DS NEWSLETTER savoir faire
NEWSLETTER – INFORMATIONS JURIDIQUES PROPOSÉES PAR LE CABINET DS AVOCATS

Suppression de l'exonération fiscale des avantages en nature pour les employés étrangers en Chine

ASIE

La date du 1er janvier 2022 approchant à grands pas, de nombreux employés s'inquiètent de la potentielle suppression du régime actuel qui permet l'exonération d'impôt des avantages en nature. Sera-t-il vraiment supprimé à partir de 2022 ? Comment se préparer ? Nous allons répondre à vos interrogations en partageant notre analyse.

RÉGIME EXPATRIÉS / DÉDUCTIONS SPÉCIFIQUE SUPPLÉMENTAIRES

Conformément aux dispositions de la circulaire Caishui N°20 [1994] (la "**Circulaire 20**") et de la circulaire Guoshuifa N° 54 [1997] (la "**Circulaire 54**"), les avantages en nature liés aux frais de scolarité des enfants, aux loyers, aux repas, aux cours de langue, aux billets de retour au pays, aux frais de blanchissage et de déménagement alloués aux employés étrangers sont actuellement, sous certaines conditions, entièrement exonérés de l'impôt sur le revenu ("**IR**") (le "**Régime Expatriés**").

L'amendement de la loi de la République populaire de Chine sur l'IR, entrée en vigueur le 1er janvier 2019, prévoit six déductions spécifiques (les "**Déductions Spécifiques Supplémentaires**") pour les résidents fiscaux chinois, qui sont donc applicables également aux expatriés qui résident en Chine au moins 183 jours au cours d'une année civile. Ces Déductions Spécifiques Supplémentaires comprennent, entre autres, les loyers, les frais de scolarité des enfants et la formation continue y compris les cours de langue, faisant ainsi doublon avec une partie des exonérations prévue par le Régime Expatriés, à la différence que leur montant forfaitaire est sans commune mesure avec l'exonération offerte par le Régime Expatriés.

La suppression du Régime Expatriés aura donc un impact important sur les étrangers en bénéficiant, ainsi que sur leurs employeurs.

Afin de permettre aux employeurs de revoir leurs politiques en matière de ressources humaines et leurs budgets, la Circulaire Caishui N° 164 [2018] (la "**Circulaire 164**") prévoyait une période de transition de trois ans du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2021, pendant laquelle les résidents fiscaux chinois de nationalité étrangère pouvaient choisir d'appliquer le nouveau régime de Déductions Spécifiques Supplémentaires ou de continuer à appliquer le Régime Expatriés. Il va de soi que la quasi-totalité des employés étrangers concernés ont donc continué à appliquer le Régime Expatriés beaucoup plus favorable.

Or, à partir du 1er janvier 2022, sauf en cas de publication d'une nouvelle circulaire qui changerait les règles, les employés étrangers ne pourront plus bénéficier du Régime Expatriés, et perdront donc notamment l'exonération de l'IR sur les frais de scolarité des enfants, les loyers, les frais de formation linguistique, etc.[1] Ils ne pourront plus que bénéficier des Déductions Spécifiques Supplémentaires prévues dans l'amendement de la Loi et applicable à tous les résidents fiscaux chinois, à savoir :

- 1 000 RMB/par enfant/par mois pour l'éducation préscolaire et l'éducation académique ;
- 1 500 RMB /par mois pour la location d'un logement ;
- 2 000 RMB /par mois pour assistance aux membres âgés de sa famille s'il est enfant unique, ou à défaut un maximum de 1 000 RMB /par mois.[2]

IMPACT FISCAL POUR LES EMPLOYÉS ÉTRANGERS

Comme indiqué ci-dessus, à partir du 1er janvier 2022, les anciens avantages en nature des employés étrangers devront être réintégrés dans leur base imposable au titre de l'IR, y compris le montant des loyers pris actuellement en charge directement par l'employeur. Or ces derniers représentant généralement un montant très élevé, l'impact fiscal sera considérable, puisque :

1 Les Circulaires, dans leur rédaction actuelle, ne précisent pas clairement si la suppression de l'exonération fiscale concernera d'autres avantages que ceux expressément listés, tels que les billets d'avion des employés étrangers et leur famille, les frais de blanchissage, etc. Cependant, ces autres avantages pourraient être également concernés compte tenu de l'objectif de la réforme fiscale.

2 Les membres âgés de la famille désignent les parents de plus de 60 ans de l'employé, ou les grands parents dans le cas où ses parents sont décédés. La somme de 2 000 RMB/ 1 000 RMB est le montant maximum pouvant être déduit, indépendamment du nombre effectif de membres âgés dans la famille.

La Newsletter a pour but de donner un aperçu des développements juridiques récents. Son contenu n'exprime pas un avis juridique et ne saurait se substituer à une consultation juridique.

1) la base imposable sera considérablement augmentée,
2) ce qui entrainera le passage à une tranche d'imposition plus élevée, et
3) un montant d'IR en forte hausse, et
4) une rémunération nette en baisse pour un brut inchangé, ou pour les employés bénéficiant d'une rémunération nette garantie, une augmentation importante du coût salarial pour l'employeur.

Prenons par exemple, le cas d'un employé étranger ayant deux enfants scolarisés et bénéficiant sous le Régime Expatrié d'avantages en nature d'un montant de 434 000 Yuan/an, et d'une base imposable au titre de l'IR de 660 000 Yuan/an. Le montant de son IR annuel sous l'ancien régime était de l'ordre de 145 000 Yuan. Après application du nouveau régime et à coût égal pour l'employeur, le montant des Déduction Spécifiques Supplémentaires sera ramené à 46 000 Yuan/an, sa base imposable au titre de l'IR passera à 1 075 000 Yuan/an, et son IR annuel sera de l'ordre de 302 000 Yuan, soit une augmentation de plus de 50 %.
Dans le cas où l'employé bénéficierait d'un salaire net garanti, le coût additionnel pour l'employeur sera alors de l'ordre de 227 000 Yuan.

NOS CONSEILS

La suppression du Régime Expatriés devrait être mise en œuvre à partir du 1er janvier 2022 sauf en cas de publication d'une nouvelle circulaire visant à prolonger la période de transition ou à maintenir le Régime Expatriés. Plusieurs chambres de commerce en Chine (dont les Chambres de Commerce Américaine, Européenne et Française) s'efforcent d'argumenter en ce sens auprès du gouvernement chinois, sans succès pour le moment.

Dans ces conditions, nous conseillons à tous employeurs et employés de prendre les mesures suivantes :

- Revoir le contrat de travail/d'expatriation : si le contrat de travail prévoit une rémunération brute, c'est alors l'employé, qui d'un point de vue purement juridique, devra supporter le coût d'IR supplémentaire. A l'inverse, si le contrat de travail prévoit une rémunération nette garantie, c'est alors l'employeur qui devra ajouter la différence.
- Faire réaliser une estimation du coût d'IR supplémentaire ;
- Etablir un dialogue entre les parties concernées afin de trouver une solution acceptable par tous ;
- Bien savoir que les billets de retour au pays des employés, mais pas de leur famille, peuvent continuer à être exonéré de l'IR, si l'employé profite de ce voyage pour effectuer un déplacement professionnel.

Enfin, n'hésitez pas à contacter un professionnel à même de vous aider et conseiller pour la revue du contrat de travail, le calcul de l'IR et les scenarii envisageables.

Pour toute information complémentaire, merci de contacter :

Sylvie SAVOIE
Managing Partner - Beijing office
savoie@dsavocats.com

HE Shunshan
Senior Tax Associate - Beijing Office
heshunshan@DSAVOCATS.COM

La Newsletter a pour but de donner un aperçu des développements juridiques récents. Son contenu n'exprime pas un avis juridique et ne saurait se substituer à une consultation juridique.