

Identification : IR - 1313 - 09.01.2025

IR - personnel en détachement à Paris - avantage en argent ou en nature - mise à disposition logement ou prime logement - durée du détachement - territorialité de l'impôt - résidence fiscale - 183 jours - Art 92, 93, Lp 90 1°, Lp 97 B du CI.

QUESTION

Dans le cadre de son activité une société envisage le détachement temporaire de certains de ces salariés, à ce stade pour une durée maximale de 6 mois. Les salariés volontaires auront la possibilité de choisir des durées de détachement allant de 2 à 6 mois et un avenant à leur contrat de travail sera signé.

La société a prévu, au choix du salarié, soit de mettre à disposition un logement, soit de verser une prime logement.

Dans ce cadre, plusieurs questions sont posées par les salariés :

- La mise à disposition d'un logement doit-elle être valorisée comme un avantage en nature ?
- La prime logement doit-elle être prise en compte dans le salaire net imposable ou doit-elle être considérée comme une indemnité représentative de frais ? Dans le premier cas, existe-t-il des possibilités d'exonérations ouvertes aux contribuables ?
- Si la durée du détachement devait être prolongée au-delà de 6 mois, les salariés concernés resteraient-ils soumis à l'impôt sur le revenu en Nouvelle-Calédonie ou seraient-ils obligés de déclarer leurs revenus en métropole pour la période du détachement ?

RÉPONSE

Selon les dispositions des articles 88 et 91 du code des impôts (CI) de Nouvelle-Calédonie, sont imposables à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires, tous les **avantages en argent ou en nature** accordés aux salariés en sus des traitements, indemnités, émoluments et salaires proprement dits.

L'article 92 du CI précise que « Les **avantages en argent** sont constitués par les indemnités ou gratifications allouées au salarié pour couvrir des dépenses personnelles, qu'elles revêtent un caractère forfaitaire ou qu'il s'agisse de remboursements de frais réels, ainsi que par toutes les dépenses incombant normalement au salarié et payées par l'employeur ».

L'article 93 du CI précise quant à lui que « Les **avantages en nature** sont constitués par la fourniture au salarié de biens ou de services produits par l'employeur, ou par la mise à la disposition du salarié, soit gratuitement, soit moyennant une retenue inférieure à la valeur réelle, de biens loués ou appartenant à l'employeur. L'estimation des rémunérations allouées sous la forme d'avantages en nature est faite d'après leur valeur réelle. »

En outre, l'article 94 du CI indique que « Seuls sont imposables les avantages en nature suivants : - **fourniture d'un logement meublé ou non** ; [...]. L'évaluation de ces avantages n'est pas remise en cause lorsqu'elle est au moins égale à :
. 12 % de la rémunération imposable telle que définie au a) de l'article 88 - avantages en nature non compris - pour la fourniture du logement ; [...]. »

Au cas particulier, je vous confirme que la mise à disposition de logement aux salariés détachés est constitutive d'un avantage en nature imposable à l'impôt sur le revenu d'après la valeur réelle, laquelle correspond au montant du loyer pris en charge par la société. Cependant, si l'évaluation de l'avantage est au moins égale à 12 % de la rémunération imposable, elle ne sera pas remise en cause par l'administration.

La prime logement constitue également un avantage en argent imposable à l'impôt sur le revenu, ceci dans la mesure où elle est versée pour couvrir une dépense incombant normalement au salarié, ici les dépenses inhérentes au logement personnel du salarié détaché. De plus, la prime logement ne peut bénéficier de l'exonération prévue à l'article Lp 90 1° du CI pour les indemnités représentative de frais inhérents à la fonction ou à l'emploi et effectivement utilisées conformément à leur objet, dès lors qu'il s'agit d'une prime représentative de frais personnels et qu'au surplus, elle est versée sans qu'il y ait apparemment de contrôle sur son utilisation effective.

Par ailleurs, il convient de préciser que le caractère personnel des dépenses de logement en question s'oppose à ce que les salariés en détachement puissent les déduire au titre des frais réels professionnels en vertu de l'article Lp 97 B du CI, notamment en frais de double résidence pour les salariés détachés qui conserveraient leur famille en Nouvelle-Calédonie. On rappelle en effet que les frais supplémentaires de logement exposés par les salariés qui travaillent et habitent dans une commune différente de celle où réside leur famille (conjoint, concubin, enfants), peuvent être regardés comme des frais professionnels déductibles, mais seulement lorsque cette situation constitue une contrainte inhérente à l'emploi et ne résulte pas de convenances personnelles, ce qui n'est pas le cas ici puisque les salariés sont détachés sur la base du volontariat.

Concernant la durée du détachement, il peut être admis que les salariés en détachement à Paris pour une durée de séjour (continue ou discontinue) n'excédant pas 183 jours (ou 6 mois) au total au cours de l'année civile, soient considérés comme ayant conservé leur domicile fiscal (ou résidence fiscale) en Nouvelle-Calédonie durant leur séjour en métropole. Dans ce cas, ils resteront soumis à l'impôt sur revenu en Nouvelle-Calédonie et devront y déclarer leurs revenus perçus durant l'année entière.

En revanche, les salariés qui choisiront de prolonger leur durée de détachement au-delà de 6 mois au cours de l'année civile, qu'il s'agisse d'un séjour continu ou discontinu, seront regardés comme ayant transféré leur domicile fiscal en métropole pour le temps de leur séjour (ou temps courant du début du premier séjour jusqu'à la fin du dernier séjour si séjour discontinu). Dans ce cas, ils seront normalement soumis à l'impôt sur revenu dans ce territoire et devront y déclarer les salaires et avantages perçus au titre de leur détachement, suivant les règles du code général des impôts.