

Implications de la GST pour les salariés détachés en Inde

Les subtilités liées à la fiscalité indirecte, notamment dans le contexte des employés détachés en Inde, ont pris une importance accrue avec la mise en œuvre du régime de la *Goods and Services Tax* (GST). Alors que la relation entre les employeurs et les employés se situait historiquement en dehors du champ d'application de l'impôt, tant dans le cadre de la *Service Tax* que de la GST, des récents développements juridiques, notamment un arrêt historique de la Cour Suprême et des clarifications ultérieures du *Central Board of Indirect Taxes and Customs* (CBIC), ont ouvert une nouvelle ère de considération et de complexité dans le domaine de la taxation indirecte.

Comprendre le détachement

Le détachement, défini comme un arrangement temporaire où un employé est transféré, généralement au sein du même groupe d'entreprises, pour une période déterminée, est devenu une pratique courante dans l'économie mondialisée. Ce déploiement stratégique d'employés qualifiés à l'étranger vise à tirer parti des avantages liés à la localisation et de l'expertise spécifique disponible au sein de la structure de l'entreprise multinationale.

GST et détachement de salariés

L'application de la GST sur le détachement de salariés est devenue un sujet de discussion central, entraînant l'**envoi de mises en demeure à plusieurs entreprises multinationales opérant en Inde**. Dans le cadre de la GST, le détachement ou la mutation d'expatriés est considéré comme des "*deemed supplies*" (fourniture présumée), soumises à la GST lorsque l'entreprise indienne rembourse l'expatrié pour les services rendus. La complexité de l'application de la GST est encore accrue par des facteurs tels que la nature des services fournis, les accords contractuels entre les parties et les réglementations spécifiques en vigueur en matière de GST.

Décision de la Cour Suprême - Northern Operating Systems (NOS) Pvt Ltd

Un tournant décisif s'est produit en mai 2022 lorsque la Cour Suprême, dans l'affaire NOS, a affirmé que le détachement d'employés par des entités étrangères pouvait être considéré

comme "*manpower supply services*" (service de fourniture de main d'œuvre). Par conséquent, les salaires et les dépenses connexes recouverts auprès des entités indiennes sont considérés comme éligibles à la taxe sur les services selon le principe de l'autoliquidation. Appliquant le principe de la prééminence du fond sur la forme, la Cour a statué en faveur de l'application de la taxe sur les services.

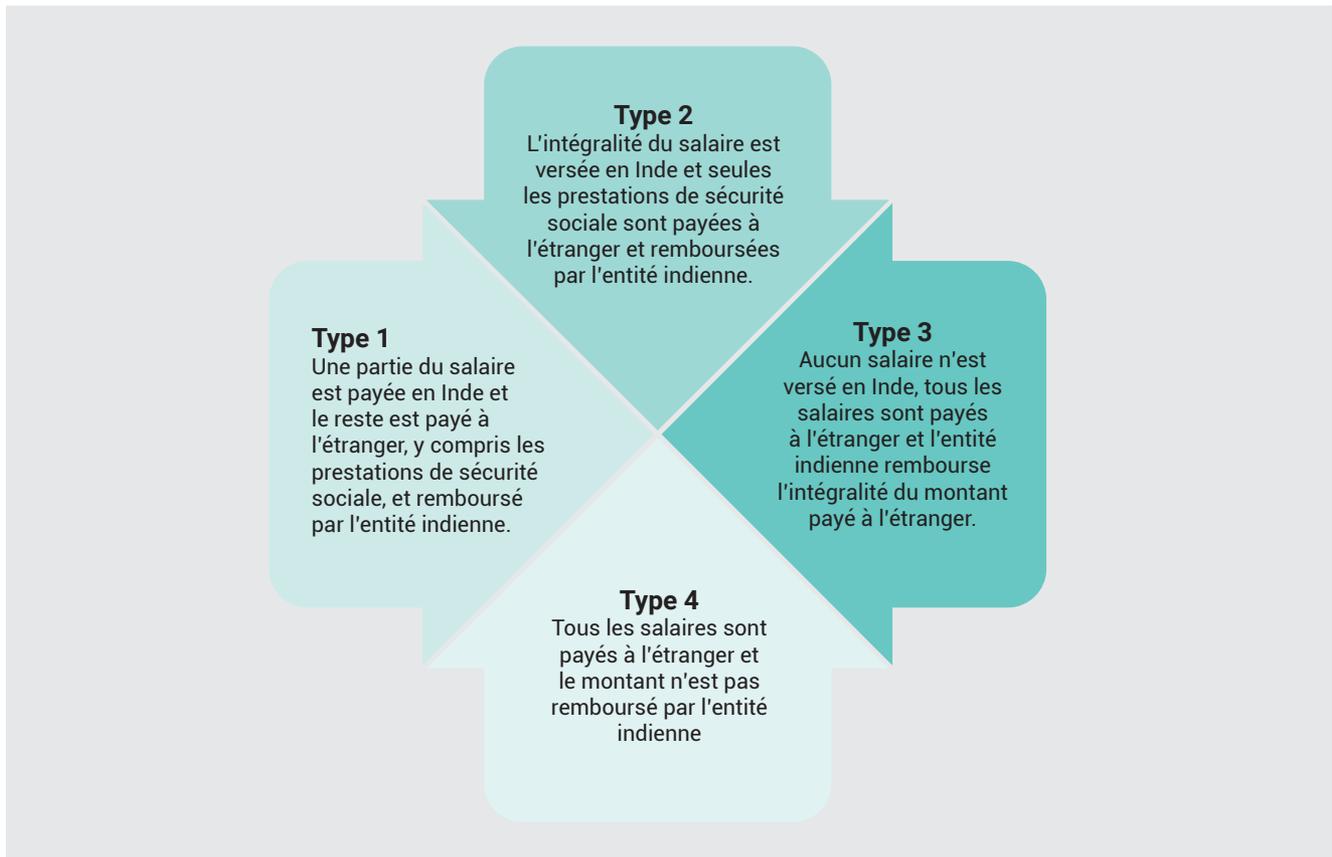
Cette décision a incité les autorités fiscales à adresser de nombreuses mises en demeure aux filiales indiennes de sociétés étrangères ayant conclu des accords de détachement, ce qui a suscité des inquiétudes quant à l'application mécanique de la décision NOS et à l'invocation du délai de prescription prorogé. Ainsi, de nombreuses réclamations de multinationales ont été soumises au ministère des finances, demandant des éclaircissements et soulignant la crainte que les autorités chargées de la GST n'invoquent mécaniquement l'extension de la période de prescription.

Instruction de la CBIC - 13 décembre 2023

La CBIC a publié une instruction en décembre 2023, représentant une avancée significative pour répondre aux préoccupations liées aux décisions rendues après l'affaire NOS. Cette directive met l'accent sur un examen nuancé de chaque cas, décourageant l'application mécanique de la décision NOS. La CBIC a précisé que les mises en demeure ne devaient être invoquées qu'en cas de véritable fraude ou d'évasion fiscale, offrant ainsi un soulagement immédiat aux contribuables. L'instruction souligne la nécessité d'examiner chaque cas en fonction des faits et des circonstances, afin de déterminer s'il s'agit d'un **Contract of Services** ou d'un **Contract for Services**.

Facteurs et arrangements possibles

Pour déterminer l'assujettissement du détachement à la GST, il est essentiel de procéder à un examen approfondi des différentes matrices factuelles, en particulier des termes du contrat entre la société étrangère et la société du groupe. Des accords distincts introduisent des variations dans l'assujettissement à l'impôt pour chaque entité, à savoir:



Il convient de s'efforcer de refléter la véritable nature de chaque accord dans la détermination de l'employeur réel et économique, en tenant compte des facteurs suivants :

- Rôle et Engagement:** Définir le rôle et la capacité de l'employé détaché et déterminer si l'employé détaché est engagé à temps plein.
- Structure hiérarchique et Double subordination:** Comprendre les relations hiérarchiques et déterminer si l'employé détaché relève de plusieurs autorités.
- Compétences et Objectif du détachement:** Évaluer les compétences spécialisées de l'employé détaché et évaluer l'objectif du détachement.
- Durée et Tâches:** Examiner la durée spécifique et les tâches assignées à l'employé détaché.
- Rémunération et Résiliation:** Identifier qui décide des augmentations ou des avantages accessoires pour le salarié détaché et indiquer l'entité habilitée à mettre fin à l'emploi du salarié détaché.
- Rémunération et Directives:** Examiner la manière dont la rémunération est versée au salarié détaché et vérifier si le salarié détaché adhère aux directives locales.

- Nature des services:** Comprendre les services échangés entre la société étrangère et la filiale indienne.

Décisions judiciaires récentes

Des décisions judiciaires récentes rendues par diverses High Courts (HC) ont contribué à l'évolution de la situation.

- Dans le cas de Kanematsu India Private Limited, la HC du Punjab et de l'Haryana a empêché le département de prendre des mesures coercitives, citant des disparités dans le contrat de travail.
- La décision de la HC du Punjab et de l'Haryana a accordé un sursis de paiement de la taxe demandée dans les cas impliquant Mitsubishi Electric et BMW India.
- La Karnataka HC a accordé un sursis de paiement dans l'affaire Alstom Transport.
- La Delhi HC a obtenu un sursis de paiement de la taxe demandée par le ministère dans le cas de Metal One Corporation.

Conclusion

L'instruction de la CBIC représente un pas important vers l'allègement et la clarification des cas authentiques de détachement, marquant un développement positif dans le domaine complexe des implications de la GST. En 2024, les affaires en cours devant la Cour Suprême pourraient jouer un rôle décisif dans l'évolution du paysage juridique. Il est impératif de reconnaître qu'il n'existe pas de solution unique et qu'une compréhension globale de l'ensemble de l'accord de détachement est essentielle pour tirer des conclusions avisées dans ce paysage fiscal en constante évolution.

** Destiné à l'usage exclusif des clients et du personnel du cabinet*

Annexe I - Résumé de l'arrêt NOS (mai 2022)

Aperçu du cas

L'arrêt NOS concerne le détachement d'employés d'une entité étrangère auprès de "l'Assessee", où le contrôle fonctionnel/opérationnel et le droit de donner des instructions aux employés appartiennent à l'Assessee. L'entité étrangère verse des salaires à ces employés détachés, en veillant à respecter la législation du pays d'origine en matière de sécurité sociale, et l'Assessee rembourse ensuite ces coûts salariaux à l'entité étrangère. Le détachement est d'une durée déterminée et les employés détachés retournent à leur lieu d'origine à la fin du détachement, dans l'attente d'un déploiement ou d'une prolongation du détachement.

Analyse

- **Effet de l'accord** : L'effet global des accords conclus avec l'entité du groupe indique que l'entreprise étrangère dispose d'une réserve de salariés hautement qualifiés avec une structure salariale définie et des prestations de sécurité sociale.
- **Utilisation de l'expertise** : Les employés, en fonction de leur expertise et de leur spécialisation, sont détachés/déployés auprès de l'entité locale concernée (ici l'Assessee) pour l'utilisation de leurs compétences.
- **Tests déterminants** : Plutôt que de s'appuyer sur un seul critère déterminant, la Cour met l'accent sur

l'examen d'un ensemble de critères applicables à la situation réelle dans sa globalité. Cette approche est particulièrement cruciale dans les scénarios hybrides complexes pour déterminer s'il s'agit d'un *Contract of Services* ou d'un *Contract for Services*.

- **Le fond prime sur la forme** : La Cour adopte le concept de la prééminence du fond sur la forme et conclut que l'accord relève de "Manpower Supply" (fourniture de main-d'œuvre), ce qui le rend imposable selon le principe de l'autoliquidation (Reverse Charge). La Cour rejette le concept de neutralité des recettes défendu par l'Assessee, le jugeant non pertinent.

À retenir

- ✓ **Examen de l'accord de détachement** : Il est impératif d'examiner minutieusement les clauses du contrat de détachement pour comprendre la nature de l'accord.
- ✓ **Évaluation de la nature des remboursements** : Il est essentiel de comprendre la nature des remboursements effectués à l'entité mère pour écarter les marges potentielles.
- ✓ **Évaluation et conclusion** : Évaluer l'impact du contrat de détachement afin de déterminer s'il constitue un contrat de services ou un contrat de prestations de services.



Léa Parmentier

French Desk

lea.parmentier@asa.in

[Lien vers les autres articles](#)

* Destiné à l'usage exclusif des clients et du personnel du cabinet