le revenu à hauteur de 110 000 €.

Option 2 : Plafonnement de la rémunération correspondant à l'activité exercée à l'étranger.

Le montant de la rémunération imposable hors prime d'impatriation exonérée est de 100 000 € (220 000 - 120 000 €).

La part de la rémunération correspondant à l'activité exercée par l'intéressé à l'étranger susceptible d'être exonérée est limitée à 20 000 € (100 000 € x 20 %).

En cas d'option 2, le cadre impatrié est exonéré d'impôt sur le revenu à hauteur de 140 000 € (120 000 € + 20 000 €).

Par conséquent, le contribuable a intérêt à choisir l'option 2.

350

Exemple 2 : Un cadre n'ayant jamais été fiscalement domicilié en France est recruté en Allemagne par une entreprise établie en France à compter du 1er janvier de l'année N. Il est amené à effectuer régulièrement des déplacements à l'étranger :

- sa rémunération annuelle nette prévue dans le contrat, qui ne prévoit aucune « prime d'impatriation », due au titre de l'année N est de 140 000 €, dont 50 000 € correspondent à son activité exercée à l'étranger ;

- la « rémunération de référence » en France est de 100 000 €.

Le montant de l'exonération d'impôt sur le revenu au titre de l'année N est déterminé de la manière suivante.

1/ « Prime d'impatriation »

Sur option de l'intéressé, la « prime d'impatriation » susceptible d'être exonérée est égale à 42 000 €, soit 30 % de sa rémunération de 140 000 €.

La rémunération imposable après exonération de l'intégralité de la prime d'impatriation est de 98 000 € (140 000 € - 42 000 €).

Or, ce montant de rémunération imposable obtenu après exonération de l'intégralité de la prime d'impatriation est inférieur au montant de la rémunération de référence (98 000 € < 100 000 €).

En conséquence, la différence entre le montant de la rémunération de référence et celui de la rémunération imposable obtenu après exonération de l'intégralité de la prime d'impatriation soit, 2 000 € (100 000 € - 98 000 €) doit être réintégrée dans les bases imposables du salarié ou dirigeant concerné pour être imposée.

L'exonération de la prime d'impatriation est ainsi limitée à 40 000 € (42 000 € - 2 000 €).

2/ Part de la rémunération correspondant à l'activité exercée à l'étranger

La part de la rémunération correspondant à l'activité exercée par l'intéressé à l'étranger est susceptible d'être exonérée à hauteur de 50 000 €.

3/ Plafonnement

Option 1 : Plafonnement global.

Le montant de la rémunération susceptible de bénéficier de l'exonération avant plafonnement est de 90 000 € (40 000 € + 50 000 €).

Le montant de l'exonération ne peut toutefois excéder 70 000 € (140 000 € x 50 %).

En cas d'option 1, le cadre impatrié est exonéré d'impôt sur le revenu à hauteur de 70 000 €.

Option 2 : Plafonnement de la rémunération correspondant à l'activité exercée à l'étranger.

Le montant de la rémunération imposable hors prime d'impatriation exonérée est de 100 000 € (140 000 € - 40 000 €).

La part de la rémunération correspondant à l'activité exercée par l'intéressé à l'étranger susceptible d'être exonérée est limitée à 20 000 € (100 000 € x 20 %).

En cas d'option 2, le cadre impatrié est exonéré d'impôt sur le revenu à hauteur de 60 000 € (40 000 € + 20 000 €).

Par conséquent, le contribuable a intérêt à choisir l'option 1.

IV. Obligations déclaratives

A. Obligations des employeurs

360

L'employeur, lorsqu'il est tenu, en application de l'article 87 du CGI de porter sur la DADS ou sur la DSN, les rémunérations versées aux impatriés, mentionne distinctement, 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.

À cet égard, il doit indiquer dans la case « sommes exonérées au titre du régime des impatriés », le montant total correspondant à la somme de la prime d'impatriation et de la fraction de la rémunération perçue en contrepartie de l'activité exercée à l'étranger, qui bénéficie de l'exonération en application du I de l'article 155 B du CGI.

Remarque : Dès lors qu'elle est exonérée d'impôt sur le revenu, la prime d'impatriation versée aux salariés et dirigeants n'est pas comprise dans l'assiette de la retenue à la source. Pour plus de précisions, il convient de se reporter au I-B-4 § 50 du BOI-IR-PAS-20-10-10.

370

L'employeur porte ces informations à la connaissance du salarié.

B. Obligations des contribuables

1. Options des contribuables

380

Le régime de l'article 155 B du CGI dont bénéficient les salariés ou dirigeants s'applique de plein droit et n'est donc soumis à aucune procédure d'agrément préalable de l'administration.

390

En revanche, doivent faire l'objet d'une mention expresse de la part des contribuables :

- l'option pour l'évaluation forfaitaire de la prime d'impatriation (I-A-2 § 80 à 102) ;
- l'option pour l'un ou l'autre des mécanismes de plafonnement de l'exonération (III § 290).

400

L'option pour l'évaluation forfaitaire de la prime d'impatriation et le choix du mécanisme de plafonnement résultent de décisions du contribuable. L'exercice de ces options se matérialise par des mentions portées dans la rubrique « autres renseignements » de la déclaration d'ensemble des revenus n° 2042, disponible en ligne sur www.impots.gouv.fr, notamment en cas de déclaration souscrite par voie électronique en application de l'article 1649 quater B ter du CGI, ou sur un papier libre annexé à la déclaration n° **2042**.

2. Mention des revenus exonérés sur la déclaration de revenus

410

Le montant des salaires soumis à l'impôt sur le revenu est préimprimé par l'administration sur la déclaration d'ensemble des revenus n° 2042. Le contribuable vérifie l'exactitude de ce montant et, en cas d'erreur ou d'option différente, le modifie.

Le contribuable porte en outre, aux rubriques prévues à cet effet de sa déclaration d'ensemble des revenus n° **2042**, le montant des rémunérations bénéficiant de l'exonération. Cette mention n'est pas destinée à soumettre les revenus en cause à l'impôt sur le revenu mais à permettre le calcul du revenu fiscal de référence (RFR) (II § 70 et suivants du BOI-RSA-GEO-40-10-40).