

Deloitte.

Société d'Avocats

2026



**GLOBAL EMPLOYER
MAGAZINE**

Au MENU



06

Loi de Finances



8

Mobilité



38

Actionnariat



46

Immigration



EN QUELQUES MOTS

Hélène
Deléchapt



Bienvenue

L'année écoulée aura été celle d'une reconfiguration sans précédent des trajectoires internationales. Pour les entreprises, le droit n'est plus une simple règle de conformité, mais le véritable architecte de l'agilité. Nous avons voulu revenir dans ce magazine sur les mécanismes qui font désormais la différence entre une stratégie subie et une expansion maîtrisée.

Le paysage de la mobilité internationale s'est radicalement complexifié. Entre la transposition — enfin aboutie — de la Directive Carte Bleue Européenne et le durcissement des seuils de rémunération, attirer les talents ne suffit plus : il faut savoir orchestrer leur accueil dans un cadre réglementaire de plus en plus étroit. L'intégration, désormais soumise à des exigences renforcées dès ce début d'année 2026, devient un parcours de haute précision où chaque décret redessine les contours du possible.

Mais au-delà de la logistique des hommes, c'est la géographie de la valeur qui se réinvente. La question de l'attractivité de la France reste au cœur de nos réflexions : peut-on encore marier l'audace des management packages avec la sécurité du régime des impatriés ?

La réponse se niche dans les subtilités des récentes mises à jour du BOI, que nous analysons ici pour vous. De la taxation d'office des avoirs étrangers aux complexités des Tax Returns britanniques pour les résidents non-domiciliés, le risque fiscal s'est globalisé, semblant ignorer les frontières.

Enfin, la Loi de Finances pour 2026 et les réformes de nos voisins italiens ou britanniques marquent un tournant : celui d'une transparence absolue et d'une technicité croissante. Qu'il s'agisse de relocalisations d'urgence depuis le Moyen-Orient ou de la structuration de bonus à long terme, l'expertise juridique est devenue le dernier luxe du décideur : celui de la sérénité.

Au fil de ces pages, vous ne trouverez pas seulement des alertes fiscales ou des mises à jour législatives, mais une vision. Celle d'un partenaire capable de transformer la contrainte réglementaire en un levier de pérennité pour vos groupes et vos patrimoines.

Bonne lecture.

LOI DE FINANCES POUR 2026

Notre décryptage en 5 vidéos.

Le Budget 2026 modifie en profondeur le cadre fiscal applicable aux acteurs économiques.

Pour en décrypter les principaux impacts, nous avons réuni nos experts autour de Béatrice Hingand dans une série de 5 vidéos d'analyses thématiques.

En croisant ces cinq angles d'analyse, cette série vise à offrir une lecture structurée des textes pour éclairer vos décisions stratégiques en 2026.



FISCALITÉ DES PERSONNES

L'ingénierie patrimoniale et salariale entre dans une zone de turbulences. Oriane Achéritéguy et Caroline Wiesener vous proposent un éclairage des mesures phares.

Vos expertes : Oriane Achéritéguy et Caroline Wiesener

FISCALITÉ DES ENTREPRISES

Le nouveau millésime budgétaire impose une vigilance accrue. Entre prorogation de la contribution exceptionnelle des grandes entreprises, ajustement du taux d'intérêt limite (art. 212 du CGI) et extinction de la CVAE, notre experte décryptent les nouveaux arbitrages fiscaux et les critères de qualification des titres de participation.

Votre experte : Clara Maignan

FISCALITÉ DES GROUPES

Le nouveau millésime budgétaire affine l'imposition minimale mondiale des groupes (règles GloBE). Fabienne Guinaudeau décryptent les derniers ajustements du Pilier 2 et livrent une analyse technique du Side-by-Side Package.

Votre experte : Fabienne Guinaudeau

FISCALITÉ INDIRECTE

Le passage à la facturation électronique s'accélère. À l'occasion de la Loi de Finances pour 2026, Jean-Charles Orsini livre un éclairage opérationnel sur le nouveau calendrier de mise en œuvre, les derniers ajustements législatifs et les enjeux pratiques pour les entreprises et plateformes agréées.

Votre expert : Jean-Charles Orsini

FISCALITÉ DE L'INNOVATION

Si le CIR et l'IP Box sortent sanctuarisés de la Loi de Finances pour 2026, le CICo et le C3IV font l'objet d'ajustements majeurs. Marouane Amamou décrypte la prorogation de ces dispositifs et leur mise en conformité avec le nouveau cadre européen des aides d'État.

Votre expert : Marouane Amamou

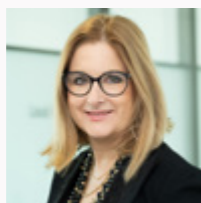


Mobilité Internationale

Vos experts

CHRISTINA MELADY

Avocate Associée
cmelady@avocats.deloitte.fr



ETIENNE BOYÉ

Avocat Associé
eboy@avocats.deloitte.fr



OLIVIER CHALON

Avocat Associé
ochalon@avocats.deloitte.fr



HÉLÈNE DELÉCHAPT

Avocate Associée
hdelechapt@avocats.deloitte.fr



NADIA HAMYA

Associée
nhamya@avocats.deloitte.fr



PHILIPPE LEGEAIS

Avocat Associé
plegeais@avocats.deloitte.fr



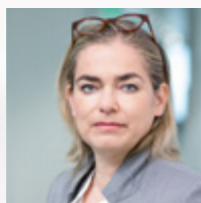
JULIE REYNIER

Avocate Associée
jreynier@avocats.deloitte.fr



SÉPHANIE ROUCHY

Avocate Associée
srouchy@avocats.deloitte.fr



MAGDA YASUMOTO

Avocate Associée
myasumoto@avocats.deloitte.fr



Mises à jour successives des commentaires de l'administration fiscale concernant le régime des impatriés

(BOI-RSA-GEO-40-10-10 et BOI-RSA-GEO-40-10-20)

L'Administration a récemment publié de nouveaux commentaires relatifs au régime fiscal des impatriés (article 155 B du CGI), par l'intermédiaire de deux mises à jour successives de ses BOI-RSA-GEO-40-10-10 et BOI-RSA-GEO-40-10-20, en dates du 10 avril et du 11 août 2025.

Retour en France d'un salarié ou dirigeant parti en mission de l'étranger

L'administration fiscale vient compléter ses commentaires précédents, en précisant au § 40 du BOI-RSA-GEO-40-10-10 que peuvent bénéficier du régime les personnes expatriées qui reviennent exercer leur activité dans la société établie en France qui les employait avant leur

départ à l'étranger, ou dans une autre société du groupe établie en France (toutes autres conditions étant remplies par ailleurs). La circonstance que leur contrat de travail avec cette société établie en France ait été rompu, suspendu ou modifié pendant ou à l'issue de leur période d'expatriation n'est pas de nature à remettre en cause le bénéfice de ce régime d'imposition. Pour rappel, l'article 155 B du CGI prévoit que les salariés et certains dirigeants appelés de l'étranger à occuper un emploi dans une entreprise établie en France ne sont pas soumis à l'impôt à raison des éléments de leur rémunération directement liés à cette situation ou, sur option, à hauteur de 30 % de leur rémunération.

Pour rappel, l'article 155 B du CGI prévoit que les salariés et certains dirigeants appelés de l'étranger à occuper un emploi dans une entreprise établie en France ne sont pas soumis à l'impôt à raison des éléments de leur rémunération directement liés à cette situation ou, sur option, à hauteur de 30 % de leur rémunération.

Par ces récents commentaires, l'administration fiscale semble étendre le champ d'application du régime des impatriés, en y incluant explicitement les salariés de retour de mission de l'étranger.

Il nous semble opportun de procéder au recensement de vos salariés rentrés en France au cours des 8 dernières années ou dans un futur proche, à la suite d'une expatriation, afin que nous puissions étudier ensemble la possibilité de leur ouvrir le bénéfice de ce régime rétroactivement ou pour l'avenir.

Recrutement depuis l'étranger

L'administration fiscale vient ici se conformer à la jurisprudence en précisant au § 80 du BOI-RSA-GEO-40-10-10 qu'un salarié postulant depuis l'étranger à une offre d'emploi en France est considéré comme ayant été directement recruté de l'étranger, et par conséquent, qu'il peut prétendre au bénéfice du régime des impatriés alors même que l'initiative de la candidature lui revient.

Mesure de tolérance liée à la condition de domiciliation en France

L'administration fiscale vient confirmer au § 240 du BOI-RSA-GEO-40-10-10 le fait que la tolérance permettant au salarié ou dirigeant, dont l'installation du foyer n'intervient qu'au cours de l'année civile de sa prise de fonction ou de l'année suivante, de bénéficier d'une exonération d'impôt sur leur prime d'impatriation, ne concerne pas les revenus passifs et plus-values étrangères. Ces derniers demeurent ainsi soumis pleinement à l'impôt en France.

Pour rappel, l'article 155 B du CGI prévoit que les salariés et certains dirigeants appelés de l'étranger à occuper un emploi dans une entreprise établie en France sont exonérés d'impôt à hauteur de 50 % du montant notamment des revenus de capitaux mobiliers payés par une personne située à l'étranger, et des plus-values de cession de valeurs mobilières lorsque le dépositaire des titres (ou, à défaut, la société dont les titres sont cédés) est établi à l'étranger, à la condition que l'État ou territoire étranger ait conclu avec la France une convention fiscale qui contient une clause d'assistance administrative en vue de lutter contre la fraude ou l'évasion fiscale.

Évaluation forfaitaire de la prime d'impatriation

L'administration fiscale vient ici se conformer à la jurisprudence, en précisant aux § 80 à 102 du BOI-RSA-GEO-40-10-20 que la possibilité d'opter pour l'évaluation forfaitaire de la prime d'impatriation, option initialement réservée aux salariés et dirigeants recrutés directement depuis l'étranger, a été étendue aux cas de mobilité intragroupe sous réserve d'une prise de fonction à compter du 16 novembre 2018.

Vos Experts



STÉPHANIE ROUCHY
Avocate Associée
srouchy@avocats.deloitte.fr



MAXIMILIER DUBOIS
Avocat Senior Manager
mdubois@avocats.deloitte.fr



Global Advantage

En matière de mobilité, nous croyons en la simplicité, la flexibilité et la transparence. C'est pourquoi nous avons conçu GlobalAdvantage en pensant à vos besoins. Nos solutions innovantes offrent une technologie évolutive, adaptée à votre entreprise et à votre expérience, aujourd'hui comme demain. L'écosystème intégré au cœur de GlobalAdvantage vous offre visibilité et contrôle sur votre programme de mobilité grâce à une intégration en temps réel avec des prestataires tiers.

SCAN ME
FOR MORE
INFOS





Procédure de taxation d'office des avoirs étrangers : conformité au droit de l'UE

La Cour de cassation (n° 23-10.403, 17 septembre 2025) vient de juger conformes à la liberté de circulation des capitaux les modalités de mise en œuvre de la procédure de demande de justification prévue à l'article L. 23 C du LPF et de taxation d'office, le cas échéant, des avoirs détenus dans des comptes étrangers non déclarés.

Eléments de contexte

Les personnes physiques, les associations, les sociétés n'ayant pas la forme commerciale, domiciliées ou établies en France, sont tenues de communiquer, en même temps que leur déclaration de revenus ou de résultats, les références des comptes bancaires ouverts, détenus, utilisés ou clos à l'étranger (CGI, art. 1649 A, al. 2).

Le défaut de déclaration est notamment sanctionné par l'application d'une amende forfaitaire d'un montant de 1.500 € (pouvant être porté à 10.000 € lorsque le compte est situé dans un Etat n'ayant pas conclu avec la France une convention d'assistance administrative permettant l'accès aux renseignements bancaires). Surtout, les sommes, titres ou valeurs transférés à l'étranger ou en provenance de l'étranger par l'intermédiaire d'un compte bancaire non déclaré, constituent, sauf preuve contraire, des revenus imposables.

De plus, l'Administration peut demander aux personnes physiques n'ayant pas satisfait – au moins une fois au titre des 10 années précédentes – à cette obligation déclarative, des informations ou justifications sur l'origine et les modalités d'acquisition des avoirs placés sur les comptes dissimulés (LPF, art. L. 23 C).

A défaut de réponse dans un délai de 60 jours (90 jours en cas de réponse insatisfaisante), les avoirs figurant sur le compte étranger sont réputés constituer, sauf preuve contraire, un patrimoine acquis à titre gratuit soumis à l'imposition au taux de 60 % (LPF, art. L. 71, CGI, art. 755 et 777).

Par ailleurs, les dispositions de l'article L. 181-0 A du LPF prévoient que le droit de reprise de l'Administration peut s'exercer jusqu'au 31 décembre de la 10e année suivant le fait générateur lorsque l'exigibilité des impôts ou droits relatifs à des avoirs détenus à l'étranger n'a pas été suffisamment révélée dans le document enregistré ou présenté à la formalité.

La Cour de cassation a précisé que le fait générateur de l'imposition correspond à la date d'expiration des délais prévus à l'article L. 23 C du LPF, et constitue le point de départ de la prescription décennale (Cass. com., 16 décembre 2020, n°18-16.801).

Le 24 février 2024, le Tribunal Judiciaire de Nanterre a transmis une question préjudicielle à la CJUE, portant sur la conformité de la procédure de taxation d'office des avoirs détenus dans des comptes étrangers non déclarés à la liberté de circulation des capitaux garantie par l'article 63 du TFUE.

Le Tribunal soulignait, à cet égard, que le législateur a institué un délai de prescription prolongé d'une durée de 10 ans, dérogoire au droit commun, qui, s'il ne paraît pas, de par sa durée, aller au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre les objectifs qu'il s'est fixés, permet cependant à l'Administration, en ce qu'il a pour point de départ la date d'expiration des délais prévus à l'article L. 23 C du LPF, autrement dit un point de départ décorrélé de la date d'acquisition des avoirs détenus à l'étranger et des années au titre desquelles l'imposition de ces sommes étaient normalement dues, de demander au contribuable de justifier de l'origine et des modalités d'acquisition desdits avoirs, y compris lorsqu'ils sont entrés dans son patrimoine plus de 10 ans avant la mise en œuvre de la procédure prévue à l'article L. 23 C du LPF, soit au cours d'une période prescrite et sans limitation de temps.

La CJUE a toutefois conclu à l'irrecevabilité de la question préjudicielle pour des raisons formelles, sans se prononcer sur le fond (Ordonnance du 20 mars 2025, aff. C-141/24).



La question de la conformité à la liberté de circulation des capitaux de l'« imprescriptibilité » de la procédure prévue à l'article L. 23 C du LPF vient d'être soulevée, une nouvelle fois, devant la Cour de cassation.

La décision de la Cour de cassation

La Cour relève d'abord que la procédure de taxation d'office des avoirs détenus à l'étranger est constitutive d'une différence de traitement, de nature à dissuader, à empêcher ou à limiter les possibilités pour les résidents fiscaux français d'investir dans d'autres Etats membres ou pays tiers – et donc d'une restriction à la liberté de circulation des capitaux.

Elle juge cependant que cette restriction est justifiée par l'objectif de lutte contre la fraude et l'évasion fiscales (dans le même sens, voir la décision n°2021-939 QPC du 15 octobre 2021 du Conseil constitutionnel sur la constitutionnalité du dispositif – et CJUE, 11 juin 2009, X et Passenheim-van Shoot, C-155/08 et C-157/08, points 45 et 46, reconnaissant que l'objectif de lutte contre la fraude et l'évasion fiscales constitue une raison impérieuse d'intérêt général, susceptible de justifier l'institution d'une restriction à la liberté de circulation des capitaux).

Si la Cour de cassation prend le soin de rappeler qu'une législation nationale ne saurait instituer des mécanismes « revenant, en pratique, à prolonger indéfiniment la période pendant laquelle l'imposition peut avoir lieu ou permettant de revenir sur une prescription déjà acquise » (en ce sens, CJUE, 27 janvier 2022, Commission c/Espagne, aff. C-788, point 38), elle juge toutefois que tel n'est pas le cas de la législation française attaquée.

Elle souligne, à cet égard que :

- La procédure prévue à l'article L. 23 C du LPF ne peut être mise en œuvre qu'à l'égard d'un contribuable qui ne s'est pas acquitté de ses obligations déclaratives relatives à ses avoirs détenus à l'étranger au cours des 10 années précédentes ;
- Le contribuable qui justifie, en réponse à la demande adressée sur le fondement de l'article L. 23 C du LPF, de l'origine et des modalités d'acquisition des avoirs détenus sur un compte non déclaré à l'étranger, n'est pas soumis à la procédure de taxation d'office, mais demeure soumis au régime de prescription applicable aux impositions initialement dues sur les avoirs en cause, même si le compte n'a pas été initialement déclaré.

La Cour de cassation en conclut que le dispositif de taxation d'office des avoirs détenus sur un compte non déclaré à l'étranger, qui poursuit un but légitime, repose sur un régime de prescription qui n'est pas, en tant qu'il fixe le point de départ du délai de prescription à l'expiration des délais prévus à l'article L. 23 C, disproportionné au regard de ce but.

On notera qu'elle ne s'est pas saisie de l'occasion pour adresser une nouvelle question préjudicielle à la CJUE.

Global Employer Services Technology

Turning up our tech, powering your advantage.

GlobalAdvantage

Your vision, brought to life by Deloitte

Pour gérer vos employés en toute simplicité.

MobilityAdvantage

Automate. Integrate. Collaborate. Empower. Elevate.

Pour tous vos besoins en matière de mobilité.

SharePilot

Streamline. Digitize. Lift.

Pour une gestion sereine de vos plans d'actionnariat salarié.



SCAN ME
FOR MORE
INFOS





Revenus encaissés sur un compte bancaire non déclaré et application de l'ancienne convention franco-chinoise

Selon la CAA de Versailles (n° 23VE01147, 12 juin 2025), les revenus encaissés par un résident fiscal français sur un compte bancaire non déclaré en Chine ne sont pas imposables en France en application de la « clause-balai » de l'ancienne convention franco-chinoise (intérêt contentieux exclusivement).

Rappel

Les personnes physiques, les associations et les sociétés n'ayant pas la forme commerciale, domiciliées ou établies en France, sont tenues de déclarer, en même temps que leur déclaration de revenus ou de résultats, les références des comptes bancaires ouverts, détenus, utilisés ou clos à l'étranger (CGI, art. 1649 A, al. 2).

Ce défaut de déclaration est notamment sanctionné par l'application d'une amende forfaitaire d'un montant de 1 500 € (pouvant être porté à 10 000 € lorsque le compte est situé dans un Etat n'ayant pas conclu avec la France une convention d'assistance administrative permettant l'accès aux renseignements bancaires, CGI, art. 1736 IV, 2). Surtout, les sommes, titres ou valeurs transférés à l'étranger ou en provenance de l'étranger par l'intermédiaire d'un compte bancaire non déclaré, constituent, sauf preuve contraire, des revenus imposables en France.

L'histoire

Un contribuable résidant fiscal français a fait l'objet d'un ESFP portant sur les années 2014 et 2015, à l'issue duquel l'Administration a soumis à l'impôt, sur le fondement de l'article 1649 A du CGI, les sommes encaissées sur un compte bancaire chinois non déclaré. Elle lui a également appliqué la pénalité de 1 500 €.

La décision de la CAA de Versailles

Devant la Cour, le contribuable ne contestait le bien-fondé de son imposition qu'au seul regard des dispositions de droit interne, sans toutefois se prévaloir des dispositions de la convention fiscale franco-chinoise.

La CAA de Versailles s'en saisit d'office, en ligne avec la jurisprudence du Conseil d'État en la matière (notamment, CE, 28 juin 2002, n° 232276, S^{te} Schneider Electric).

Elle fait ensuite application du principe de subsidiarité des conventions fiscales, en se plaçant d'abord au regard de la loi fiscale nationale pour rechercher si l'imposition contestée a été valablement établie, avant de déterminer si la convention franco-chinoise était ou non susceptible de faire obstacle à l'application de la loi française.

Sur l'application des dispositions de l'article 1649 A du CGI

Le contribuable ne contestait pas l'absence de déclaration de l'existence du compte bancaire chinois. Il tentait toutefois de se soustraire à l'imposition des sommes litigieuses, en faisant valoir qu'elles étaient issues de prêts consentis par des résidents fiscaux chinois, et n'étaient, à ce titre, pas soumises à l'impôt en France.

Cet argument n'a pas emporté la conviction des juges, qui ont notamment relevé que le contribuable n'apportait aucun élément sur ses liens avec les prêteurs, ni les raisons pour lesquelles ils lui auraient prêté ces sommes, pas plus que sur l'existence d'une exigence/capacité de remboursement avérée de l'emprunteur.



Sur l'application de la convention franco-chinoise

Il convient de préciser que l'ancienne convention fiscale franco-chinoise de 1984 était applicable au litige.

Celle-ci prévoyait, de manière dérogatoire à la convention modèle OCDE, une « clause-balai » (article 21), disposant que « les éléments du revenu d'un résident d'un État contractant qui ne sont pas traités dans les articles précédents du présent Accord et qui proviennent de l'autre État contractant sont imposables dans cet autre État contractant » – soit au cas d'espèce, en Chine (peu important que les revenus litigieux n'y aient pas effectivement été imposés).

En revanche, la Cour juge que les dispositions de la convention franco-chinoise, si elles font obstacle à l'imposition en France des sommes litigieuses, ne permettent pas, pour autant, de tenir en échec l'application de l'amende de 1 500 € sanctionnant le défaut de déclaration du compte bancaire étranger.

La solution ici retenue ne serait pas possible sous l'empire de la nouvelle convention franco-chinoise du 26 novembre 2013, qui comporte une « clause-balai » (article 22) en ligne avec la convention modèle OCDE. En effet, elle prévoit que « les éléments du revenu d'un résident d'un État contractant, d'où qu'ils proviennent, qui ne sont pas traités dans les articles précédents du présent Accord ne sont imposables que dans cet État »).



Agilité des Talents L'accélération

Repenser l'organisation autour des compétences

Alors que 95 % des dirigeants considèrent l'agilité des talents et l'accès à des compétences transfrontalières comme essentiels, peu ont encore transformé cette conviction en modèles opérationnels. Passer d'une logique de postes à une orchestration fine des compétences, physiques et virtuelles, devient un facteur décisif de compétitivité pour les organisations qui veulent conjuguer croissance et résilience.

SCAN ME
FOR MORE
INFOS



Horoscope



Bélier (21 mars – 20 avr.)

Toujours prêt à envoyer un salarié à l'autre bout du monde, parfois avant d'avoir vérifié les visas. Ce mois-ci, priorité à la lecture des clauses... avant la réservation des billets.



Taureau (21 avr. – 20 mai)

Pour vous, la mobilité internationale commence par un bon logement et un wifi fiable.
Actualité du mois : un client accepte un poste dans un pays sans fromage, mais avec une excellente convention fiscale.



Gémeaux (21 mai – 21 juin)

Vous traduisez détachement et expatriation dans trois langues pendant les visios.
Défi du mois : expliquer la différence aux opérationnels... sans perdre la moitié de l'auditoire.

France - Changes of rules on company car benefit (social security and income tax)

General principle

To evaluate the benefit represented by the personal use of a company car, that is subject to social security contributions and income tax, it is possible to choose between:

An evaluation at actual cost.

A flat-rate global evaluation, which can include fuel costs.

Historically, employers have often preferred the flat-rate global option due to its administrative simplicity and the difficulty of challenge by authorities.

The tax and social security change

The rules for evaluating benefits in kind for vehicles were modified by the Finance Law for 2025, effective from February 1, 2025.

These changes have significantly increased the applicable flat rates for petrol vehicles, which are subject to social security contributions and income tax.

For leased vehicles, the social security and income tax evaluation is now 50% of the annual global cost for the lease. For vehicles made available before February 1, 2025, this rate was 30%.

Additionally, fuel costs for personal travel covered by the employer should be accounted for at their actual cost or according to a flat-rate evaluation, which also changed as of February 1, 2025. The flat rate for fuel costs is now 27% of the annual global leasing cost (vs. 10% for vehicles made available before February 1, 2025).

It should be noted that specific rules apply to electric vehicles.

Horoscope



Cancer (22 juin – 22 juil.)

Vous gérez les transferts de salariés comme des histoires de famille.

Votre spécialité : des clauses de retour au pays d'origine qui évitent les drames... et les contentieux.



Lion (23 juil. – 22 août)

Vous promettez aux RH un programme de *global mobility* digne d'un grand groupe.

Rappel utile : un beau PowerPoint ne remplace pas une vraie sécurisation juridique des schémas de mobilité.



Vierge (23 août – 22 sept.)

Vous repérez la clause bancaire en un coup d'œil. Bonne nouvelle : ce mois-ci, un client vous envoie enfin le projet de contrat avant signature. Vous profitez de chaque correction.

Action recommended

Given the substantial increase in flat rates applicable to petrol vehicles, we advise companies to review their company vehicle policies.

- What is the financial impact of the new flat-rate evaluation method for employers and employees?
- Should companies switch to actual cost valuation?
- Should companies change their fuel reimbursement policy ?
- Should the company fleet be modified and redeployed towards electric vehicles?

In case of modifications to the company vehicle policy or the method of evaluation of the taxable and contributable benefits, it may be necessary to inform the Works Council (Comité Social et Economique - CSE).

This summary aims to provide an overview of recent changes and important points concerning the tax treatment of benefits in kind related to vehicles. A detailed analysis for each specific case is recommended to ensure compliance with the new rules.



Italy - Reform of the Italian High Net Worth Individuals Regime

What is the update?

As part of the 2026 Budget Law, the Italian Government is evaluating a reform of the so-called High Net Worth Individuals Special Tax Regime.

The reform is expected to include an increase in the annual flat tax applicable to non-Italian sourced income, which would be raised to:

- €300,000 per year for the main applicant (currently €200,000 per year);
- €50,000 per year for each close family member of the main applicant opting for the same regime (currently €25,000 per year).

Although the reform is still in draft form and further amendments may be introduced during the parliamentary approval process, the increase in the annual flat tax should only apply to individuals transferring their residency to Italy after the entry into force of the 2026 Budget Law (expected January 2026). It should not impact individuals who moved before that date.

On the other hand, the main features of the current special tax regime should remain unchanged; in particular:

- The annual flat tax covers all Italian income taxes due on non-Italian sourced income, except for capital gains from the disposal of qualifying shareholdings realized within the first 5 years of the Regime;
- Financial monitoring obligations, wealth taxes on foreign assets, and inheritance and gift tax are also covered by the annual flat tax;
- Eligible individuals are those who transfer their tax residency to Italy after having been non-resident for Italian tax purposes for at least 9 of the previous 10 years;
- The main applicant may also extend the regime to eligible close family members;
- The regime may be applied for a maximum period of 15 years.

Horoscope



Balance
(23 sept. – 22 oct.)

Vous arbitrez entre siège, filiale et salarié expatrié.

Votre talent : faire accepter une politique de mobilité très encadrée en la présentant comme une simple « harmonisation internationale ».



Scorpion
(23 oct. – 22 nov.)

Vous détectez immédiatement les montages trop créatifs. Ce mois-ci, vous direz souvent non... et vous éviterez plusieurs futurs contrôles fiscaux et sociaux.



Sagittaire
(23 nov. – 21 déc.)

Vous rêvez d'un desk mobilité dans chaque fuseau horaire. Dossier du mois : rédiger enfin la note sur le télétravail depuis l'étranger que tout le monde attend.



Capricorne
(22 déc. – 20 janv.)

Pour vous, déplacer un salarié, c'est jouer aux échecs avec l'URSSAF, la convention fiscale et la protection sociale. Vous mettez en place un process interne : personne ne le lit en entier, mais tout le monde est rassuré.

Deloitte's View

Despite the potential increase in the annual flat tax, the Italian HNWI Regime remains an attractive special tax regime, offering benefits for 15 years with respect to income taxes, wealth taxes, financial monitoring obligations, and Italian inheritance and gift taxes.

The proposed increase in the annual flat tax applicable to foreign sourced income may encourage individuals to expedite their planned transfer to Italy in order to maximize tax efficiency by preserving eligibility for the current annual flat tax rates of €200,000 for the main applicant and €25,000 for family members.



Italy - Taxation of long-term cash bonus

What is the update?

The Italian Tax Authority, with a recent reply to a tax ruling (Risposta n. 81/2025), provides a “new view” concerning the taxation in Italy of long-term cash bonuses for individuals who qualify as Italian tax resident at the time of payout.

The analysed case refers to an employee with an international mobility story behind, who participated in various three-year incentive cash plans offered by the Company and, at the end of the established vesting periods, received the relative cash bonus.

The questions raised up to the Italian Tax Authority were to know (I) the correct tax treatment to apply to such trailing bonus at the time of payout, while the employee qualifies as Italian tax resident, and (II) the correct withholding obligation for the Italian employer (if any).

The Italian Tax Authority, in the first instance refers to the domestic taxation rules for the Italian tax resident individuals based on worldwide taxation principle, and then refers to the international provisions established by the Double Tax Treaties (DTT) signed by Italy with foreign Countries. According to these provisions, the taxation of a long-term bonus is based exclusively on the portion of income related to the working activity carried out in Italy during the vesting period, regardless of the individual’s tax residency at the time of payout.

Consequently, the employer acting as Italian withholding tax agent, is entitled to apply withholding taxes only to the portion of income accrued in Italy during the period in which the individual carried out his activity in the Italian territory, while excluding from Italian taxation the income produced abroad.

In case the Italian withholding agent has applied the taxation on the full amount (following the worldwide taxation principle under domestic rules), it will be necessary to submit a refund request to the Italian Tax authorities to recover the withholding taxes applied to the income produced outside of the Italian territory.

Horoscope



Verseau (21 janv. – 18 fév.)

Vous voulez digitaliser toute la mobilité internationale. Constat du mois : un tableau de suivi bien conçu fonctionne parfois mieux qu’une plateforme révolutionnaire... surtout avec deux ou trois indicateurs clés.



Poissons (19 fév. – 20 mars)

Vous ressentez le stress des familles qui partent à l’étranger avec enfants, animal de compagnie et questions d’école. Votre atout : une check-list claire qui réduit à la fois l’angoisse... et le risque juridique.

Deloitte’s View

Should this interpretation be confirmed, it would represent a significant shift from the previous interpretative approach, which required – in the case of individuals tax resident in Italy at the time of payment – the taxation in Italy of all income produced on a worldwide basis.

This included deferred compensation (such as bonuses, incentive plans, stock options, severance payments or similar indemnities, etc.), which was subject to taxation in Italy with the possibility of claiming a foreign tax credit to mitigate double taxation on income sourced abroad.

Adopting a prudent approach, we emphasize that the response to this ruling should be regarded as specific to the case at hand. Further clarifications from the Italian Tax Authority are expected before considering a definitive change in the interpretative approach and extending the same principle to similar cases.

Subject to further confirmations, there could be room for refund claims of Italian taxes by individuals who, in line with previous practice, adopted a different approach and who may now be entitled to claim the exemption.



UK - 2025/26 UK SA Tax Returns likely to be onerous for "FIG" claimants

In brief

Recent announcements by the UK tax authority (HMRC) on Legislation Day (21 July 2025) confirmed additional amendments would be made to the law for the new "Foreign Income and Gains" ("FIG") regime, but although no details were released, these amendments are not expected to change any of the key tenets of the law.

We anticipate, therefore, that the law will require taxpayers claiming exemption under the new FIG regime to quantify each individual type of foreign income for which relief is to be claimed by reference to the relevant UK tax year and, to confirm the amounts claimed within the tax return. Similarly, all taxpayers wishing to claim relief in respect of offshore capital gains will need to quantify the value of each gain and confirm the total for which relief is being claimed on the tax return.

It is not clear whether any potential relaxation of this detailed quantification and reporting requirement will happen in the future, but should it do so, it is unlikely to take effect for the current (2025/26) tax year.

The detail

Under changes announced last year, the remittance basis of taxation was repealed and a new FIG regime introduced, which allows individuals who qualify as new residents after a significant period of being non-UK resident to claim relief from taxation on foreign income and gains, provided that appropriate claims are made.

As enacted in March 2025, the law requires separate claims for relief for foreign capital gains, overseas workdays relief and foreign income more generally, all of which must be individually quantified and reported within the tax return and with a corresponding claim being made. The claims will be made on the SA tax returns for the relevant year, so for example, a claim for overseas workdays relief for the current tax year will need to be made on the 2025/26 tax return.

At present, the draft SA tax returns for 2025/26 have not been released, and so it is impossible to predict precisely what will be required. However, based on discussions to date, we anticipate that several separate and multiple claims are likely to be needed including for the following, where applicable:

- Overseas workdays relief
- Foreign dividends
- Foreign interest and other overseas savings income
- Foreign property income
- Foreign capital gains and
- Any other foreign income or gains eligible for relief under FIG.

In all cases, the level of income will need to be confirmed and the taxpayer (or advisers preparing the tax return) will need to categorise the funds reported appropriately to determine which claim applies to the specific income or gain concerned. The level of work needed to prepare this analysis, and to carry it through to the form itself, will therefore be considerably more significant than previously required. For example, determination of the foreign income and gain sources will now be required, any income or gain data provided on a calendar year basis will need to be transposed into the relevant UK fiscal year, recomputed using the relevant exchange rates for the period and further technical adjustments will need to be made to report the income or gain consistent with the UK tax rules. It will not be possible, therefore, to simply take a foreign income and gain report issued by a foreign institution on an annual basis e.g. by a bank or fund manager and simply use this to report on the UK tax return. It will also be exacting work, as any understatement of a claim will risk income or gains remaining taxable, especially as the law as currently written will not permit any additional consequential claims for relief, unless the taxpayer can be shown not to have been careless in making the original claim.

This also means that individual claimants will now need to provide considerably more and additional personal income and gain information to support their tax return preparation, previously not needed under the Remittance Basis of taxation which ended on 5 April 2025.

Deloitte's View

Planning for next year's tax return preparation season for employees eligible for FIG is difficult, because exactly what will be required remains unknown and nor do we know when the new SA tax returns will become available. We can anticipate, though regardless of when we do see the final versions of the forms, that they will be considerably longer, more complex and detailed than the equivalent tax returns for earlier tax years, and the compliance process for the 2025/26 season is likely to place additional burdens on all those involved. In practice, the same level of work and effort is likely to be needed regardless of whether relief is claimed under the FIG regime because the same level of analysis, quantification and reporting will be required concerning the tax treatment of benefits in kind related to vehicles. A detailed analysis for each specific case is recommended to ensure compliance with the new rules.



HM Revenue & Customs updates its guidance on National Insurance for Internationally Mobile Employees (“IMEs”)

In brief

The UK tax authority (HMRC) has issued an update to its guidance for internationally mobile employees (IMEs) who are not covered by international social security agreements, clarifying how they expect UK domestic law on National Insurance Contributions (NICs) to be applied to them in the context of any trailing reward (e.g. bonuses or other incentives taxed as earnings).

The update is likely to be relevant to IMEs that include:

- employees who have permanently transferred to a group employment in another country, and
- assignees in the context of the 52-week exemption/ ongoing liability, and
- any assignees whose coverage under an international agreement has expired.

The detail

Many IMEs who are assigned to the UK are within the terms of international social security agreements, so that they will continue to pay social security in their home country and not be liable to NICs at all. However, any who exceed the period for which they may be insured under the agreement are likely to be affected by the updated guidance for any UK insured periods subsequent to that.

In addition, for assignees from non-agreement countries (such as Australia or South Africa) NICs will apply under UK domestic law. For individuals employed outside the UK from non-agreement countries but working here for a UK host employer, this means an exempt period when no NICs are due from either the employee or the UK host employer.

There has been an ongoing debate over a number of years regarding how this exemption applied in practice and, in particular, how the cut-off should be applied in the context of the 52-week exemption for UK inbounds and the potential corresponding UK liability for those leaving the UK but continuing to be employed on UK contracts. The same issue arises in respect of assignees from the EEA or agreement countries who exceed the maximum period for which they can continue to be insured in their home country.

In addition, individuals who are locally employed in the UK in the context of a permanent transfer, whether inbound or outbound, will typically be liable to UK NICs during that period of UK employment.

The key question is whether the liability to NICs should be determined as an all or nothing charge, depending on whether payment was within or outside the UK-insured period, or whether an apportioned liability should be applied, regardless of whether the employee was within scope of NICs at the date of payment. In other words, an all or nothing approach places emphasis on the earnings period in which earnings are paid, whereas the apportionment method instead concentrates on the period of the employment that the earnings are paid in respect of.

Up to this point, it had been generally understood that that an all or nothing charge applied to earnings, but the updated HMRC guidance indicates that apportionment is and always has been the correct interpretation of the law in HMRC’s view and should be applied. HMRC had, however, acknowledged in various previous discussions with the profession that different treatments have been applied and accepted in the past.

Deloitte’s view

The law is ambiguous and capable of more than one interpretation. However, now that HMRC has issued explicit guidance regarding their interpretation of the law, they are likely to expect employers to follow it, for this tax year and any future tax years, and any employer that chooses not to consider this would be at risk of non-compliance.

HMRC has refused to acknowledge any change of practice in this regard and has suggested in the Agent Update that employers now consider this guidance. Even where a consistent approach to NICs for IMEs has been applied historically, employers may find that they still have over or underpaid, in which case HMRC is advising employers to make corrections through Real Time Information (RTI) going back six years. In addition, and as noted above, we anticipate that HMRC would expect current year positions to be reviewed to ensure that the reporting adopted is consistent with the updated guidance.

Mise à jour 2025 du Modèle de Convention OCDE

L'établissement stable à l'heure du télétravail

Le Conseil de l'OCDE a adopté, le 18 novembre 2025, la mise à jour du Modèle de Convention fiscale de l'OCDE pour 2025. Cette nouvelle version introduit, à l'article 5 sur l'établissement stable, une grille de lecture inédite concernant la reconnaissance d'une installation fixe d'affaires résultant de l'exercice du télétravail dans un autre pays. La publication du Modèle de convention dans une version révisée et intégrale est annoncée pour 2026.

Régime antérieur

Selon les anciens paragraphes 18 et 19 des commentaires au Modèle de Convention fiscale de l'OCDE de 2017, un bureau situé au domicile d'une personne ne pouvait être qualifié d'établissement stable (ES) que si deux conditions principales étaient réunies : l'utilisation devait être continue pour l'exercice de l'activité de l'entreprise, et surtout, cette utilisation devait être imposée par l'employeur.

À l'inverse, une activité discontinue ou occasionnelle à domicile, ou le simple choix du salarié d'y travailler, ne suffisait pas à caractériser un ES.

Ce cadre avait été largement mobilisé lors de la pandémie de COVID-19 pour encadrer temporairement les conséquences fiscales liées à la généralisation du télétravail. Le télétravail imposé pour se conformer aux mesures de santé publique ne peut pas caractériser un ES. Toutefois, il s'est progressivement révélé inadapté et source d'incohérences dans la pratique internationale, notamment parce que les critères posés par l'OCDE n'assuraient pas toujours une application cohérente ni ne répondaient pleinement aux objectifs poursuivis par la notion d'établissement stable dans le droit fiscal international.

Une modification des paragraphes 18 et 19 était largement attendue afin de clarifier la relation entre télétravail et établissement stable.

Les apports des nouveaux commentaires

Champ d'application

L'OCDE retient une acception étendue du télétravail, qui ne se limite pas simplement à l'activité exercée depuis le domicile.

Sont en effet visés tous les lieux où une personne a la possibilité et fait le choix, pour des « motifs personnels », d'exercer tout ou partie de son activité professionnelle (salariée ou non) pour une entreprise située dans un État contractant, mais depuis un lieu établi dans l'autre État contractant (paragraphe 44.1). Cette définition exclut cependant de son champ :

- Les locaux mêmes de l'entreprise ;
- Les locaux d'une autre entreprise, ayant des liens avec la première entreprise (client, fournisseur, entreprise associée).

L'OCDE privilégie ainsi une approche large du « lieu pertinent » pour le télétravail, qui peut inclure non seulement le domicile, mais aussi une résidence secondaire, une location de vacances, ou encore le logement d'un ami ou d'un proche (liste non limitative).

Les critères utiles à la reconnaissance d'une installation d'affaires

Critère de fixité et permanence

Selon l'OCDE, la première condition pour reconnaître un établissement stable en situation de télétravail est que l'installation présente un certain degré de permanence, ce qui se vérifie si l'individu accomplit au moins 50 % de son temps de travail total sur douze mois consécutifs dans son domicile ou un autre « lieu pertinent » pour le compte d'une entreprise (paragraphe 44.8). Dès lors :

- Si ce seuil n'est pas atteint, le domicile ou l'autre lieu pertinent n'est en principe pas considéré comme une installation d'affaires de l'entreprise ;
- Si ce seuil est atteint, cela n'entraîne pas automatiquement la qualification d'une installation d'affaires : une analyse devra, à la lumière des faits et circonstances propres à la situation, déterminer si les conditions complémentaires développées par l'OCDE sont remplies.

L'évaluation du temps de travail repose sur le comportement effectif de l'individu, qui devra être documenté. Les éléments contractuels ou les politiques internes de l'entreprise peuvent servir de justificatif, à condition qu'ils reflètent le travail effectivement accompli dans le lieu concerné (paragraphe 44.9).

L'existence d'une raison commerciale motivant la situation de télétravail

Afin de pouvoir qualifier un établissement stable, le critère du seuil de 50 % du temps télétravaillé doit être apprécié conjointement à l'existence d'une raison commerciale motivant la situation de télétravail.

Une relation commerciale est caractérisée dès lors que la présence physique de l'individu dans l'État concerné facilite l'exercice de l'activité de l'entreprise (paragraphe 44.11). Généralement, la condition sera satisfaite dès lors que la présence physique de l'individu sur place permettra d'accéder à des personnes ou ressources présentes dans cet État et nécessaires à l'activité, ou encore d'entretenir des relations directes avec des clients, fournisseurs, entreprises associées ou autres personnes (paragraphe 44.12).

On présume donc l'existence d'une raison commerciale lorsque l'individu a des interactions directes avec ces parties au nom de l'entreprise et qu'elles sont facilitées par sa présence physique dans l'État concerné (paragraphe 44.12). Tel est le cas dans les situations suivantes (paragraphe 44.17) :

- Des réunions entre l'individu et des clients de l'entreprise ;
- La prospection d'une nouvelle clientèle, ou l'identification de débouchés commerciaux ;
- L'identification de nouveaux fournisseurs, la gestion des relations avec les fournisseurs, ou l'établissement, le suivi ou la gestion des relations contractuelles avec des fournisseurs ;
- Des interactions en temps réel, ou quasiment en temps réel, avec des clients ou des fournisseurs se trouvant sur un (des) fuseau(x) horaire(s) différent(s) (consistant par exemple à fournir des services de centre d'appel, ou des services d'assistance informatique ou médicaux à distance) ;
- L'accès à des compétences utiles pour l'exercice de l'activité de l'entreprise (ex. réunions régulières avec le personnel d'une université qui effectue des travaux de recherche en rapport avec l'activité de l'entreprise) ;
- La collaboration avec d'autres entreprises ;
- La fourniture de services à des clients se trouvant dans cet autre État lorsque cette prestation exige une présence physique des salariés ou d'autres membres du personnel de l'entreprise dans cet autre État (comme des services de formation ou de réparation fournis dans les locaux du client) ;
- Des interactions avec des salariés et d'autres membres du personnel de l'entreprise, ou d'entreprises associées.

La raison commerciale n'a pas à être appréciée en fonction du caractère productif du travail effectué à domicile ou dans un lieu pertinent, si bien que la première justification liée à un besoin commercial suffit à remplir la condition (paragraphe 44.13).

Notons toutefois que cette présomption est simple et peut être renversée (paragraphe 44.14 et 44.18). Ainsi, ne seront pas considérées comme relevant d'une raison commerciale les situations où les interactions directes ont un caractère purement occasionnel ou accessoire (ex. de brèves visites ponctuelles chez un client ou des échanges mineurs n'emportent pas qualification automatique).

Ne seront pas non plus retenues les situations dans lesquelles le télétravail n'est autorisé que pour satisfaire aux préférences personnelles du salarié (afin d'attirer/conservé celui-ci) ou uniquement pour réduire les coûts structurels de l'entreprise (notamment via la diminution des surfaces de bureaux), sans qu'il existe un besoin objectif lié à l'activité exercée dans l'État de destination (paragraphe 44.15 et 44.16).

Enfin, certains critères pris isolément ne suffisent pas à établir une raison commerciale (paragraphe 44.18) :

- La seule présence de clients, de fournisseurs ou d'entreprises associées dans l'État contractant,
- Ou le simple fait que le domicile se trouve dans un fuseau horaire différent,
- ne permettent pas, à eux seuls, de conclure à l'existence d'une telle motivation commerciale.

Absence de raison commerciale : prise en compte des autres circonstances de fait

Lorsque le seuil de 50 % du temps de travail à domicile est atteint ou dépassé, mais qu'aucune raison commerciale ne motive l'exercice du travail à domicile ou dans un autre lieu pertinent, l'OCDE précise que ce lieu ne sera en principe pas considéré comme une installation d'affaires de l'entreprise dans l'État concerné. Toutefois, il demeure possible de qualifier un établissement stable si d'autres faits et circonstances le justifient expressément (paragraphe 44.19).

L'OCDE attire notamment l'attention sur les situations où un individu est la seule personne, ou la principale personne, à réaliser l'activité de l'entreprise. À titre d'exemple (paragraphe 44.20), une consultante non-résidente présente de manière prolongée dans un État où elle exerce l'essentiel de l'activité de sa propre entreprise de conseil depuis un bureau installé à son domicile peut voir ce bureau considéré comme une installation d'affaires au sens du Modèle OCDE.

Les exemples donnés par l'OCDE

L'OCDE donne ensuite une série d'exemples afin d'illustrer en pratique l'apport de ces nouvelles dispositions.

Exemple A – Pas d'ES pour défaut de fixité

Une salariée de RCo, une entreprise de l'État R, travaille sur le territoire de cet État dans le cadre de son activité professionnelle courante. Au cours d'une période de douze mois :

- elle loue un lieu situé dans l'État S pour une période de trois mois consécutifs à la suite d'un séjour de vacances dans l'État S ...
- ... et travaille dans ce lieu.

Le lieu où elle travaille dans l'État S ne doit pas être considéré comme fixe, car l'activité de RCo a été exercée dans ce lieu pendant trois mois au cours de la période de douze mois. Il n'a donc pas de permanence.

On parviendrait à la même conclusion si les faits étaient les mêmes que ceux présentés ci-avant et si la période travaillée dans un lieu situé dans l'État S s'expliquait par un autre motif à caractère personnel, tel que la prise en charge d'un proche malade.

La conclusion serait également identique si les faits étaient les mêmes que ceux exposés ci-avant et si le lieu où elle travaillait n'était pas son lieu de résidence mais un autre endroit.

Lorsqu'un lieu est utilisé pour exercer l'activité de l'entreprise de manière récurrente sur une période de plusieurs années, il faut prendre en considération chaque laps de temps pendant lequel ce lieu est utilisé au regard du nombre de fois où il l'a été au cours de cette période de plusieurs années. Le fait qu'un individu conserve un lieu (comme une maison de vacances) et assume des coûts liés à son entretien tout au long d'une période donnée n'entre pas en ligne de compte ; le temps consacré à l'accomplissement d'un travail lié à l'activité de l'entreprise dans ce lieu est l'élément déterminant à prendre en considération pour établir si ce lieu est fixe aux fins du paragraphe 1 de l'article 5.

Exemple B – fixité mais moins de 50 % de télétravail = pas d'ES (en l'absence d'autres faits et circonstances de fait ? pertinents)

Une salariée de RCo, une entreprise de l'État R, travaille à son domicile dans l'État S un ou deux jours par semaine tout au long d'une période de douze mois, ce qui représente au total 30 % de son temps de travail au cours de cette période de douze mois.

Le domicile où elle travaille dans l'État S doit être considéré comme fixe, car ce lieu est utilisé pour effectuer un travail lié à l'activité de RCo tout au long de la période de douze mois et présente donc un degré suffisant de permanence.

Cette personne passe moins de 50 % de son temps de travail à son domicile dans l'État S. En l'absence d'autres faits et circonstances attestant le contraire, son domicile n'est pas une installation d'affaires de RCo, et n'est donc pas une installation fixe d'affaires constituant un établissement stable de RCo dans l'État S.

Exemple C : (i) Fixité (ii) plus de 50 % de télétravail et (iii) motif commercial = ES (en l'absence d'autres faits et circonstances attestant le contraire)

Un salarié de RCo, une entreprise de l'État R :

- travaille à son domicile dans l'État S pendant 80 % de son temps de travail sur une période de douze mois ;
- se rend régulièrement chez des clients de RCo dans l'État S pour leur fournir des services.

Le domicile où il travaille dans l'État S doit être considéré comme fixe, car ce lieu est utilisé pour effectuer un travail lié à l'activité de RCo tout au long de la période de douze mois et présente donc un degré suffisant de permanence.

Cet individu passe au moins 50 % de son temps de travail à son domicile dans l'État S.

Il existe une raison commerciale à sa présence dans l'État S. La présence de ce salarié dans l'État S est en effet motivée par une raison commerciale pour RCo, puisqu'elle facilite la fourniture des services de l'entreprise (par l'intermédiaire de cet individu) aux clients se trouvant dans l'État S, où est situé le domicile de cet individu.

En l'absence d'autres faits et circonstances attestant le contraire, son domicile est une installation d'affaires de RCo et une installation fixe d'affaires constituant un établissement stable de RCo dans l'État S.



**Let's rock this
globally mobile
workforce.**

A spirit of collaboration that gets everyone moving to the same beat.
Mobility Tax. Rewards. Compensation. Immigration.

Global Employer Services Turn it up

Deloitte.

Exemple D : Renversement de la présomption relative à l'existence d'une raison commerciale = pas d'ES

Un salarié de RCo, une entreprise de l'État R :

travaille à son domicile dans l'État S pendant 60 % de son temps de travail au cours d'une période de douze mois ;

- a des fonctions consistant exclusivement à travailler en relation directe avec la clientèle et il fournit des services aux clients de RCo dans l'État R, dans l'État S et dans des États tiers ;
- fournit ces services à distance, sans rencontrer physiquement ces clients ;
- se rend une fois par trimestre dans les locaux d'un client dans l'État S pour y passer une journée à faire le point sur les prestations fournies au regard des dispositions du contrat conclu avec RCo.

Le domicile où il travaille dans l'État S doit être considéré comme fixe, car ce lieu est utilisé pour effectuer un travail lié à l'activité de RCo tout au long de la période de douze mois et présente donc un degré suffisant de permanence.

Bien que l'individu passe plus de 50 % de son temps de travail à son domicile dans l'État S, d'autres faits et circonstances, notamment la raison de la présence de cet individu dans l'État S, doivent également être pris en considération.

La seule présence de clients de RCo dans l'État S ne signifie pas qu'il existe une raison commerciale à sa présence dans cet État. En outre, ses visites chez un client ont un caractère discontinu et occasionnel.

Conclusion : il n'existe pas de raison commerciale justifiant qu'il effectue son travail lié à l'activité de RCo à son domicile dans l'État S. En l'absence d'autres faits et circonstances attestant le contraire, son domicile n'est pas une installation d'affaires de RCo, et n'est donc pas une installation fixe d'affaires constituant un établissement stable de RCo dans l'État S.

Exemple E : Travail quasi exclusif en distanciel dans l'autre Etat (situé dans un fuseau horaire différent) + services à distance notamment à des clients établis dans l'Etat d'exercice du télétravail = Fixité + motif commercial = ES

Une salariée de RCo, une entreprise de l'État R :

- travaille presque exclusivement à son domicile situé dans l'État S ;
- fournit des services à distance à des clients établis dans l'État R et/ou dans d'autres juridictions se trouvant sur des fuseaux horaires qui diffèrent de celui de l'État S.

L'accomplissement de ce travail dans l'État S permet à cette salariée d'être pleinement disponible (notamment en offrant des services en temps réel ou quasiment en temps réel 24 heures sur 24) pour les clients de RCo, quel que soit leur fuseau horaire.

Le domicile où elle travaille dans l'État S doit être considéré comme fixe, car ce lieu est utilisé pour effectuer un travail lié à l'activité de RCo tout au long de la période de douze mois et présente donc un degré suffisant de permanence. Cette personne passe au moins 50 % de son temps de travail à son domicile dans l'État S, et il existe une raison commerciale à sa présence dans l'État S.

La présence de cette salariée dans l'État S est en effet motivée par une raison commerciale pour RCo, puisqu'elle facilite la fourniture des services de l'entreprise (par l'intermédiaire de cette personne) aux clients établis dans l'État R (et à ceux qui se trouvent sur d'autres fuseaux horaires que celui de l'État S).

Conclusion : en l'absence d'autres faits et circonstances attestant le contraire, son domicile est une installation d'affaires de RCo et une installation fixe d'affaires constituant un établissement stable de RCo dans l'État S.

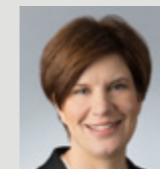
Vos experts



BÉATRICE HINGAND
Avocate Associée
bhingand@avocats.deloitte.fr



PASCAL BOHER
Avocat Associé
pboher@avocats.deloitte.fr



NADIA HAMYA
Associée
nhamya@avocats.deloitte.fr

Pour aller plus loin :

SCAN ME
FOR MORE
INFOS



Rémunérations & Actionnariat

Des experts à votre écoute

NICOLAS MEURANT

Avocat Associé

nmeurant@avocats.deloitte.fr



ORIANNE ACHÉRITÉGUY

Avocate Associée

oacheriteguy@avocats.deloitte.fr



ALEXIS FILLINGER

Avocat Associé

afillinger@avocats.deloitte.fr



MANAGEMENT PACKAGES & MOBILITÉ INTERNATIONALE Quels enjeux fiscaux pour les non-résidents ?

La consultation publique relative au régime d'imposition des gains réalisés dans le cadre des management packages s'est achevée le 22 octobre 2025 (article 163 bis H du code général des impôts (CGI) issu de l'article 93 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025).

Dans l'attente de la publication de la version définitive du BOFiP, nous vous proposons de mettre en lumière certains aspects spécifiques de ce texte et de ses implications pour les contribuables.

Dans l'attente de la publication de la version définitive du BOFiP, nous vous proposons d'explorer les conséquences fiscales d'un départ de France ou du statut de non-résident.

Le nouveau cadre fiscal des management packages : un régime hybride

L'article 163 bis H du CGI instaure un régime fiscal hybride applicable aux gains issus des management packages. Désormais, ces gains sont scindés entre :

- une fraction imposée selon le régime des plus-values mobilières (dans la limite de trois fois la performance financière et sous réserve du respect de nombreuses conditions) ; et
- une fraction assimilée à des traitements et salaires (au-delà de ce seuil ou en cas de non-respect des conditions).

Ce dispositif clarifie ainsi une frontière devenue incertaine à la suite des jurisprudences du 13 juillet 2021 et du renforcement des contrôles fiscaux.

Départ de France : l'exit tax s'applique-t-elle et sur quelle fraction ?

Le transfert du domicile fiscal hors de France soulève immédiatement la question de l'application de l'exit tax (CGI, art. 167 bis) sur les plus-values latentes. Toutefois, ce mécanisme vise explicitement les plus-values relevant du 1. du I. de l'article 150-0 A du CGI, ce qui conduit à considérer que les titres concernés par l'article 163 bis H devraient en principe échapper au champ d'application de l'exit tax. Pour autant, cela ne signifie pas qu'aucune imposition ne serait dû en France après un départ.

Imposition en France en cas de non-résidence : quel périmètre ?

Les gains nets entrant dans le champ de l'article 163 bis H sont imposés suivant les règles de droit commun des traitements et salaires car ils sont acquis en contrepartie des fonctions de salarié ou de dirigeant. La France cherchera donc sûrement à imposer la fraction salariale des gains rattachables à une activité exercée sur le territoire national, y compris après le départ à l'étranger. Ce principe se fonde sur les commentaires au modèle OCDE de convention fiscale, repris dans le BOFiP concernant plus généralement l'actionariat salarié.

Le nouveau régime de l'article 163 bis H accentue ainsi les risques de conflits internationaux de qualification. En effet, la France pourrait assimiler une partie du gain à un salaire imposable, partiellement ou totalement, en France (article 15 modèle OCDE) ; tandis, qu'à l'inverse, un État étranger pourrait considérer ce même gain comme une plus-value mobilière relevant exclusivement de son imposition (article 13 modèle OCDE).

En conséquence, même si l'État tiers admet la qualification « salaires », il pourrait également refuser d'accorder un crédit d'impôt ou une exonération sur les jours travaillés hors de France, estimant que ceux-ci ne relèvent pas d'une activité imposable en France ou retenant une analyse divergente.

Dans ce contexte, le contribuable court le risque d'une double imposition économique effective ou d'un contentieux long et incertain pour obtenir un crédit d'impôt à l'étranger ou une exonération en France.



Recommandations pratiques et perspectives

Afin d'anticiper les nouvelles règles à venir, nous recommandons à toutes les parties à un management packages (bénéficiaires, sociétés émettrices, etc.) de :

- documenter avec précision les périodes et les lieux effectifs d'exercice des fonctions ;
- vérifier systématiquement les stipulations conventionnelles applicables ;
- prendre conscience que ni le crédit d'impôt, ni l'exonération ne sont jamais garantis.

La publication prochaine des commentaires administratifs définitifs, ainsi que les premiers contentieux qui ne manqueront pas d'émerger, seront déterminants pour sécuriser les opérations transfrontalières impliquant un management package relevant du nouvel article 163 bis H.

Le régime issu du 163 bis H complexifie sensiblement toute mobilité internationale des bénéficiaires d'un management packages. Les risques de contentieux sont accrus tant sur la portée élargie par la France. Une vigilance renforcée s'impose dorénavant dans toute stratégie patrimoniale ou opérationnelle internationale impliquant ce nouveau cadre fiscal.

Votre Expert



ALEXIS FILLINGER
Avocat Associé
afillinger@avocats.deloitte.fr



MANAGEMENT PACKAGES & IMPATRIATION

Peut-on combiner les deux régimes ?

Parmi les questions ouvertes figure celle, très opérationnelle, du cumul possible avec le régime spécial des impatriés (article 155 B du CGI), un outil phare pour attirer ou fidéliser les talents internationaux et accompagner les mobilités intra-groupes.

Malheureusement, les textes ne répondent toujours pas clairement à la question du cumul des deux régimes.

Le nouveau cadre fiscal des management packages : un régime hybride

L'article 163 bis H crée un régime d'imposition spécifique à compter du 15 février 2025, en distinguant deux composantes au sein du gain :

- Les gains afférents à des titres acquis ou souscrits en contrepartie d'un emploi salarié sont imposés comme traitements et salaires.
- Les gains inférieurs à trois fois la performance financière de la société cible (après déduction du prix d'acquisition des titres) sont imposés au titre des plus-values mobilières.

Le régime des impatriés : un levier fiscal puissant

Parmi les questions ouvertes figure celle, très opérationnelle, du cumul possible avec le régime spécial des impatriés (article 155 B du CGI), un outil phare pour attirer ou fidéliser les talents internationaux et accompagner les mobilités intra-groupes.

Malheureusement, les textes ne répondent toujours pas clairement à la question du cumul des deux régimes.

Le nouveau cadre fiscal des management packages : un régime hybride

L'article 163 bis H crée un régime d'imposition spécifique à compter du 15 février 2025, en distinguant deux composantes au sein du gain :

- Les gains afférents à des titres acquis ou souscrits en contrepartie d'un emploi salarié sont imposés comme traitements et salaires.
- Les gains inférieurs à trois fois la performance financière de la société cible (après déduction du prix d'acquisition des titres) sont imposés au titre des plus-values mobilières.

Le régime des impatriés : un levier fiscal puissant

Le régime des impatriés (article 155 B du CGI) accorde, pendant huit ans, des avantages fiscaux substantiels aux salariés et dirigeants nouvellement installés en France. Il comporte deux volets principaux :

- Exonération de la prime d'impatriation et des jours travaillés à l'étranger (article 155 B I), réservée aux revenus d'activité.
- Exonération de 50 % des revenus passifs de source étrangère, y compris les plus-values mobilières réalisées sur des titres étrangers (article 155 B II).

Le texte précise que le régime n'est pas cumulable avec d'autres régimes d'exonération.

La question du cumul : un vide juridique actuel

Ni la loi, ni la version provisoire du BOFiP mise en consultation ne tranchent la question du cumul possible entre :

- un régime d'imposition dérogatoire, comme les management packages (163 bis H du CGI) ; et
- un régime d'exonération sous conditions, comme le régime des impatriés (155 B du CGI).

En l'absence de clause d'exclusion expresse et compte tenu de la logique distincte de chaque régime, un cumul partiel pourrait être juridiquement justifiable.

Toutefois, une prise de position de l'Administration est attendue pour sécuriser les dispositifs de rémunération dans les opérations de LBO ou transfrontalières, ainsi que les politiques de rémunération.

Quels impacts si le cumul était admis ?

Sur la composante salariale

En cas de cumul possible, la part imposable en traitements et salaires pourrait bénéficier de l'exonération de prime d'impatriation et de celle liée aux jours travaillés hors de France.

Sur la composante plus-value

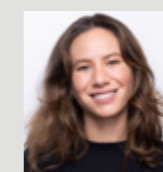
Par ailleurs, pour les management packages liés à une société cible située hors de France, la fraction imposée comme plus-value pourrait entrer dans le champ de l'exonération de 50 % d'impôt sur le revenu s'agissant de plus-values de source étrangère (155 B II du CGI).

Dans un environnement internationalisé, la réduction de la charge fiscale globale pour les talents impatriés pourrait, ainsi, être significative.

Vos Experts



ALEXIS FILLINGER
Avocat Associé
afillinger@avocats.deloitte.fr



GÉRALDINE ALEXANDRE
Avocate Directeur
galexandre@avocats.deloitte.fr

Immigration

Des expertes à votre écoute

SOPHIE CARLEI

Managing Director

scarlei@avocats.deloitte.fr



STÉPHANIE PORTE

Senior Manager

sporte@avocats.deloitte.fr



AUDE BARRANS

Senior Manager

abarrans@avocats.deloitte.fr



Relocalisation temporaire en France de salariés non-UE en provenance du Moyen-Orient : quels enjeux ?

Dans le contexte des tensions au Moyen-Orient, de nombreux groupes internationaux envisagent de relocaliser temporairement en France certains de leurs salariés non-européens, notamment en provenance de Dubaï et de la région.

Ces situations soulèvent toutefois des questions en matière d'immigration, de sécurité sociale et de fiscalité qu'il convient d'anticiper.

Sur le plan migratoire, le régime applicable dépend principalement de la nationalité du salarié. Certains ressortissants sont exemptés de visa de court séjour et peuvent, en principe, séjourner jusqu'à 90 jours sur toute période de 180 jours. Cette durée s'apprécie toutefois à l'échelle de l'ensemble de l'espace Schengen : les jours passés dans d'autres États membres viennent diminuer le "crédit" de jours disponibles. Pour les ressortissants soumis à visa, une demande de visa Schengen de court séjour doit être déposée auprès du Consulat de France compétent dans le pays de résidence avant l'arrivée sur le territoire français. Une fois au titre des 10 années précédentes – à cette obligation déclarative, des informations ou justifications sur l'origine et les modalités d'acquisition des avoirs placés sur les comptes dissimulés (LPF, art. L. 23 C).

S'agissant de la nature de l'activité exercée en France, le scénario le plus fréquent est celui du télétravail de circonstance : le salarié poursuit ses fonctions pour le compte exclusif de son employeur étranger, sans contrat de travail français ni rattachement à une entité locale. À ce jour, il n'existe pas de visa français spécifique pour les télétravailleurs. Attention aux situations où il y a refacturation à une entité française, un payroll en France, des contacts professionnels avec des clients ou collègues en France, et où la présence ne reste pas limitée dans le temps.

En matière de sécurité sociale, en l'absence d'accord bilatéral avec le pays d'origine, les cotisations françaises sont en principe dues dès le premier jour d'activité exercée depuis la France. Des solutions existent pour les employeurs étrangers. Lorsque la France est liée par un accord, un maintien au régime social du pays d'origine peut être envisagé, sous conditions.

Sur le plan fiscal, les conventions fiscales des pays du Golfe étant souvent atypiques, il convient d'assurer du statut de résidence et des conséquences fiscales.

Enfin, en cas d'impossibilité de retour à l'issue du court séjour (cas de force majeure, par exemple en raison d'une aggravation de la situation dans le pays de résidence), des démarches de prolongation peuvent, dans certains cas, être envisagées auprès de la préfecture compétente.

Une analyse coordonnée (immigration, social, fiscalité) est recommandée pour toute relocalisation temporaire.

Notre équipe reste à votre disposition pour échanger sur vos projets et répondre à vos questions, et notamment :

- Quelle est la durée maximale de séjour possible sans titre de séjour ?
- Le télétravail de circonstance depuis la France pour un employeur étranger est-il compatible avec un court séjour ?
- Quelles sont les conséquences en matière de sécurité sociale pour un télétravail exercé depuis la France ?
- Dans quels cas les salaires restent-ils non imposables en France pour ces salariés ?
- Que se passe-t-il si le salarié ne peut pas retourner dans son pays de résidence à l'issue du court séjour prévu ?
- Pourquoi une analyse coordonnée est-elle recommandée avant une relocalisation temporaire ?

Immigration : un parcours d'intégration plus exigeant à compter de 2026

Le cadre légal de l'immigration en France connaît une évolution significative avec la publication de l'arrêté du 10 octobre 2025. Celui-ci introduit, à compter du 1^{er} janvier 2026, des exigences accrues pour l'obtention de la carte de séjour pluriannuelle (hors passeport talent), de la carte de résident et pour l'accès à la naturalisation française. Ces nouvelles mesures s'inscrivent dans la volonté du législateur de favoriser une intégration plus profonde et harmonisée des étrangers sur le territoire national.

Un examen civique obligatoire et sélectif

Désormais, tout candidat à une carte de séjour pluriannuelle (hors Talent), à la carte de résident ou à la nationalité française devra obligatoirement réussir un examen civique. Ce test, instauré par l'arrêté précité, se présente sous la forme d'un questionnaire à choix multiples (QCM) composé de 40 questions élaborées en français. Les thématiques abordées couvrent les valeurs fondamentales de la République, les droits et devoirs des citoyens, l'histoire et la géographie françaises, la culture nationale ainsi que le fonctionnement des institutions. L'examen vise ainsi à s'assurer d'une connaissance solide et actualisée des principes qui régissent la société française.

Pour être validé, le candidat devra obtenir au moins 32 bonnes réponses sur 40, soit un taux de réussite fixé à 80 %. La passation s'effectuera exclusivement sur support numérique auprès de centres agréés par les autorités compétentes.



Hausse du niveau linguistique exigé

L'arrêté du 22 juillet 2025 prévoit également un relèvement notable du niveau de maîtrise de la langue française pour accéder à certains statuts. Les candidats à la carte de résident (valable dix ans) devront désormais justifier d'un niveau B1 au minimum (au lieu de A2) selon le Cadre européen commun de référence pour les langues (CECRL). Pour ceux sollicitant la naturalisation française, le niveau requis est porté à B2 (au lieu de B1). Cette exigence accrue témoigne d'une volonté affirmée d'assurer que les nouveaux résidents disposent des compétences linguistiques nécessaires pour s'intégrer pleinement dans la société française et y exercer activement leurs droits et devoirs.

Conséquences pratiques et conseils professionnels

Il est essentiel pour les ressortissants étrangers désireux de s'installer durablement en France d'anticiper ces évolutions réglementaires afin d'éviter tout risque de rejet ou de retard dans le traitement de leurs demandes. Une préparation approfondie à l'examen civique – qui peut nécessiter un accompagnement spécifique – ainsi qu'une évaluation rigoureuse du niveau linguistique des candidats s'imposent désormais comme des étapes incontournables.

Les employeurs, quant à eux, devront continuer à s'assurer de la conformité de la situation administrative de leurs salariés étrangers.

Nous recommandons vivement aux candidats concernés d'engager dès à présent les démarches d'apprentissage linguistique et civique adéquates.

Carte Bleue Européenne -Transposition tardive dans le droit français de la Directive (UE) n° 2021/1883

Quel est le changement ?

La loi du 30 avril 2025 transpose la Directive européenne 2021/1883 dans le droit de l'immigration français et est entrée en vigueur le 2 mai 2025.

Elle vise à assouplir les conditions de délivrance de la Carte Bleue Européenne, facilitant ainsi la mobilité vers la France des salariés hautement qualifiés originaires de pays tiers.

Les modifications mises en oeuvre sont les suivantes :

- La présentation d'un contrat de travail valide ou d'une offre ferme pour un emploi hautement qualifié d'une durée d'au moins 6 mois sera exigé, contre 12 mois précédemment.
- La durée de validité de la carte est désormais alignée sur celle du contrat de travail : le titre pourra être délivré pour une durée allant jusqu'à 2 ans (contrat à court terme), ou jusqu'à 4 ans pour un contrat supérieur à 2 ans.
- Le seuil de rémunération requis demeure inchangé, fixé à 1,5 fois le salaire annuel de référence brut, soit 53 836,50 €* (une réévaluation du salaire de référence annuel pourrait intervenir prochainement).
- En matière de critères d'éligibilité, la loi introduit la possibilité de justifier de 3 ans d'expérience professionnelle au cours des 7 dernières années (pour certains postes spécifiques), en alternative au diplôme de 3 ans ou à 5 ans d'expérience professionnelle.
- La mobilité au sein de l'UE est assouplie : après une période de résidence légale de 12 mois (contre 18 mois auparavant) dans le premier État membre, les titulaires de la Carte Bleue Européenne et leurs familles pourront s'installer en France sans visa et demander une carte Talent dans le mois suivant leur arrivée.
- L'accès au statut de résident de longue durée de l'UE est facilité, les périodes de résidence cumulées dans un autre État membre étant désormais prises en compte.

* applicable jusqu'au 30 août 2025, cf supra.



Titres de séjour Talent Salarié Qualifié & Talent Carte Bleue Européenne UE : hausse du niveau de rémunération requis

Le 31 août 2025, un nouvel arrêté publié au Journal Officiel vient modifier les conditions d'accès à certains titres de séjour destinés aux talents internationaux en France.

Cette évolution concerne principalement le montant du salaire brut moyen annuel de référence, qui impacte directement l'éligibilité et le renouvellement des Talent Salarié Qualifié et Talent Carte Bleue européenne (EU Blue Card).

Montant du salaire brut moyen annuel de référence

Il est fixé désormais à 39 582 € brut (contre 35 891 € précédemment).

Titres de séjour concernés

- Talent Salarié Qualifié (incluant les salariés en mission, salariés d'entreprise innovante, salariés détenteur d'un diplôme obtenu en France)
- Talent Carte Bleue européenne (EU Blue Card)

Nouveaux seuils applicables dès le 31 août 2025

- Talent Salarié Qualifié : 39 582 € brut annuel
- Talent Carte Bleue européenne (EU Blue Card) : 59 373 € brut annuel (contre 53 836,50 € auparavant)

Cette mesure vise à renforcer l'attractivité de la France pour certains talents qualifiés internationaux tout en alignant les exigences salariales sur l'évolution du marché. Avant toute embauche de ressortissants non-européens, il est désormais indispensable pour les employeurs de vérifier la conformité des rémunérations proposées. Ces nouveaux seuils s'appliquent également lors des demandes de renouvellement des titres de séjour concernés.



Mise à jour de la liste des métiers en tension

Quel est le changement ?

Le gouvernement français a publié la nouvelle liste des métiers en tension, qui est entrée en vigueur depuis le 22 mai 2025.

Le décret du 21 mai 2025 met à jour la liste des professions caractérisées par des difficultés de recrutement, conformément à l'article L. 414-13 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA).

Cette liste vise à réduire le délai administratif de traitement lors du recrutement de ressortissants non européens, en supprimant l'obligation de publication d'une offre d'emploi pendant trois semaines auprès des organismes du service public de l'emploi.

Établie par régions, cette liste actualisée prend en compte les difficultés de recrutement dans certains secteurs professionnels tels que la construction, l'hôtellerie, la restauration, la gestion des déchets, la logistique, la santé et les services à la personne. Elle concerne également les emplois hautement qualifiés, notamment dans les métiers de l'ingénierie.

La liste sera actualisée chaque année afin de s'adapter à l'évolution du marché du travail local.



Deloitte.

Société d'Avocats

Global Employer Services

Les informations présentées dans cette publication sont de nature générale et ne constituent ni un avis juridique, ni une consultation personnalisée. Elles ne sauraient se substituer à un conseil adapté à votre situation particulière. Pour toute décision ou action envisagée, il est recommandé de consulter un professionnel du droit. Le cabinet décline toute responsabilité quant aux conséquences pouvant résulter de l'utilisation, de l'interprétation ou de l'exploitation des informations contenues dans ce document.

À propos de Deloitte Société d'Avocats

Deloitte Société d'Avocats est l'un des premiers cabinets d'avocats français, spécialisé en stratégies fiscales et juridiques internationales. Il compte aujourd'hui 640 professionnels parmi lesquels 78 associés, basés à Paris, Bordeaux, Lille, Lyon, Marseille, Montpellier, Nantes, Rouen, Strasbourg et Toulouse. Ses expertises les plus réputées couvrent la fiscalité internationale et les prix de transfert, les fusions acquisitions, la fiscalité indirecte, le contrôle fiscal et contentieux, la fiscalité de la mobilité internationale, le droit social, le droit des affaires et des entreprises en difficulté.

Deloitte Société d'Avocats est une entité du réseau Deloitte et s'appuie sur l'expertise de 50 000 juristes et fiscalistes de Deloitte situés dans 150 pays.

Pour en savoir plus, avocats.deloitte.fr ou blog.avocats.deloitte.fr.

© Deloitte Société d'Avocats. Une entité du réseau Deloitte.

À propos de Deloitte

Deloitte fait référence à un ou plusieurs cabinets membres de Deloitte Touche Tohmatsu Limited (« DTTL »), à son réseau mondial de cabinets membres et à leurs entités liées (collectivement dénommés « l'organisation Deloitte »). DTTL (également désigné « Deloitte Global ») et chacun de ses cabinets membres et entités liées sont constitués en entités indépendantes et juridiquement distinctes, qui ne peuvent pas s'engager ou se lier les uns aux autres à l'égard des tiers. DTTL et chacun de ses cabinets membres et entités liées sont uniquement responsables de leurs propres actes et manquements, et aucunement de ceux des autres. DTTL ne fournit aucun service aux clients. Pour en savoir plus, consulter www.deloitte.com/about. En France, Deloitte SAS est le cabinet membre de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, et les services professionnels sont rendus par ses filiales et ses affiliés.

Deloitte fournit des services de pointe en matière d'audit et d'assurance, de fiscalité et de droit, de consulting, de financial advisory et de risk advisory, à près de 90 % des entreprises du Fortune Global 500® et à des milliers d'entreprises privées. Les résultats mesurables et pérennes de nos professionnels contribuent à renforcer la confiance du public dans les marchés de capitaux, permettent aux clients de se transformer et de prospérer, et ouvrent la voie à une économie plus forte, une société plus équitable et un monde durable. Fort de plus de 175 ans d'expérience, Deloitte est présent dans plus de 150 pays et territoires. Pour en savoir plus sur la manière dont nos près de 460 000 professionnels dans le monde make an impact that matters, consultez www.deloitte.com.

Deloitte France regroupe un ensemble de compétences diversifiées pour répondre aux enjeux de ses clients, de toutes tailles et de tous secteurs. Fort des expertises de ses 8 600 associés et collaborateurs et d'une offre multidisciplinaire, Deloitte France est un acteur de référence. Soucieux d'avoir un impact positif sur notre société, Deloitte a mis en place un plan d'actions ambitieux en matière de développement durable et d'engagement citoyen.

© Deloitte SAS. Membre de Deloitte Touche Tohmatsu Limited.

When you pair with the right team, **magic can happen.**