



Les implications juridiques et fiscales du détachement du salarié au Congo

publié le 19/10/2012, vu 6079 fois, Auteur : [Joseph MIKALA](#)

Le détachement d'un salarié au Congo entraîne l'application des règles juridiques et fiscales congolaise. Ainsi, ce pays loin d'être à l'image de ce qu'on le présente dans les médias occidentaux réserve à ses hôtes un système juridique et fiscal souple et attrayant.

Le code du travail ne définit pas la notion du détachement du salarié.

Le détachement^[1] consiste à affecter un salarié dans une entreprise sans liens juridiques avec l'entreprise d'origine et sans rompre le contrat de travail initial.

En effet, il arrive très souvent que des entreprises soient amenées à envoyer certains de leurs collaborateurs à l'étranger dans le cadre d'une mission, pour des séjours plus ou moins longs en vue d'exécuter des tâches déterminées...

Ce déplacement du salarié entraîne des conséquences tant juridiques que fiscales que nous allons examiner.

LES IMPLICATIONS JURIDIQUES DU DETACHEMENT DU SALARIE

La particularité du détachement consiste dans le fait que le contrat de travail initial du salarié continue à s'appliquer, nonobstant sa mise à disposition au profit d'un autre employeur situé dans un autre Etat.

Les conséquences d'une telle situation sont les suivantes ;

- le salarié est mis à disposition à l'étranger mais bénéficie des avantages de son contrat de travail initial ;
- le salarié reste affilié au régime de sécurité sociale du pays d'origine ;
- le salarié appartient à l'effectif de la société d'origine ;

a- **La situation juridique du salarié détaché :**

Comme précisé plus haut, la particularité du détachement réside dans le fait que le salarié reste soumis à son entreprise d'origine c'est-à-dire qu'il ya le maintien du lien de subordination entre l'employeur d'origine et le salarié détaché.

Par conséquent, juridiquement il n'est pas nécessaire qu'un contrat local soit conclu, sauf si des raisons administratives l'exigent. C'est le cas au Congo où toute embauche (des nationaux et/ou étrangers) est subordonnée à l'autorisation de l'Office National de l'Emploi et de la Main d'œuvre (ONEMO) institué par la loi n° 022/88 du 12 septembre 1988 portant modification de la loi 01/86 du 22 février 1986 remplaçant et complétant la loi n° 03/85 du 14 février 1985 portant création de l'Office National de l'Emploi et de la Main d'œuvre (ONEMO) et modification du code du travail, sous peine d'amendes.

Suivant la durée du détachement prévue, l'autorisation à requérir au niveau de l'ONEMO peut consister soit à une demande d'Autorisation d'Emploi Temporaire (AET) pour une durée inférieure ou égale à six (06) mois ou, lorsque le détachement est supérieur à six mois, l'entreprise utilisatrice devra solliciter auprès du Ministre du Travail une autorisation d'emploi de travailleurs étrangers pour le compte des salariés détachés. Cette autorisation est valable pour une durée de deux ans à compter de la date de détachement. Elle est renouvelable.

Par ailleurs, si le salarié détaché reste subordonné à l'entreprise d'origine, il n'en demeure pas moins que les conditions d'exécution du travail relèvent de l'utilisateur du salarié (c'est-à-dire de l'entreprise d'accueil). Ces conditions comprennent limitativement ce qui a trait au logement du salarié, à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire, aux règles d'hygiène et de sécurité sur le milieu de travail. Ainsi même en cas de détachement, les règles applicables en matière d'exécution du contrat de travail relèveront expressément de la convention collective applicable à l'entreprise d'accueil.

b- La protection sociale du salarié :

Le détachement a pour principal avantage de maintenir l'assujettissement du salarié au régime de protection sociale de son pays d'origine. Il en résulte donc que c'est a priori l'entreprise d'origine qui soit tenue à l'obligation de reverser les cotisations sociales à la caisse de sécurité en matière de retraite, accidents de travail, assurance ...

Toutefois, les lois concernant la protection sociale ayant un caractère territorial, il en résulte que les procédures prévues dans le pays d'origine ne peuvent en principe dispenser du versement des cotisations dans l'Etat de détachement que lorsque celui-ci est lié au pays d'origine par un accord bilatéral en matière de sécurité sociale.

Ainsi nous verrons les conséquences du détachement au Congo du salarié, effectué par une société ayant son siège social en France et une société située en dehors de la France.

1- Le cas du détachement par une société française :

Suivants les dispositions de l'article 5 des accords de sécurité sociale entre la France et le Congo, « ne sont pas assujettis au régime de sécurité sociale du pays du lieu de travail, et demeurent soumis au régime de sécurité sociale auquel ils sont affiliés sur le territoire du premier Etat :

- les travailleurs salariés qui, étant au service d'une entreprise ayant sur le territoire de l'un des Etats un établissement dont ils relèvent normalement, sont détachés par cette entreprise sur le territoire de l'autre Etat pour y effectuer un travail déterminé, pour autant que la durée du

détachement n'excède pas un an ;

- sous réserve de l'accord préalable et conjoint des autorités administratives compétentes des deux Etats, ou des autorités qu'elles ont déléguées à cet effet, les travailleurs salariés détachés par leur entreprise sur le territoire de l'autre Etat pour y effectuer un travail déterminé dont la durée, initialement prévue ou non, doit se prolonger au-delà d'un an ».

Aussi, au regard de ces dispositions, le détachement du salarié relevant du régime social français, exonère la société utilisatrice du paiement des cotisations sociales dans le pays de détachement dans la limite d'une année, sauf accord préalable conjoint des deux caisses nationales (française et congolaise) pour une durée plus longue.

Au-delà de la durée fixée, les cotisations sociales seront acquittées dans le pays de détachement par la société utilisatrice.

2- Le cas du détachement par une société, en l'absence d'accord bilatéral :

Suivants les dispositions de l'article 3 du code de sécurité sociale, « sont assujettis au régime de la sécurité sociales institué par la présente loi, tous les travailleurs relevant du code du travail sans aucune distinction de race, de nationalité, de sexe et d'origine lorsqu'ils sont occupés à titre principal sur le territoire national pour le compte d'un ou plusieurs employeurs nonobstant la forme, la validité du contrat, la nature et le montant de la rémunération ».

Par ailleurs, suivants les dispositions de l'article 29 du code du travail « quels que soient le lieu de la conclusion du contrat et la résidence de l'une ou l'autre des parties, tout contrat de travail conclu pour être exécuté en République Populaire du Congo est soumis aux dispositions du présent code.

Il en est de même pour tout contrat de travail conclu pour être exécuté sous l'empire d'une autre législation, mais dont l'exécution partielle excède une durée de 3 mois consécutifs ».

Ainsi en l'absence d'accord international ou lorsque le délai est dépassé, le salarié devra être assujetti à la législation de l'Etat d'accueil. Il y a alors là double affiliation et versement des cotisations tant au régime du pays d'accueil (Congo) que du pays d'origine.

LES IMPLICATIONS FISCALES DU DETACHEMENT DU SALARIE

L'emploi d'un travailleur engendre le paiement d'un certain nombre de taxes par l'employeur. Il s'agit entre autre de :

- L'impôt sur le revenu des personnes physiques ;
- La taxe unique sur les salaires ;

a- Le calcul de l'impôt sur le revenu salarial des personnes physiques (IRPP)

La rémunération du salarié détaché relève de la société d'origine. En conséquence, la société d'origine continue à payer son IRPP en qualité de salarié.

Par ailleurs, le salarié détaché n'est pas fiscalement résident. Aussi, pour l'imposition des non résidents, il convient de distinguer plusieurs situations, en fonction des conventions fiscales mais aussi de la loi fiscale congolaise, et du secteur d'activité.

Les sommes ou salaires versés au salarié détaché non domicilié au Congo soumis à la retenue à la source au taux forfaitaire de 20% prévue à l'article 185 ter du Code général des impôts.

Cet assujettissement n'est applicable qu'à partir du 15^{ème} jour de présence au Congo, dans l'année civile ; il ne s'agit toutefois pas d'une franchise, car le dépassement du nombre maximum de 14 jours entraîne une taxation « rétroactive » depuis le premier jour^[2].

1- Les résidents fiscaux français

Conformément aux dispositions de la convention fiscale franco-congolaise, le personnel résident fiscal français n'est passible de l'IRPP au Congo, que s'il a séjourné plus de 183 jours au Congo par année civile, et alors, cette taxation est réalisée sur la base forfaitaire de l'article 185 ter, (cf. ci-dessus concernant le barème forfaitaire), sauf si leur situation au Congo entraîne la qualification de résident fiscal congolais.

2- Les résidents fiscaux de la CEMAC

Les revenus acquis par un contribuable au cours de l'année de transfert de son domicile de l'un des États contractants dans un autre État contractant sont imposés dans l'État du lieu de résidence au moment de leur acquisition en ramenant le revenu à l'année et en calculant l'impôt au prorata du temps de présence effective dans cet État.

3- Les résidents fiscaux de l'OCAM

Sauf accords particuliers prévoyant des régimes spéciaux en cette matière, les salaires, traitements et autres rémunérations similaires qu'une personne domiciliée dans l'un des États contractants reçoit au titre d'un emploi salarié ne sont imposables que dans cet État, à moins que l'emploi ne s'exerce dans un autre État contractant ; les rémunérations reçues à ce titre sont imposables dans cet autre État.

b- La taxe unique sur les salaires :

Outre l'assujettissement des salariés à l'IRPP, la société utilisatrice congolaise se doit aussi de payer la taxe unique sur les salaires conformément aux dispositions de l'article 1^{er} et suivants des dispositions nouvelles du Code Général des Impôts.

En effet, suivant ces dispositions, « sont assujetties à la taxe unique sur les salaires les personnes morales de droit public ou de droit privé, employant un ou plusieurs travailleurs.

Son taux est de 7,5% du salaire brut.

Joseph Wilfried MIKALA
Consultant Juridique et Fiscal

Cabinet Sutter & Pearce

MEMBER OF AFRICAN NETWORK OF CMS -BUREAU FRANCIS LEFEBVRE

www.sutter-pearce.com

tel mobile: +242 06 6720418
tel office : +242 06 655 43 43
e-mail : Sutter-sem@yattoo.com

[1] Le détachement se distingue de certaines notions voisines comme l'expatriation, l'affectation.

En effet, dans le cadre d'une expatriation, le contrat de travail d'origine est suspendu et le salarié affecté est soumis directement à l'employeur du pays d'accueil. Ceci étant, les charges sociales et fiscales inhérentes à l'emploi du personnel sont transférées de l'employeur du pays d'origine vers l'employeur de pays d'accueil et ce, pendant la durée de l'expatriation. Par ailleurs, en pratique, l'expatriation est une option choisie à long terme tandis que le détachement ne consiste que le court ou moyen terme.

A contrario dans le cadre du transfert, il y a rupture du contrat de travail d'origine et conclusion d'un nouveau contrat de travail avec la société d'accueil. Généralement, ce nouveau contrat contient des dispositions relatives à l'ancienneté permettant au salarié de bénéficier de celle précédemment acquise au sein de l'entreprise d'origine.

[2] Pour la détermination de la base imposable, il a été convenu entre l'administration fiscale et le syndicat patronal UNICONGO du principe d'une fixation forfaitaire des salaires servant d'assiette à l'imposition du personnel non résident des sociétés étrangères, par application d'un barème.

Ce barème n'est en principe applicable qu'au secteur parapétrolier et définit les salaires mensuels en tenant compte :

- Du niveau des salaires du pays d'origine ;
- Du pays d'origine et de la nationalité des salariés (abattement en fonction des pays d'origine) ;
- De la classification professionnelle de chaque salarié par poste de travail et par fonction.

Le niveau des salaires fixé par le barème est expressément considéré comme un salaire global inclusif des primes, indemnités et avantages de toute nature, et ce en fonction du nombre de jours de présence au Congo.