




Guide des expatriés



KPMG Algérie SPA,
membre de KPMG International,
une coopérative de droit suisse

42, Rue Abou Nouas
16035 Hydra Alger Algérie
Téléphone +213 (0) 21 60 02 38
Télécopie +213 (0) 21 60 02 29
Internet www.kpmg.dz



Le ***Guide des Expatriés*** est une publication annuelle éditée par KPMG Algérie SPA. Il a pour vocation l'information générale non exhaustive. KPMG ne peut en aucun cas être tenue responsable de l'utilisation et de l'interprétation de l'information contenue dans cette publication qui ne vise pas à délivrer des conseils personnalisés, qui supposeraient l'étude et l'analyse de cas particuliers.



INTRODUCTION

SOYEZ PRATIQUE ET **FAITES APPEL À DES SPECIALISTES**

Pour accompagner toutes les démarches associées à une mobilité internationale, KPMG Algérie SPA a édité le guide des expatriés, qui répond aux besoins des particuliers et/ou des professionnels qui viennent travailler en Algérie.

Notre équipe accompagne également les entreprises qui envisagent d'expatrier des collaborateurs, et met à leur disposition les compétences et l'assistance de ses experts.

Mobilité Internationale :

savoir distinguer l'expatriation du détachement

1

La situation des salariés étrangers est différente selon qu'ils soient expatriés ou détachés.

Le détachement :

Dans le code du travail, il n'existe aucune définition de la notion de détachement ni de l'expatriation. Elles sont plutôt régies par la réglementation de la sécurité sociale.

Dans le cadre de la sécurité sociale, on entend par détachement le fait de maintenir au régime de protection sociale du pays habituel d'emploi un travailleur, qui va, durant un temps déterminé, exercer son activité professionnelle sur le territoire d'un autre pays.

Le détachement recouvre en réalité des situations nombreuses et variées. Mais la caractéristique principale du détachement consiste dans le fait d'affecter un salarié dans une entreprise sans rompre le contrat initial.

Notre attention sera ici retenue par le détachement sur le territoire Algérien, depuis l'étranger.

En effet, le détachement se caractérise *par le maintien du lien de subordination entre l'employeur d'origine et le salarié détaché.*

Il s'agit seulement d'une mission temporaire à l'étranger et non d'une carrière à l'étranger.

L'expatriation :

A l'instar de la situation de détachement, il n'existe pas de définition précise de l'expatriation. Souvent, l'expatriation est définie par opposition au détachement.

Ainsi, l'expatriation se caractérise par une dualité de contrat, l'expatrié travaillant dans la plupart des cas pour le compte de la société d'accueil.

Le lien de subordination, entre l'employeur d'origine et le salarié expatrié, est très atténué par rapport à celui qui existe pour le salarié détaché, puisque le contrat d'origine est suspendu.

De ce fait, le statut de l'expatrié se caractérise essentiellement et le plus souvent par les éléments suivants :

- ▣ Travail pour le compte de la société d'accueil ;
- ▣ Pas d'affiliation au régime obligatoire de Sécurité Sociale dans le pays d'origine ;

- ▣ Longue durée de mise à disposition ;
- ▣ Pas d'appartenance à l'effectif de la société d'origine ;
- ▣ Rémunération fixée et versée par la société d'accueil ;
- ▣ Absence de résidence dans le pays d'origine sur le plan fiscal.

Les formalités administratives :

Une évidence à rappeler :
Un salarié étranger n'est pas un Touriste

2

Au préalable de toute mobilité internationale, de nombreuses démarches attendent le candidat à l'expatriation et son employeur

Démarches qu'il faudra connaître et mener à bien avec le plus grand soin pour la bonne réussite de la période de travail à l'étranger et la sécurité de tous.

L'obtention du permis de travail :

L'obtention d'un permis de travail se fait en quatre étapes :

- ▣ Obtention de l'accord de principe ;
- ▣ Obtention de l'autorisation provisoire de travail ;
- ▣ Obtention du visa de travail ;
- ▣ Obtention du permis de travail.

Il est à noter que les autorisations provisoires de travail sont délivrées aux travailleurs étrangers appelés à exercer une activité salariée d'une durée inférieure ou égale à trois (03) mois. Elles ne peuvent être renouvelées plus d'une fois dans l'année.

Au-delà d'une période de 3 mois, renouvelée une fois, un permis de travail est nécessaire.

Enfin, afin d'obtenir le permis de travail, les services de la main d'œuvre étrangère de la Wilaya d'Alger exigent les documents suivants :

- ▣ Certificats médicaux (médecine générale et phtisiologie) ;
- ▣ Contrat de travail ;
- ▣ Photos ;
- ▣ Fiche de renseignement (Modèle administratif) ;
- ▣ Présentation du formulaire dénommé annexe 14 délivrée par la direction de l'emploi.

La délivrance du permis de travail ou de l'autorisation de travail temporaire donne lieu à l'apposition d'un timbre fiscal de cinq mille (5.000) DA à la charge du bénéficiaire.

La durée du permis de travail ne peut être supérieure à deux (02) ans, le permis de travail est renouvelable.

Le dossier du permis de travail ne saurait être reçu par les services compétents du Ministère du

Travail s'il n'est pas accompagné du rapport motivé de l'organisme employeur et assorti de l'avis des représentants des travailleurs.

Les gérants de sociétés, les présidents directeurs généraux et les représentants de bureau de liaison ne sont pas soumis au permis de travail.

L'obtention de la carte de résidence :

Pour les travailleurs étrangers détenteurs d'un permis de travail, il est obligatoire de procéder aux formalités d'obtention d'une carte de séjour au plus tard huit (8) jours avant expiration de leur visa de travail.

La carte de résidence est généralement utilisée pour les courtes périodes, généralement entre 3 et 24 mois. Cette carte est délivrée aux expatriés par le bureau de la main-d'œuvre étrangère à travers le service de police locale.

Il convient de signaler que le permis de travail est un préalable obligatoire à l'obtention de la carte de résidence, qui ne saurait être obtenue avant

l'accomplissement des formalités pour l'obtention du permis de travail.

Pour l'obtention de cette dernière, les documents suivants sont généralement nécessaires :

- ▣ La copie du contrat d'exécution (contrat de travail, attestation de travail) ;

- ▣ La copie du contrat d'exécution (contrat de travail, attestation de travail);

- ▣ Les formulaires administratifs en trois exemplaires ;

- ▣ Un timbre fiscal de cinq cent (500) DA ;

- ▣ Des certificats médicaux (médecine générale, phthisiologie, sérologie) ;

- ▣ Immatriculation consulaire au niveau de l'ambassade qui représente les étrangers ;

- ▣ Le contrat de location ou toute autre preuve qui justifierait l'adresse personnelle ;

- ▣ La photocopie du passeport ;

- ▣ Photos d'identité.

Dès que ces documents sont déposés, un reçu valable pour une durée de trois (03) mois est délivré en attendant la remise de la carte de séjour.

Cependant ces formalités requièrent la présence de la personne concernée (auprès des services de police). Quant aux délais de réponse des administrations, ils varient entre (3) à (6) semaines pour le permis de travail qui est délivré par l'inspection du travail, et de (1) à (2) semaines pour le récépissé la carte de résidence qui est valable pour une durée de 03 mois renouvelables. La carte de résidence définitive est délivrée dans un délai de 4 à 6 mois. Les gérants de société et les PDG ne sont pas soumis à l'obligation d'obtention du permis de travail.

Expatriation et fiscalité :

La difficile maîtrise des coûts

3

L'internationalisation représente souvent un enjeu majeur et un investissement conséquent tant du point de vue des entreprises que de celui des personnes

Les formes de mobilité évoluent et chaque départ nécessite l'étude des divergences de politique fiscale et sociale entre les différents pays qui auront un impact fort sur les coûts pour l'employeur et sur les revenus nets du salarié.

En effet, cette étude reste capitale pour appréhender ce qui reste le critère majeur : la maîtrise des coûts.

A. Régime fiscal des travailleurs expatriés

A.1 L'expatriation d'un pays avec lequel il n'y a pas de convention fiscale bilatérale

Les revenus de toute nature ainsi que ceux de source algérienne, perçus par des personnes résidentes ou non en Algérie, sont imposables en Algérie.

Les personnes qui ont leur domicile fiscal en Algérie sont

passibles de l'impôt sur le revenu à raison de l'ensemble de leurs revenus ; ils sont ainsi soumis à une obligation fiscale illimitée.

Les personnes qui ont leur domicile fiscal hors d'Algérie sont soumises à cet impôt pour leurs revenus de source algérienne ; ils sont ainsi soumis à une obligation fiscale limitée.

La localisation en Algérie du domicile fiscal répond à l'un des critères suivants :

- ▣ Les personnes qui y possèdent une habitation (en propriété ou en location pour une période continue d'au moins une année);
- ▣ Les personnes qui, soit y ont le lieu de leurs séjours principaux, soit le centre de leurs principaux intérêts;
- ▣ Les personnes qui y exercent une activité professionnelle, salariée ou non.

L'impôt sur le revenu global (IRG) est assis exclusivement sur le montant des traitements, indemnités et émoluments, salaires versés aux salariés, ainsi que des avantages en nature qui leurs sont accordés.

Par avantages en nature, il y a lieu d'entendre la nourriture, le logement, l'habillement, le chauffage et l'éclairage dont l'estimation est faite par l'employeur d'après la valeur réelle des éléments fournis ramenée au trimestre, mois, quinzaine, jour, heure, selon le cas.

De même, la valeur à retenir pour la nourriture peut être fixée à 50 DA par repas à défaut de justification.

Les rémunérations suscitées sont imposables suivant le principe de la retenue à la source. Le prélèvement de l'impôt est ainsi libératoire : il libère le bénéficiaire du revenu de toute déclaration.

Ne sont pas compris dans l'assiette de l'impôt :

- ▣ Les avantages en nature correspondant exclusivement à la nourriture et au logement consentis aux employés travaillant dans les zones à promouvoir telles que définies par la réglementation en vigueur (Arrêté interministériel du 9 octobre 1991);

- ▣ Les retenues faites par l'employeur en vue de la constitution de pensions ou de retraites ;
 - ▣ Les cotisations des salariés aux assurances sociales.
- En outre, sont notamment exonérés de l'impôt :
- ▣ Les indemnités à caractère familial prévues par la législation sociale, telles que, notamment : salaire unique, allocations familiales, allocation maternité, etc. ;
 - ▣ Les indemnités temporaires, prestations et rentes viagères, servies aux victimes d'accidents du travail ou à leurs ayants droit ;
 - ▣ Les indemnités allouées pour frais de déplacement ou de mission, effectivement utilisées conformément à leur objet ;
 - ▣ Les rentes viagères servies en représentation de dommages et intérêts, en vertu d'une condamnation prononcée judiciairement pour la réparation d'un préjudice corporel ayant entraîné, pour la victime, une incapacité permanente totale l'obligeant à recourir à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie ;
 - ▣ Les pensions des moudjahiddines et des veuves ou ascendants de chahids pour faits de guerre de Libération nationale ;
 - ▣ Les indemnités de zone géographique ;

- ▣ Les pensions versées à titre obligatoire à la suite d'une décision de justice ;
- ▣ Les salaires et autres rémunérations servis dans le cadre des programmes destinés à l'emploi des jeunes dans les conditions fixées par la réglementation;
- ▣ Les travailleurs handicapés moteurs ou mentaux, les travailleurs non voyants et les travailleurs sourds muets dont les revenus mensuels sont inférieurs à douze mille (12.000) dinars;
- ▣ L'indemnité de licenciement (dans la limite de quinze mois) ;
- ▣ Les allocations de chômage, indemnités et prestations fournies, sous quelque forme que ce soit, par l'État, les collectivités et les établissements publics, en application des lois et décrets d'assistance et d'assurance ;
- ▣ Les personnes de nationalité étrangère exerçant en Algérie dans le cadre d'une assistance bénévole.

Quel serait le taux d'impositions ?

L'I.R.G. est calculé selon un barème progressif dont les taux augmentent par paliers successifs correspondant à une tranche de revenu imposable.

Ces revenus bénéficient d'un abattement proportionnel sur l'impôt global égal à 40% sans distinction entre les célibataires et les mariés ; toutefois, l'abattement ne peut être inférieur à 12.000 DZD par an, ni supérieur à 18.000 DZD par an (soit entre 1.000 et 1.500 DZD / mois).

Barème I.R.G. progressif mensualisé (montants exprimés en dinars algériens) :

Barème progressif IRG			
Fraction du revenu mensuel imposable (Dinars algériens)			Taux
N'excédant pas		10.000	0%
De	10.001	à 30.000	20%
De	30.001	à 120.000	30%
Supérieur		à 120.000	35%

Tableau récapitulatif des principales primes et indemnités :

Le tableau ci-dessous récapitule les principales indemnités et primes qui sont soumises à imposition et cotisation et celles qui ne le sont pas.

Nature	Cotisable	Imposable
Indemnité de travail posté	Oui	Oui
Congés payés	Oui	Oui
Heures supplémentaires	Oui	Oui
Nuisance	Oui	Oui
Prime de rendement individuelle	Oui	Oui
Prime de rendement collective	Oui	Oui
Indemnité de zone	Non	Non
Indemnité de véhicule	Non	Oui
Prime de panier	Non	Oui
Prime de transport	Non	Oui
Allocations familiales	Non	Non
Prime pour salaire unique	Non	Non
Prime de scolarité	Non	Non
Frais de déplacement et de mission (si non inclus dans le bulletin de paie)	Non	Non
Prime d'expatriation (seulement pour les étrangers)	Oui	Oui

NB. La structure de la rémunération est déterminée par chaque employeur en fonction de sa politique salariale étant entendu que la proportion des indemnités non imposables et/ou cotisables doit se situer dans les limites généralement admises afin d'éviter une requalification éventuelle de celles-ci en complément de salaire et un redressement subséquent par l'administration fiscale ou sociale.

Régime d'imposition dérogatoire

Même si l'Algérie assure par principe au travailleur étranger un régime fiscal identique au travailleur algérien, ce dernier peut être soumis à un régime dérogatoire spécifique lié à son expatriation.

En effet, les personnels techniques ou d'encadrement étrangers employés par les sociétés étrangères exerçant des activités dans un des 37 secteurs qui sont précisés dans l'arrêté interministériel du 4 Juillet 1993 (JORA n° 55 du 25-08-1993) et percevant un salaire mensuel brut minimum imposable de 80.000 DZD peuvent être imposés à l'impôt sur le revenu global au taux forfaitaire unique de 20%. Cette retenue à la source est libératoire.

A.2 L'expatriation d'un pays avec lequel il y a une convention bilatérale

Sont passibles de l'impôt sur le revenu, les personnes de nationalité étrangère, qui, ayant ou non leur domicile fiscal en Algérie en recueillent des revenus dont l'imposition est attribuée à l'Algérie en vertu d'une convention fiscale conclue avec d'autres pays.

En effet, au regard des conventions fiscales conclues avec l'Algérie (modèle OCDE) l'expression « Résident d'un Etat Contractant » désigne toute personne qui, en vertu de la législation de cet Etat, est assujettie à l'impôt dans cet Etat,

en raison de son domicile, de sa résidence, de son siège de direction, ou de tout autre critère de nature analogue.

Si, selon ces dispositions, une personne physique est un résident des deux Etats contractants, sa situation est réglée en se basant sur les critères suivants :

- ▣ un foyer d'habitation permanent;
- ▣ centre des intérêts vitaux;
- ▣ lieu de séjour habituel;
- ▣ la nationalité.

Si les critères définis ci dessus ne permettent pas de déterminer l'Etat dont la personne est résidente, les autorités compétentes des Etats contractants s'efforcent d'un commun accord de trancher la question et de déterminer les modalités d'application de la convention à ladite personne.

Il est également à signaler que les traitements et autres rémunérations similaires qu'un résident étranger reçoit au titre d'un emploi salarié en Algérie ne sont imposables qu'en Algérie. Cependant et suivant le même modèle de convention fiscale OCDE, cette rémunération ne sera imposable que dans le pays d'origine dans le cas où les conditions cumulatives suivantes sont réunies :

- ▣ Le bénéficiaire séjourne en Algérie pendant une période qui n'excède pas les 183 jours dans une période quelconque de douze mois;
- ▣ Les rémunérations sont payées par un employeur ou pour le compte d'un employeur qui n'est pas un résident de l'Algérie;
- ▣ La charge de la rémunération n'est pas supportée par un établissement stable ou une base fixe que l'employeur a en Algérie.

B. Le régime de protection sociale des travailleurs expatriés

B.1 Non existence de convention bilatérale de sécurité sociale

Le système de sécurité sociale Algérien repose sur le principe de territorialité : le salarié étranger qui travaille en Algérie est, en principe, soumis à la législation Algérienne de protection sociale, indépendamment de sa nationalité et du lieu d'établissement de son employeur. Le salarié peut, néanmoins, cotiser à des régimes de protection facultatifs dans son pays d'origine.

- ▣ L'assiette des cotisations de sécurité sociale est constituée de l'ensemble des éléments composant la rémunération de l'activité salariée ou assimilée à l'exclusion des :
 - ▣ Prestations à caractère familial (prime de scolarité, indemnité pour salaire unique) ;
 - ▣ Indemnités représentatives de frais (prime de panier, indemnité de véhicule...) ;
 - ▣ Primes et indemnités à caractère exceptionnel (l'indemnité de licenciement, de départ à la retraite, etc.) ;
 - ▣ Indemnités liées à des conditions particulières de résidence et d'isolement (Logement en cabine mobile, système de travail par relève...).

Les éléments énumérés ci-dessus peuvent être définis comme suit :

Les prestations à caractère familial :

les prestations servies en raison de la situation familiale et les primes versées à l'occasion d'un évènement à caractère familial :

- ▣ Les prestations familiales et la prime de scolarité versées au titre de la législation de sécurité sociale ;
- ▣ L'indemnité pour salaire unique ;
- ▣ Les primes de naissance, de mariage et toutes les autres primes versées à l'occasion d'un évènement familial.

Les indemnités représentatives de frais :

on entend par indemnités représentatives de frais les primes et indemnités de panier, de véhicule, certains frais d'outillage ou vestimentaires lorsqu'ils sont exigés pour l'accomplissement du travail, les frais de déplacement, de transport, les frais de mission, ainsi que les prestations en nature versées en application des lois n°83-11, 83-12 et 83-13 du 2 juillet 1983, susvisées.

Les primes et indemnités à caractère exceptionnel :

par ce type de prime, on entend notamment :

- ▣ Les sommes réparant un préjudice, telle l'indemnité de licenciement ;
- ▣ Les primes, indemnités ou gratifications à caractère exceptionnel, telle l'indemnité de

de départ à la retraite.

Les indemnités liées à des conditions particulières de résidence et d'isolement :

on entend notamment les primes versées à des travailleurs soumis à deux, au moins, des contraintes suivantes :

- ▣ Logement en cabine mobile, tente, campement itinérant ou base de vie ;
- ▣ Système de travail par relèves nécessitant un cycle continu de plusieurs semaines de travail effectif, suivi d'une période de

repos pendant laquelle l'indemnité n'est pas servie au travailleur ;

- ▣ Lieu de travail éloigné de tout centre urbain et difficile d'accès.

Quel serait le taux des cotisations ?

Les cotisations de sécurité sociale en Algérie, sont calculées en application d'un taux unique de 35 %, ventilé comme suit : 26 % à la charge de l'employeur et 9 % à la charge du travailleur, prélevé à la source par l'employeur.

Le taux de 35% est reparti comme suit :

Branches	Quote-part à la charge de l'employeur	Quote-part à la charge du salarié	Quote-part du fonds des œuvres sociales	Total
Assurances sociales	12,5%	1,5%		14%
Accidents du travail et maladies professionnelles	1,25%			1,25%
Retraite	10%	6,75%	0,5%	17,25%
Assurance chômage	1%	0,5%		1,5%
Retraite anticipée	0,25%	0,25%		0,5%
Promotion logement social	0,5%			0,5%
Total	25,5%	9%	0,5%	35%

B.2 Existence d'un accord de Sécurité sociale

Pour les ressortissants de pays ayant signé des conventions bilatérales avec l'Algérie, l'assujettissement dans le pays d'origine peut être maintenu pendant un certain délai strictement défini par les conventions.

L'Algérie a signé plusieurs conventions de sécurité sociale, avec la France, la Belgique, la Tunisie et la Roumanie.

En ce qui concerne les détachés Français par exemple, ils restent affiliés à la caisse de sécurité sociale dont ils relevaient avant leur détachement, dans la limite de 3 ans (y compris la durée des congés). Les cotisations dues à la sécurité sociale sont versées à la caisse française.

Une attestation est délivrée à la personne détachée par la caisse d'origine pour justifier le non paiement de cotisations aux organismes Algériens de sécurité sociale.

Transfert des salaires perçus en Algérie

5

L'instruction n°02 –98 relative au transfert des salaires perçus en Algérie par les travailleurs étrangers précise que les travailleurs étrangers qui sont autorisés à transférer une partie de leur salaire doivent répondre aux deux conditions citées ci-dessous :

- ▣ être titulaires d'un permis de travail (ou récépissé de déclaration) ou une autorisation de travail temporaire, et d'un contrat de travail;
- ▣ être recrutés par les Administrations et les agents économiques de droit Algérien. Le transfert s'effectue par tout guichet de banque ou d'établissement financier, intermédiaire agréé, ou du centre de chèques postaux auprès duquel le dossier doit être domicilié. Sont exclus du bénéfice des dispositions de l'instruction citée ci-dessus :
 - ▣ les travailleurs étrangers régis par une convention passée entre un Gouvernement étranger ou un organisme international et assujettis aux règles particulières de transfert prévues dans ladite convention ;
 - ▣ les travailleurs étrangers n'ayant pas la qualité de salariés en mission de courte durée rémunérés au forfait ou à la vacation, assujettis à des conditions de transfert fixées par le contrat correspondant ;

- ▣ les travailleurs étrangers salariés auprès d'entreprises étrangères opérant en Algérie dans le cadre de l'exécution de contrat de travaux ou de prestations de service ;
- ▣ les travailleurs étrangers employés en qualité de vacataires et effectuant des transferts au titre d'autres activités ;
- ▣ les travailleurs étrangers actionnaires des entreprises de droit algérien productrices de biens ou de services.

L'opération de transfert peut s'effectuer par tout guichet de banque ou d'établissement financier, intermédiaire agréé, ou du centre des chèques postaux auprès duquel le dossier doit être domicilié.

Le dossier de domiciliation doit comprendre :

- ▣ une demande de transfert conforme au modèle type de l'instruction, formulée par le travailleur étranger, dûment visée par son employeur ;
- ▣ une copie du contrat de travail conforme à l'original remplissant

les conditions prévues par l'instruction ;

- une copie conforme à l'original du permis de travail ou de l'autorisation de travail temporaire

délivrée par les autorités compétentes ou du récépissé de déclaration pour les travailleurs étrangers non soumis à l'obligation du permis de travail.



KPMG Algérie SPA,
membre de KPMG International,
une coopérative de droit suisse

42, rue Abou Nouas
16035 Hydra - Alger, Algérie
Téléphone +213 (0) 21 60 02 38
Télécopie +213 (0) 21 60 02 29
Internet www.kpmg.dz