

Doing Business in France

EDITION 2012
Actualisé le 01/10/12



Doing Business in France

Edition 2012
Actualisé le 01/10/12



Editorial du Président

Ce guide « Doing Business in France », rédigé en collaboration avec des spécialistes reconnus, cabinets d'avocats, d'audit, d'expertise comptable et de ressources humaines, se veut un outil didactique de travail et d'information sur l'environnement des affaires en France.

Il a été réalisé pour vous, dirigeants d'entreprises étrangères qui souhaitez vous implanter en France, où plus de vingt mille sociétés étrangères développent déjà leurs activités sous des formes juridiques très diverses.

Les réformes engagées en France pour servir la compétitivité et améliorer l'environnement des affaires modifient le cadre juridique dans lequel s'inscrivent la création et le développement d'entreprises.

Elles ont, en particulier, permis de promouvoir la R&D grâce au renforcement des pôles de compétitivité et à la consolidation du crédit d'impôt recherche ; de soutenir des projets d'excellence, au travers du programme d'investissements d'avenir centré sur cinq domaines stratégiques pour les entreprises et pour l'économie française (l'enseignement supérieur et la formation, la recherche, les filières industrielles et les PME innovantes, le développement durable, et l'économie numérique) ; et de favoriser l'accueil des entreprises étrangères en France, par la mise en place de points de contact et guichets uniques, en matière fiscale ou pour la délivrance de titres de séjour.

C'est à la découverte de ce cadre juridique favorable à l'esprit d'entreprise, à l'investissement et à l'innovation, que vous invite le présent document.

L'Agence Française pour les Investissements Internationaux est à votre service. Sa vocation est d'être, pour les entreprises qui choisissent la France, un interlocuteur et un partenaire de premier rang pour assurer la réussite de leur projet d'investissement.

David Appia
Ambassadeur délégué pour les investissements internationaux,
Président de l'AFII

Sommaire

Editorial du Président	3
Chapitre 1. Réussir son implantation en France	
I. Des solutions d'implantation multiples	9
II. Créer rapidement votre société	12
III. Des formes juridiques diversifiées en fonction de vos besoins	14
IV. Partenariat ou reprise	18
V. Immobilier d'entreprise: une réponse adaptée à vos besoins	20
VI. Installations classées: des règles simplifiées	24
Chapitre 2. La législation sociale en France	
I. Les relations de travail dans l'entreprise	28
II. Motiver vos collaborateurs: intéressement et participation	34
III. Organisation du temps de travail: une négociation au sein de l'entreprise	36
IV. Un environnement favorable pour l'épanouissement de vos collaborateurs	39
Chapitre 3. Un régime favorable pour vos collaborateurs en mobilité internationale	
I. L'entrée et le séjour d'un collaborateur étranger en France	44
II. Le travail des ressortissants étrangers est largement facilité	46
III. La protection sociale de vos collaborateurs en France	56
IV. La fiscalité de vos collaborateurs en France	57
Chapitre 4. La fiscalité des entreprises en France	
I. Un impôt sur les sociétés dans la norme européenne	62
II. Formes de rapatriement des bénéficiaires	67
III. La TVA et les droits de douanes	68
IV. Les impôts locaux à la charge des entreprises	70
V. De nombreuses mesures d'incitation fiscale en faveur des investisseurs	74
VI. Un régime spécial pour la taxation de certains quartiers généraux	79
Chapitre 5. Bénéficiaire des aides publiques aux entreprises	
I. Bénéficiaire d'aides à l'investissement productif et à la création d'emploi	83
II. Bénéficiaire d'aides à la formation professionnelle et à l'embauche	88
III. Bénéficiaire d'aides à la recherche-développement et à l'innovation (RDI)	90
IV. Les soutiens aux environnements protecteurs de l'environnement se développent	93



**REUSSIR SON
IMPLANTATION
EN FRANCE**

Chapitre 1 Doing Business in France

REUSSIR SON IMPLANTATION EN FRANCE

L'investissement étranger en France est, par principe, libre de tout contrôle administratif. Quelle que soit votre stratégie de développement, vous trouverez en France la formule juridique la mieux adaptée à votre choix d'implantation. Vous pourrez la mettre en œuvre, de manière temporaire ou durable, en toute sécurité juridique, les investisseurs pouvant faire évoluer librement leur projet dans des conditions simples et peu coûteuses.

EN DETAIL

Des démarches simples pour les investisseurs étrangers

→ Vous acquérez au moins 10% du capital ou des droits de vote d'une entreprise résidente – ou vous franchissez le seuil de 10% du capital ou des droits de vote. Une déclaration à des fins statistiques sera effectuée, en votre qualité de non résident, auprès de la Banque de France lorsque le montant de ces opérations dépasse 15 millions d'euros ;

→ Une déclaration (simple ou administrative) au ministère chargé de l'économie (Direction générale du Trésor) des opérations de création d'entreprise nouvelle lorsque l'investissement dépasse 1,5 million d'euros et, de manière générale, les opérations d'acquisition (sans montant minimal) de tout ou partie d'une branche d'activité et de prise de participation directe ou indirecte (ou tout autre opération) dans le capital d'une entreprise de droit français qui octroie plus du tiers du capital ou des droits de vote (sauf si l'investisseur détient déjà plus de 50% de l'entreprise française).

→ **Une autorisation préalable dans des cas particuliers :** comme dans de nombreux autres pays, si votre inves-

tissement concerne certaines activités d'acquisition considérées comme « sensibles », une autorisation est nécessaire.

Les opérations soumises à autorisation sont les suivantes :

- l'acquisition du contrôle d'une société française (majorité des droits de vote) ainsi que l'acquisition de tout ou partie d'une branche d'activité par tout investisseur étranger.
- si vous êtes un investisseur d'un pays tiers à l'UE et à l'Espace Economique Européen, l'autorisation est également nécessaire pour tout franchissement du seuil de 33,33% de détention du capital ou des droits de vote d'une entreprise française (sauf si l'investisseur a préalablement déjà été autorisé à prendre le contrôle de l'entreprise).

L'autorisation est donnée dans un délai de deux mois par le ministre en charge de l'économie (sans réponse, l'autorisation est tacite).

Secteurs concernés par l'autorisation préalable :

- Investissements en provenance des Etats membres de l'Union européenne : Sécurité privée ; les activi-

tés relatives aux moyens destinés à faire face à l'utilisation illicite d'agents pathogènes ou toxiques ou aux agents prohibés au titre de la lutte contre les armes chimiques, les activités portant sur les matériels conçus pour l'interception des correspondances ; les activités relatives à l'évaluation et à la certification de la sécurité dans les technologies de l'information ; la production de biens ou de prestation de services de sécurité dans le secteur des systèmes d'information ; les biens et technologies à double usage.

- Investissements en provenance d'Etats tiers : Activités mentionnées ci-dessus, auxquelles s'ajoutent les activités suivantes : jeux d'argent (hors casinos), les moyens de cryptologie dans l'économie numérique, les entreprises dépositaires de secrets de la défense nationale, le commerce d'armes, de munitions, de poudres et substances explosives destinées à des fins militaires ou de matériels de guerre, les entreprises ayant conclu un contrat d'étude ou de fourniture d'équipements au profit du ministère de la défense ou de ses sous-traitants.

+ Pour en savoir plus :

Art. L151-1 à L152-6 du code monétaire et financier

Art. R153-1 et suivants du code monétaire et financier

Arrêté du 7 mars 2003 listant les informations nécessaires aux déclarations ou autorisations préalables

I. DES SOLUTIONS D'IMPLANTATION MULTIPLES

Le choix de la structure d'implantation dépend du but que vous poursuivez et du degré d'autonomie que vous souhaitez donner à la nouvelle structure par rapport à la société mère.

I.1. REDUIRE LES FORMALITES: LES SOLUTIONS TEMPORAIRES

Si vous souhaitez prospecter le marché français, vous pouvez, dans un premier temps, choisir d'employer un salarié isolé ou d'ouvrir un bureau de liaison. Ce choix d'implantation entraîne un statut fiscal et social particulier.

I.1.1 Le bureau de liaison: une implantation légère, sans activité commerciale

Vous pouvez recruter ou introduire un salarié en France pour représenter votre société au travers d'un bureau de liaison (ou de représentation). Le bureau de liaison peut réaliser des activités exclusivement non-commerciales: activités de prospection, de publicité, d'information, de stockage ou toute autre activité ayant un caractère préparatoire ou auxiliaire. Il n'a pas d'autonomie juridique. Les factures et les contrats doivent être signés par la société-mère.

Au regard du droit fiscal, le bureau de liaison n'est soumis ni à l'impôt sur les sociétés, ni à la TVA, car il n'est pas considéré comme un établissement stable. En revanche, il est assujéti à certaines taxes locales et aux taxes assises sur les salaires. Il existe un risque de requalification du bureau en établissement stable en cas d'exercice d'une activité commerciale notamment par le biais d'un salarié qui signerait des contrats au nom et pour le compte de l'entreprise étrangère qui l'emploie, d'un cycle complet de production ou en présence d'une installation fixe par l'intermédiaire de laquelle une entreprise exerce tout ou partie de son activité.

Pour sécuriser leurs activités, les entreprises ont la possibilité de demander au préalable à l'admini-

stration fiscale l'assurance qu'elles ne disposent pas d'un établissement stable ou d'une base fixe en France (l'administration est regardée comme ayant donné un accord tacite lorsqu'elle n'a pas répondu dans un délai de trois mois).

I.1.2 Mettre en place une force de vente: différentes options possibles

► Le représentant commercial

Le représentant commercial peut être un VRP (salarié de l'entreprise avec un statut particulier). Le voyageur de commerce, représentant ou placier (VRP) est un intermédiaire de commerce salarié, qui visite la clientèle d'une ou plusieurs sociétés (VRP exclusif ou multicartes), dans un secteur géographique déterminé. Le VRP a une grande autonomie. Il peut démarcher des clients potentiels afin de proposer les biens et services de ses employeurs (essentiellement prospecter, recueillir et transmettre les ordres d'achat).

Le statut de VRP est spécifiquement défini en droit français. La rupture du contrat de travail donne, par exemple, lieu à une compensation financière spécifique.

L'activité du VRP peut générer un établissement stable pour l'entreprise étrangère qui emploie le VRP si ce dernier signe des contrats au nom et pour le compte de l'entreprise.

► L'agent commercial

La société étrangère peut recourir à un agent commercial qui, à titre de profession indépendante, est un mandataire, personne physique ou société.

L'agent est chargé de négocier et, éventuellement, de conclure des contrats de vente, d'achat, de location ou de prestation de services au nom et pour le compte de son mandant (sans participer à ces contrats en son nom propre). L'agent peut travailler pour une ou plusieurs entreprises. Il est en principe chargé d'une zone géographique et/ou d'un secteur d'activité. Il est rémunéré en tout ou partie par des commissions proportionnelles aux opérations conclues.

L'agent commercial en tant que force de vente externalisée, n'est pas un salarié et la rupture de la relation commerciale avec un agent obéit à des règles propres. Sauf faute, l'agent a en principe droit

Chapitre 1

à une indemnité compensatrice pour préjudice subi qui est calculée par rapport aux commissions brutes perçues par l'agent (en principe, le montant de cette indemnité correspond à deux années de commissions brutes).

Le recours à un agent commercial est privilégié par les PME car c'est un moyen souple et peu onéreux de faire connaître ses produits sur les marchés étrangers.

elle engage la société étrangère au paiement de ses dettes.

Etablissement stable au regard du droit fiscal, la succursale est soumise à l'impôt sur les sociétés et à la TVA. La transformation ultérieure en filiale doit respecter le formalisme propre aux opérations de cession de fonds de commerce et elle entraîne la perception de taxes fiscales.

1.2.2 La création d'une filiale, société de droit français dotée de la personnalité morale offre des avantages

- ▶ La séparation des patrimoines de la filiale et de la société-mère évite la responsabilité illimitée de la société étrangère pour les dettes de la structure en France (à l'inverse, aucune compensation n'est possible entre les profits de la maison-mère et les pertes de la filiale);
- ▶ Elle peut éventuellement postuler à l'attribution d'aides publiques lors de son implantation et de son extension;
- ▶ Elle peut mettre en place des conventions de redevance commerciale ou technique, de commissionnement, etc.

La société acquiert la personnalité juridique par son immatriculation au Registre du commerce et des sociétés (RCS). Les engagements juridiques des fondateurs pendant la phase de constitution de la société leur incombent personnellement. La société nouvelle doit par conséquent les reprendre à son compte.

La filiale est soumise aux impôts et taxes en vigueur.

L'assistance d'un conseil juridique spécialisé est recommandée pour créer une filiale. Les listes des avocats exerçant en France sont disponibles auprès des différents barreaux.

EN DETAIL

Tableau comparatif par type d'intermédiaire de commerce

TYPE DE FORCE DE VENTE	STATUT	MODE DE REMUNERATION
Vendeur salarié	Salarié	Salaire et intéressement éventuel
VRP	VRP Exclusif	Salaire et intéressement éventuel ou commissions avec minimum garanti
	VRP multiscarte	Commissions sur vente
Agent commercial	Mandataire personne physique ou personne morale	Commissions sur vente

1.2. IMPLANTATION DURABLE: UN DOUBLE CHOIX

La création d'une succursale ou d'une filiale est nécessaire pour l'exercice d'une activité industrielle et commerciale en France à partir d'un établissement permanent, principal ou secondaire.

1.2.1 La formule simple de la succursale

La succursale permet la première implantation d'une société étrangère pour l'exercice d'une activité commerciale.

Dirigée par un représentant légal, elle fonctionne comme une agence, rattachée au siège, sans formalisme particulier dans la prise de décision. Elle peut accomplir toutes les activités d'une entreprise industrielle et commerciale mais elle n'a pas d'autonomie juridique et engage la société mère pour tous ses actes. Ainsi, en cas de difficultés financières,

CONSEIL DE L'EXPERT

Frédéric Moreau, Associé et Eric Madre, Collaborateur, Allen & Overy LLP

BUREAU DE LIAISON : SIMPLICITE ET SOUPLESSE POUR UNE PREMIERE IMPLANTATION EN FRANCE

Le bureau de liaison, ou bureau de représentation, est un établissement ouvert par une société étrangère en vue de préparer et faciliter l'extension de son activité en France. Facile à mettre en place, il permet une première approche du marché français avec de faibles contraintes et des formalités légères.

Il ne permet pas à la société étrangère d'exercer directement une activité commerciale en France. Son rôle se limite donc à des prises de contacts, de la prospection, de la collecte d'informations, la publicité et la promotion de la société étrangère ou toute autre activité ayant un caractère préparatoire ou auxiliaire, telle que le stockage. A la différence d'une filiale, le bureau de liaison n'est que le prolongement de la société mère, sans personnalité morale propre et sans dénomination distincte. Un bureau de liaison ne permet pas de mener une activité commerciale, aussi faible soit-elle, sous peine de requalification en établissement stable avec les lourdes obligations juridiques, comptables et fiscales qui l'accompagnent. Ainsi, le bureau de liaison ne peut-il jamais conclure de contrat commercial, ni émettre de factures au nom et pour le compte de la société qui reste seule responsable sur son actif des engagements pris. Précision importante: le bureau de liaison se trouve dispensé de tenir une comptabilité en France.

A défaut d'être doté de pouvoirs commerciaux, le bureau de liaison peut néanmoins embaucher des salariés en France. Qu'il soit immatriculé ou non, un bureau de liaison sera alors soumis aux mêmes obligations sociales que les entreprises françaises en matière de cotisations, déclarations, etc.

Des formalités de constitution légères

Plusieurs degrés d'immatriculation sont possibles, selon les besoins. L'immatriculation n'est obligatoire que si le bureau est permanent et s'il est amené à lier des rapports juridiques avec des tiers, peu importe à cet égard que son activité soit simplement préparatoire. L'immatriculation peut prendre la forme d'une simple déclaration d'existence en vue de son inscription sur le Répertoire national des entreprises et des établissements. Néanmoins, l'immatriculation au Registre du Commerce et des Sociétés est souvent recommandée en pratique car elle seule permet la délivrance d'un extrait Kbis, exigé pour des opérations courantes telles que l'ouverture d'un compte en banque ou d'une ligne téléphonique.

L'immatriculation complète du bureau de liaison suppose de pouvoir justifier d'un lieu d'implantation sur le territoire français, soit en concluant un bail soit en ayant recours à une société de domiciliation. Cette immatriculation nécessite également de désigner un représentant légal du bureau, salarié ou non. Si ce dernier n'est pas un ressortissant de l'Union européenne, de Suisse ou d'un Etat membre de l'Espace Economique Européen, il devra, soit adresser une déclaration préalable à la Préfecture s'il ne résidera pas en France, soit obtenir un titre de séjour. Doivent en outre être déposés auprès du Centre de Formalité des Entreprises les statuts traduits en français de la société étrangère.

Une fiscalité limitée

Considéré par l'administration fiscale comme n'étant pas un établissement stable, le bureau de liaison échappe à l'impôt sur les sociétés et à la CET puisqu'il n'exerce pas d'activité commerciale. De même, ses activités ne sont pas soumises à la TVA. Il peut toutefois se faire rembourser la TVA afférente aux dépenses qu'il engage en France. La demande de remboursement sera effectuée par l'intermédiaire du représentant fiscal que la société devra nommer à cet effet si elle a son siège hors de l'UE, ou par son mandataire si elle est basée dans l'UE. En revanche, le bureau de liaison est assujéti à la taxe d'habitation pour les locaux qu'il occupe et à la taxe sur les salaires, le cas échéant.

L'évolution possible du bureau de liaison vers d'autres formes d'implantation commerciale

Une fois le bureau de représentation mis en place, il convient de faire un point régulier sur la structure afin de vérifier si les activités exercées se limitent bien à ce qui est permis pour un bureau de liaison.

Lorsque l'établissement est amené à avoir une activité commerciale directe, il évoluera généralement vers la forme d'une succursale, sans personnalité propre, ou vers la forme d'une filiale, par voie de cession ou d'apport. La structure devra être déterminée au regard notamment du mode de gestion souhaité et du coût fiscal de cette évolution. Dans ces deux cas, l'immatriculation devient obligatoire, de même que l'établissement d'une comptabilité, et les avantages fiscaux attachés au bureau de liaison prennent fin.

II. CREER RAPIDEMENT VOTRE SOCIETE

Les formalités administratives de création d'entreprises ont été considérablement simplifiées et l'ensemble de la procédure peut être effectué par voie électronique.

II.1. UN GUICHET UNIQUE: LE CENTRE DE FORMALITE DES ENTREPRISES

L'ensemble des formalités de création s'effectue auprès d'un guichet unique: le Centre de Formalités des Entreprises (CFE). Il transmet, à la place de l'entreprise, l'intégralité des pièces du dossier de création, de modification ou de cessation d'activités aux administrations concernées:

➤ le Greffe du tribunal de commerce qui, dès réception du dossier, délivre gratuitement un

récépissé de dépôt de dossier de création d'entreprise (permettant d'accomplir des actes pour une société en formation), puis l'extrait K-bis suite à l'immatriculation au Registre du commerce et des sociétés (RCS);

- l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) qui attribue le code APE correspondant à l'activité principale de l'entreprise, les numéros SIREN (numéro d'identification de l'entreprise) et SIRET (numéro de l'établissement) nécessaires pour recruter des salariés;
- les administrations fiscales (Service des impôts des entreprises) et sociales (dont les Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales - URSSAF).



Trouver votre CFE et effectuer vos formalités d'immatriculation par internet : www.cfenet.cci.fr/

EN DETAIL

Les principales étapes préalables à la création d'une filiale

La création d'une société implique d'effectuer un certain nombre de démarches en amont de l'enregistrement de la société. L'investisseur qui choisit la création d'une véritable structure juridique plutôt qu'une succursale ou un bureau de liaison, devra anticiper les étapes suivantes:

→ La recherche de financement public ou privé (emprunts, capital-risque, business angels, Fonds Communs de Placement dans l'Innovation, etc.);

→ La recherche de locaux professionnels et la domiciliation du siège social de l'entreprise par la signature d'un contrat de domiciliation, d'un bail commercial ou par une acquisition immobilière;

→ Le choix de la forme juridique de la structure (SAS / SARL ou SA par exemple);

→ La rédaction des statuts sociaux et leur signature (devant notaire si la société est propriétaire d'immeubles) ce qui implique l'accomplissement des autres étapes préalables (adresse, dirigeants, définition activité, etc.);

→ Le projet de nomination des dirigeants mandataires sociaux;

→ L'obtention, au besoin (dirigeant étranger hors espace européen), d'un visa long séjour et titre de séjour (commerçant ou compétences et talents) ou l'accomplissement de la déclaration préalable pour un dirigeant étranger ne souhaitant pas résider en France.

→ Le choix de la dénomination sociale (recherche d'antériorité auprès de l'Institut National de la Propriété Industrielle (INPI) et du Greffe du Tribunal de commerce), l'adresse, la dénomination des dirigeants;

→ La nomination du ou des commissaire(s) aux comptes le cas échéant;

→ L'évaluation des apports en nature au capital, le cas échéant par un commissaire aux apports;

→ La constitution du capital social;

→ L'ouverture d'un compte bancaire en France et le dépôt du capital de la société en formation;

→ L'enregistrement des statuts auprès du Service des Impôts des entreprises du lieu du siège social (formalité gratuite);

→ La publication d'un avis de constitution dans un journal d'annonces légales.

Certaines de ces étapes impliquent des démarches tant dans le pays d'origine que sur le territoire français et peuvent prendre plusieurs semaines.

II.1.1 des délais d'immatriculation très courts

Le CFE fournit l'imprimé de demande d'immatriculation (formulaires du type «MO») et la liste des documents à fournir (traduits en langue française). Le dossier est déposé par une personne mandatée par écrit à cet effet par l'entreprise.

Le délai d'immatriculation de la société au RCS est de l'ordre de quelques jours. Lorsque la société est «en attente d'immatriculation», le représentant légal peut, grâce au récépissé de création d'entreprise, entreprendre des démarches auprès des administrations et des organismes publics ou privés (accès au compte bancaire).

Le coût des formalités administratives de création est d'environ 84 euros auquel s'ajoute le coût de la publicité dans les journaux d'annonces légales (environ 230 euros).

Il est désormais possible d'accomplir les formalités de création d'entreprise, de modification ou de cessation d'activité par voie électronique.

Certaines formalités ne sont pas prises en charge par le CFE:

- Les démarches visant à protéger les noms ou les marques commerciales auprès de l'Institut national de la propriété industrielle (INPI);
- La déclaration du nom de domaine Internet en «.fr» auprès de l'Association française pour le nommage internet en coopération (AFNIC);
- La déclaration de l'entreprise auprès d'un centre d'assurance;
- L'adhésion à une caisse de retraite de salariés (obligatoire dans les trois mois suivant l'immatriculation).

En principe, les demandes d'autorisation pour les professions réglementées, de licence ou d'inscription auprès des ordres professionnels (avocats, experts-comptables, architectes, médecins, transport de marchandises ou de personnes, etc.) doivent être déposées auprès des administrations ou ordres professionnels concernés. Toutefois, les CFE, en tant que guichet unique, sont progressivement chargés de réceptionner toutes les demandes d'inscription, d'autorisation ou de déclaration nécessaires au démarrage de certaines activités, au-delà de la création proprement dite (ex: auto-

risation d'exercice, inscription sur des registres professionnels, déclaration en mairie ou préfecture liée à l'ouverture, etc.).

Les démarches relatives au recrutement de salariés doivent être effectuées auprès de l'URSSAF via l'envoi des déclarations préalables à l'embauche (DPAE).

II.2. IMMATRICULER VOTRE BUREAU DE LIAISON

L'immatriculation du bureau de liaison n'est, en principe, pas requise. Elle devient nécessaire, au titre des sociétés sans activité, lorsque le bureau dispose de ses propres locaux ou qu'il est destiné à employer plusieurs salariés en France.

Les documents à fournir sont notamment ceux relatifs au représentant (identité, déclaration de non-condamnation pénale, titres spécifiques aux expatriés, déclaration en Préfecture ou titre de séjour commerçant le cas échéant), deux copies des statuts de la société étrangère traduits en français, ainsi qu'un justificatif de jouissance des locaux.

EN DETAIL

La protection des droits de propriété industrielle en France

La législation française en matière de propriété industrielle permet de protéger efficacement les brevets, les marques ainsi que les modèles et dessins. Le dépôt auprès de l'INPI est le point de départ de la protection pour les brevets et les marques. La propriété industrielle confère un monopole d'exploitation et d'utilisation de 20 ans pour les brevets, de 10 ans indéfiniment renouvelable pour les marques et de 25 ans pour les dessins et les modèles. Les dénominations sociales, les noms commerciaux et les enseignes sont également protégés, notamment par l'action en concurrence déloyale.

II.3. UN REPRESENTANT UNIQUE EN FRANCE EN CHARGE DES FORMALITES

Le représentant d'une entreprise étrangère qui ne comporte pas d'établissement en France mais qui emploie du personnel salarié relevant du régime social français peut effectuer, sous sa responsabilité, les formalités nécessaires pour l'entreprise. Une convention de représentation est alors signée entre le représentant résidant en France et l'entreprise. L'agent commercial est un indépendant qui doit être immatriculé au registre spécial des agents commerciaux.

II.4. L'IMMATRICULATION DE VOTRE SUCCURSALE

L'immatriculation de la succursale est une formalité obligatoire. Les pièces du dossier d'enregistrement sont notamment (en plus du formulaire M0) :

- Une copie des statuts de la société mère (un original et, le cas échéant, une traduction libre en français certifiée conforme par le représentant légal) ;
- Un justificatif de domiciliation ;
- La certification d'inscription au registre public étranger ;
- Les documents relatifs à la personne ayant le pouvoir d'engager la société : pièce d'identité et déclaration sur l'honneur de non-condamnation ; titre de séjour ou déclaration en préfecture le cas échéant (dirigeant non européen) et les pièces attestant des qualifications nécessaires si l'activité est réglementée.

II.5. DES FORMALITES D'IMMATRICULATION REDUITES POUR UNE SOCIETE DE DROIT FRANÇAIS

La demande d'immatriculation de la nouvelle société comprend notamment (en plus du formulaire M0) :

- Un exemplaire original des statuts sociaux portant nomination des dirigeants et, le cas échéant, nomination des commissaires aux comptes ;
- En cas d'apports en nature, 2 exemplaires du rapport du commissaire aux apports ;
- Une copie du titre de jouissance du local commercial ;
- Un exemplaire du journal d'annonces légales dans

lequel a été passé l'avis de constitution de la société ;

- Un extrait d'acte de naissance ou une copie de la carte d'identité ou du passeport, une attestation de non-condamnation pénale des dirigeants et un pouvoir du représentant ;
- Le cas échéant, copie de la carte professionnelle, du diplôme ou du titre exigé pour l'exercice d'une activité réglementée ;
- Le cas échéant, la déclaration en Préfecture du dirigeant étranger (hors espace économique européen) non-résident en France ou le titre de séjour du ou des dirigeants étrangers (titre de séjour commerçant ou titre de séjour compétences et talents) ;
- Un certificat de dépôt des fonds de la société en formation sur un compte bancaire ;
- Un état récapitulatif des actes accomplis pour le compte de la société en formation.

La délivrance d'un extrait K-Bis par le greffe du tribunal de commerce atteste de la création de la société.

EN DETAIL

Tableau comparatif des principales sociétés de capitaux en France

	SOCIETE A RESPONSABILITE LIMITEE (SARL)	SOCIETE ANONYME (SA) FORME CLASSIQUE (CONSEIL D'ADMINISTRATION)	SOCIETE PAR ACTIONS SIMPLIFIEES (SAS)
Principaux atouts	Simplicité de constitution et de fonctionnement	Structurée pour la « délégation surveillée ». Organisation du capital	1 associé minimum. Aménagements statutaires libres pour les relations entre les actionnaires, la direction, l'organisation et la transmission du capital.
Dirigeants	1 ou plusieurs gérants obligatoirement personnes physiques, associés ou non.	1 personne physique PDG (président du conseil d'administration et Directeur Général) ou 2 personnes physiques (un président et un DG). DG délégués (au maximum 5). Conseil d'administration de 3 à 18 membres (présence de commissaires aux comptes).	Minimum 1 président (personne physique ou morale) avec une possibilité de prévoir un organe collégial qu'il préside. Possibilité de représentation de la SAS par une personne habilitée par les statuts (DG, DG délégués).
Statut du dirigeant	Le gérant minoritaire ou égalitaire peut cumuler un contrat de travail si les conditions sont réunies (travail distinct du mandat social, lien de subordination).	Le président peut cumuler un contrat de travail si les conditions sont réunies (travail distinct du mandat social, lien de subordination)	idem SA pour le cumul entre un mandat social et un contrat de travail
Nomination et révocation du dirigeant	Décision des associés représentant plus de la moitié des parts sociales. Octroi de dommages et intérêts en l'absence de justes motifs.	Déterminée par le Conseil d'administration.	Librement déterminé dans les statuts.
Capital minimum	Aucun : capital suffisant afin de financer ses besoins durables. Le montant est fixé par les associés dans les statuts. Restrictions pour l'émission d'obligations. Le capital doit être libéré d'au moins un cinquième du montant de ses apports lors de la constitution et le reste sur 5 ans.	37 000 €. Appel public à l'épargne autorisé. Le capital doit être libéré de moitié au moment de la constitution et le reste sur 5 ans.	Aucun : capital suffisant afin de financer ses besoins durables. Le montant est fixé par les statuts. Appel public à l'épargne interdit mais possibilité d'offre réservée à des investisseurs qualifiés. Le capital doit être libéré de moitié au moment de la constitution et le reste sur 5 ans.
Apports	Apports en industrie possibles : un associé met à la disposition de la société son activité, son travail et ses connaissances professionnelles. Ne concourt pas à la formation du capital mais donne lieu à l'attribution de parts sociales (partage des bénéfices et participation aux décisions collectives).	Apports en industrie interdits.	Apports en industrie possibles.
Associés / actionnaires	De 2 à 100 (personnes physiques ou morales). Possibilité d'un associé unique avec l'EURL. Réunion 1 fois par an (min.) : approbation annuelle des comptes, contrôle des contrats en AGO.	Minimum 7 (au moins une personne physique). Réunion 1 fois par an (min.) : approbation annuelle des comptes et décisions ordinaires en AGO à la majorité des voix, modification des statuts à la majorité des 2/3 en AGE.	Minimum 1 associé (SAS unipersonnelle), personne morale ou physique. Seules certaines décisions sont prises en AG : approbation des comptes, fusion, modification du capital, dissolution.
Quorums en assemblées	25 % des parts sur 1 ^{re} convocation et 20 % sur 2 ^{de} convocation de l'assemblée générale extraordinaire	En AGE, 25 % des droits de vote sur 1 ^{re} convocation et 20 % sur 2 ^{de} convocation. En assemblée générale ordinaire, 20 % sur 1 ^{re} convocation et pas de quorum sur 2 ^{de} convocation.	Liberté statutaire, pas d'obligation d'avoir une assemblée générale d'actionnaires.
Minorité de blocage	AGE : 33 % + 1 voix pour la modification des statuts. AGO : 50 % des parts + 1 (ou majorité des votes émis en 2 ^{de} convocation).	1/3 des voix en AGE. 50 % des voix en AGO.	Liberté statutaire
Responsabilité des associés ou actionnaires	Limitée aux apports sauf responsabilité civile ou pénale.	Limitée aux apports sauf responsabilité civile ou pénale.	Limitée aux apports sauf responsabilité civile ou pénale.
Transmission	Droits d'enregistrement de 3 % à la charge de l'acquéreur. Abattement égal pour chaque part sociale au rapport entre 23 000 € et le nombre total de parts de la société.	Droit d'enregistrement* à la charge de l'acquéreur : 0,1 %.	
Commissaires aux comptes	Commissaire aux comptes nécessaire si dépassement de deux des trois seuils suivants : CA HT sup. à 3.1M€; total bilan sup. à 1.55M€; plus de 50 salariés	Commissaire aux comptes obligatoire	Commissaire aux comptes obligatoire pour les sociétés détenues (ou détenant) une autre société SINON Commissaire aux comptes nécessaire si dépassement de deux des trois seuils suivants : CA HT sup. à 2M€; total bilan sup. à 1M€; plus de 20 salariés.
Régime fiscal	Impôt sur les sociétés ou sur option impôt sur le revenu (si existence depuis moins de 5 ans et moins de 50 salariés).	Impôt sur les sociétés ou sur option impôt sur le revenu (si existence depuis moins de 5 ans et moins de 50 salariés).	Impôt sur les sociétés ou sur option impôt sur le revenu (si existence depuis moins de 5 ans et moins de 50 salariés).

*Sauf opérations exonérées comme l'acquisition de droits sociaux : dans le cadre du rachat de ses propres titres ou d'une augmentation de capital ; dans le cadre d'un achat d'une société sous procédure de sauvegarde ou de redressement ; lorsque les sociétés sont membre d'un groupe intégré ; en cas d'apport partiel d'actifs bénéficiant du régime des fusions.

III. DES FORMES JURIDIQUES DIVERSIFIÉES EN FONCTION DE VOS BESOINS

Le choix de la forme juridique de la société entraîne un certain nombre de conséquences juridiques, fiscales, patrimoniales et sociales.

III.1. SOCIÉTÉS DE CAPITALAUX : LA FORME LA PLUS USITÉE EN FRANCE

Elles permettent de limiter le risque financier au montant des apports. Les sociétés de capitaux peuvent facilement être transformées au moindre coût fiscal.

Les règles relatives aux sociétés ont été fortement assouplies avec la création de la société par actions simplifiée (SAS) qui bénéficie d'une très grande liberté statutaire et avec la suppression du capital social minimal pour les SARL et les SAS.

Le droit des sociétés français est un droit moderne : à ce titre, la tenue des conseils d'administration et des conseils de surveillance par des moyens de visioconférence ou de télécommunication est

possible (sauf disposition statutaire contraire ou pour arrêter les comptes annuels ou consolidés et établir le rapport de gestion).

III.1.1 Les trois principales formes de sociétés de capitaux à votre disposition

Les formes de sociétés les plus utilisées sont la société à responsabilité limitée (SARL), la société par actions simplifiée (SAS), puis la société anonyme (SA). Les SARL et SAS peuvent être créés avec un seul associé (SAS Unipersonnelle ou EURL) tandis que la SA nécessite sept associés. La SA est la forme de société la plus élaborée en droit français, structure pouvant faire appel public à l'épargne.

La SAS (ou SAS unipersonnelle) est la structure la plus récente en droit français : forme très appropriée pour une holding et pour une société étrangère souhaitant détenir sa filiale à 100%. Elle connaît un certain succès depuis que le montant de son capital social peut être librement fixé par les associés dans les statuts (comme pour la SARL).

EN DETAIL

L'approbation des comptes annuels

Cette décision relève des associés réunis en assemblée générale ordinaire.

L'approbation des comptes doit intervenir dans les six mois de la clôture des comptes de l'exercice et est indispensable pour l'affectation de résultat et l'attribution éventuelle de dividendes.

Toute société à responsabilité limitée est tenue de déposer, en double exemplaire, au greffe du tribunal de commerce, et dans le mois qui suit l'approbation des comptes annuels :

- les comptes annuels, le rapport de gestion ainsi que le cas échéant les comptes consolidés, et les rapports des commissaires aux comptes,
- la proposition ou résolution d'affectation du résultat.

CONSEIL DE L'EXPERT

Emmanuel Schulte et Marion Carrega, avocats à la Cour, Bersay Associés

MARCHES PUBLICS : COMMENT Y ACCEDER ET CANDIDATER ?

La notion de marché public

Le Code des marchés publics définit les marchés publics comme des contrats conclus à titre onéreux entre un acheteur public et un opérateur économique, pour répondre à des besoins en matière de travaux, fourniture ou prestations de services. Les acheteurs publics peuvent être l'État et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales ou les établissements publics locaux.

La candidature d'une entreprise étrangère

Une entreprise étrangère peut soumissionner directement à un appel d'offres en France dès lors qu'elle est en mesure de justifier de ses capacités et qualités professionnelles ainsi que de sa régularité au regard des lois fiscales, financières et sociales de son État d'origine. Le droit communautaire interdit en principe toute obligation d'implantation géographique. Cependant, une telle obligation peut constituer une condition à l'obtention du marché si elle est justifiée par l'objet ou les conditions d'exécution du marché (par ex., certains marchés de la défense). Le Conseil d'État a jugé que l'engagement du candidat à s'implanter en cas d'attribution du marché doit être considéré comme répondant à cette condition d'implantation.

S'informer sur les offres en cours

Les entreprises souhaitant s'informer sur les marchés publics en cours peuvent consulter :

- les publications officielles (Bulletin Officiel des Annonces Publics, journaux d'annonces légales, Journal Officiel de l'Union européenne, site internet de l'acheteur) ;
- les sites internet d'information de l'administration française (www.service-public.fr, www.marchespublics.gouv.fr, etc.) ;
- des sites privés fournissant, en général à titre payant, des informations et des services de veille.

Des procédures différentes en fonction du montant du marché

Il existe plusieurs types de procédures en fonction du montant du marché ou de ses caractéristiques. Les marchés peuvent être passés sans publicité ni mise en concurrence préalables si leur montant est inférieur à 15 000 euros HT. Ils peuvent être passés selon une « procédure adaptée », dont les modalités de publicité et de mise en concurrence sont alors librement fixées par l'acheteur public, lorsque leur montant est inférieur à :

- 5 000 000 euros HT pour les marchés de travaux ;
- 200 000 euros HT pour les autres marchés des collectivités territoriales ;
- 130 000 euros HT pour les autres marchés de l'État.

Au-delà, les « procédures formalisées » sont l'appel d'offres, les marchés négociés et d'autres procédures spécifiques comme le concours ou le dialogue compétitif.

Candidater à distance

Les règles récentes relatives à la dématérialisation des marchés publics permettent aux candidats de consulter à distance les annonces de publication, télécharger les dossiers de consultation des entreprises et répondre directement par voie électronique.

Depuis le 1^{er} janvier 2012, les acheteurs publics ne peuvent refuser de recevoir les documents transmis par voie électronique par les candidats pour les marchés d'un montant supérieur à 90 000 euros HT.

Cependant, afin de pouvoir candidater par voie électronique, il est nécessaire d'obtenir un certificat électronique qui permet à l'entreprise de s'identifier, ainsi qu'un logiciel de signature électronique.

Les délais de paiement

Le délai de paiement d'un marché public ne peut excéder :

- 30 jours pour l'État et ses établissements publics ;
- 30 jours pour les collectivités territoriales et les établissements publics locaux ;
- 50 jours pour les établissements publics de santé et les établissements du service de santé des armées.

Tout retard de paiement donne lieu de plein droit au versement d'intérêts moratoires.

Par ailleurs, les entreprises peuvent bénéficier d'avances ou acomptes de la part de l'acheteur public. En outre, l'organisme public Oséo propose des solutions de financement destinées aux PME (cession de créances relatives à des commandes publiques, avances de trésorerie).

5 CONSEILS PRATIQUES

- S'informer régulièrement sur les marchés publics en cours en souscrivant à un outil de veille
- Bien tenir compte des critères d'attribution définis par l'acheteur dans la rédaction de la réponse.
- Se renseigner sur les possibilités d'obtenir une avance ou un acompte et sur les facilités de financement proposées par Oséo.
- Hormis les cas de soumission en groupement, éviter tout contact ou concertation avec d'autres candidats lors de l'élaboration et la soumission de l'offre.
- En cas de refus de l'offre, demander à l'acheteur public les raisons qui ont justifié le rejet et en tenir compte pour les candidatures à des marchés ultérieurs.

III.1.2 D'autres structures, peuvent présenter un intérêt pour vous

Il s'agit essentiellement des sociétés en nom collectif (SNC), des sociétés civiles et des Groupements d'intérêt économique (GIE). Elles sont moins utilisées car elles prévoient une responsabilité plus importante, voire même solidaire, des associés en cas de difficultés financières. En revanche, l'absence de capital social minimal, la grande souplesse de fonctionnement (l'unanimité est toutefois souvent requise pour les prises de décision dans les SNC et les GIE) et la transparence fiscale de ces structures leur confèrent un indéniable attrait en tant que filiale.

La société en participation est utilisée dans l'industrie du bâtiment ou dans les domaines du spectacle et de l'édition. C'est une structure très simple à constituer (pas d'immatriculation au RCS) et discrète (pas de mesures de publicité).

III.2.3 Choisir le statut de Société européenne

Si vous êtes présents dans au moins deux Etats membres de l'Union européenne, vous pouvez opter pour le statut de la société européenne (SE).

Dans ce cas, votre société bénéficie d'un ensemble unique de règles et d'un système unifié de gestion et de publication de l'information financière.

La SE a un capital minimal de 120 000 euros. Le siège, fixé par les statuts, doit correspondre au lieu où se trouve l'administration centrale de la société. Le lieu d'implantation du siège détermine le droit des affaires applicable. La société est immatriculée dans le pays du siège. La SE est assujettie aux impôts et taxes de tous les Etats membres où ses établissements stables sont situés.

IV. PARTENARIAT OU REPRISE

Le droit français est tout à fait adapté à la mise en œuvre de partenariats ou de reprise.

IV.1. LA PRISE DE PARTICIPATION D'UNE SOCIÉTÉ

La prise de participation peut résulter soit d'un accord entre entreprises, soit d'une démarche non-concertée de rachat d'actions (offre public d'achat ou d'échange visant à prendre le contrôle d'une société contre l'avis de ses dirigeants).

IV.1.1 Des règles claires pour garantir la transparence financière

Lorsque plus de 5% du capital ou des droits de vote d'une société cotée en bourse sont susceptibles de changer de détenteur, les règles de transparence du marché financier imposent à l'acquéreur certaines mesures d'information :

- une déclaration dans les 5 jours à l'Autorité des marchés financiers;
- une déclaration dans un délai de 15 jours à la société émettrice.

Les mêmes règles s'appliquent en cas de franchissement des seuils à la hausse ou à la baisse de 10%, 15%, 20%, 25%, 33%, 50%, 66%, 90% et 95% du capital ou des droits de vote.

Une opération visant à détenir plus de 30% du capital d'une société cotée oblige l'acquéreur à déclencher une offre publique d'achat portant sur la totalité du capital afin de donner l'opportunité aux actionnaires minoritaires de céder leurs actions.

IV.1.2 La notification obligatoire des concentrations de grande envergure aux autorités de concurrence

Une opération de concentration est réalisée dans les cas suivants :

- fusion entre au moins deux entreprises indépendantes;
- prise de contrôle total ou partiel par une société d'une autre entreprise;

- création d'une entreprise commune qui exerce de façon durable une activité économique autonome.

Une opération de concentration est, par principe, autorisée. Toutefois, son importance peut nécessiter une autorisation préalable, soit au niveau national, soit au niveau communautaire. Le contrôle de l'opération de concentration vise à vérifier l'absence d'effets anticoncurrentiels (entreprise en position dominante ou non).

– Les opérations de concentration doivent être obligatoirement notifiées et autorisées par l'Autorité de la concurrence (autorité administrative indépendante) lorsque :

- Le chiffre d'affaires HT total de l'ensemble des entreprises concernées dépasse 150 M€, et
- Le chiffre d'affaires HT total réalisé en France par au moins deux entreprises atteint 50 M€, et
- Les seuils communautaires ne sont pas atteints.

Des seuils spécifiques ont été déterminés pour le secteur de la distribution de détail (seuil de notification inférieur) et dans les départements et collectivités d'outre-mer.

La décision de l'Autorité de la concurrence intervient dans les 25 jours ouvrés à compter de la date de réception d'un dossier complet de notification. Toutefois, si l'opération est de nature à porter atteinte à la concurrence, l'Autorité de la concurrence peut ouvrir une seconde phase afin de procéder à une analyse approfondie de l'opération (en principe, délai de 65 jours pour cette seconde phase).

– La notification est effectuée auprès de la Commission européenne à Bruxelles lorsque les seuils excèdent les montants suivants :

- Le chiffre d'affaires total mondial des entreprises concernées dépasse 5.000 M€, et
- Le chiffre d'affaires réalisé individuellement dans l'UE par au moins deux des entreprises concernées dépasse 250 M€ ; sauf si chaque entreprise réalise plus des 2/3 de son chiffre d'affaire total dans l'UE à l'intérieur d'un seul et même état.

En deçà de ces seuils, certaines opérations qui concernent au moins 3 pays de l'Union européenne sont également soumises à l'examen de la Commission européenne.

La procédure d'examen de la concentration peut durer jusqu'à 8 mois. L'opération est suspendue jusqu'à la décision d'autorisation.

IV.2. LA LOCATION GERANCE : UNE FORMULE SOUPLE DE REPRISE TEMPORAIRE D'ENTREPRISE

La location-gérance permet d'exploiter un fonds de commerce, sans avoir à l'acquérir.

Le propriétaire ou l'exploitant du fonds de commerce ou d'un établissement industriel en concède totalement ou partiellement la location à un gérant qui l'exploite à ses risques et périls contre paiement d'une redevance. Le propriétaire perçoit les loyers et ne peut pas s'immiscer dans la gestion du fonds de commerce.

C'est une solution temporaire qui permet également d'apprécier la viabilité de l'activité. En fin de bail, la cession ou la transmission du fonds au locataire gérant est possible.

IV.3. REPRISE D'UNE ENTREPRISE EN DIFFICULTE : DES PROCEDURES ALLEGES

Le droit français des entreprises en difficulté a été simplifié ces dernières années, notamment les règles de reprise d'une société en difficulté.

Une procédure de sauvegarde permet désormais d'intervenir avant la cessation des paiements de l'entreprise, lorsque les difficultés de l'entreprise sont de nature à la conduire à des difficultés qu'elle n'est pas en mesure de surmonter. Cette procédure préventive n'a pas pour but la cession totale de l'entreprise qui ne peut résulter que d'une liquidation de l'entreprise. Dans la même mesure, toute cession partielle d'activité doit être régie par les règles de la liquidation. La procédure de redressement judiciaire intervient en cas de cessation des paiements, ie en cas d'impossibilité de faire face au passif exigible avec l'actif disponible. Depuis la réforme, cette procédure a pour seul but d'arriver à l'établissement d'un plan de continuation (poursuite des activités, maintien des emplois et apurement du passif). Dès lors toute cession d'activité doit se faire conformément à la procédure de liquidation.

Par conséquent, dès l'ouverture de la procédure de sauvegarde ou de redressement, les tiers sont admis à soumettre à l'administrateur des offres tendant au maintien de l'activité de l'entreprise, par une cession totale ou partielle d'activité qui seront traitées conformément à la procédure de liquidation.

Le repreneur doit déposer son offre auprès de l'administrateur nommé par le tribunal de commerce dans les délais fixés par le jugement d'ouverture de la procédure (les abstracts des jugements sont publiés dans le Bulletin officiel des annonces civiles et commerciales).

IV.4. LA MEILLEURE SOLUTION DE REPRISE PRIVILEGIEE PAR LES JUGES

Dans les procédures de liquidation, les juges privilégient les repreneurs qui proposent les meilleures solutions.

Les juges apprécient la qualité de l'offre notamment en termes de sauvegarde des activités, de maintien des emplois et de remboursement des créanciers.

La cession de l'entreprise peut être totale ou partielle et a pour but d'assurer le maintien d'activités susceptibles d'exploitation autonome, de tout ou partie des emplois qui y sont attachés et d'apurer le passif.

L'offre de reprise doit notamment comporter la désignation précise des biens, des droits et des contrats inclus dans l'offre, les prévisions d'activité et de financement, le prix offert, les modalités de règlement, la qualité des apporteurs de capitaux et, le cas échéant, de leurs garants (si l'offre propose un recours à l'emprunt, elle doit en préciser les conditions, en particulier de durée), la date de réalisation de la cession, le niveau et les perspectives d'emploi justifiés par l'activité considérée, les garanties souscrites en vue d'assurer l'exécution de l'offre, les prévisions de cession d'actifs au cours des deux années suivant la cession, la durée de chacun des engagements pris par l'auteur de l'offre.

Les offres de reprise ne peuvent plus être modifiées ou retirées après le dépôt au greffe, sauf en vue d'une amélioration au profit des salariés et

créanciers (et jusqu'à 48h de l'audience). Le tribunal se prononce, par jugement motivé, en faveur d'une cession totale ou partielle des activités.

A l'occasion de la reprise, un certain nombre de contrats peuvent être transférés: les contrats de travail en cours, des contrats de location ou de crédit-bail, des contrats de fourniture de biens ou de services nécessaires au maintien de l'activité, des nantissements de matériel, contrats avec les clients, etc. En l'absence de solution de continuation ou lorsque la reprise paraît manifestement impossible, le tribunal prononce la liquidation de l'entreprise en difficulté. Dans ce cas, les éléments d'actifs sont cédés aux acquéreurs les plus offrants à l'issue de la procédure judiciaire.

V. IMMOBILIER D'ENTREPRISE: UNE REPONSE ADAPTEE A VOS BESOINS

V.1 POUR UN COUT MOINDRE, LES SOLUTIONS TEMPORAIRES

V.1.1 La domiciliation de l'entreprise au domicile privé de votre dirigeant

Une entreprise peut installer son siège social au domicile de son représentant légal et en principe y exercer une activité sans limitation de durée. Si le domicile est loué, un accord écrit du propriétaire est nécessaire.

L'exercice de l'activité d'une société au domicile de son dirigeant est parfois conditionné: il doit s'agir de la résidence principale du dirigeant, l'activité doit être exercée exclusivement par lui et les autres occupants du local et elle ne doit entraîner aucun accueil de clientèle ou de marchandises.

CONSEIL DE L'EXPERT

Julien Balensi, Audrey Nelson, Jean-Nicolas Soret, Avocats, ALTANA

QUELQUES CLES POUR LA REPRISE D'UNE ENTREPRISE INDUSTRIELLE FRANÇAISE EN DIFFICULTE

Les modes de reprise d'une entreprise en difficulté

Pour reprendre une entreprise en difficulté en France, il est possible de se porter acquéreur :

- de l'entreprise dans sa globalité, au travers de son fonds de commerce,
- d'une ou plusieurs branches d'activités,
- ou, dans certains cas, de ses actions.

L'existence des difficultés n'est publique que si l'entreprise fait l'objet d'une procédure collective (sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaires), mentionnée sur certains sites Internet (www.infogreffe.fr, www.societe.com) et sur son extrait K-bis. A l'inverse, si une société en difficulté se place sous le régime de procédures préventives (mandat ad hoc ou conciliation), les tiers n'en seront pas informés. Ces procédures sont, a priori, confidentielles.

Le dépôt de l'offre de reprise: délai et modalités de dépôt en fonction des procédures

En redressement judiciaire, les offres de reprise peuvent être déposées dès l'ouverture de la procédure, le tribunal fixant le délai de réception des offres par l'administrateur judiciaire. La liste des entreprises à reprendre est publiée sur le site www.ventes-actifs.cnajmj.fr/fr/

En sauvegarde, l'offre de reprise ne peut pas porter sur l'entreprise dans sa globalité mais uniquement sur une ou plusieurs branches d'activité ou sur certains actifs.

Une offre déposée ne peut être modifiée que dans un sens plus favorable aux objectifs de maintien d'activité et d'emplois et, en principe, au plus tard 2 jours ouvrés avant la date fixée pour l'audience d'examen des offres par le tribunal. L'offre ne peut pas non plus être retirée.

Le choix des repreneurs par le tribunal

Le but d'une cession d'entreprise est d'assurer le maintien d'activités susceptibles d'exploitation autonome, de tout ou partie des emplois qui y sont attachés et d'apurer le passif.

Le tribunal retiendra l'offre qui permet d'assurer ces trois objectifs dans les meilleures conditions, et plus particulièrement la pérennité de l'activité reprise, et qui présente les meilleures garanties d'exécution. Il prend sa décision après avoir entendu le débiteur, le repreneur, les organes de la procédure, le ministère public et les représentants du personnel.

Le délai dans lequel les offres de reprise seront examinées dépendra de la situation de l'entreprise et notamment de sa

capacité à faire face à ses dépenses au cours de la période d'observation. A compter de la date limite de dépôt des offres, il s'écoule généralement un délai de 2 semaines à 2 mois avant la décision du tribunal.

Le montage juridique de la reprise et ses conséquences

Dans le cadre des procédures de prévention, il est courant de reprendre la société en difficulté au travers de ses actions (sauf à reprendre seulement une branche d'activité), auquel cas l'ensemble des actifs et passifs de l'entreprise sont conservés par la société et en conséquence repris par son repreneur. Il est toutefois possible que la reprise s'accompagne d'abandon de créances consentis par certains créanciers de l'entreprise.

Dans le cadre d'un plan de cession, la reprise s'effectue en général par le biais d'une cession totale ou partielle de fonds de commerce, en principe sans reprise du passif de l'entreprise. Le repreneur détermine librement le nombre de salariés qu'il reprend aux conditions de leurs contrats de travail en vigueur.

Aspects environnementaux de la reprise d'entreprise

La question se pose notamment au titre de la réglementation sur les Installations Classées pour la Protection de l'Environnement.

Hors procédure collective, la réalisation d'un audit environnemental permettra de connaître l'état du site et, le cas échéant, de demander la dépollution ou de négocier une garantie spécifique avec le vendeur.

En procédure collective, il est conseillé au repreneur de solliciter auprès de l'administrateur judiciaire la communication du bilan environnemental qu'il a rédigé, même s'il n'a pas formellement l'obligation de le communiquer au repreneur. Celui-ci ne pourra pas demander une garantie quelconque et devra donc, le cas échéant, assumer l'entière charge de la dépollution.

CONSEIL :

Pour assurer une bonne reprise, il est important de bâtir un « business plan », adossé à un plan de financement rigoureux, intégrant le fait que la « remise à flot » d'une entreprise peut réserver des surprises, l'information à disposition des candidats acquéreurs étant parfois très limitée.

Si une disposition législative ou contractuelle s'oppose à la domiciliation de l'entreprise au domicile du dirigeant, la domiciliation administrative reste possible mais elle est limitée à 5 ans.

V.1.2 Vous pouvez domicilier votre société dans un « centre d'affaires » ou centre domiciliation

La domiciliation dans un centre d'affaires est possible temporairement. Les centres d'affaires sont des prestataires de services spécialisés qui servent de siège social aux autres entreprises et mettent à leur disposition des locaux pour la tenue de réunions régulières des organes de direction et pour toutes autres prestations annexes (standard téléphonique, secrétariat, etc.). Un contrat de domiciliation doit être conclu entre l'entreprise domiciliée et le propriétaire des locaux ou le titulaire du bail.

V.1.3 Un service original proposé par de nombreuses collectivités territoriales : l'hébergement dans les ateliers-relais

Les entreprises peuvent utiliser des ateliers-relais pendant la période de construction des nouveaux locaux industriels pour former leurs nouveaux salariés et, éventuellement, débiter leur activité. De nombreuses collectivités territoriales proposent ce service aux entreprises qui s'implantent. Les contrats locatifs utilisés sont des baux précaires (durée de 23 mois maximum) assortis, parfois, d'une possibilité d'achat sous certaines conditions.

V.1.4 Les pépinières d'entreprises offrent des conditions favorables aux start up

Ce sont des structures d'hébergement et d'accompagnement temporaires réservées aux créateurs d'entreprises. Elles offrent un hébergement (bureaux, ateliers, laboratoires, espaces communs), des services à des coûts partagés (télécopie, secrétariat, photocopie, permanence téléphonique, formation, accès à des bases de données) et des conseils en développement.

V.1.5 La location de locaux professionnels pour des durées ajustées aux besoins des investisseurs

La sous-location : l'entreprise peut, dans un premier temps, être sous-locataire d'une autre entreprise. Si cette dernière est titulaire d'un bail commercial, la sous-location doit avoir été autorisée formellement dans le contrat de bail et le propriétaire doit être invité à participer à l'acte de sous-location.

Le bail de courte durée : il existe toute une gamme de baux de courte durée, inférieurs à 24 mois, qui présentent l'avantage de pouvoir être adaptés sur mesure. Leur inconvénient réside dans la précarité de la situation du locataire.

V.2. CHOISIR UNE IMPLANTATION DURABLE

Si vous envisagez une implantation durable, plusieurs solutions s'offrent à vous

V.2.1 Le bail commercial est la formule la plus usitée

Les entreprises industrielles et commerciales concluent en très grande majorité un bail dit « commercial », dont les dispositions sont réglementées par la loi qui vise, en particulier, à protéger le locataire. Depuis 2011, les professionnels libéraux peuvent également signer un bail commercial.

Le bail commercial est conclu pour une durée légale de 9 ans, résiliable à l'initiative du locataire tous les 3 ans. Le locataire inscrit à un registre d'immatriculation des entreprises (hors professions libérales) jouit d'une protection juridique contre le non-renouvellement ou l'éviction : le bailleur a l'obligation de verser une indemnité d'éviction proportionnelle à la valeur du fonds de commerce ou du droit au bail.

L'évolution du loyer est contrôlée et plafonnée. Le fonds est loué en précisant la destination commerciale du lieu (son activité), mais les parties peuvent s'entendre afin de modifier la destination initiale ou pour ajouter une activité (déspecialisation).

V.2.2 Une formule plus souple mais moins protectrice : le bail professionnel

Les professions non-commerçantes sont soumises au régime moins protecteur des « baux professionnels ». Ils sont conclus pour une durée de 6 ans sans possibilité de résiliation intermédiaire, mais avec une grande souplesse contractuelle.

V.3. PROPRIETAIRE : DIFFERENTES FORMULES À VOTRE DISPOSITION

V.3.1 L'acquisition en pleine propriété est juridiquement sûre

Les sociétés étrangères ont la possibilité d'acquérir des terrains et des bâtiments commerciaux et industriels auprès de propriétaires privés ou de propriétaires publics. La recherche des biens est facilitée par des professionnels comme les agents immobiliers. La sécurité juridique des transactions est garantie par les règles légales applicables aux achats immobiliers et par l'intervention d'intermédiaires comme les notaires.

Des aides publiques pour l'acquisition d'immeubles sont possibles sous certaines conditions.

V.3.2 L'acquisition par crédit-bail immobilier est très répandue

L'acquisition de bâtiments industriels et commerciaux par un transfert de propriété à l'échéance d'un contrat de crédit-bail immobilier, généralement de 9 à 15 ans, est très répandue. Les collectivités territoriales peuvent proposer

ce service aux entreprises en les mettant en relation avec des organismes financiers. Des aides à l'investissement sous forme de rabais sur les loyers de crédit-bail immobilier sont disponibles sous certaines conditions.

V.3.3 Vous avez aussi la possibilité de construire les bâtiments industriels et commerciaux dont vous avez besoin

Les zones constructibles sont répertoriées dans les plans locaux d'urbanisme. Les maires sont compétents pour délivrer les autorisations de construire : certificat d'urbanisme et permis de construire. La mairie est le guichet unique où le propriétaire du terrain ou la personne possédant un titre habilitant à construire dépose les demandes de permis de construire.

V.3.4 Pour certaines activités commerciales, une autorisation d'installation est nécessaire

En plus du permis de construire, une autorisation d'installation est nécessaire en matière aménagement commercial pour les surfaces supérieures à 1 000 m² (création d'un magasin de commerce de détail ou d'un ensemble commercial). Les procédures sont gérées par les commissions départementales d'aménagement commercial.

Certaines activités ne sont pas soumises à cette autorisation spéciale. Il s'agit des établissements hôteliers, des stations-services et des commerces de véhicules automobiles.

EN DETAIL

Le permis de construire

La demande de permis de construire doit être déposée à la mairie de la commune où est situé le terrain. Elle est constituée d'un imprimé et d'un dossier regroupant des documents graphiques et des pièces écrites qui permettent à l'administration de contrôler la régularité de la demande au regard des règles d'urbanisme. L'intervention d'un architecte est obligatoire. Si le dossier est incomplet, l'administration compétente dispose d'un délai d'un mois pour demander un complément de pièces. Le délai de la procédure est de 1 mois à 3 mois maximum à compter du dépôt du dossier complet.

Lorsque les travaux concernent une installation classée, la demande de permis de construire doit être accompagnée de la justification du dépôt de la demande d'autorisation, d'enregistrement ou de la déclaration en préfecture.

V.3.5 Une formule plus sophistiquée présentant des avantages fiscaux et une meilleure protection du patrimoine: la société civile immobilière (SCI)

La SCI est une structure juridique indépendante qui permet de financer des locaux qui seront ensuite mis à la disposition de l'entreprise exploitant l'activité économique. Le capital de la SCI est apporté par des entreprises ou par des personnes physiques. La SCI présente notamment l'intérêt de protéger le patrimoine immobilier professionnel en cas de poursuite des créanciers de l'entreprise exploitante. Elle peut procurer également des avantages fiscaux: l'entreprise déduit les loyers et les charges de son bénéfice fiscal et, dans la SCI, les frais d'acquisition des immeubles sont déductibles si elle a opté pour l'impôt sur les sociétés. Ce montage nécessite de recourir à un conseil juridique.

VI. INSTALLATIONS CLASSEES POUR LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT (ICPE) : DES REGLES SIMPLIFIEES

Dans un souci de prévention des risques, des pollutions et des nuisances, certaines activités industrielles dites «installations classées» sont soumises à une procédure administrative préalable à leur mise en service. Une nomenclature précise les activités qui sont soumises à un régime de déclaration ou à un régime d'enregistrement ou à un régime d'autorisation, en fonction de l'importance des risques ou nuisances que vont susciter les activités.

VI.1. LES ACTIVITES SOUMISES À DÉCLARATION

Les activités les moins polluantes et les moins dangereuses sont soumises à déclaration. Il s'agit d'une procédure simple, dans laquelle l'exploitant de l'installation adresse au préfet du départe-

ment, avant la mise en service de l'exploitation, un dossier de déclaration, mentionnant notamment la nature et le volume des activités envisagées. La préfecture dispose de 2 mois pour étudier le dossier. Si le dossier est complet et régulier, le préfet renvoie à l'exploitant un récépissé de déclaration ainsi que le texte des prescriptions générales applicables à l'installation (précautions minimales à respecter), permettant à l'exploitant de démarrer son activité.

VI.2. LE REGIME DE L'ENREGISTREMENT

Le régime d'enregistrement, intermédiaire entre la déclaration et l'autorisation, a été créé par la loi du 17 février 2009. Ce régime simplifié a pour objectif de réduire les délais de délivrance des autorisations et de simplifier les dossiers à fournir par les industriels. La procédure d'enregistrement s'applique uniquement à des installations standardisées (secteurs ou technologies dont les enjeux environnementaux et les risques sont bien connus) implantées en dehors de zones sensibles sur le plan environnemental. L'exploitant de l'installation doit adresser la demande d'enregistrement au préfet du département du lieu d'implantation de l'installation avant sa mise en service. La procédure est considérablement allégée: les exploitants sont dispensés de produire une étude d'impact et une étude de dangers, et le délai d'instruction d'un dossier complet est ramené à cinq mois (avec une possibilité de prolongation de 2 mois).

VI.3. LES INSTALLATIONS SOUMISES À AUTORISATION

Les installations qui présentent des dangers ou inconvénients graves pour l'environnement doivent obtenir une autorisation du préfet, qui prend la forme d'un arrêté. Le régime d'autorisation s'applique essentiellement aux activités relevant des directives européennes «Seveso» ou «IPPC». Un dossier de demande d'autorisation doit être constitué et envoyé au préfet du département, qui supervise la procédure. Le dossier doit comprendre les plans et le descriptif détaillé de l'ins-

tallation ainsi que deux études réalisées sous la responsabilité de l'exploitant: une étude de danger, consacrée aux risques d'accident et aux mesures envisagées de réduction des risques correspondants, et une étude d'impact, consacrée à l'impact du projet sur son environnement, ainsi qu'aux mesures d'atténuation mises en œuvre.

La procédure d'autorisation est simplifiée:

- > Une seule autorisation par site industriel est délivrée au titre de la protection de l'environnement;
- > Le préfet, assisté des services techniques de la Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement (DREAL) est la seule autorité compétente pour l'application de cette législation.

La décision est prise par le Préfet au vu des résultats d'une enquête pendant laquelle le public est informé et invité à formuler ses observations. L'arrêté préfectoral qui autorise l'exploitation fixe les conditions que doit respecter l'exploitant industriel. Il intervient en principe dans un délai de 8 à 12 mois à compter du dépôt de la demande. Afin de garantir la sécurité juridique, le Préfet peut mobiliser très tôt ses services pour informer et aider les porteurs de grands projets industriels sur la procédure et la constitution du dossier.

VI.4. REPRISE D'UNE INSTALLATION CLASSEE

Lorsqu'une installation classée change d'exploitant, le nouvel exploitant doit en faire la déclaration au préfet dans le mois qui suit la prise en charge de l'exploitation. Une autorisation préfectorale est nécessaire pour les installations subordonnées à l'existence de garanties financières. La décision du Préfet intervient dans un délai de trois mois à compter de la réception de la demande.

VI.5. PLATEFORMES LOGISTIQUES

Les plates-formes logistiques sont destinées au stockage de marchandises. Afin d'assurer la prévention des sinistres, les entrepôts couverts sont soumis à déclaration, enregistrement ou autorisation en fonction du volume des entrepôts.

Ainsi, les entrepôts couverts sont soumis à:

- déclaration lorsque le volume de l'entrepôt est compris entre 5 000 et 50 000 m³,
- enregistrement, lorsque le volume de l'entrepôt est compris entre 50 000 et 300 000 m³,
- autorisation, dès lors que le volume du bâtiment est supérieur à 300 000 m³.

VI.6. PRINCIPE DU POLLUEUR-PAYEUR

Le principe du pollueur payeur s'applique en France comme dans tous les pays de l'Union européenne.

La France applique le principe pollueur-payeur pour faire supporter aux pollueurs le coût de leurs rejets et déchets. Des dispositifs ont été mis en place pour accompagner les entreprises dans leurs démarches de gestion des déchets, notamment gérés par l'Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie (ADEME).



**LA LEGISLATION
SOCIALE EN FRANCE**

Chapitre 2 Doing Business in France

LA LEGISLATION SOCIALE EN FRANCE

En tant que pays industriel, la France dispose d'une législation sociale qui protège les droits des salariés tout en étant adaptée aux réalités économiques des entreprises. Le Code du travail et les conventions collectives régissent les relations du travail dans chaque secteur d'activité. Les horaires de travail peuvent être organisés en fonction des contraintes de la production. L'intéressement des salariés aux résultats ou au capital de l'entreprise est favorisé par des exonérations fiscales et sociales.

I. LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE

Les relations de travail dans l'entreprise reposent de plus en plus sur la négociation collective et la négociation individuelle, les partenaires sociaux ayant un rôle très important en la matière.

I.1. UN CONTRAT DE TRAVAIL LIBREMENT NEGOCIE

► La forme du contrat de travail la plus utilisée est le contrat à durée indéterminée (CDI).

Le contrat est généralement écrit et rédigé en français (bien que l'écrit ne soit pas obligatoire pour un CDI). Les clauses du contrat sont en principe librement fixées par les parties qui disposent d'une grande latitude quant à son contenu : clauses d'objectif pour la rémunération ; clauses de mobilité géographique ; clause de polyvalence ; clauses de non concurrence ou de non démarchage ; clauses d'invention et de propriété intellectuelle ; etc. Les clauses contractuelles ne doivent pas contrevenir au Code du travail et à la convention collective applicable à l'entreprise. C'est l'activité réelle de

EN DETAIL

Les accords collectifs

Dans la mesure où la loi l'autorise, les partenaires sociaux peuvent déroger à certaines dispositions législatives et réglementaires via les accords collectifs :

→ Accords interprofessionnels : conclus au niveau national pour une cohérence d'ensemble des niveaux de négociation.

→ Accords de branches : contenant les règles communes à une profession. Les règles impératives de la branche sont : les salaires minima, la

classification, les garanties collectives en matière de prévoyance et de mutualisation des fonds de formation.

→ Accords d'entreprise ou d'établissement : prise en compte des caractéristiques et spécificités de l'entreprise et de ses salariés.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger à des dispositions issues d'un accord de branche ou accord collectif, dès lors que celles-ci ne sont pas impératives ou n'excluent

pas expressément cette possibilité. En outre, l'employeur peut organiser le temps de travail de ses salariés au travers d'un accord d'entreprise qui peut déroger aux accords de niveau supérieur.

+ Pour en savoir plus :
www.legifrance.fr :
 conventions collectives

CONSEIL DE L'EXPERT

Blandine Dutilloy, avocate au barreau de Paris, Shubert et Collin.

FLEXIBILITE SOCIALE EN FRANCE : DES ATOUTS POUR MANAGER SON ENTREPRISE

Une flexibilité relative des modes de recrutement

Un salarié peut tout d'abord être embauché par contrat de travail à durée indéterminée (CDI), à temps plein ou à temps partiel. Il peut également être embauché par contrat de travail à durée déterminée (CDD), mais la conclusion de ce type de contrat n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas limitativement énumérés par la loi, sans que cette embauche ait pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il existe enfin des contrats spécifiques ayant plus particulièrement pour objet de faciliter l'insertion de travailleurs sans emploi, d'étudiants ou de travailleurs désireux d'acquérir une nouvelle qualification. L'employeur peut enfin décider de recourir ponctuellement à un salarié intérimaire, à un salarié travaillant dans le cadre du portage salarial ou à un salarié mis à disposition non lucrativement par une autre société pour autant que cette mise à disposition ne soit pas effectuée dans un but lucratif.

Une flexibilité réelle dans l'aménagement du temps de travail

Même si la durée légale hebdomadaire en France reste fixée à 35 heures, la loi du 20 août 2008 a assoupli les possibilités d'aménagement du temps de travail et de recours aux heures supplémentaires, en permettant aux entreprises de négocier des accords collectifs augmentant la durée du travail et en permettant à ces accords de primer sur la convention collective. Des dérogations aux durées maximales de travail quotidiennes et hebdomadaires et au contingent annuel d'heures supplémentaires peuvent ainsi être apportées par voie d'accord collectif. De même, le taux légal des majorations de salaires pour heures supplémentaires et de la contrepartie obligatoire en repos, en cas de dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires, peuvent être modifiés par accord collectif.

Par ailleurs, l'entreprise peut décider de répartir la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, sous réserve que la convention collective ou un accord collectif d'entreprise l'y autorise. A défaut, la durée du travail ne peut être organisée que sous forme de périodes de travail d'une durée de 4 semaines au plus. Les heures supplémentaires

ne sont décomptées qu'en cas de dépassement d'un plafond annuel ou au-delà d'une moyenne de 35 heures, calculée sur la période de référence.

Certaines catégories de salariés peuvent être exclues de la réglementation relative aux heures supplémentaires. Les cadres dirigeants sont exclus de plein droit de cette réglementation, de par leur niveau de fonctions. En revanche, les salariés disposant d'une autonomie suffisante dans l'organisation de leur emploi du temps et les cadres dont la nature des fonctions ne leur permet pas de suivre l'horaire collectif de l'équipe ou de l'atelier auquel ils sont intégrés peuvent bénéficier de conventions de forfaits en heures ou en jours sur l'année. Cette modalité doit avoir été prévue par accord collectif de branche ou d'entreprise et suppose de conclure un avenant au contrat de travail avec chaque salarié concerné. Dans le cadre du forfait en jours sur l'année, le nombre maximal de jours travaillés sur l'année est fixé à 218 jours et le salarié a droit en contrepartie à un minimum de 9 jours de repos, auxquels il a la faculté de renoncer partiellement, en contrepartie d'une majoration de salaire (dans la limite d'un total de 235 jours travaillés).

Une flexibilité accrue des modes des ruptures du contrat de travail

La flexibilité des modes de rupture du contrat de travail s'est considérablement accrue depuis l'entrée en vigueur de la rupture conventionnelle du contrat à durée indéterminée, consacrée par la loi du 25 juin 2008. Ce mode autonome de rupture du contrat de travail permet à l'employeur et au salarié de négocier la rupture du contrat de travail dans certains contextes non conflictuels. Il obéit à une procédure spécifique, la convention de rupture devant faire l'objet d'une homologation par l'administration du travail.

La rupture conventionnelle rencontre un vif succès puisqu'elle évite à l'employeur d'avoir à justifier la rupture du contrat de travail et qu'elle permet au salarié d'obtenir le bénéfice de l'allocation d'assurance chômage. Ce mode de rupture ne constitue pas une transaction. Il ne prive pas le salarié de saisir le conseil de prud'hommes pour en contester la validité mais les risques de contestations sont limités, car le salarié a douze mois pour contester la rupture et doit rapporter la preuve d'un vice du consentement.

l'entreprise, telle qu'elle ressort de l'objet social figurant dans les statuts sociaux, qui détermine la convention collective applicable. Le contrat de travail doit impérativement mentionner la rémunération et les fonctions du salarié, la durée et le lieu de travail. Il peut prévoir une période d'essai : jusqu'à quatre mois pour un cadre (renouvelable une fois si un accord de branche le permet). La rémunération doit être au moins égale au montant minimal prévu par la convention collective applicable et au Salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) à 9,40 euros bruts depuis le 1^{er} juillet 2012, soit 1 425,67 euros par mois pour un horaire de 35h hebdomadaire ou 1 629,33 euros par mois pour un horaire de 39h hebdomadaire avec une majoration salariale de 25 %. La rémunération peut être complétée par des avantages en nature et un système d'intéressement.

➤ **Les dirigeants de société** ne sont pas liés à l'entreprise par un contrat de travail mais par un mandat social. Leur nomination, leur rémunération et les conditions de leur révocation sont fixées librement dans les statuts de la société. Il est cependant possible, sous certaines conditions, de cumuler la fonction de dirigeant avec un contrat de travail avec l'entreprise (par exemple, pour les directeurs généraux de société anonyme, pour les présidents de SA et SAS et pour les gérants minoritaires de SARL).

➤ **Afin de faire face à des besoins temporaires**, il est possible d'avoir recours à une main d'œuvre supplémentaire. Les contrats à durée déterminée et le recours aux intérimaires sont des statuts dérogatoires limités aux cas prévus par la loi et généralement inférieurs à 18 mois. Le contrat de travail temporaire ne peut pour autant avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Ces catégories de contrats font obligatoirement l'objet d'un écrit qui doit préciser la durée de la mission et le motif pour lequel le contrat est conclu : remplacement d'un salarié absent ; remplacement d'un salarié passé provisoirement à temps partiel ; attente de la prise de fonction d'un nouveau salarié ; accrois-

sement temporaire de l'activité de l'entreprise ; travaux saisonniers ; contrats à durée déterminée « d'usage » (selon certains usages de la profession). Il est désormais possible de conclure avec les cadres et ingénieurs des CDD à objet défini d'une durée minimale de 18 mois et maximale de 3 ans (cette faculté doit être prévue dans un accord de branche ou, à défaut, un accord d'entreprise).

➤ **L'employeur peut proposer au salarié une modification de son contrat de travail.** Selon qu'il s'agit de la modification du contrat (d'un de ses éléments essentiels) ou d'un simple changement des conditions de travail, l'accord du salarié pourra être requis.

La modification du contrat peut porter sur un élément essentiel de ce contrat : la rémunération, la qualification et, plus généralement, sur les attributions du salarié. Elle peut également porter sur un élément du contrat qui pouvait être déterminant pour le salarié lors de la conclusion du contrat à condition que cela soit stipulé par une clause claire et précise. La modification du contrat de travail ne peut alors être imposée par l'employeur, mais seulement proposée. En cas de refus, il appartient à l'employeur, soit de renoncer à modifier le contrat, soit de licencier le salarié. A titre d'exemples : le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit est une modification substantielle ; le changement du lieu de travail (du nord au sud de la France) est une modification substantielle du contrat – en dehors d'une clause de mobilité). Le simple changement des conditions de travail peut en revanche être imposé par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction. Le refus du salarié n'entraîne pas, à lui seul, la rupture du contrat mais peut constituer une faute professionnelle que l'employeur peut sanctionner éventuellement en prononçant un licenciement pour faute.

I.2. DES FORMALITES D'EMBAUCHE SIMPLES ET PARVOIE ELECTRONIQUE

I.2.1 L'optimisation des relations de travail passe par des recrutements

Vous trouverez en France des services d'accompagnement au recrutement pour vous permettre de trouver les collaborateurs que vous recherchez.

– Pour trouver et sélectionner les futurs salariés :

Pôle emploi peut assister les entreprises pour le recrutement de leurs salariés : information sur les postes offerts par la société, identification des profils, présélection des candidats, proposition et organisation de formations préalables à l'embauche.

– Pour former vos salariés :

L'Etat et les régions, qui sont compétentes en matière de formation professionnelle continue, peuvent organiser au profit des entreprises qui s'implantent des formations pour remettre à niveau et qualifier, en fonction des besoins, certaines catégories de futurs salariés. Des aides à la formation des futurs salariés et des salariés peuvent être attribuées sur la base du plan de formation de l'entreprise. Ces aides visent la prise en charge d'une partie des coûts de la formation externe (centre de formation professionnelle) et/ou organisée au sein de l'entreprise (pour plus d'information, consulter le chapitre 5).

– **Les aides fiscales et sociales au recrutement :** Elles prennent la forme de réductions de charges sociales (allègement sur les bas salaires ou exoné-

rations dans certaines zones du territoire) et de primes à l'embauche de certaines catégories de personnel (contrat aidé en faveur de certaines catégories de salariés). Depuis le 1^{er} janvier 2010, toute entreprise peut demander un rescrit social dit « aide à l'emploi » afin d'interroger l'administration sur son éligibilité à ces dispositifs.

I.2.2 Des formalités d'embauche très simples

Les formalités administratives pour le recrutement sont réduites grâce à la déclaration préalable à l'embauche (DPAE, anciennement déclaration unique d'embauche). L'employeur doit la remplir dans les 8 jours précédant la prise de fonction effective du salarié et la transmettre à l'URSSAF du lieu d'implantation de l'entreprise. La déclaration peut être effectuée par voie électronique. Elle permet d'effectuer en une seule formalité : l'inscription au régime de sécurité sociale du salarié (sauf détachement), l'affiliation à la médecine du travail, l'organisation de la visite médicale obligatoire (pendant la période d'essai) et l'affiliation à l'organisme d'assurance chômage (Pôle emploi). En sus de la DPAE, il est nécessaire :

- de déclarer à l'inspection du travail le premier salarié embauché,
- de s'affilier aux caisses de retraite complémentaires dans les 3 mois de la création de l'entreprise,
- d'effectuer les formalités nécessaires à l'embauche d'un collaborateur étranger (hors nationalité européenne).

EN DETAIL

Le « Titre Firms Étrangères » : une simplification des formalités sociales pour les entreprises étrangères n'ayant pas d'établissement en France

Depuis le 2 octobre 2011, les entreprises étrangères qui n'ont pas d'établissement en France peuvent utiliser un titre emploi-simplifié dit « Titre Firms Étrangères » (TFE) pour remplir leurs obligations sociales lorsqu'elles embauchent un salarié en France. Dans le cadre de cette procédure, l'employeur adresse chaque mois le TFE au centre national des firms étrangères (Urssaf du Bas Rhin), qui se charge :

- du calcul des cotisations sociales applicables sur la rémunération brute du salarié et de leur paiement auprès des régimes de sécurité sociale,
- de l'établissement du bulletin de paie qu'il adresse à l'entreprise pour remise au salarié,
- des déclarations sociales obligatoires.

 Pour en savoir plus :
www.tfe.urssaf.fr

1.3. LA PERIODE D'ESSAI

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer la compétence du salarié.

Durant la période d'essai, l'employeur peut rompre le contrat de travail, sans avoir à exposer des motifs et sans indemnité. La période d'essai et son renouvellement doivent être expressément mentionnés dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail pour être valables.

Pour les contrats à durée indéterminée, la durée de la période d'essai est de :

- 2 mois maximum pour les ouvriers et les employés;
- 3 mois maximum pour les agents de maîtrise et les techniciens;
- 4 mois maximum pour les cadres.

La période d'essai peut être renouvelée dans la limite de 4, 6 et 8 mois, selon la fonction du salarié et si un accord de branche étendu le permet.

Pour les contrats à durée déterminée, la durée de la période d'essai est d'un jour par semaine, dans la limite de 2 semaines, pour les contrats de 6 mois ou moins. Au-delà, la durée maximale de la période d'essai est d'un mois.

1.4. LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT À DUREE INDÉTERMINÉE

La rupture du contrat de travail est à l'initiative de l'employé (démission) ou de l'employeur (licenciement). Depuis la loi du 25 juin 2008 de modernisation du marché du travail, un nouveau mode de rupture du contrat de travail a été créé : la rupture conventionnelle.

Dans ce cadre, l'employeur et le salarié sont libres de conclure une rupture amiable du contrat de travail. La procédure prévue est assez souple.

Un entretien au minimum est nécessaire pour permettre à l'employeur et au salarié de convenir de la rupture conventionnelle et de déterminer en commun les conditions applicables à cette rupture (aucun formalisme légal). Le salarié peut se faire assister notamment par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. L'employeur et le salarié signent une convention pour formaliser leur accord notamment sur la

date de la rupture et ses conditions dont l'indemnité due au salarié. L'employeur et le salarié disposent dès lors de 15 jours calendaires pour se rétracter. A l'issue de ce délai, la convention doit être homologuée par l'Unité Territoriale (UT) de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) dans un délai de 15 jours ouvrables. L'UT vérifie le respect des conditions de forme, du consentement des parties et de l'indemnité de rupture qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement (ou conventionnelle si cette dernière est plus favorable).

La rupture conventionnelle est exclusive du licenciement ou de la démission puisqu'elle ne peut être imposée à l'autre partie. Le recours juridictionnel doit être formé avant l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation de la convention.

1.5. MOTIVER LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL OU ECONOMIQUE

Le licenciement peut être mis en place soit pour des motifs économiques, soit pour des motifs liés à la personne du salarié.

Comme dans de nombreux pays, le licenciement doit être motivé (cause réelle et sérieuse) et suivre les procédures définies par la loi (fonctions du motif du licenciement, du nombre de salariés concernés par les licenciements et de l'effectif de l'entreprise).

1.5.1 Le licenciement économique pour s'adapter aux évolutions du marché

Le licenciement économique peut intervenir en raison d'une suppression, d'une transformation d'emploi ou encore d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail refusé par le salarié concerné, consécutive à :

- des difficultés économiques,
- des mutations technologiques,
- une réorganisation pour la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise,
- ou une cessation d'activité.

Le licenciement économique est soit individuel soit collectif. Lorsque le licenciement est individuel, la convocation du salarié à un entretien préalable est obligatoire. En cas de licenciement collectif, le chef d'entreprise doit obligatoirement informer et consulter le comité d'entreprise.

Le licenciement économique individuel ou de 2 à 9 salariés pourra intervenir à partir d'une période de 7 jours après la date d'entretien (ou 15 jours pour le personnel d'encadrement).

L'élaboration d'un « plan de sauvegarde de l'emploi » est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 personnes lorsque le licenciement d'au moins 10 salariés sur une période de 30 jours est décidé. Le plan doit proposer toutes les solutions mises en œuvre pour éviter la suppression des emplois (réorganisation du travail dans l'entreprise, partage du temps de travail, reclassement des salariés à l'intérieur de l'entreprise ou à l'extérieur, etc) et indiquer les conditions financières des licenciements. Le plan est soumis à la consultation des représentants du personnel et transmis à l'administration du travail.

En cas de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), le délai de la procédure de licenciement est variable selon les effectifs concernés. À compter de la notification du projet de licenciement à l'autorité administrative, il existe un délai incompressible de 30 jours si le licenciement concerne moins de 100 salariés, de 45 jours si le licenciement concerne entre 100 et 249 salariés et de 60 jours au-delà.

Au-delà d'un an d'ancienneté, l'indemnité de licenciement pour motif économique correspond au minimum à 1/5^e de mois de salaire par année d'ancienneté (primes et gratifications comprises), majorée de 2/15^{es} au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Dans l'hypothèse du licenciement économique d'un salarié ayant 10 ans d'ancienneté et une rémunération de 2 500 € brut mensuel, l'indemnité légale de licenciement est équivalente à 5 000 € soit deux mois de salaire (minimum légal). Les conventions collectives prévoient dans un certain nombre de cas des indemnités plus importantes que les indemnités légales de licenciement.

Les indemnités de licenciement bénéficient d'un régime fiscal et social favorable.

Les indemnités de licenciement sont exonérées d'une part de charges sociales et d'autre part d'impôt sur le revenu. Les départs volontaires issus d'une suppression, d'une transformation d'emploi ou d'une réorganisation de l'entreprise et les refus d'une modification substantielle du contrat de travail sont assimilés à des licenciements.

1.5.2 Le licenciement pour motif personnel

La procédure de licenciement personnel peut résulter d'une faute de l'employé ou d'un comportement non fautif mais créant des dommages suffisants aux intérêts de l'entreprise. Un avertissement préalable est souvent effectué avant la mise en œuvre de la procédure. Le salarié doit pouvoir s'expliquer à l'occasion d'un entretien préalable avant que le licenciement ne puisse effectivement intervenir. L'employeur doit également respecter le préavis légal ou conventionnel auquel a droit le salarié (en principe, deux mois pour les salariés ayant plus de deux ans d'ancienneté).

Les indemnités de licenciement pour motif personnel sont désormais équivalentes aux indemnités pour licenciement économique.

Le salarié est privé d'indemnités de licenciement en cas de faute grave ou de faute lourde.

1.6. LA RETRAITE

L'âge de mise à la retraite d'office par l'employeur est fixé à 70 ans. L'employeur peut toutefois proposer la mise à la retraite du salarié lorsque celui-ci a atteint un âge qui varie entre 65 ans et 67 ans selon son année de naissance. Le salarié peut quitter son emploi à partir de 60 ans. Cet âge d'ouverture des droits à la retraite est progressivement relevé dans l'ensemble des régimes (plus 4 mois par an à compter du 1^{er} juillet 2011). Il atteindra 62 ans pour les assurés nés en 1955. Des possibilités de départ anticipé existent toutefois pour carrière longue ou incapacité permanente.

Les pensions de retraite sont payées par les organismes collecteurs (organismes paritaires interprofessionnels).

II. MOTIVER VOS COLLABORATEURS : INTERESSEMENT ET PARTICIPATION

La rémunération des salariés et des mandataires sociaux peut être complétée par des dispositifs d'intéressement et d'épargne salariale.

La variété des instruments permet de créer des systèmes de rémunération particulièrement adaptés aux besoins des entreprises (retraite et prestation familiales complémentaires, distribu-

tion de stock-options, plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises, plan partenarial d'épargne salariale volontaire, etc.).

La participation des salariés aux résultats des entreprises est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés. La participation consiste à attribuer aux salariés, selon des règles précises, une fraction du bénéfice réalisé par l'entreprise. Les modalités de ce mécanisme sont définies par un accord passé entre l'employeur et les représentants du personnel. Les sommes perçues par le salarié au titre de la participation ne seront

EN DETAIL

La représentation du personnel

La représentation du personnel varie selon la taille de l'entreprise via trois institutions distinctes :

→ Pour les entreprises d'au moins 11 salariés, des délégués du personnel élus par les salariés sont chargés de présenter les réclamations individuelles et collectives relatives aux salaires et à l'application du droit.

→ Le comité d'entreprise est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Elu par les salariés pour une durée de 4 ans, il est chargé de représenter l'intérêt collectif des salariés à l'occasion des décisions qui concernent d'une part, ses attributions économiques comme l'évolution de l'entreprise et l'organisation du travail en particulier et d'autre part ses attributions sociales et culturelles.

Si l'effectif de l'entreprise est inférieur à 200 salariés, l'employeur peut décider, après consultation des représentants du personnel, d'opter pour la délégation unique de représentation du personnel qui réunit les attributions des délégués du personnel et du comité d'entreprise au sein d'une

même délégation élue.

→ Les établissements d'au moins 50 salariés doivent mettre en place un Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) qui vise à associer le personnel aux actions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

La capacité de négocier et de conclure des accords collectifs de travail est réservée aux représentants des sections syndicales. En l'absence de délégués syndicaux, un accord de branche étendu peut autoriser un employeur à négocier avec des représentants élus du personnel (comité d'entreprise ou délégués du personnel). A défaut (procès-verbal de carence), l'employeur peut être autorisé à négocier avec un salarié mandaté (le résultat de la négociation devra être soumis aux salariés de l'entreprise à la majorité des suffrages exprimés).

Les syndicats de salariés peuvent créer des sections syndicales dans l'entreprise.

Afin d'assurer une meilleure repré-

sentation des salariés en entreprise et donc un dialogue social de qualité, les partenaires sociaux ont engagé sur proposition du gouvernement une réforme de la représentativité des syndicats dans l'entreprise :

– un syndicat doit désormais recueillir au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles pour être représentatif. Lorsque le syndicat n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, il peut désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement afin notamment que le syndicat ait les moyens de devenir représentatif aux prochaines élections professionnelles.

– depuis le 1^{er} janvier 2009, les accords collectifs d'entreprise ne sont valables que s'ils sont signés par un ou plusieurs syndicats recueillant au moins 30% de suffrages et en l'absence d'une opposition de syndicats ayant recueilli plus de 50% de l'audience.

plus automatiquement bloquées pendant 5 ans, le salarié pouvant demander le versement de tout ou partie des sommes correspondantes. Le versement de la participation est assorti d'avantages sociaux et fiscaux (participation bloquée) ou uniquement sociaux (option du salarié pour le versement immédiat).

L'intéressement, dispositif facultatif, permet aux salariés de bénéficier financièrement des résultats ou des performances de leur entreprise (ou des entreprises membres du groupement d'employeurs auquel appartiennent les salariés). Disponibles immédiatement (sans délai de blocage), les sommes issues de l'intéressement sont calculées par l'accord qui met en place le dispositif.

Ces mécanismes sont collectifs et ne permettent pas d'individualisation.

L'entreprise qui propose à ses salariés un dispositif d'épargne salariale doit remettre lors de la

conclusion du contrat de travail un livret d'épargne salarial présentant l'ensemble des dispositifs.

Il est également possible de prévoir des dispositifs d'épargne salariale (PERCO en faveur de l'épargne retraite ou PEE pour la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières).

Depuis 2011, les sociétés commerciales de plus de 50 salariés, dont le siège social est situé en France, doivent verser une prime à leurs salariés lorsque les dividendes versés à leurs actionnaires sont en hausse par rapport à la moyenne des deux exercices précédents. Les modalités (montant et conditions) de mise en place de cette prime de partage des profits sont définies par accord d'entreprise ou à défaut sur décision unilatérale de l'employeur. L'employeur comme le salarié bénéficient d'une exonération des cotisations sociales jusqu'à 1 200 euros de prime (à l'exception de la CSG, de la CRDS et du forfait social).

EN DETAIL

Votre entreprise

	REGIME SOCIAL	REGIME FISCAL
Participation	<ul style="list-style-type: none"> → exonération des cotisations sociales → forfait social de 20 % (sommes versées à compter du 1/09/2012) 	<ul style="list-style-type: none"> → exonération de taxes (salaires, apprentissage) et participations (formation continue, construction) → déduction du bénéfice imposable des sommes versées à la réserve spéciale de participation
Intéressement	<ul style="list-style-type: none"> → exonération des cotisations sociales → forfait social de 20 % (sommes versées à compter du 1/09/2012) 	<ul style="list-style-type: none"> → déduction du bénéfice imposable des sommes versées → exonération de taxes (salaires, apprentissage) et participations (formation continue, construction) <p>Les entreprises de moins de 50 salariés qui concluent un accord d'intéressement avant le 31 décembre 2014 bénéficient d'un crédit d'impôt égal à 30 % du montant des primes versées dans la limite de 200 000 € sur 3 années</p>

Vos collaborateurs

	REGIME SOCIAL	REGIME FISCAL
Participation	<ul style="list-style-type: none"> → exonération des cotisations sociales → assujettissement CSG et CRDS (sans abattement) → assujettissement au prélèvement social de 3,4 %, à la taxe additionnelle de solidarité et d'autonomie (0,3 %) et à la taxe destinée au financement du RSA (1,1 %) 	<ul style="list-style-type: none"> → non imposable (sauf intérêts des comptes courants bloqués perçus annuellement et non réinvestis)
Intéressement	<ul style="list-style-type: none"> → exonération des cotisations sociales → assujettissement CSG et CRDS (sans abattement) 	<ul style="list-style-type: none"> → non imposable si versement dans un plan d'épargne

III. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL : UNE NEGOCIATION AU SEIN DE L'ENTREPRISE

La France offre une grande souplesse en matière d'organisation du temps de travail. Vous pouvez ainsi utiliser au mieux vos équipements de production et accroître la productivité de votre entreprise. Le temps de travail est négocié au sein de l'entreprise.

III. I. LES 35 HEURES : UNE REGLE MODULABLE ET LARGEMENT ASSOUPLEE

La durée légale du travail en France est de 35 heures effectives par semaine dans les entreprises. C'est une durée de référence au-delà de laquelle se calculent les heures supplémentaires.

Les heures travaillées au-delà de la durée légale

sont donc des heures supplémentaires dont le coût est majoré de 25 % (pour les 8 premières heures, puis 50 %), à défaut d'un accord collectif fixant une majoration inférieure mais en tout état de cause supérieure à 10 %. **Le contingent d'heures supplémentaires à la libre disposition de l'employeur est négocié** par accord d'entreprise (à défaut, il est de 220 heures par an par salarié), ce qui permet de porter la durée annuelle du travail à 1 827 heures, soit à plus de 39 heures par semaine sur 47 semaines. Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos compensateur si cette possibilité est prévue dans un accord collectif. **L'accord collectif d'entreprise peut également déterminer les modalités d'accomplissement d'heures supplémentaires** au-delà de ce contingent. En plus de la rémunération des heures supplémentaires, il est dans ce cas nécessaire de demander l'avis du CE et de

EN DETAIL

La durée du travail en France

	DUREE LEGALE	CONTINGENT D'HEURES SUPPLEMENTAIRES	AU-DELA DU CONTINGENT	
Entreprises concernées	Toutes les entreprises	Toutes les entreprises	Petites entreprises (1)	Grandes entreprises (1)
Temps de travail	35 h semaine ou 1 607 h par an	→ Fixation par accord collectif (d'entreprise ou à défaut de branche) Ou, à défaut, → Contingent réglementaire de 220 h sup. soit 39 heures par semaine sur l'année = 1 827 h/an	Fixation par accord collectif (d'entreprise ou à défaut de branche) dans la limite des durées maximales (réglementation communautaire)	
Formalités administratives	Néant	Simple information du CE	Consultation obligatoire du CE	
Majoration financière des heures supplémentaires dues en plus du salaire (2)	Sans objet	→ Taux prévu par une convention collective ou un accord de branche (minimum de 10 %) Ou à défaut → 25 % de la 36 ^e à la 43 ^e heure de travail ou 50 % au-delà	Idem contingent heures supplémentaires	
Contrepartie obligatoire en repos	Sans objet	Néant. Désormais, le repos compensateur est facultatif dans le contingent et doit être prévu par accord collectif.	50 % au-delà du contingent (= 1/2 h par heure sup. au-delà du contingent)	100 % au-delà du contingent (= 1 h par heure sup. au-delà du contingent)

⁽¹⁾ Les petites entreprises emploient au maximum 20 salariés et les grandes entreprises emploient au minimum 21 salariés.

⁽²⁾ Si un accord collectif le prévoit, le paiement majoré des heures supplémentaires peut être remplacé, en totalité ou en partie par un repos compensateur.

prévoir des contreparties obligatoires.

La durée maximale du travail est de 10 heures par jour (dérogation conventionnelle possible dans la limite de 12 heures) et de 48 heures sur une semaine, avec un maximum de 44 heures hebdomadaires en moyenne sur une période de douze semaines.

Il est possible de prévoir des forfaits en heures ou en jours pour certaines catégories de salariés énumérés dans l'accord d'entreprise (cadres et salariés autonomes). Lorsque le forfait est prévu sur l'année, il doit être prévu par accord collectif (contrairement au forfait en heures hebdomadaire ou mensuel). Les accords collectifs doivent assurer la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires conformément aux directives de l'Union européenne.

Dans tous les cas, le recours au forfait implique l'accord du salarié.

La règle des 35 heures hebdomadaires ne s'applique pas aux cadres dirigeants (de même que les règles relatives au travail de nuit, aux repos quotidien et hebdomadaire ainsi qu'aux jours fériés). En outre, les cadres autonomes ainsi que les salariés autonomes non cadres (commerciaux, techniciens, maintenance, etc.) peuvent ne pas relever des 35 heures et être soumis à une convention de forfait en heures ou en jours (ces conventions sont obligatoirement écrites).

Ces salariés peuvent se voir proposer des conventions de forfait annuel qui prévoient le nombre de jours travaillés dans l'année. La convention en forfait jours est de 218 jours au maximum. Le salarié pourra toutefois se faire « racheter » des jours de repos (hors congés payés) en contrepartie d'une majoration de salaire : le nombre de jours travaillés pourra ainsi aller jusqu'à 235 jours par an.

La majoration de salaire dont bénéficie le salarié est fixée par un avenant à la convention de forfait initiale, sachant qu'elle doit au minimum être égale à une majoration de 10%.

L'employeur doit respecter la règle communautaire sur le repos journalier de 11 h, le repos hebdomadaire de 24 heures en sus du repos

journalier, les congés payés et les jours chômés dans l'entreprise. Il est également tenu d'organiser un entretien portant sur la charge de travail et l'articulation entre les vies professionnelle et personnelle.

III.2. ETALER LES CONGES PAYES

Les congés payés annuels représentent 5 semaines. L'employeur peut refuser le départ en congé d'un salarié si la charge de travail ne le permet pas. Il doit toutefois lui permettre de prendre au moins 4 semaines de congés entre le 1^{er} mai et le 31 octobre. 10 jours fériés et des congés pour événements familiaux (mariage, naissance, décès) s'ajoutent aux congés.

III.3. LE DIMANCHE EST CHOME MAIS AVEC UN REGIME DEROGATOIRE ASSOULI DEPUIS 2009

Un jour de repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures doit être respecté et donné le dimanche.

Il existe néanmoins des dérogations au repos dominical :

- des dérogations permanentes sont accordées en raison de la particularité de certaines activités (ex : entreprises industrielles utilisant ou fabriquant des produits susceptibles de s'altérer et de se déprécier rapidement, les entreprises à feu continu, les entreprises de maintenance, etc.) dans les communes d'intérêt touristique ou thermales et dans certaines zones touristiques du territoire ;

- des dérogations temporaires par exemple pour les entreprises industrielles fonctionnant avec des équipes de suppléance. Il existe également des dérogations préfectorales données dans un délai d'un mois afin d'éviter un préjudice au public ou au fonctionnement normal de l'activité ;

- des autorisations administratives peuvent également être accordées dans les unités urbaines de plus d'un million d'habitants.

Ces dérogations, individuelles ou collectives, sont accordées par le Préfet du département pour 5 ans. Le maire peut également autoriser cinq fois

par an les commerces de détails non alimentaires à ouvrir le dimanche.

Des compensations financières sont accordées aux salariés qui doivent dans tous les cas bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire.

III.4. AMENAGER LE TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNEE EN LISSANT LES REMUNERATIONS

Les entreprises disposent de plusieurs solutions pour adapter le temps de travail aux contraintes économiques, sans surcoût salarial. Les dispositifs d'aménagement du temps de travail sont intégrés dans un cadre unique: un accord collectif peut organiser le temps de travail sur une période supérieure à la semaine et dans la limite d'une année.

Si l'entreprise connaît des variations d'activité prévisibles mais inégales d'une période à l'autre, la durée du travail peut être augmentée ou réduite pendant certaines périodes sans surcoût, dans les limites légales.

>Le travail en continu ne génère pas de surcoût salarial.

Le travail en continu sur plusieurs semaines peut être mis en place par décision unilatérale de l'employeur. La dérogation au principe du repos dominical est de plein droit ou sur autorisation administrative selon les activités.

>Les modalités d'aménagement du temps de travail sont organisées par accord d'entreprise.

L'accord collectif prévoit les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail (à défaut, 7 jours), les limites pour le décompte des heures supplémentaires, un lissage de la rémunération et le seuil de déclenchement des heures supplémentaires, etc. En l'absence d'accord collectif en matière d'aménagement du temps de travail, l'employeur peut toutefois organiser la durée du travail sous forme de périodes de travail d'une durée de 4 semaines au plus pour chacune.

>Le travail peut aussi être organisé par roulement ou par relais.

Dans ces cas, l'entreprise ne paie ni majoration

du salaire horaire pour heure supplémentaire ni repos compensateur, à partir du moment où la durée légale du travail n'est pas dépassée en moyenne sur la durée du cycle.

IV. UN ENVIRONNEMENT FAVORABLE POUR L'EPANOUISSEMENT DE VOS COLLABORATEURS

La qualité de la protection sociale en France garantit à vos collaborateurs un environnement favorable pour leur épanouissement professionnel et familial.

IV.1. UN SYSTEME DE SECURITE SOCIALE TRÈS AVANTAGEUX

Le système de sécurité sociale français prend en charge la quasi-totalité des frais de santé de l'assuré et de ses ayants droits. Le système regroupe 4 types d'assurance:

>L'assurance maladie (maladie, maternité, invalidité et décès): le salarié bénéficie du remboursement partiel des soins et du coût de son hospitalisation, pris en charge par la sécurité sociale (prestations en nature). L'assurance maladie bénéficie également aux membres de la famille ou à toute autre personne à la charge du salarié en tant qu'ayants-droit, lorsqu'ils résident en France et ne bénéficient pas d'une assurance maladie.

Au titre de la maternité et de la paternité, les salariées bénéficient d'un congé de maternité d'au moins 16 semaines (6 semaines avant l'accouchement et 10 semaines après) et le père a droit à un congé de paternité de 11 jours au cours des 4 semaines suivant l'accouchement. La rémunération est prise en charge par la sécurité sociale.

>L'assurance vieillesse

>Les prestations familiales sont versées aux personnes ayant à leur charge des enfants résidant en France (ex.: allocation familiale, prime de naissance ou d'adoption, allocation de rentrée scolaire, etc.).

► **Les accidents du travail** : le système est complété par des régimes obligatoires d'assurance-chômage et de retraite complémentaire. L'employeur peut aussi choisir librement des assurances supplémentaires selon le statut des salariés de son entreprise. Les prestations (maladie et retraite) offertes aux salariés sont avantageuses par rapport à celle proposées dans beaucoup d'autres pays (Etats-Unis et Grande-Bretagne en particulier).

IV.2. LES COTISATIONS SONT UNE ASSURANCE POUR L'ENTREPRISE AU REGARD DE SES ENGAGEMENTS EN MATIERE DE MALADIE, DE RETRAITE ET DE CHOMAGE

Les cotisations salariales et patronales sont recouvrées par les URSSAF. Leur montant représente en moyenne 42 % du salaire brut pour la quote-part patronale et près de 21 % pour la quote-part

salariale. Les cotisations sociales patronales sont considérablement réduites sur les bas salaires : selon la taille de l'entreprise (plus ou moins 20 personnes), elle varie de 17 % à 21 % au niveau du SMIC. Ces cotisations libèrent en grande partie l'employeur de ses engagements auprès de ses salariés. Par exemple, en cas de maladie, de maternité ou d'accident du travail, la rémunération du salarié est partiellement prise en charge par la sécurité sociale.

De même, en contribuant chaque mois au fonds de **formation professionnelle** auquel est rattachée l'entreprise, le salarié comme l'employeur bénéficient de la prise en charge de tout ou partie des dépenses de formation professionnelle nécessaires pour améliorer les compétences du salarié.

EN DETAIL

Modalités d'organisation du temps de travail

	TRAVAIL EN EQUIPE CLASSIQUE	EQUIPES ALTERNANTES
Principe	Roulements continus fixes (1)	Roulements plus longs que les heures de travail normales
Exemples	→ Equipe A : 6h-14h → Equipe B : 14h-22h → Equipe C : 22h-6h (3 équipes travaillant 8 heures chacune)	→ Equipe A : 6h-10h/14h-18h → Equipe B : 10h-14h/18h-22h Ou bien → Equipe A : 6h-14h → Equipe B : 9h-17h → Equipe C : 12h-18h
Semaine de travail moyenne	35 heures	35 heures

	EQUIPES TOURNANTES	CYCLE DE PRODUCTION
Exemples	Répartition entre les salariés des jours de travail et de congés (1)	Pendant le cycle, les heures de travail sont fixées
Principe	→ Equipe A : lundi - vendredi → Equipe B : mardi - samedi	→ Semaines 1 et 2 : 44 h → Semaine 3 : 38 h → Semaines 4 à 6 : 28 h → (moyenne pour le cycle : 35 h)
Semaine de travail moyenne	35 heures	35 heures en moyenne sur la durée du cycle

⁽¹⁾ Avec des dispositions particulières concernant le travail dominical.



**UN REGIME
FAVORABLE POUR
LES SALARIES
EN MOBILITE
INTERNATIONALE**

Chapitre 3 Doing Business in France

UN REGIME FAVORABLE POUR LES SALARIES EN MOBILITE INTERNATIONALE

Les dispositifs de mobilité internationale mis en place sur le territoire français visent à favoriser l'accueil de profils hautement qualifiés et à faciliter la mobilité intra-groupe des salariés.

Des titres de séjour pluriannuels ont ainsi été introduits et offrent un cadre juridique complet pour les ressortissants étrangers. La carte de séjour «compétences et talents» élargie au dirigeant d'entreprise et la carte de séjour «salarié en mission» dédiée aux salariés en mobilité intragroupe en sont plusieurs illustrations. Par ailleurs, la famille des bénéficiaires de ces titres de séjour dispose de conditions de séjour et de travail très favorables.

Afin d'améliorer la qualité de service offerte aux sociétés qui expatrient ou qui accueillent des dirigeants et des cadres en mobilité intra-groupe en France, un guichet unique a été institué dans certains départements. Ce guichet unique géré par l'OFII tend à simplifier les formalités d'immigration et offre un accueil privilégié aux dirigeants et aux cadres en mobilité, ainsi qu'à leur famille.

Les expatriés bénéficient en outre de dispositions fiscales et sociales tendant à réduire les coûts de l'expatriation en France.

I. L'ENTREE ET LE SEJOUR D'UN COLLABORATEUR ETRANGER EN FRANCE

Sauf cas de dispense, l'entrée et le séjour en France nécessitent un visa. La catégorie de visa dépend principalement de la durée et du motif du séjour. Dans le cadre d'une mobilité internationale, les principales catégories de visa sont le visa court séjour (séjour inférieur à 90 jours) et le visa long séjour (séjour supérieur à 90 jours).

I.1. VISA COURT SEJOUR

Le **visa court séjour** est communément appelé « visa Schengen » parce qu'il permet à son bénéficiaire de circuler sur l'ensemble des 25 Etats de l'espace Schengen.

Ce visa peut être délivré pour une durée maximale de 90 jours par période de 6 mois.

La demande doit être faite auprès de l'ambassade ou du consulat de France du pays de résidence.

Ce visa est en principe délivré pour des voyages d'affaires, d'agrément ou de visite privée.

EN DETAIL

Un régime souple pour les ressortissants de l'union européenne et de l'espace économique européen

Les ressortissants de l'Union européenne, de l'Espace Economique Européen et de la Suisse sont libres de circuler et de travailler en France sans visa, titre de séjour ou autorisation de travail. Ces ressortissants doivent simplement s'enregistrer auprès de la mairie de leur commune

de résidence dans les trois mois suivant leur arrivée.

Seules la Roumanie et la Bulgarie, qui ont adhéré à l'Union européenne le 1^{er} mai 2007, restent soumises à des règles spécifiques pendant une période transitoire qui prendra fin le 1^{er} janvier 2014. Pendant cette période, les res-

sortissants de ces deux Etats doivent obtenir un titre de séjour lorsqu'ils exercent une activité économique, ainsi qu'une autorisation de travail pour toute activité salariée. La situation de l'emploi ne leur est pas opposable pour l'exercice d'un des 291 métiers listés par arrêté du 1^{er} octobre 2012.

Les hommes d'affaires qui désirent maintenir des relations professionnelles en France sans s'y installer peuvent demander le bénéfice du visa de circulation. Le visa de circulation est un visa «Schengen» qui présente la spécificité d'être délivré pour une durée comprise entre 1 et 5 ans : le demandeur qui justifie d'activités professionnelles en France évite ainsi de solliciter un visa à chaque déplacement.

Le visa court séjour n'autorise pas son titulaire à exercer une activité salariée. En effet, toute activité salariée en France implique l'obtention d'une autorisation de travail.

A ce titre, lorsqu'une société souhaite envoyer ou recevoir un collaborateur étranger pour une mission de moins de trois mois en France, le motif du séjour doit être précisé :

>Si le collaborateur se rend en France dans le cadre d'un voyage d'affaires pour participer à une réunion ponctuelle ou pour rencontrer des clients : sauf cas de dispense (en raison de la nationalité), un visa court séjour est suffisant.

>Si le collaborateur est chargé d'effectuer une mission de courte durée pour former, conseiller ou apporter une assistance technique à une société en France : en plus du visa, une autorisation provisoire de travail est requise.

Le critère déterminant est celui de l'apport de service et/ou la participation effective à la vie de la société d'accueil et/ou le lien de subordination dans la société d'accueil.

I.2. VISA LONG SEJOUR

Lorsqu'un ressortissant étranger souhaite résider en France plus de 90 jours pour un motif privé (réunion familiale, retraite...) ou professionnel (création d'une société, exercice d'une activité salariée...), il devra présenter une demande de visa long séjour auprès des autorités consulaires françaises de son pays de résidence.

Le visa long séjour a une durée de validité de trois mois pendant laquelle son titulaire doit se présenter en préfecture pour satisfaire aux formalités administratives afin d'obtenir la carte de séjour correspondant au motif de son séjour : «salarié en mission», «scientifique», «compétences et talents» etc.

Certaines catégories de ressortissants se voient délivrer un «visa long séjour valant titre de séjour» dont la durée de validité est comprise entre 3 et 12 mois, et sont ainsi dispensées de se présenter en préfecture la première année pour demander une carte de séjour.

Cette mesure de simplification s'applique aux étudiants, aux conjoints de Français, aux visiteurs, aux scientifiques-chercheurs, aux stagiaires mais aussi aux salariés ayant signé un contrat de travail avec une société basée en France et aux salariés qui sont temporairement détachés en France par leur société basée à l'étranger pour une durée déterminée (hors mobilité intra-groupe).

A son arrivée en France, le ressortissant étranger

EN DETAIL

La demande d'autorisation de travail dans le cadre d'un séjour de courte durée en France

La société d'origine envoie un dossier complet à l'Unité territoriale au moins trois semaines avant l'arrivée prévue du salarié étranger pour obtenir une autorisation provisoire de travail. L'autorisation provisoire de travail a une validité maximale de 90 jours ; le visa court séjour ne pouvant être prolongé, la société doit veiller à ce que les périodes de validité du visa et de l'autorisation pro-

visoire de travail soient concordantes. Une circulaire du 12 novembre 2010 permet aux sociétés étrangères, qui détachent régulièrement leurs salariés dans leurs filiales en France pour des missions inférieures à 90 jours, de demander le bénéfice d'une autorisation de travail annuelle. Sur la base de cette autorisation de travail, le consulat du lieu de résidence du salarié délivre un visa court séjour à entrées

multiples d'une validité de 12 mois. Le visa et l'autorisation de travail permettront des séjours de 3 mois en France pour l'exercice d'une activité professionnelle par période de 6 mois. Cette simplification évite à la société de demander des autorisations de travail et des visas plusieurs fois par an pour les déplacements des salariés qui doivent se rendre fréquemment dans la filiale en France.

est convoqué dans les trois mois par l'Office français d'immigration et d'intégration (OFII) pour satisfaire à une visite médicale.

II. EXERCER UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE EN FRANCE

La procédure d'immigration en France dépend de l'activité que le ressortissant étranger vient exercer sur le territoire. Il convient par conséquent de distinguer le statut du salarié de celui du dirigeant d'entreprise. En effet, le dirigeant et le salarié suivront des procédures distinctes et se verront délivrer des titres de séjour spécifiques.

Par exception, certains titres de séjours autorisent l'exercice de toutes activités sur le territoire (activités salariées ou commerciales) sans aucune formalité : il s'agit de la carte de séjour « vie privée et familiale » et de la carte de résident.

2.1. EXERCER UNE ACTIVITE COMMERCIALE OU INDUSTRIELLE: SITUATION DU DIRIGEANT ETRANGER

Le statut de dirigeant concerne les commerçants indépendants, les artisans, ou encore les personnes qui ont le pouvoir d'engager une entreprise. Cette dernière catégorie regroupe notamment le gérant d'une société à responsabilité limitée (SARL), le PDG d'une société anonyme (SA) ou la personne physique ayant le pouvoir d'engager une personne morale de droit étranger (représentant de succursale ou de bureau de liaison).

Créer une entreprise en France ne nécessite aucune formalité spécifique pour les ressortissants de l'Union européenne, ainsi que pour les ressortissants de l'Islande, du Liechtenstein, de la Norvège et de la Suisse.

En ce qui concerne les formalités d'immigration des ressortissants des Etats tiers, il convient de distinguer principalement deux situations : celle du dirigeant étranger qui souhaite s'établir en France et celle du dirigeant non résident, c'est-

à-dire la personne établie à l'étranger qui dirige une société en France mais qui n'a pas l'intention de s'y établir.

2.1.1 Le dirigeant étranger qui souhaite s'établir en France peut bénéficier d'une carte de séjour pluriannuelle: la carte de séjour « compétences et talents »

En cas de **création ou de reprise d'une société**, le dirigeant étranger peut bénéficier, sous certaines conditions, de la carte de séjour « compétences et talents » valable 3 ans et renouvelable. Il doit dans ce cas présenter un projet de création ou de reprise de société répondant à l'un des critères suivants : investissement d'au moins 300 000 € (en immobilisation corporelle ou incorporelle), ou création d'au moins 2 emplois, ou création d'une filiale dont la société mère à l'étranger existe depuis au moins 2 ans).

Le ressortissant étranger nommé représentant légal d'une société existante en France, peut également bénéficier d'une carte de séjour « compétences et talents » sous réserve notamment, de disposer d'une rémunération égale ou supérieure à trois fois le montant du SMIC, soit 4 277 € depuis le 1^{er} juillet 2012.

A défaut de remplir les conditions de délivrance de la carte de séjour « compétences et talents », le dirigeant peut demander le titre de séjour « commerçant » d'une durée de validité d'un an renouvelable.

Lorsque la demande de titre de séjour « commerçant » ou « compétences et talents » est formulée à l'étranger, le consulat est compétent pour instruire le dossier et décider de l'octroi du visa. Dans les cas où l'étranger réside déjà en France et est titulaire d'un titre de séjour ne l'autorisant pas à exercer une activité à caractère commercial ou industriel, il demande un changement de statut à la préfecture de son lieu de résidence.

En cas de création d'une société, la liste des pièces à l'appui de la demande comprend, à titre indicatif, les documents relatifs à l'état civil du demandeur, un extrait du casier judiciaire ou une pièce équivalente dans le pays d'origine, une présentation sur

papier libre du projet accompagnée d'un budget prévisionnel pluriannuel, une copie des statuts de la société en France, un justificatif de nomination ou une lettre d'intention de l'organe compétent pour la nomination. Pour l'insertion dans une structure existante, il convient de produire un extrait d'enregistrement de l'entreprise au registre du commerce et des sociétés de moins de trois mois (extrait K bis).

La famille du titulaire du titre de séjour «compétences et talents» bénéficie de plein droit de la carte de séjour «vie privée et familiale», qui permet notamment d'accéder automatiquement à l'emploi. Depuis la loi du 16 juin 2011, ce titre de séjour a une durée de validité de trois ans renouvelable.

La famille du bénéficiaire de la carte de séjour «commerçant» bénéficie de la carte de séjour «visiteur».

La circulaire du 3 août 2012 met en place un guichet unique dans les départements-suivants : Paris, Hauts-de-Seine, Yvelines, Rhône, Haute-Garonne, Isère, Nord et Puy-de-Dôme. Dans ces huit départements, l'OFIL devient l'interlocuteur unique des bénéficiaires de la carte «compétences et talents» et de leur famille à leur arrivée en France. Les formalités sont ainsi centralisées auprès de l'OFIL, de la visite médicale à la remise du titre de séjour.

2.1.2 Une simple déclaration préalable pour le dirigeant non-résident

Le représentant légal d'une société localisée en France qui ne souhaite pas résider sur le territoire, réalise une déclaration préalable, auprès de la préfecture du département où se situe la société qu'il va diriger. Cette déclaration est effectuée par l'intéressé lui-même ou son mandataire (sur présentation d'un mandat) par lettre recommandée avec accusé de réception ou par un dépôt des pièces sur place. Les documents à présenter sont : l'état-civil du déclarant, un extrait du casier judiciaire ou une pièce équivalente dans le pays d'origine, la copie des statuts de la société et le procès-verbal de nomination comme dirigeant. Le préfet délivre un récépissé mentionnant l'identité du déclarant et le statut sous lequel il exerce son

activité ainsi que la dénomination, l'adresse et l'activité de l'établissement. Cette procédure permet l'obtention du récépissé dans un délai de 15 jours (ou remise immédiate, si dépôt sur place).

2.1.3 La carte de résident pour contribution économique exceptionnelle

Depuis le décret du 11 septembre 2009, un ressortissant d'un Etat tiers qui souhaite réaliser un investissement en France d'au moins 10 millions d'euros ou entend créer ou sauvegarder au moins 50 emplois peut demander à bénéficier d'une carte de résident pour «contribution économique exceptionnelle» d'une durée de validité de 10 ans (renouvelable). Le préfet du lieu envisagé de l'investissement est compétent pour instruire la demande.

Si les seuils fixés ne sont pas atteints, le préfet peut délivrer la carte de résident lorsqu'il estime que la contribution économique réalisée par le demandeur présente un caractère exceptionnel compte tenu de ses caractéristiques particulières ou de la situation du bassin d'emploi concerné. Depuis la loi du 16 juin 2011, le conjoint bénéficie également d'une carte de résident de dix ans.

2.2. LES TITRES DE SEJOURS TEMPORAIRES AUTORISANT L'EXERCICE D'UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE SALARIEE

En principe, l'exercice d'une activité professionnelle salariée requiert une autorisation de travail.

Lorsque le séjour en France excède 90 jours, les autorités compétentes délivrent au ressortissant étranger un titre unique, qui autorise, à la fois, la résidence et le travail en France.

C'est notamment le cas des titres de séjour «salarié en mission», «compétences et talents», et des visas long séjour valant titre de séjour «salarié» et «étudiant».

2.2.1 La Carte bleue européenne (CBE)

Ce titre de séjour réservé aux salariés hautement qualifiés, a été créé par la loi du 16 juin 2011 et est issu de la transposition d'une directive européenne

qui consacre la mobilité intra-européenne.

Pour en bénéficier, les conditions suivantes doivent être remplies :

- être titulaire d'un diplôme sanctionnant au moins trois ans d'études supérieures ou avoir au moins cinq années d'expérience professionnelle;
- être titulaire d'un contrat de travail d'une durée d'au moins 12 mois;
- avoir une rémunération égale ou supérieure à une fois et demi le salaire brut de référence (soit 4287 € brut par mois pour 2012).

La demande d'autorisation de travail doit être faite auprès du guichet unique OFII lorsque la société est située dans l'un des départements suivants : Paris, Hauts-de-Seine, Yvelines, Rhône, Haute-Garonne, Isère, Nord et Puy-de-Dôme et auprès de l'Unité territoriale compétente sur le reste du territoire. La situation de l'emploi n'est pas opposable au demandeur de ce nouveau titre de séjour. L'employeur n'a ainsi pas à justifier de l'embauche au regard du marché du travail local. Par ailleurs, le bénéficiaire n'est pas soumis à l'obligation de visite médicale.

A l'issue de la procédure, le bénéficiaire obtient un titre de séjour d'une durée d'un à trois ans, renouvelable. Les membres de sa famille bénéficient de la carte de séjour temporaire «**vie privée et familiale**».

Le détenteur d'une carte bleue européenne délivrée par un Etat membre peut, à l'issue d'une période de 18 mois, demander un titre similaire dans un autre Etat membre afin d'occuper un emploi hautement qualifié.

2.2.2 La carte de séjour temporaire mention «salarié en mission»

Ce titre de séjour d'une durée de validité de 3 ans (renouvelable) est spécialement dédié à la mobilité intra-groupe.

Il peut être délivré :

- soit dans le cadre d'un détachement : le contrat de travail initial est maintenu et le salarié est rémunéré par la société d'origine,
- soit dans le cadre d'une expatriation : le contrat de travail initial est suspendu pendant la mission en France et un nouveau contrat de travail est conclu avec la société en France, qui le rémunère.

Pour en bénéficier, les conditions suivantes doivent être réunies : antériorité du contrat de travail d'au moins trois mois, détachement ou expatriation dans une société appartenant au même groupe ou dans un établissement appartenant à la même société, rémunération minimum équivalente à 1,5 fois le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) mensuel brut, soit 2 138,5 € depuis le 1^{er} juillet 2012.

La situation de l'emploi n'est pas opposable aux titulaires de la carte de séjour temporaire mention «salarié en mission». L'employeur n'a ainsi pas à justifier de l'embauche au regard du marché du travail local.

Si le titulaire du titre «salarié en mission» réside en France de manière ininterrompue plus de 6 mois, les membres de sa famille bénéficient de la carte de séjour temporaire «**vie privée et familiale**». Ce titre de séjour a une durée de validité de trois ans depuis la loi du 16 juin 2011 et permet d'accéder automatiquement au marché de l'emploi.

2.2.3 Le visa long séjour valant titre de séjour mention «salarié»

Ce visa d'une durée de validité d'un an est destiné aux ressortissants étrangers qui sont recrutés par une société localisée en France, pour une durée égale ou supérieure à un an. Le futur employeur doit en amont solliciter une autorisation de travail. La situation de l'emploi peut lui être opposée. A l'issue de la première année, le salarié étranger doit se présenter en préfecture deux mois avant la fin de validité de son visa pour demander une carte de séjour annuelle et renouvelable.

Les titulaires de ce titre de séjour doivent signer un contrat d'accueil et d'intégration (CAI). A travers le CAI, l'Etat s'engage à organiser l'accès aux droits individuels et à l'apprentissage de la langue française.

2.2.4 Le visa long séjour valant titre de séjour mention «travailleur temporaire»

Ce visa est destiné aux salariés qui sont admis à travailler en France pour une durée déterminée

comprise entre 3 et 12 mois. C'est notamment le cas des salariés détachés par une société étrangère sur le site de la société cliente dans le cadre d'une prestation de service.

Le futur employeur doit en amont solliciter une autorisation de travail. La situation de l'emploi peut lui être opposée.

En principe, le visa-titre de séjour et l'autorisation de travail ont la même durée de validité, dans la limite de 12 mois. Toutefois, il est possible d'en demander le renouvellement deux mois avant la fin de validité. Son titulaire se présente alors en préfecture pour se faire délivrer une carte de séjour annuelle.

En raison du caractère temporaire de l'activité exercée en France, le titulaire n'est pas soumis au contrat d'accueil et d'intégration.

2.2.5 Le visa long séjour valant titre de séjour mention « scientifique-chercheur »

Ce titre de séjour est délivré à l'étranger qui mène des travaux de recherche ou qui dispense un enseignement de niveau universitaire.

Il doit être en possession d'une convention d'accueil délivrée par l'organisme scientifique ou universitaire agréé attestant de sa qualité de scientifique, ainsi que de l'objet et de la durée du séjour. Le scientifique-chercheur est dispensé d'autorisation de travail.

La convention d'accueil doit être visée par les autorités consulaires françaises situées dans le pays d'origine.

A l'issue de la première année en France, une carte de séjour temporaire mention « scientifique-chercheur » d'une durée de validité comprise entre 1 et 4 ans sera délivrée au scientifique.

Les titulaires de ce titre de séjour sont soumis au contrat d'accueil et d'intégration lorsqu'ils signent un contrat à durée indéterminée.

Les membres de sa famille bénéficient de la carte de séjour temporaire « **vie privée et familiale** ».

2.2.6 Le visa long séjour valant titre de séjour mention « étudiant »

Ce visa d'une durée de validité d'un an est délivré

à l'étranger qui effectue des études en France et qui justifie disposer des moyens d'existence suffisants (620 € par mois au 1^{er} janvier 2012).

Il permet d'exercer une activité professionnelle salariée à **titre accessoire**, dans la limite de 60% de la durée de travail annuelle. Aucune autorisation de travail n'est requise, une simple déclaration préalable auprès de la préfecture de résidence de l'étudiant doit être effectuée par l'employeur. A l'issue de la première année et lorsque l'étudiant poursuit ses études, il peut demander une carte de séjour en préfecture deux mois avant la fin de validité de son visa.

EN DETAIL

Immigration professionnelle mobilité internationale des dirigeants et cadres étrangers (hors UE, EEE et Suisse)

STATUT / ACTIVITE EXERCEE	VISA ET TITRE DE SEJOUR DELIVRES	DUREE MAXIMUM DU SEJOUR EN FRANCE	CRITERES D'OBTENTION	DEPOT DE LA DEMANDE	NECESSITE D'OBTENIR UNE AUTORISATION DE TRAVAIL	FAMILLE ACCOMPAGNANTE
Dirigeant de société « contribution économique exceptionnelle »	Visa court ou long séjour + Carte de résident pour contribution économique exceptionnelle	Titre de séjour permanent : 10 ans, renouvelable	<ul style="list-style-type: none"> → Diriger la société ou en détenir au moins 30 % du capital → Investir au moins 10 millions d'euros → Ou créer ou maintenir au moins 50 emplois 	Préfecture du lieu envisagé de l'investissement	Sans objet	Oui. Le conjoint bénéficie d'une carte de résident de 10 ans.
Dirigeant de société résidant en France	Visa long séjour + titre de séjour « compétences et talents »	3 ans, renouvelable	<ul style="list-style-type: none"> → Créer et diriger une société sous certaines conditions (mobilité intra groupe ou création de deux emplois et investissement de 300 000€). → Etre nommé mandataire social (condition de rémunération et d'antériorité dans l'entreprise) → Etre le représentant de la succursale ou du bureau de liaison 	1^{re} demande : consulat du pays de résidence du demandeur Changement de statut : préfecture du lieu de résidence du demandeur	Sans objet : le demandeur est un dirigeant d'entreprise qui n'a pas le statut de salarié au regard du droit du travail.	Oui. Obtention du titre de séjour « vie privée et familiale » d'une durée de trois ans, renouvelable. Le conjoint peut librement occuper une activité professionnelle
Dirigeant de société résidant en France (ne remplissant pas les conditions de délivrance de la CCT)	Visa long séjour + titre de séjour « commerçant »	1 an, renouvelable	<ul style="list-style-type: none"> → Créer et diriger une entreprise à caractère commercial ou artisanal → Etre nommé mandataire social (gérant de SARL, président de SAS, etc.) → Etre le représentant de la succursale ou du bureau de liaison 	1^{re} demande : consulat du pays de résidence Changement de statut : préfecture du lieu de résidence	Sans objet : le demandeur est un dirigeant d'entreprise qui n'a pas le statut de salarié au regard du droit du travail.	Oui. Obtention du titre de séjour « visiteur ». Le conjoint doit obtenir une autorisation de travail pour accéder à un emploi.
Dirigeant de société ne résidant pas en France	Visa Schengen court séjour « voyage d'affaire » Possibilité d'obtenir un visa de circulation	90 jours maximum par période de 6 mois	→ Etre le représentant légal de la société	Consulat du pays de résidence du demandeur	Sans objet : le demandeur est un dirigeant d'entreprise qui n'a pas le statut de salarié au regard du droit du travail.	Non

UE : Union Européenne - 27 Etats

EEE : Espace économique européen - UE + Islande, Liechtenstein et la Norvège - 30 Etats

Espace Schengen : 25 Etats membres de l'UE

Unité territoriale : anciennement, Direction départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle (service de la main-d'œuvre étrangère)

OFII : Office français de l'Immigration et de l'Intégration

EN DETAIL

*Immigration professionnelle mobilité internationale des dirigeants
et cadres étrangers (hors UE, EEE et Suisse)*

STATUT / ACTIVITE EXERCEE	VISA ET TITRE DE SEJOUR DELIVRES	DUREE MAXIMUM DU SEJOUR EN FRANCE	CRITERES D'OBTENTION	DEPOT DE LA DEMANDE	NECESSITE D'OBTENIR UNE AUTORISATION DE TRAVAIL	FAMILLE ACCOMPAGNANTE
Salarié en mobilité intra-groupe	Visa long séjour + titre de séjour « salarié en mission »	3 ans, renouvelable	<ul style="list-style-type: none"> → Détachement ou expatriation au sein d'un même groupe de société → Rémunération équivalente au minimum à 150 % du SMIC (mensuel brut) → Antériorité du contrat de travail d'au moins 3 mois 	<p>Unité territoriale du lieu d'exercice de l'activité en France : délivre l'autorisation de travail et transmet le dossier au consulat (via l'OFII). OU Guichet unique OFII dans les départements concernés : l'employeur transmet le dossier à l'OFII qui coordonne avec l'Unité territoriale, la société et le consulat. Consulat : délivre le visa long séjour (dépôt en parallèle)</p>	Oui : l'employeur transmet le dossier de demande à l'Unité territoriale. L'Unité territoriale instruit la demande dans un délai de 10 jours	Oui : titre « visiteur » si séjour < 6 mois titre « vie privée et familiale » d'une durée de 3 ans si séjour > 6 mois
Travailleur hautement qualifié Mobilité intra-européenne	Visa long séjour + titre de séjour « Carte bleue européenne »	3 ans, renouvelable	<ul style="list-style-type: none"> → Etre titulaire d'un diplôme sanctionnant au moins trois ans d'études supérieures ou avoir au moins cinq années d'expérience professionnelle → Etre titulaire d'un contrat de travail d'une durée d'au moins 12 mois → Rémunération égale ou supérieure à une fois et demi le salaire brut de référence (soit 4 286 € brut par mois au 1er janvier 2012) 	<p>Guichet unique OFII dans les départements concernés OU Unité territoriale du lieu d'exercice de l'activité en France</p>	Oui	Oui : titre « vie privée et familiale » d'une durée équivalente à celle du bénéficiaire de la Carte bleue européenne.
Salarié (détachement < 3 mois)	Visa court séjour + autorisation provisoire de travail	90 jours maximum	<ul style="list-style-type: none"> → Etre salarié de la société étrangère antérieurement au détachement → Etre détaché dans le cadre d'une opération pour le compte de la société étrangère ou dans le cadre d'une prestation de service avec une société basée en France 	<p>Unité territoriale : délivre l'autorisation de travail Consulat : délivre le visa court séjour</p>	Oui : l'employeur transmet le dossier de demande à l'Unité territoriale	Non
Salarié hors mobilité intra-groupe (détachement > 3 mois)	Visa long séjour valant titre de séjour « travailleur temporaire »	En fonction de la durée de la mission : entre 3 et 12 mois Renouvelable sous conditions restrictives	<ul style="list-style-type: none"> → Etre salarié de la société étrangère antérieurement au détachement → Etre détaché dans le cadre d'une opération pour le compte de la société étrangère ou dans le cadre d'une prestation de service avec une société basée en France 	<p>Unité territoriale : délivre l'autorisation de travail. L'unité territoriale transmet le dossier à l'OFII qui l'envoie au consulat. Consulat : délivre le visa long séjour</p>	Oui : l'employeur transmet le dossier de demande à l'Unité territoriale	Non Possibilité de demander le visa visiteur.

UE : Union Européenne - 27 Etats

EEE : Espace économique européen - UE + Islande, Liechtenstein et la Norvège - 30 Etats

Espace Schengen : 25 Etats membres de l'UE

Unité territoriale : anciennement, Direction départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle (service de la main d'oeuvre étrangère)

OFII : Office français de l'Immigration et de l'Intégration, ayant le rôle de guichet unique dans 8 départements (Paris, Hauts-de-Seine, Yvelines, Rhône, Haute-Garonne, Isère, Nord, Puy-de-Dôme) pour les demandeurs des titres «salarié en mission», «carte bleue européenne» ainsi que «compétences et talents».

2.3. PRINCIPALE PROCEDURE D'INTRODUCTION

2.3.1 Procédure d'introduction classique

Si vous êtes un employeur et que vous souhaitez faire venir travailler un ressortissant étranger en France, il faut suivre une procédure d'introduction. Cette démarche vise à contrôler l'application des règles du droit du travail français, notamment au regard de la législation relative au temps de travail,

au paiement des cotisations sociales (en l'absence d'accords ou de conventions de sécurité sociale) ou à l'égalité de traitement. Cette procédure s'applique pour toute activité salariée d'un ressortissant d'un Etat tiers, notamment :

- dans le cadre d'une mobilité intra-groupe («salarié en mission») hors compétence du guichet unique dans certaines parties du territoire (cf. infra);
- dans le cadre d'un détachement transnational (prestation de service, opération pour compte propre);

EN DETAIL

La demande d'autorisation de travail

La demande d'autorisation de travail est instruite par le service de la main-d'œuvre étrangère de l'Unité territoriale compétente.

La décision d'accorder ou de refuser la demande d'autorisation de travail est prise par le service de la main-d'œuvre étrangère de l'Unité territoriale, après instruction du dossier.

CRITERES DE DELIVRANCE DE L'AUTORISATION

Pour accorder ou refuser l'autorisation de travail, le service de la main-d'œuvre étrangère examine :

- la situation de l'emploi dans la profession et dans la zone géographique, compte tenu éventuellement des spécificités du poste de travail et des recherches déjà effectuées par l'employeur auprès notamment de Pôle emploi pour recruter un demandeur d'emploi,
- l'adéquation entre la qualification, l'expérience et les diplômes de l'étranger et les caractéristiques de l'emploi proposé,
- le respect par l'employeur de la législation sur le travail et la protection sociale,
- le respect par le salarié, le cas

échétant, des conditions réglementaires d'exercice de l'activité en cause,

- les conditions d'emploi et de rémunération offertes à l'étranger, qui doivent être comparables à celles accordées aux autres salariés de l'entreprise (ou de la branche professionnelle) occupant un même emploi,
- le salaire proposé qui doit être au moins égal au SMIC,
- les dispositions prises, éventuellement, par l'employeur pour permettre à l'étranger, qui entre en France, de se loger dans des conditions normales.

SITUATION DE L'EMPLOI

L'administration peut refuser une autorisation de travail, si elle estime que le niveau de chômage est trop important pour un secteur ou une zone géographique en particulier et que l'employeur n'a pas cherché en premier lieu sur le marché du travail local.

La situation de l'emploi n'est toutefois pas opposable pour les catégories suivantes : les salariés en mobilité intra-groupe («salarié en mission»), les titulaires de cartes

de séjour «compétences et talents», les salariés exerçant une activité professionnelle dans un métier et une zone géographique caractérisés par des difficultés de recrutement et figurant sur une liste établie par l'autorité administrative (cf. la liste des 14 métiers en tension, arrêté du 11 août 2011)

DEPOT DE LA DEMANDE D'AUTORISATION

La demande d'autorisation de travail est à la charge de l'employeur.

PIECES À FOURNIR

Un certain nombre de documents doivent être joints à la demande d'autorisation de travail (cf. la constitution du dossier en page suivante).

DELAIS

La décision de l'Unité territoriale doit intervenir dans un délai maximum de 2 mois, suivant le dépôt de la demande complète. **Ce délai est réduit à dix jours** pour les dossiers de «salarié en mission» relevant du guichet unique OFII.

En l'absence de réponse positive dans le délai de deux mois, la demande est réputée rejetée.

– lorsqu'une société située en France souhaite recruter un ressortissant étranger qui ne réside pas sur le territoire français.

Il incombe à l'employeur, localisé en France ou à l'étranger, d'initier la procédure.

Dans un premier temps, il adresse à l'Unité territoriale du lieu où sera effectivement exercée l'activité, au moins deux mois avant le début prévu de l'activité, un dossier de demande d'introduction. Les documents fournis sont obligatoirement rédigés ou traduits en français.

L'Unité territoriale instruit le dossier et décide, ou non, de délivrer une autorisation de travail.

L'autorisation de travail est matérialisée par un formulaire (cerfa) qui est ensuite transmis à l'OFII compétent.

L'OFII transfère le dossier au consulat français compétent du lieu de résidence du salarié. Ce dernier s'y présente en vue de se faire remettre son visa portant la mention relative au motif de son séjour.

A son arrivée en France, le ressortissant peut commencer à travailler immédiatement; il dispose d'un délai maximum de 3 mois pour présenter son dossier de demande de titre de séjour et effectuer la visite médicale de l'OFII.

L'employeur doit acquitter une taxe au profit de l'OFII dont le montant dépend de la durée du contrat de travail et du montant du salaire.

En fonction de la nature et de la durée de la mission en France, le titre de séjour délivré sera :

- la carte de séjour «salarié en mission» d'une durée de validité de 3 ans pour une mobilité intra-groupe;
- le visa long séjour valant titre de séjour «travailleur temporaire» pour une mission inférieure à un an (un titre de séjour annuel sera délivré à l'expiration de la première année);
- le visa long séjour valant titre de séjour «salarié» pour un contrat de travail supérieur ou égal à un an (un titre de séjour annuel sera délivré à l'expiration de la première année).

EN DETAIL

Constitution du dossier de demande d'introduction d'un salarié étranger

Principaux documents à joindre à l'Unité territoriale compétente par l'employeur à l'appui de la demande d'autorisation de travail du salarié qu'il souhaite recruter ou détacher en France :

- la lettre motivant la mission ou le recrutement du salarié et détaillant les fonctions qu'il va exercer;
- le formulaire CERFA correspondant à la nature de l'activité salariée exercée en France,
- un extrait à jour K.BIS s'il s'agit d'une personne morale; un extrait à jour K (entreprise individuelle), un titre d'artisan ou, à défaut, un avis d'imposition s'il s'agit d'une personne physique,
- les justificatifs des liens entre l'entreprise établie en France et l'entreprise établie à l'étranger dans le cadre d'une mobilité intra-groupe;
- la copie du passeport ou du document national d'identité du salarié si celui-ci réside à l'étranger,
- le curriculum vitae du salarié ou tout autre justificatif de sa qualification et de son expérience; le cas échéant, la copie du diplôme ou titre permettant l'exercice de l'activité salariée; lorsque l'exercice de l'activité est soumis à des conditions réglementaires spécifiques, les justificatifs que ces conditions sont remplies,
- lorsque la situation de l'emploi est opposable, les justificatifs des recherches effectuées pour recruter un candidat déjà présent sur le marché du travail.
- Lorsque l'employeur est établi à l'étranger, le dossier comprend en outre les pièces suivantes :
- l'attestation d'emploi de l'entreprise établie à l'étranger ou contrat de travail initial, justifiant d'une ancienneté d'au moins 3 mois;
- le certificat de détachement ou l'attestation sur l'honneur de demande d'immatriculation à la sécurité sociale française;
- le cas échéant, l'attestation sur l'honneur de la demande d'immatriculation à la caisse des congés payés;
- le cas échéant, la lettre mandant une personne établie en France pour accomplir les démarches administratives en son nom et pour son compte.

2.3.2 Mise en place d'un guichet unique « salariés en mission » dans huit départements (Paris, Hauts-de-Seine, Yvelines, Rhône Haute-Garonne, Isère, Nord et Puy-de-Dôme)

Le **circulaire du 3 août 2012** simplifie les formalités d'immigration de certaines catégories de salariés étrangers ; elle met en place un guichet unique auprès de l'OFII pour les « salarié en mission » et les bénéficiaires de la Carte bleue européenne dans les huit départements suivants : Paris, Hauts-de-Seine, Yvelines, Rhône, Haute-Garonne, Isère, Nord et Puy-de-Dôme. L'OFII située dans le ressort du lieu d'établissement de la société coordonne l'ensemble des formalités d'immigration : elle transmet l'autorisation de travail à l'unité territoriale compétente, informe la société, communique avec le consulat, convoque le cadre et sa famille pour la visite médicale lorsqu'ils arrivent en France et enfin, leur remet leurs titres de séjour.

Cette circulaire précise que les membres de la famille des bénéficiaires des titres « salarié en mission » bénéficient d'un traitement concomitant de leur dossier, notamment pour la délivrance du visa et pour la visite médicale.

Cette mesure de simplification offre un niveau élevé de qualité de service à destination des sociétés multinationales et constitue un gain de temps pour les salariés et leur famille qui évitent ainsi de nombreux déplacements en préfecture.

2.4. SPECIFICITES DES SALARIES DETACHES PAR UN EMPLOYEUR ETABLI HORS DE FRANCE (DETACHEMENT TRANSNATIONAL)

Une société étrangère peut détacher temporairement ses salariés en France afin d'y exécuter une prestation de service en vertu d'un contrat de sous-traitance, ou d'y exécuter des opérations pour son propre compte, en dehors de tout contrat de prestation de service.

Les salariés détachés restent liés par un contrat de travail avec la société étrangère, et ce, avant, pendant et après la période de détachement en France.

En vertu de cette règle, les salariés détachés ne sont pas les salariés de la société cliente et ils ne sont pas payés par elle. Ils se voient appliquer les règles en matière de droit du travail dans les mêmes conditions que les salariés de la société cliente (durée du travail, salaire minimum et paiement du salaire, congés légaux, hygiène et sécurité...).

La société basée à l'étranger (ou son mandataire) initie la demande d'autorisation de travail auprès de l'Unité territoriale du lieu d'emploi.

Pour un détachement inférieur à trois mois, en plus du visa court séjour (sauf dispense), une autorisation provisoire de travail est requise.

Pour un détachement supérieur à trois mois, les salariés doivent être titulaires d'un visa long séjour valant titre de séjour mention « travailleur temporaire ». L'employeur doit acquitter une taxe au profit de l'OFII qui dépend du montant du salaire si la mission est supérieure à trois mois.

L'entreprise étrangère doit en outre effectuer une déclaration préalable obligatoire auprès de l'inspecteur du travail du lieu où s'effectue l'opération.

Les entreprises étrangères qui n'ont pas d'établissement en France doivent s'enregistrer à l'URSSAF du Bas-Rhin (Centre National des Firmes Etrangères) pour l'affiliation de leurs salariés et le paiement des contributions sociales (sauf dispense en vertu d'une convention de sécurité sociale et obtention d'un certificat de détachement).

2.4.1 Le changement de statut de l'étudiant

L'étudiant, titulaire d'un diplôme au moins équivalent au master, peut bénéficier d'une autorisation provisoire de séjour valable 6 mois et non renouvelable, à l'issue de la validité de sa carte de séjour « étudiant ». Durant cette période, l'intéressé peut rechercher et exercer un emploi en relation avec sa formation et assorti d'une rémunération supérieure à une fois et demie le SMIC brut mensuel, soit environ 2 138,5 € depuis le 1^{er} juillet 2012.

Au terme de cette période, et dans la mesure où il justifie d'un emploi, il peut déposer une demande de changement de statut en préfecture, en vue de l'obtention d'un titre de séjour « compétences et talents » ou « salarié ». La situation de l'emploi ne

CONSEIL DE L'EXPERT

Yan-Eric Logeais, avocat, et Stéphanie Poussou, juriste, cabinet Gide Loyrette Nouel AARPI

PROTECTION SOCIALE DU SALARIE EN MOBILITE

En vertu du principe de territorialité, sont assujetties au régime français de protection sociale, les personnes travaillant en France, quels que soient leur nationalité ou le lieu de leur résidence. En revanche, s'il existe une convention internationale de sécurité sociale, le travailleur étranger pourra rester affilié au régime de son pays d'origine. Diverses prestations sociales sont dues aux travailleurs en arrêt de travail.

1. Le principe de territorialité

Le travailleur étranger qui exerce son activité en France est soumis à la législation française de protection sociale, peu importe sa nationalité et le lieu d'établissement de son employeur. Le travailleur étranger doit donc cotiser aux régimes de protection sociale dont relève l'activité, sur la totalité de la rémunération, avantages en nature compris.

S'il exerce une activité salariée, il appartient à l'employeur ou à son représentant d'effectuer l'ensemble des déclarations imposées par la loi (déclaration unique d'embauche, permettant d'effectuer en une seule fois 7 formalités liées à l'embauche, notamment : immatriculation au régime général de sécurité sociale, à la caisse primaire d'assurance maladie et à l'assurance chômage). Les cotisations sociales dont il est redevable sont précomptées directement par l'employeur.

Lorsque l'entreprise étrangère n'a aucun établissement en France, l'employeur remplit ses obligations déclaratives et contributives auprès de l'Urssaf du Bas-Rhin, seul organisme compétent. Afin de remplir ses obligations, l'employeur a la faculté de désigner un représentant résidant en France, qui peut être le travailleur, qui sera responsable personnellement des obligations déclaratives et financières.

S'il exerce une activité indépendante, il doit lui-même s'immatriculer et payer ses cotisations sociales auprès des caisses du régime social des indépendants.

2. Les conventions internationales de sécurité sociale

En application des règlements communautaires 883/2004, 987/2009 et 1231/2010, les ressortissants de l'Union européenne, de l'EEE et de la Suisse ainsi que d'Etats tiers, détachés en France, peuvent temporairement, sous certaines conditions, rester affiliés au régime de sécurité sociale de leur pays d'origine. La durée maximale de détachement est

de 24 mois, avec possibilité de prolongation de la dispense de paiement dans la limite de 12 mois complémentaires.

Avant le détachement, l'entreprise doit informer l'organisme compétent et obtenir une attestation de la législation applicable, document portable «A1». Pour une prolongation, l'employeur doit remplir une demande d'application de l'article 16 du règlement 883/2004.

Les ressortissants des Etats ayant signé des conventions bilatérales avec la France peuvent, dans les conditions fixées par ces conventions, rester affiliés au régime de sécurité sociale de leur pays d'origine pendant la durée de leur détachement en France. A ce jour, la France a conclu 40 conventions bilatérales (notamment avec les Etats Unis, l'Inde et le Canada). La durée de détachement fait l'objet d'une clause spécifique dans la convention et peut être renouvelable.

Dans tous les cas, le travailleur doit prouver son affiliation dans son pays d'origine pour bénéficier de l'application d'une convention de sécurité sociale. A l'issue de la période de détachement, le travailleur doit s'affilier au régime général de sécurité sociale français et cotiser. Il peut maintenir son affiliation au système social de son pays d'origine : on parle alors de double cotisation.

3. Les prestations

En cas d'accident du travail, la victime doit en faire déclaration à son employeur dans les 24 heures, l'employeur devant à son tour déclarer l'accident à la CPAM dans les 48 heures. L'employeur remet à son salarié une feuille d'accident de travail destinée au médecin permettant de ne pas avoir à faire l'avance des frais.

En cas d'incapacité temporaire, la victime a droit à des prestations en nature (remboursement des frais médicaux engagés : consultations médicales, appareillage, assistance tierce personne...). La caisse peut régler directement les praticiens, auxiliaires médicaux et établissements de soins.

Des prestations en espèces peuvent également être servies (revenus de remplacement compensant la perte de rémunération : indemnités journalières, rente invalidité et incapacité, capital décès). En cas de décès, une rente dite de « survivants » est due aux ayants droits.

Une majoration des indemnités « accident du travail » et « maladie professionnelle » est possible en cas de faute inexcusable de l'employeur.

lui sera pas opposable à condition que l'emploi soit en adéquation avec sa formation et rémunéré à hauteur de 1,5 SMIC.

III. LA PROTECTION SOCIALE DE VOS COLLABORATEURS EN FRANCE

Vos collaborateurs peuvent rester affiliés au régime de sécurité sociale du pays d'origine s'il existe une convention de sécurité sociale entre le pays en question et la France.

En l'absence de convention, tout salarié qui travaille en France, quelle que soit sa nationalité, son âge ou la nature de son contrat, doit être affilié au régime de sécurité sociale français (principe de territorialité).

3.1. LE PRINCIPE DE TERRITORIALITE: EN L'ABSENCE D'ACCORD INTERNATIONAL, LES COTISATIONS SOCIALES SONT DUES AUX CAISSES DES REGIMES SUR LE TERRITOIRE D'EMPLOI

Le système de Sécurité Sociale français repose sur le principe de territorialité: le salarié étranger qui travaille en France est, en principe, soumis à la législation française de protection sociale, indépendamment de sa nationalité et du lieu d'établissement de son employeur. Le salarié peut, néanmoins, cotiser à des régimes de protection facultatifs dans son pays d'origine. Ainsi, le salaire et ses accessoires (avantage en nature, primes d'expatriation...) versés au salarié étranger sont assujettis à cotisations sociales auprès des caisses des régimes obligatoires et complémentaires au taux en vigueur.

La loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008 rappelle le principe de territorialité. Elle offre une possibilité d'exemption de l'assurance vieillesse de base (hors retraite complémentaire) aux salariés étrangers qui le demandent, conjointement avec leur employeur établi en France ou, à défaut, avec leur entreprise d'accueil en France.

Pour bénéficier de cette dérogation, il faut justifier d'une assurance vieillesse et ne pas avoir été affilié, au cours des cinq années précédant la demande, à un régime français obligatoire d'assurance vieillesse ou à un régime de sécurité sociale d'un Etat, auquel s'appliquent les règlements communautaires de coordination des systèmes de sécurité sociale. Cette exemption est accordée pour 3 ans. Elle peut être renouvelée pour la même période.

3.2. LES CONVENTIONS INTERNATIONALES ET LES REGLEMENTS COMMUNAUTAIRES PREVOIENT L'EXONERATION DES COTISATIONS SOCIALES FRANÇAISES

Les ressortissants des Etats ayant signé des conventions bilatérales avec la France peuvent rester affiliés au régime de sécurité sociale de leur pays d'origine pendant leur détachement en France.

La durée du détachement fait l'objet d'une clause spécifique dans la convention bilatérale; elle peut être renouvelable. A l'issue de cette période, le ressortissant détaché est obligatoirement affilié au régime de protection sociale du pays d'accueil (en l'espèce, la France). Il peut néanmoins maintenir son affiliation au système social de son pays d'origine; on parle alors de double cotisation.

En pratique, le salarié doit fournir la preuve de son affiliation dans son pays d'origine pour bénéficier de l'application des conventions bilatérales de sécurité sociale.

Les ressortissants de l'Union européenne, de l'EEE et de la Suisse peuvent également être détachés dans un des Etats membres en vertu des règlements communautaires pendant une durée de 24 mois.

A titre dérogatoire, un allongement de la durée de détachement peut être demandé lorsque la mission est prévue pour une durée excédant 24 mois ou lorsqu'elle doit se prolonger aux termes des 24 mois. Chaque Etat membre détermine la durée maximale de détachement qu'il accepte d'accorder.

Au terme de la durée initiale ou prolongée, les salariés détachés sont obligatoirement affiliés au

régime de sécurité sociale du pays d'exercice de l'activité salariée (en l'espèce, la France).

IV. LA FISCALITE DE VOS COLLABORATEURS EN FRANCE

En principe, les salariés français et les salariés étrangers sont soumis au même régime fiscal.

Toutefois, sous certaines conditions, les salariés venant travailler en France bénéficient d'un régime fiscal très favorable.

4.1. LA DETERMINATION DE LA RESIDENCE FISCALE

Il faut noter que le statut social (détachement, impatriation) n'a aucune incidence sur la détermination de la résidence fiscale.

La résidence fiscale ne se choisit pas, ni par l'employeur ni par le salarié; elle découle de critères légaux ou conventionnels.

Une personne a sa résidence fiscale en France lorsqu'elle se trouve dans l'un des cas suivant:

- lieu de résidence permanente (foyer) de la personne en France, à savoir lieu de résidence habituelle de la personne ou de sa famille (conjoint et enfants),
- si double résidence permanente: centre des intérêts économiques et personnels en France,
- si le centre des intérêts ne peut être déterminé: lieu de séjour principal en France (séjour en France supérieur à 183 jours au cours d'une même année),
- si aucun autre critère n'est déterminant (séjour principal dans les 2 Etats ou aucun séjour principal dans les 2 Etats): nationalité française de la personne,
- si double nationalité ou aucune des deux nationalités: les autorités fiscales des 2 pays tranchent d'un commun accord.

Les personnes ayant leur résidence fiscale en France sont imposables sur la totalité de leurs revenus de source française ou de source étrangère, sous réserve des conventions fiscales internationales et de certains régimes fiscaux particuliers tels que celui des impatriés (cf. §4.3).

Lorsque les revenus de source étrangère sont également taxés dans le pays d'origine, la double imposition est évitée grâce aux nombreuses conventions fiscales bilatérales signées par la France.

4.2. L'IMPOSITION DU RESIDENT FISCALE

4.2.1 Cas général

Les salaires (catégorie fiscale «traitements et salaires») imposables s'entendent après déduction des cotisations sociales et autres prélèvements obligatoires et après déduction des frais professionnels. Pour les frais professionnels: choix entre déduction forfaitaire de 10% ou, sur option, déduction pour leur montant réel.

Le revenu des résidents en France est soumis à un barème d'imposition progressif:

BAREME IMPOT 2012	
TRANCHE DE REVENUS 2011 (par part fiscale)	TAUX D'IMPOSITION 2012
Revenus jusqu'à 5 963 euros inclus:	0%
De 5 963 à 11 896 euros inclus:	5,50%
De 11 896 à 26 420 euros inclus:	14%
De 26 420 à 70 830 euros inclus:	30%
Plus de 70 830 euros:	41%

L'impôt est calculé sur le revenu total du foyer fiscal (selon le revenu du contribuable et celui de son conjoint, ainsi que le nombre d'enfants déclarés à charge). Le taux d'imposition effectif est déterminé en fonction de la taille du ménage selon la méthode du quotient: le revenu total du foyer est divisé par le nombre de parts du foyer qui dépend du nombre de personnes rattachées à ce foyer (une part par adulte; une demi-part par enfant ou une part à partir du troisième). A revenu égal, plus le ménage compte de personnes à charge, plus le nombre de parts augmente, et plus le foyer fiscal bénéficie d'un taux d'imposition effectif bas.

De plus, un certain nombre de frais donnent lieu à des réductions ou crédits d'impôt, tels que

notamment, les frais de garde ou de scolarisation d'enfants, les frais d'emploi de salariés à domicile, ainsi que certaines dépenses d'équipement dans l'habitation.

Concernant les heures supplémentaires effectuées au-delà des 35 heures légales, elles bénéficient d'une exonération d'impôt sur le revenu et de charges salariales et patronales.

Pour favoriser le retour des finances publiques à l'équilibre, une contribution exceptionnelle sur les hauts revenus est instaurée pour l'imposition établie en 2012. Elle est égale à :

– 3% du revenu fiscal de référence du foyer compris entre 250 000 € et 500 000 € pour une personne célibataire et entre 500 000 € et 1 000 000 € pour un couple,

– au-delà, le taux s'élève à 4% pour la fraction du revenu fiscal de référence du foyer supérieur à 500 000 € pour un célibataire et 1 000 000 € pour un couple.

4.2.2 Un régime spécial d'exonération en faveur des salariés impatriés

Le régime fiscal des impatriés est ouvert à toute personne, quelle que soit sa nationalité, venant travailler en France et n'ayant pas été résident fiscal en France au cours des cinq années civiles précédant sa date de prise de fonctions. La personne doit être appelée à travailler dans une entreprise en France (peu importe la nationalité de l'entreprise d'accueil). Le régime est également ouvert aux non-salariés, sous certaines conditions et sur agrément. Pour profiter immédiatement de l'exonération, la personne doit fixer son domicile fiscal en France au plus tard le 31 décembre de l'année suivante celle de sa prise de fonctions (par exemple, au plus tard le 31 décembre 2013, pour une prise de fonctions en France courant de l'année 2012).

Les bénéficiaires du régime sont exonérés d'impôt sur le revenu sur leurs suppléments de rémunération (« primes d'impatriation ») retirés de leur activité en France (indemnités compensatrices diverses, remboursements de frais, etc.). La prime d'impatriation est exonérée pour son montant réel, à condition que la rémunération imposable

en France du salarié ou du mandataire social soit au moins égale à celle perçue au titre de fonctions analogues dans la même entreprise ou, à défaut, dans une entreprise similaire établie en France.

Le régime prévoit en outre une exonération d'impôt sur le revenu pour la fraction de la rémunération correspondant à l'activité exercée à l'étranger. L'exonération ne peut excéder 20% de la rémunération imposable.

Afin que le régime soit plus favorable aux personnes dont la rémunération pour des fonctions exercées à l'étranger est élevée, le nouveau régime a prévu la possibilité d'opter pour un plafonnement global des sommes exonérées (prime d'impatriation et fraction de la rémunération correspondant à l'activité exercée à l'étranger) à hauteur de 50% de leur rémunération totale.

Le nouveau régime prévoit en outre une exonération à hauteur de 50% des revenus dits « passifs » (revenus de capitaux mobiliers, produits de droit d'auteur et de propriété industrielle, plus-values de cessions de valeurs mobilières et de droits sociaux) de source étrangère.

Le régime d'exonération des impatriés s'applique pendant une durée maximum de 5 ans à compter de l'année suivant celle de la prise de fonctions.

En matière d'impôt de solidarité sur la fortune (ISF), les impatriés ne sont taxés à l'ISF, pendant les 5 années suivant l'installation en France, que sur leurs biens situés en France. A l'issue de cette période, l'ISF n'est dû que si le patrimoine net taxable est supérieur à 1 300 000 € (seuil au 1^{er} janvier 2012). En matière de cotisations de sécurité sociale, les cotisations payées par le salarié à un organisme de protection sociale du pays d'origine sont déduites du revenu imposable en France lorsqu'il existe une convention de sécurité sociale entre la France et le pays d'origine qui permet au salarié expatrié en France de continuer à cotiser dans son pays d'origine. Ce régime permet en outre de déduire des revenus imposables les cotisations versées par les expatriés et leur entreprise étrangère à un régime de prévoyance complémentaire et à un régime complémentaire de retraite.

4.2.3 Un service d'accueil pour les non-résidents et expatriés (SANR)

Les non-résidents ayant un projet d'installation ou de retour en France peuvent s'adresser au SANR pour toute information fiscale voire évaluation des conséquences d'une domiciliation en France. Afin de sécuriser leur situation juridique, les non-résidents décidant de se domicilier en France peuvent demander un rescrit « nouveaux résidents ».

4.3. L'IMPOSITION DU NON-RESIDENT FISCAL

Le non-résident fiscal est imposé uniquement sur ses revenus de source française. Les rémunérations versées en contrepartie d'une activité exercée sur le territoire français sont imposables en France. A ce titre, les salaires supportent une retenue à la source de 20% pour la fraction de rémunération supérieure à 41 327 € (seuil pour les revenus 2012) et l'employeur établi en France qui verse un salaire à un non-résident est obligé de pratiquer une retenue à la source.

Ces salariés non-résidents devront faire parvenir une déclaration de revenus français à l'administration fiscale auprès du Centre des Impôts des non-résidents, et, le cas échéant, la différence entre la retenue et le montant normal de l'impôt à payer sera due.

Afin d'éviter une double imposition, la retenue à la source pratiquée en France donne lieu, en général, à l'octroi d'un crédit d'impôt d'un même montant dans l'Etat de résidence (suivant les modalités de la convention fiscale entre la France et le pays de résidence).

En outre, la plupart des conventions fiscales internationales prévoient une clause de mission temporaire en vertu de laquelle les rémunérations perçues dans l'Etat d'exercice au titre d'un emploi salarié ne sont pas imposables dans cet Etat lorsque le bénéficiaire y séjourne moins de 183 jours et que les rémunérations sont versées par un employeur ou pour le compte d'un employeur qui n'est pas un résident de cet Etat.

EN DETAIL

Illustration chiffrée du régime d'imposition sur les revenus d'un salarié étranger expatrié en France

Un cadre employé par une entreprise établie aux Etats-Unis, qui n'a pas été fiscalement domicilié en France depuis au moins le 1^{er} janvier 2007, est détaché par son employeur dans une entreprise établie en France à compter du 1^{er} janvier 2012. Il est amené à effectuer régulièrement des déplacements à l'étranger.

Sa rémunération annuelle nette au titre de 2012 est de 200 000 €, dont une « prime d'impatriation » de 60 000 € ;

Le « salaire net comparable » en France est de 150 000 € ;

La part de sa rémunération se rapportant à son activité exercée à l'étranger s'élève à 33 000 €.

Sont exonérées de l'impôt sur le revenu au titre de l'année 2012 :

→ la « prime d'impatriation » dans la limite de 50 000 €, le solde (10 000 €) étant imposable dès lors qu'à défaut le salaire imposable de l'impatrié (140 000 €) serait inférieur au « salaire net comparable » (150 000 €) ;

→ la part de la rémunération correspondant à l'activité exercée par l'intéressé à l'étranger dans la limite de 30 000 € [(200 000 – 60 000 + 10 000) x 20%], si le contribuable a opté pour cette exonération.

Total des sommes exonérées : 80 000 €, soit : 50 000 + 30 000.

Si le salarié opte pour le plafond global de 50%, il bénéficiera d'une exonération plus importante, égale à 83 000 € (soit 50 000 + 33 000), le plafond étant de 100 000 € (200 000 x 50%).



**LA FISCALITE
DES ENTREPRISES
EN FRANCE**

Chapitre 4 Doing Business in France

LA FISCALITE DES ENTREPRISES EN FRANCE

En France, les règles fiscales sont traditionnellement conçues de manière à favoriser les investissements des entreprises, le développement régional et l'expansion à l'international. Les principes qui s'appliquent aux groupes illustrent également l'engagement de la France envers un traitement fiscal équitable. La France a signé des conventions fiscales bilatérales avec la plupart des pays susceptibles d'entretenir des relations d'affaires avec elle (plus d'une centaine de pays) et offre ainsi aux investisseurs étrangers une protection remarquable contre la double imposition.

Depuis janvier 2012, un service d'accueil et d'information pour les entreprises non résidentes en France est installé auprès de l'administration fiscale (la Direction Générale des Finances Publiques, DGFIP). Les entreprises étrangères peuvent ainsi obtenir toutes informations de nature fiscale voire des prises de position formelle de l'administration, relatives à un projet d'investissement.

I. UN IMPOT SUR LES SOCIETES DANS LA NORME EUROPEENNE

I.1. VOTRE IMPOT EST CALCULE SUR LES BENEFICES REALISES

Dès lors qu'une entreprise étrangère exerce en France une activité qui produit des bénéfices, ces bénéfices sont imposés en France (principe de territorialité). Cette règle s'applique quel que soit le mode d'exploitation:

- > filiale
- > succursale
- > établissement stable

Dans le cas d'une succursale ou d'un établissement stable qui n'ont pas de personnalité juridique distincte, le résultat de l'activité en France est reconstitué à partir des comptes de la société étrangère. La notion d'établissement stable est définie dans chaque convention fiscale comme une installation fixe d'affaires ou un agent dépendant (définition issue de l'article 5 du modèle OCDE des conventions fiscales). Ainsi, à titre d'exemple le plus fréquemment rencontré en pratique, une entreprise étrangère qui envoie en France un

de ses salariés prospecter le marché français ne risque pas de se voir reconnaître en France un établissement stable; mais dès lors que ce salarié signe des contrats en France au nom et pour le compte de la société étrangère, il y a alors présence en France d'un établissement stable redevable des impôts sur les bénéfices retirés de cette activité en France.

Depuis le 1^{er} janvier 2005, une procédure de rescrit permet à toute entreprise déjà implantée ou envisageant de s'implanter en France, d'interroger l'administration fiscale pour savoir si elle dispose en France d'un établissement stable. L'administration dispose d'un délai de 3 mois pour répondre.

I.2. DETERMINATION DU RESULTAT TAXABLE

Le résultat taxable à l'impôt sur les sociétés est calculé sur les revenus diminués des charges déductibles.

Les revenus sont constitués par l'ensemble des produits qui proviennent de l'activité, ventes ou prestations de services.

Les charges déductibles sont celles qui sont liées à l'activité exercée. Il s'agit notamment:

- > des amortissements des immobilisations corporelles et incorporelles (à l'exclusion des fonds de commerce et terrains);
- > des provisions;
- > des loyers des immeubles et du matériel;
- > des salaires;
- > des charges sociales;
- > de certains impôts et taxes;
- > des achats de marchandises;
- > des dépenses d'énergie;
- > des frais de publicité;
- > des frais financiers, etc.

1.2.1 Certaines déductions sont limitées

La déductibilité de certaines catégories de dépenses est limitée afin d'éviter les abus. C'est le cas, en particulier, des dépenses dites « somptuaires », comme l'utilisation de véhicules de tourisme : l'amortissement déductible et les dépenses de location sont alors plafonnés, selon le cas, à 18 300 € ou 9 900 € pour les véhicules les plus polluants. Les seuils s'entendent toutes taxes comprises (TVA incluse).

1.2.2 Les montants facturés par une société mère à sa filiale française sont déductibles

Les frais de gestion, intérêts débiteurs et redevances versés à des sociétés liées, sont déductibles s'ils correspondent à des prestations effectivement fournies et si les opérations sont facturées à un prix normal. En particulier, en cas de prise d'un brevet, d'une invention brevetable ou d'un procédé de fabrication en concession ou sous-concession, les redevances versées sont déductibles, sous réserve d'une exploitation effective de la licence.

1.3. DES REGLES D'AMORTISSEMENT TRES FAVORABLES

Les immobilisations sont amorties de manière linéaire selon leur durée probable d'utilisation. Toutefois, s'agissant de certains matériels de production acquis à l'état neuf et dont la durée d'amortissement est de 3 ans minimum, des multiples d'accélération de 1,25 à 2,25 peuvent être appliqués aux taux d'amortissements linéaires, en fonction de la durée

de vie utile normale des actifs concernés (régime de l'amortissement dégressif).

Les matériels et outillages utilisés pour des opérations de recherche scientifique et technique, acquis ou fabriqués à compter du 1^{er} janvier 2004 bénéficient d'un dispositif d'amortissement dégressif majoré. Les multiples d'accélération qui leur sont appliqués vont de 1,5 à 2,5.

Les PME qui construisent ou font construire avant le 1^{er} janvier 2014 un immeuble à usage industriel ou commercial, pour les besoins de leur exploitation, dans des zones de redynamisation rurale (ZRR) ou de redynamisation urbaine (ZRU), bénéficient, à l'achèvement de la construction, d'un amortissement exceptionnel égal à 25 % du prix de revient. La valeur résiduelle de la construction est amortie sur la durée normale d'utilisation (la première annuité s'ajoute à l'amortissement exceptionnel).

1.4. LES PROVISIONS POUR DEPRECIATION AUTORISEES

Elles doivent pouvoir être justifiées et porter sur des comptes, stocks, valeurs ou immobilisations corporelles et incorporelles clairement identifiés. Sont notamment admises les provisions pour risques, pour travaux, pour hausse des prix, pour congés payés, etc.

1.5. LES TAUX D'IMPOT SUR LES SOCIETES

Les taux d'impôt sur les sociétés (IS) sont les suivants :

- > Pour les grandes entreprises : taux normal de 33,33 %, auquel s'ajoute - pour les entreprises dont le bénéfice imposable au taux normal est supérieur à 2 289 000 € - une contribution sociale additionnelle de 1,1 point ⁽¹⁾, soit un taux de 34,43 %.
- > Pour les petites et moyennes entreprises (PME) : taux réduit d'IS de 15 % jusqu'à 38 120 € de bénéfices et taux normal de 33,33 % pour la fraction excédentaire. Les PME sont exonérées de contribution sociale additionnelle ⁽²⁾.

⁽¹⁾ Contribution au taux de 3,3 % qui se calcule sur le montant de l'IS de référence (soit $3,3\% \times 33,33 = 1,1$), diminué d'un abattement de 763 000 €.

⁽²⁾ Sont visées les PME dont au moins 75 % des actions sont détenues directement ou indirectement par des personnes physiques ou par des sociétés qui satisfont aux mêmes conditions et qui déclarent un chiffre d'affaires annuel inférieur à 7 630 000 €, et sous réserve d'un capital social intégralement libéré.

► Taux réduit de 15% sur tous les produits de la propriété industrielle (redevances de concession et plus-values de cession de brevets, sous réserve d'une détention depuis au moins 2 ans³). Sont concernés les brevets, inventions brevetables et les procédés de fabrication, ainsi que les perfectionnements apportés aux brevets et aux inventions brevetables à compter de 2011.

Le bénéfice du taux réduit s'applique aux opérations de sous-concession, dans la mesure où l'entreprise concédante n'a pas déjà bénéficié du taux réduit à raison des redevances de concession qu'elle a perçues et que l'entreprise sous-concédante est en mesure d'apporter la preuve de la réalité et de la rentabilité de la sous-concession. La différence entre les redevances versées par le sous-concessionnaire et les redevances versées à l'entreprise concédante bénéficie du taux à 15%.*

Exemple : Une société A, domiciliée à l'étranger, concède le brevet dont elle est titulaire à la société B moyennant le versement annuel d'une redevance fixée forfaitairement à 10 000 €. La société B les sous-concède à la société C moyennant le versement annuel d'une redevance forfaitairement fixée à 25 000 €.

L'entreprise B bénéficiera du taux réduit sur les redevances perçues, après imputation des redevances versées à A, soit : $(25\,000 - 10\,000) \times 15\% = 2\,250\text{ €}$

► Les plus-values de cession de titres de participations détenus depuis deux ans au moins, sont totalement exonérées à l'exception d'une quote-part de 10% correspondant aux frais et charges.

► Les entreprises réalisant plus de 250 M€ de chiffre d'affaires sont soumises à une contribution exceptionnelle équivalente à 5% de l'impôt brut sur les sociétés calculé avant imputation des crédits et réductions d'impôts et créances de toute nature. Cette contribution s'applique sur l'IS dû au titre des exercices clos à compter du 31 décembre 2011 et jusqu'au 30 décembre 2013. Pour les entreprises ayant un exercice coïncidant avec l'année civile, la contribution exceptionnelle sera due uniquement pour les bénéfices réalisés au titre des années 2011 et 2012.

1.6. LE REPORT DES PERTES SUR LES EXERCICES ULTERIEURS

Les pertes constatées au cours d'une année peuvent être reportées sans limitation de durée sur les bénéfices ultérieurs (*carry-forward*) et dans une moindre mesure sur les bénéfices constatés au cours de l'année précédente (*carry-back*).

⁽³⁾ En présence de liens de dépendance (entreprises appartenant à un même groupe), les cessions ne bénéficient pas du taux réduit.

EN DETAIL

Le report « en avant » du déficit est illimité dans le temps

Le déficit est reporté en avant dans la limite d'un montant annuel de 1 000 000 €, augmenté de 60% du bénéfice excédant ce seuil.

Exemple 1 :

Une entreprise a subi un déficit d'un montant de 900 000 € au titre de l'exercice clos en 2012.

En 2013, elle réalise un bénéfice égal à 1 500 000 €.

La société peut imputer l'intégralité du déficit subi en 2012, de sorte que le bénéfice taxable au titre de l'exercice 2013 sera égal à 600 000 €.

Exemple 2 :

Une entreprise a supporté au titre de l'exercice clos en 2012, un déficit d'un montant de 2 000 000 €.

En 2013, elle réalise un bénéfice égal à 1 500 000 €.

Le déficit imputable sur 2013 est de 1 300 000 € [= 1 000 000 € + (60% x 500 000 €)] et le bénéfice taxable sera égal à 200 000 € (= 1 500 000 € - 1 300 000 €).

La fraction du déficit subi en 2012 non admise en déduction du bénéfice 2013, soit 700 000 € (= 2 000 000 € - 1 300 000 €) est reportable sur les exercices suivants.

CONSEIL DE L'EXPERT

Edouard Chapellier, associé, Thomas Perrot, juriste, Linklaters LLP

LES RESCRITS FISCAUX: N'HESITEZ PAS A LES DEMANDER!

Inspiré par la pratique anglo-saxonne du *ruling*, le rescrit a été introduit en France par la loi du 8 juillet 1987. Il s'agit d'une procédure consistant à obtenir de la part de l'Administration une prise de position formelle sur une question de fait relative à l'application de la loi fiscale.

Depuis plusieurs années, la panoplie des rescrits s'est largement étoffée. A coté de la procédure dite « générale », on trouve aujourd'hui un certain nombre de régimes spécifiques destinés à accorder toujours plus de sécurité et de prévisibilité fiscales aux entreprises :

- le rescrit général, ou prise de position formelle, constitue la clé de voûte des procédures d'accord préalable. Il permet à tout contribuable de demander à l'administration de se prononcer sur la conformité d'une situation de fait afin d'obtenir une décision qui lui sera opposable en cas de contrôle.

- à coté du régime général, on trouve des rescrits spécifiques, parmi lesquels l'accord préalable sur les prix de transfert qui permet aux groupes internationaux de faire valider par l'administration leur politique de prix de transfert, ou encore le rescrit-valeur par lequel il est demandé à l'administration de prendre position sur l'évaluation retenue pour la transmission d'une entreprise.

- les rescrits « accord tacite » : ce vocable recouvre l'ensemble des rescrits pour lesquels l'administration a l'obligation de répondre dans un certain délai aux demandes des contribuables, faute de quoi l'absence de réponse vaut approbation tacite de l'opération projetée. Figurent notamment dans cette catégorie les rescrits relatif à l'éligibilité au régime d'amortissements exceptionnels et aux différents régimes d'exonération ouverts aux entreprises (Entreprises Nouvelles, Zones Franches Urbaines, Jeunes Entreprises Innovantes...), le rescrit « Crédit d'impôt recherche », le rescrit « Etablissement stable » qui permet aux entreprises étrangères de s'assurer qu'elles n'ont pas d'établissement stable en France, ou encore le rescrit « Abus de droit » permettant d'interroger l'Administration sur le caractère abusif d'une opération.

Quelle que soit la procédure mise en œuvre, la demande doit toujours être écrite, adressée au service compétent par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle doit comporter le nom et l'adresse du contribuable et décrire de manière précise, complète et sincère la situation de fait ou l'opération envisagée. Dans la plupart des cas, les textes imposent en outre que la demande soit antérieure à la réalisation de l'opération.

En général, la demande doit être adressée à la direction dont dépend le service auprès duquel le contribuable souscrit ses déclarations, mais selon les régimes, un autre service peut également être compétent (par exemple, la société Oseo Innovation peut examiner les demandes de rescrit « Crédit d'impôt recherche »).

A compter de la réception de la demande, l'administration a en principe un délai de trois mois pour se prononcer : à l'exception des cas de rescrit « accord tacite », le défaut de réponse à l'expiration du délai ne vaut pas approbation de la part de l'administration.

En cas de refus, le contribuable peut solliciter un second examen de sa demande, ou passer outre la décision de l'administration, à ses risques et périls. En revanche, si le service compétent rend un avis favorable, le contribuable disposera pour l'avenir d'une garantie le prémunissant contre le risque de contentieux, sous réserve néanmoins que sa situation soit strictement identique à celle décrite dans la demande.

Souvent méconnu, parfois décrié, le rescrit est incontestablement devenu un atout particulièrement utile pour les entreprises. Encore faut-il savoir choisir la procédure la plus appropriée, s'assurer que l'opération projetée est décrite avec exactitude, puis la mettre en œuvre conformément à la description qui en a été faite à l'administration, sous peine de voir le bénéfice du rescrit retiré. L'assistance d'un conseil s'avère généralement précieuse dans cette démarche.

Notons enfin que l'administration publie sur son site Internet certains de ses rescrits (sous une forme expurgée et respectueuse de l'anonymat du demandeur) et que ceux-ci peuvent lui être opposés.

I.7. GROUPES DE SOCIÉTÉS: LE RÉGIME FRANÇAIS D'INTEGRATION FISCALE PARTICULIEREMENT FAVORABLE

Il présente l'avantage d'un système global. Il permet aux groupes de compenser les bénéfices et pertes de leurs activités réalisées en France à l'intérieur du périmètre de consolidation et permet également de neutraliser les opérations internes au groupe. Les crédits d'impôts constitués par l'une des sociétés du groupe, comme par exemple le crédit d'impôt recherche, peuvent être transférés à la société intégrante seule redevable de l'impôt sur les sociétés et s'imputer ainsi sur l'impôt dû par le groupe.

Le régime d'intégration fiscale s'applique sur option dès lors qu'une société-mère française détient au moins, directement ou indirectement, 95% des actions des filiales françaises du groupe intégré. Les exercices comptables de la société mère et des filiales doivent coïncider. L'option peut être effectuée pour une période de cinq ans. La sortie du régime de groupe est automatique lorsque les conditions de détention du capital ne sont plus remplies.

Les PME peuvent imputer sur leurs résultats réalisés en France les déficits de leurs succursales ou filiales détenues directement à 95% au moins, qui sont établies dans un Etat de l'UE (ou dans un Etat

ayant conclu avec la France une convention fiscale qui contient une clause d'assistance administrative) et soumises à un impôt équivalent à l'impôt sur les sociétés. Cet avantage est soumis au respect du plafond communautaire «De Minimis» (200 000 € sur une période glissante de 3 ans).

Les filiales françaises détenues par l'intermédiaire d'une société localisée au sein de l'Union européenne, de la Norvège ou de l'Islande, non soumise à l'IS en France peuvent désormais faire partie d'un groupe intégré.

Les entreprises au sein des groupes de société pourront opter à compter du 1^{er} janvier 2012 pour le régime optionnel de consolidation du paiement de la TVA. Seule la société intégrante devra acquitter le solde de TVA dû au nom des sociétés du groupe. Ce solde sera déterminé par la différence entre la somme des taxes dues et la somme des crédits de taxe résultant des déclarations déposées par les membres. Le capital des filiales ou les droits de vote de ces dernières devront être détenus, directement ou indirectement, pour plus de 50% par la mère. Le périmètre de consolidation du paiement de la TVA ne sera donc, en principe, pas exactement le même que celui de l'intégration fiscale en matière d'impôt sur les sociétés. En cas d'option, le régime s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2013.

EN DETAIL

Le régime du « carry back »

Le système permet d'imputer le déficit d'un exercice uniquement sur le bénéfice de l'exercice précédant la période déficitaire, dans la limite du montant le plus faible entre le bénéfice de l'exercice précédent et un montant de 1 000 000 €. Cela fait naître une créance non imposable sur le Trésor correspondant à l'impôt antérieurement versé. La créance est remboursée au terme de 5 ans si elle n'a pas été utilisée en paiement de l'IS. La créance est mobilisable auprès d'un établissement de crédit (Loi Dailly).

Exemple :

Une société passible de l'IS réalise en 2011 un bénéfice de 1 500 000 €. En 2012, elle déclare un résultat fiscal déficitaire de 3 000 000 €.

L'imputation ne pouvant excéder 1 000 000 €, la société ne pourra reporter en arrière que 1 000 000 €. Le reliquat de 2 000 000 € (= 3 000 000 € - 1 000 000 €) est reportable en avant.

II. LES FORMES DE RAPATRIEMENT DES BÉNÉFICES

Il existe trois formes de rapatriement des bénéfices :

- transfert ou distribution du bénéfice net de la succursale ou de la filiale;
- intérêts d'emprunts et avances accordés par la société-mère étrangère;
- redevances ou honoraires de gestion.

II.1. AUCUNE ENTRAVE FISCALE À LA FACTURATION D'INTERETS, DE REDEVANCES OU D'HONORAIRES DE GESTION

Les montants doivent être justifiés et correspondre à des taux pratiqués dans le cadre d'une gestion normale entre entreprises n'ayant pas entre elles de liens de dépendance. Les autorités françaises peuvent exiger la preuve que les prix appliqués sont des prix de pleine concurrence.

II.2. DES TAUX DE RETENUE A LA SOURCE REDUITS, VOIRE DES EXONERATIONS

II.2.1 Dividendes versés à un résident de l'Union européenne (UE)

Les dividendes distribués à une société mère européenne sont exonérés de retenue à la source, sous réserve de la localisation de son siège dans l'UE et d'une participation de 10% minimum dans le capital de sa filiale française distributrice. Lorsque les dividendes sont perçus par une personne physique domiciliée dans un Etat de l'UE, ainsi qu'en Islande ou en Norvège, le taux de la retenue à la source est de 19% depuis le 1^{er} janvier 2011.

II.2.2 Dividendes versés à un résident hors UE

La plupart des conventions fiscales conclues entre la France et les principaux Etats industrialisés prévoit l'application d'une retenue à la source sur les dividendes dont le taux standard est de 5% pour les entreprises (sous conditions de participation mini-

mum au capital de la filiale créée en France) ou de 15% pour les particuliers. Les nouvelles conventions fiscales signées par la France (avec le Japon et les Etats-Unis) prévoient même l'absence de retenue à la source lors du versement de dividendes (sous certaines conditions de détention du capital). En l'absence de convention fiscale, le taux de retenue à la source est de 25%.

II.2.3 Contribution additionnelle à l'IS sur les dividendes distribués par une société établie en France

Les dividendes versés à compter du 17 août 2012 par une société établie en France sont soumis à une contribution de 3%. Sont exonérés les dividendes versés par une PME au sens communautaire ou par une entité non soumise à l'impôt sur les sociétés, les dividendes payés en actions et ceux versés au sein des groupes fiscaux (cf. paragraphe I.7).

Les sociétés étrangères installées en France sous forme de succursales sont soumises à la contribution de 3% à raison des sommes qui cessent d'être à la disposition de l'exploitation française.

II.2.4 Revenus d'obligations et redevances

Pour les intérêts et redevances versés à des sociétés étrangères, les conventions fiscales prévoient des taux variant de 0 à 15%.

II.2.5 Application de taux majorés pour les « paradis fiscaux »

Depuis le 1^{er} mars 2010, une retenue à la source au taux de 50% est applicable aux distributions de revenus mobiliers (dividendes et intérêts, essentiellement) de source française perçues via des établissements financiers localisés dans des paradis fiscaux dénommés officiellement « Etats ou territoires non coopératifs » (ETNC)⁽⁴⁾, et ce quelle que soit la résidence fiscale du bénéficiaire effectif des revenus.

⁽⁴⁾ Liste limitative des ETNC fixée par arrêté du 12 février 2010, révisé par arrêté du 14 avril 2011 : 7 ETNC localisés dans les Caraïbes, 4 en Amérique centrale (dont Costa-Rica et Guatemala), 4 en Océanie, 2 en Asie (Brunei et Philippines) et 1 en Afrique (Libéria).

II.3. D'IMPORTANTES AVANTAGES POUR LES DIVIDENDES TRANSITANT PAR LES HOLDINGS

Les sociétés établies en France, et qui détiennent des participations dans des entreprises françaises ou étrangères, ne sont imposées qu'à hauteur de 5 % des sommes distribuées par ces entreprises. Pour obtenir le bénéfice de ce régime, la société doit détenir au moins 5 % du capital de chaque entreprise et conserver les titres pendant 2 ans au moins.

En cas de cession des titres, ceux-ci étant détenus depuis 2 ans au moins, l'imposition est calculée sur 10 % du montant de la plus-value nette.

Cette exonération ne s'applique pas aux cessions de titres de sociétés établies dans un Etat non coopératif. De plus, les sociétés dont l'actif est majoritairement composé de biens immobiliers ne bénéficient pas du régime de taxation réduit.

Lorsque la holding distribue des dividendes à une société mère située dans un Etat membre de l'UE, et sous réserve que la société mère détienne 10 % au moins du capital de la holding, elle n'acquies aucun impôt, sauf contribution additionnelle à l'IS de 3 % pour les sociétés qui y sont soumises (cf. paragraphe II.2.3). Elle supporte une retenue à la source en fonction de la convention fiscale en vigueur si la société-mère est installée en dehors de l'UE.

III. LA TVA ET LES DROITS DE DOUANES

III.1. LA TVA : UN IMPOT NEUTRE POUR LES ENTREPRISES ASSUJETTIES

Il s'agit d'une taxe sur la consommation de biens et de services, acquittée par le consommateur. Lors de sa création, l'entreprise se voit attribuer un n° TVA intracommunautaire par l'administration fiscale.

Les entreprises doivent seulement collecter la taxe sur les ventes, et déduire de ce montant la TVA qu'elles ont acquittée sur leurs achats

de biens ou de services. Elles déposent pour cela une déclaration mensuelle, trimestrielle ou annuelle selon le chiffre d'affaires et le montant de TVA payée au cours de l'année précédente. Cette déclaration est envoyée au SIE (service des impôts des entreprises) ou à la DGE (direction des grandes entreprises) selon la taille de l'entreprise et avant une date limite fixée par l'administration.

Si la TVA acquittée sur les achats est supérieure à la TVA collectée sur les ventes, le crédit de TVA qui en résulte est remboursé à l'entreprise sur sa demande.

Les exportations de biens hors de la communauté européenne sont entièrement exonérées.

Le taux normal sur la vente de biens et de services est de 19,6 %, mais plusieurs taux réduits existent. A compter du 1^{er} janvier 2012, les livres, les restaurants, les prestations hôtelières, les transports publics, les journaux et magazines, ainsi que certaines activités de loisirs sont soumis à un taux de 7 %. Est appliqué un taux de 5,5 % aux produits alimentaires et à certains produits agricoles. Les médicaments sont soumis à un taux de 5,5 % ou de 2,1 %. A compter du 1^{er} janvier 2013, les livres, y compris ceux fournis par téléchargement, seront soumis au taux de 5,5 %.

III.2. DES DROITS DE DOUANE UNIFORMES DANS L'UE

Les biens circulent librement à l'intérieur de l'UE :

Les droits de douane ne sont facturés qu'une seule fois sur les importations extracommunautaires, même lorsque celles-ci sont expédiées d'un Etat membre à un autre. Les biens entrant en France pour être réexportés vers un autre Etat membre de l'UE peuvent pénétrer sur le territoire français sans payer de droits de douane ou de TVA (la TVA est acquittée dans le pays de consommation).

Un dispositif de suspension du paiement de la TVA est prévu pour les opérations portant sur des biens destinés à être placés sous un régime douanier communautaire ou un entrepôt fiscal. Ce dispositif a pour objet de reporter à un stade

ultérieur le paiement de la TVA.

Les entreprises sont dispensées de toute formalité administrative pour la circulation de la majorité des marchandises entre les pays membres de la Communauté européenne. Les échanges intra-communautaires nécessitent uniquement l'établissement de la déclaration d'échanges de biens (DEB) à des fins statistiques. Toutes les entreprises qui reçoivent des marchandises d'un autre Etat membre pour un montant annuel excédant 460 000 € et celles qui exportent dans un autre Etat membre, doivent établir chaque mois la DEB. La déclaration renseigne notamment sur la nature des produits, le pays de provenance et de destination, la valeur et le poids de la marchandise.

La douane a conçu des méthodes de dédouanement informatique qui accélèrent les formalités de dédouanement et la mise à disposition des marchandises (possibilité d'opter pour une transmission dématérialisée de la DEB au centre interrégional de saisie des données (CISD) de la douane dont dépend l'entreprise ou d'effectuer la DEB en ligne). La DEB doit obligatoirement être transmise par voie électronique lorsque le montant des expéditions ou des introductions réalisées au cours de

l'année civile précédente excède 2 300 000 € hors taxes.

Le dédouanement s'effectue auprès des services de douane compétents.

Les entreprises qui fournissent des services à des sociétés établies dans d'autres Etats membres de l'Union européenne, doivent transmettre à l'administration des douanes une déclaration européenne de services lorsque l'entreprise de l'autre Etat membre a d'elle-même acquitté la TVA. Cette déclaration doit être déposée sous forme électronique dès que le chiffre d'affaires est supérieur à 32 600 €.

Les formalités administratives de dédouanement hors Union Européenne:

La circulation des marchandises entre les états membres de la Communauté européenne et les pays tiers nécessite une déclaration en douane (à l'exportation ou à l'importation) établie sous la forme d'un document administratif unique (DAU). Les principales informations contenues dans le DAU sont notamment: le nom ou la raison sociale de l'entreprise, le type de déclaration déterminé en fonction de la provenance des marchandises, la nature, l'origine et la valeur hors taxe de la marchandise.

Les factures et, le cas échéant, les documents

EN DETAIL

Mesures de simplification des procédures de dédouanement

Dans le cadre de la simplification des procédures administratives et fiscales et afin d'améliorer la compétitivité des entreprises basées en France, les mesures suivantes ont été adoptées:

- Simplification de la procédure d'enlèvement des marchandises permettant à l'opérateur de continuer ses formalités de dédouanement;
- Informatisation de la totalité du circuit de dédouanement, paiement électronique, apurement automatique, sont autant de mise en œuvre de la dématérialisation qui constitue

un levier sur lequel agit l'administration pour simplifier, faciliter et sécuriser les formalités douanières;

- Développement des systèmes ICS (importations) et ECS (exportations) pour sécuriser les flux de marchandises via l'envoi de données logistiques et commerciales;
- Mise en place d'un Guichet Unique National en relation avec les autres administrations;
- Les entreprises bénéficient d'une échéance mensuelle unique de paiement de la TVA à l'importation, fixée au 25 du mois suivant l'importation;

→ Suppression du cautionnement de la TVA à l'importation dans le cadre du crédit d'enlèvement.

Ces mesures ont permis de supprimer les coûts financiers liés au paiement de la TVA à l'importation.

Ainsi, à travers l'allègement des charges liées à la fiscalité des flux, le gouvernement a amélioré l'attractivité des ports et aéroports français et a rattrapé le retard pris en la matière sur d'autres pays de la Communauté tels que les Pays-Bas ou la Belgique.

nécessaires à l'octroi d'un régime tarifaire préférentiel et à l'application des mesures de contrôle de certaines marchandises à l'importation (produits agricoles, etc.) sont à joindre au dossier. Les données du DAU ouvrent la liquidation des droits et taxes dues ainsi que le décompte physique et statistique des marchandises.

IV. LES IMPOTS LOCAUX A LA CHARGE DES ENTREPRISES

IV.1. LA CONTRIBUTION ECONOMIQUE TERRITORIALE

La cotisation économique territoriale (CET) remplace depuis 2010, la taxe professionnelle. La CET est composée de la cotisation foncière des entreprises (CFE) et de la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE).

Grâce à cette réforme, les équipements et biens mobiliers, qualifiés d'investissements productifs (machines, outillages, biens mobiliers, agencements) ne sont plus taxés.

La CET est plafonnée à 3% de la valeur ajoutée (VA) de l'entreprise.

Une imposition forfaitaire de réseau (IFER) a été mise en place dans le même temps. Elle concerne uniquement certaines entreprises dites de réseau (installations de production d'électricité à l'aide d'éoliennes, d'hydroliennes ou d'origine photovoltaïque ou hydraulique, transformateurs électriques, stations radioélectriques, matériel ferroviaire roulant, répartiteurs principaux de la boucle locale cuivre). L'IFER est due en plus de la CET et se calcule en fonction d'un barème propre à chacun des secteurs d'activités concernés.

IV.1.1. La cotisation foncière des entreprises (CFE)

Elle est déterminée chaque année par les communes qui fixent le taux d'imposition pour les établissements situés sur leurs territoires.

La base d'imposition est constituée par la valeur locative des immobilisations passibles de taxe

foncière (bâtiments et terrains utilisés pour les besoins de la profession) dont l'entreprise a la disposition à la date de la clôture de l'exercice comptable de N-2, N étant l'année d'imposition. La valeur locative des locaux commerciaux et des bureaux est fixée par l'administration selon la méthode d'évaluation dite « par comparaison » : leur valeur locative est déterminée, soit à partir du montant du loyer (en cas de location à des conditions de prix « normales » au 1^{er} janvier 1970), soit par comparaison avec la valeur locative de locaux similaires (en cas d'immeuble loué postérieurement au 1^{er} janvier 1970 ou loué à des conditions de prix « anormales » à cette date).

La valeur locative cadastrale des établissements industriels est égale à 8% du prix de revient des terrains, bâtiments et installations. Pour le calcul de la CFE, la valeur locative des établissements industriels est diminuée d'un abattement de 30%.

Les installations destinées à la production d'électricité d'origine photovoltaïque (panneaux solaires) sont exonérées de CFE.

Lorsque l'entreprise est créée au cours de l'année N, la valeur locative de l'ensemble des locaux, installations et terrains dont l'entreprise a la disposition au 31/12/N bénéficie d'un abattement de 50% pour l'imposition en N+1.

IV.1.2 La cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE)

Elle est assise sur la valeur ajoutée (VA) réalisée par l'entreprise au cours de l'année civile écoulée (1^{er} janvier au 31 décembre) ou du dernier exercice clos de 12 mois, si cet exercice ne coïncide pas avec l'année civile. Seules les entreprises dont le chiffre d'affaires annuel hors taxes (HT) est supérieur à 500 000 € doivent payer la CVAE. Le taux de la CVAE est de 1,5% pour les seules entreprises dont le chiffre d'affaires annuel HT excède 50 000 000 €. En-dessous de ce montant, les entreprises bénéficient d'un dégrèvement (variable selon le niveau de leur chiffre d'affaires). La VA prise en compte pour le calcul de la CVAE est plafonnée, selon le cas, à 80% ou 85% du chiffre d'affaires (selon que le chiffre d'affaires de l'entreprise soit inférieur ou supérieur strictement à 7 600 000 €).

IV.1.3 Les exonérations de CET :

Sont exonérées de CET, après délibération des collectivités territoriales :

- sous réserve des plafonds communautaires prévus pour les aides publiques, les entreprises nouvelles implantées dans certaines zones du territoire ainsi que celles créées pour la reprise d'établissements en difficulté (exonération pour une durée de 2 à 5 ans) ;
- les jeunes entreprises innovantes (JEI) pour les 7 années suivant leurs créations et dans la limite de 200 000 € sur 3 ans ;
- les créations ainsi que les extensions d'établissements industriels ou d'établissements affectés à des activités de recherche scientifique et technique implantés sur certaines zones, pour une durée entre 2 et 5 ans, sous réserve des plafonds communautaires et de l'obtention un agrément. Les entreprises seront dispensées d'agrément en cas création d'un nombre minimum d'emplois et d'un volume minimum d'investissements ;
- les entreprises implantées dans un pôle de compétitivité pour une durée de 5 ans.

EN DETAIL*Exemple de calcul d'une CET***UNE ENTREPRISE REALISE L'ANNEE N, LES INVESTISSEMENTS INDUSTRIELS SUIVANTS :**

Terrain + bâtiments (immobilisations passibles de taxe foncière)	30 M€
Matériels et outillages industriels (immobilisations non passibles de taxe foncière)	70 M€
VA annuelle estimée (après application du plafonnement)	50 M€

Le taux d'imposition local voté par les collectivités est de 27,26 %.

CALCUL DE LA CFE :

Valeur locative (VL) des immobilisations soumises à taxe foncière :	N	N+1	N+2
Terrain + bâtiments (immobilisations passibles de taxe foncière)	Pas d'imposition	30 M€	30 M€
La VL est de 8 % de ces immobilisations soit : 30 x 8 %		2,4 M€	2,4 M€
Investissement industriel, donc abattement de 30 % sur la VL		-30 %	-30 %
VL après abattement		1,68 M€	1,68 M€
Réduction de 50 % l'année suivant celle de la création		-50 %	
VL après réduction		0,84 M€	1,68 M€

La CET n'est pas due au titre de la première année et la part CFE bénéficie d'une réduction de 50 % sur la base imposable au titre de la deuxième année. Les matériels et outillages sont totalement exonérés.

Montant de CFE due par l'entreprise	N	N+1	N+2
Base taxable		0,84 M€	1,68 M€
Taux		27,26 %	27,26 %
Montant de la CFE		228 984 €	457 968 €

CALCUL DE LA CVAE :

La CVAE est égale à : 50 M€ x 1,5 % = 750 000 € (pas de dégrèvement car on suppose que le chiffre d'affaires annuel sera supérieur à 50 M€).

CALCUL DE LA CET :

	N	N+1	N+2
Montant de CFE		228 984 €	457 968 €
Montant de CVAE		750 000 €	750 000 €
Montant total de la CET		978 940 €	1 207 968 €

Chapitre 4

Enfin, il est rappelé que l'année de création, l'entreprise est exemptée de CET⁽⁵⁾ et que la base d'imposition de la CFE est réduite sur 50% au titre de l'année suivante.

⁽⁵⁾ Sauf si l'entreprise est créée au 1^{er} janvier de l'année

IV.2. LA TAXE FONCIERE

Les entreprises sont redevables de la taxe foncière sur la valeur locative des terrains (taxe foncière sur le non bâti) et des constructions (taxe foncière sur le bâti). Un terrain doté de bâtiments ou d'infrastructures se situe dans la catégorie des constructions. La base d'imposition est égale à la valeur locative cadastrale (ou revenu cadastral) diminuée d'un abattement forfaitaire de 50% pour les constructions ou de 20% pour les terrains.

La valeur locative cadastrale des constructions s'obtient selon les méthodes vues pour l'établissement de la CFE (voir page 70).

Le montant de la taxe s'obtient en multipliant la base d'imposition par les taux votés par les collectivités locales (communes et départements).

La taxe foncière (TF) est due par le propriétaire de locaux ou de terrains au 1^{er} janvier d'une année. En conséquence, une entreprise qui se crée après le 1^{er} janvier de l'année N n'est pas redevable de la TF au titre de l'année de sa création.

Il existe un grand nombre d'exonérations de taxe foncière au titre desquelles :

– Les constructions nouvelles de locaux professionnels, industriels et commerciaux, par-

EN DETAIL

Exemple de calcul d'une taxe foncière :

UNE ENTREPRISE INDUSTRIELLE A REALISE ET ACHEVE AU COURS DE L'ANNEE 2012 LES INVESTISSEMENTS SUIVANTS:

Terrain	100 000 €
Bâtiment	600 000 €
Matériels et équipements de production	1 500 000 €

On ne retient que la valeur locative des terrains et constructions:

Terrain : 100 000 x 8 %	8 000 €
Bâtiment : 600 000 x 8 %	48 000 €
D'où une valeur locative brute	56 000 €
Abattement forfaitaire de 50 %	-50 %
Valeur locative nette après abattement	28 000 €

Taux voté par les collectivités locales :

Commune	15,00 %
Département	12,41 %
Total	27,41 %

POUR LES TROIS ANNEES SUIVANTES, LA TAXE FONCIERE DUE EST:

	Base	Taux	2012	2013	2014	2015
Part communale	28 000 €	15,00 %	-	4 200 €	4 200 €	4 200 €
Part départementale	28 000 €	12,41 %	-	exonération		3 475 €
Total			-	4 200 €	4 200 €	7 675 €

L'entreprise est exonérée de taxe foncière en 2012 car c'est l'année de sa création (création après le 1^{er} janvier). Il y a exonération de taxe foncière sur la part départementale au titre des deux années suivant celle de l'achèvement des locaux (ici par hypothèse achèvement en 2012).

CONSEIL DE L'EXPERT

Alain Girard, gérant associé, Fidag

LES OBLIGATIONS FISCALES AU REGARD DES PREMIERS MOIS D'ACTIVITE

Les centres de formalités des entreprises sont habilités à recevoir les déclarations obligatoires d'existence et d'identification des sociétés assujetties à l'Impôt sur les Sociétés (IS) et à la Taxe sur la Valeur Ajoutée (TVA) et à informer le Service des Impôts des Entreprises (SIE) ou bien la Direction des Grandes Entreprises (DGE) dès que les formalités de constitution et d'immatriculation de la société sont achevées. A ces deux impôts destinés aux finances de l'Etat s'ajoutent deux impôts finançant les collectivités locales (communes, départements, régions) recouverts par l'Administration fiscale: la Cotisation Foncière des Entreprises (CFE) et la Cotisation sur la Valeur Ajoutée des Entreprises (CVAE).

Le SIE compétent est celui où est situé le siège social ou le siège de la direction effective de la société si celui-ci est différent.

A la différence d'un bureau de liaison, l'établissement stable de société étrangère implantée en France, considéré comme tel en vertu d'une convention fiscale bilatérale, a les mêmes obligations qu'une société immatriculée en France.

1. La cotisation foncière des entreprises (CFE)

Dès que le SIE ou la DGE est informé de la création d'une société par le centre de formalités des entreprises, il envoie à cette société une demande de renseignements destinée notamment à déterminer les communes où sont situés les biens imposables (terrains et bâtiments) et ainsi identifier les collectivités locales bénéficiaires de l'impôt.

Au titre de l'année de la création, la CFE n'est pas due. Ensuite, la société souscrit une déclaration des bases d'imposition en mai la deuxième année et, le cas échéant, les années suivantes si des modifications affectent les biens imposables.

La CFE est calculée d'après la valeur locative cadastrale des biens imposables et est recouvrée par le SIE ou la DGE par voie de rôle à la fin de l'année suivant l'année de création de la société pour la première fois. La base de calcul de la 1^{re} cotisation est réduite de moitié.

Depuis le 1^{er} octobre 2011, les entreprises dont le chiffre d'affaires hors taxes de l'exercice précédent dépasse le seuil de 230 000 €, doivent utiliser le télépaiement ou le prélèvement automatique comme mode de paiement de la cotisation.

2. la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE)

La CVAE n'est pas due au titre de l'année de création. Elle est due par toute société réalisant un chiffre d'affaires annuel supérieur à 500 000 €⁽¹⁾ et se calcule en appliquant un taux à la valeur ajoutée produite par la société. Ce taux dépend du montant du chiffre d'affaires et varie de 0,5% (CA compris entre 500 000 et 5 000 000 €) à 1,5% (CA > 50 000 000 €). La CVAE est déclarée et payée par la société chaque année début mai au titre de l'année précédente.

Toutes les entreprises redevables de la CVAE ont l'obligation de télépayer les acomptes et le solde de la cotisation.

3. La taxe sur la valeur ajoutée (TVA)

A la création, le SIE ou la DGE attribue à la société un numéro de TVA intracommunautaire qui décline le numéro SIREN attribué par l'Institut National des Statistiques et des Etudes Economiques (INSEE) de la manière suivante: FR + 2 chiffres ou lettres + numéro SIREN.

La TVA est ensuite déclarée (TVA collectée sur le chiffre d'affaires diminuée de la TVA sur les dépenses) une fois par mois sur l'imprimé n° 3310-CA3. Cette déclaration doit être envoyée au SIE ou à la DGE en respectant une date limite fixée entre le 15 et le 24 du mois suivant le mois des opérations concernées.

La société peut opter à sa création pour des déclarations trimestrielles de TVA si elle estime que la TVA à payer dans l'année sera inférieure à 4 000 €.

Depuis le 1^{er} octobre 2011, les entreprises dont le chiffre d'affaires hors taxes de l'exercice précédent dépasse le seuil de 230 000 €, doivent télédéclarer et télépayer la TVA.

Dès le 1^{er} octobre 2012, toutes les sociétés soumises à l'IS devront, quel que soit leur chiffre d'affaires, télédéclarer et télépayer la TVA.

4. L'impôt sur les sociétés (IS)

Dans les trois mois suivant la clôture de leur exercice, les sociétés doivent transmettre au SIE ou à la DGE le bilan, le compte de résultat, des annexes et la déclaration fiscale des résultats d'une manière strictement normée sur des imprimés administratifs, communément appelés « liasse fiscale » (imprimés n° 2050 à 2059-G et 2065).

Si le chiffre d'affaires d'une société dépasse 15 000 000 € hors taxes, la télédéclaration de la liasse fiscale est obligatoire.

Dans les trois mois et quinze jours suivant la clôture de leur exercice, les sociétés doivent transmettre au SIE ou à la DGE le relevé de solde d'IS (imprimé n° 2572-K) dans lequel la société soit constate les pertes fiscales imputables sur les bénéfices des exercices suivants et l'absence d'imposition au titre de l'exercice écoulé, soit calcule l'impôt sur les bénéfices et joint le paiement correspondant à ce relevé.

Depuis le 1^{er} octobre 2011, les entreprises dont le chiffre d'affaires hors taxes de l'exercice précédent dépasse le seuil de 230 000 € doivent télépayer l'IS.

A partir de 2013, toutes les sociétés soumises à l'IS devront souscrire par voie électronique leur déclaration de résultat. Le télépaiement obligatoire de l'impôt sur les sociétés s'applique dès le 1^{er} octobre 2012 (acompte du 15 décembre 2012).

⁽¹⁾ Cependant toutes les entreprises dont le chiffre d'affaires annuel est supérieur à 152 500 € doivent établir une déclaration.

tiellement exonérées de la taxe foncière sur le bâti les deux premières années suivant celles de l'achèvement des locaux ;

– Les outillages et autres installations et moyens matériels d'exploitation des établissements industriels (à l'exclusion des installations foncières) ;
 – Les installations destinées à la production d'électricité d'origine photovoltaïque (panneaux solaires). Ces installations sont également exonérées de la CFE (voir page 77) ;

– Les entreprises implantées dans certaines zones du territoire en cas de création, extension ou reprise d'établissements en difficulté, lesquelles peuvent bénéficier d'une exonération temporaire (de 2 à 5 ans) sur délibération des collectivités territoriales ;
 – Les immeubles appartenant à des entreprises éligibles au statut fiscal des jeunes entreprises innovantes (JEI), lesquelles peuvent être exonérées, sur délibération des collectivités territoriales, pendant une durée de 7 ans ;

– Pour les particuliers, les logements neufs achevés à compter du 1^{er} janvier 2009 dont le niveau de performance énergétique globale est supérieur à celui qu'impose la législation en vigueur (durée minimum d'exonération de 5 ans).

V. DE NOMBREUSES MESURES D'INCITATION FISCALE EN FAVEUR DES INVESTISSEURS

V.1. CREDITS D'IMPOT

V.1.1 Le crédit d'impôt recherche français est l'un des plus incitatifs au monde

Les entreprises industrielles, commerciales ou agricoles, qui effectuent des dépenses de recherche peuvent obtenir un crédit d'impôt imputable sur l'impôt sur les sociétés qu'elles ont à payer. En l'absence d'impôt à payer faute de résultats bénéficiaires, le crédit d'impôt recherche (CIR) est remboursé en « cash » au

terme d'une période de trois ans. Les petites et moyennes entreprises ainsi que les jeunes entreprises innovantes, les entreprises nouvelles et les entreprises en difficulté bénéficient du remboursement immédiat de la créance de crédit d'impôt.

L'entreprise a la possibilité de monétiser sa créance de CIR auprès d'un établissement bancaire (mécanisme de la mobilisation de créance Loi Dailly).

Les dépenses de recherche éligibles au CIR doivent relever de la recherche fondamentale, de la recherche appliquée (modèle probatoire de produit, d'opération ou de méthode) ou du développement expérimental (utilisation de prototypes ou d'installations pilotes).

Pour les dépenses engagées à compter du 1^{er} janvier 2011, le crédit d'impôt est égal à 30 % des dépenses de l'année pour les dépenses de recherche inférieures ou égales à 100 M€ et 5 % au-delà de ce seuil. Le taux de 30 % est porté à 40 et 35 % respectivement la 1^{re} année et la 2^e année pour les entreprises n'ayant jamais bénéficié du régime ainsi que celles qui n'en ont pas bénéficié depuis plus de cinq ans.

De même, le bénéfice de la majoration des taux est réservé aux entreprises qui ne sont pas détenues au moins à 25 % par un associé qui aurait détenu au cours des cinq années précédentes 25 % du capital d'une société n'ayant plus d'activité effective et ayant bénéficié du CIR au cours de la même période.

Les dépenses de recherche éligibles sont :

- les dépenses de personnel (salaires bruts et charges sociales) des chercheurs et des techniciens de recherche directement et exclusivement affectés à la recherche ;
- le double des salaires des jeunes docteurs pendant les 24 mois qui suivent leur recrutement (1^{er} emploi) ;
- les dépenses de dépôt, de maintenance et de défense des brevets ainsi que des certificats d'obtention végétale (COV) ;
- les dotations aux amortissements des immeubles et des équipements affectés directement à la réalisation des opérations de recherche ;

CONSEIL DE L'EXPERT

Valérie Marillat, directrice technique du département Fiscalité de la recherche chez Global Approach Consulting

LES OUTILS DE FINANCEMENT DE LA R&D EN FRANCE

Le législateur français a institué plusieurs dispositifs de nature très diverse en vue de favoriser le développement de la recherche scientifique ou technique et de faciliter son financement rendant ainsi la France particulièrement attractive.

LE CIR

Parmi les différents outils de financement de la R&D en France, le Crédit d'impôt recherche (CIR) est aujourd'hui le principal levier. En effet ce sont près de 16 000 entreprises qui utilisent ce dispositif. Le montant du CIR au titre des dépenses engagées par les entreprises en 2009 s'élevait à 4,7 Md€.

Le CIR français est un succès et de nombreuses études montrent qu'il est aujourd'hui le plus compétitif et le plus efficace au monde incitant des entreprises de toutes tailles d'investir dans leurs programmes de R&D. Il est devenu un outil de financement au service de la compétitivité des entreprises, et nombre de pays nous l'envie et s'en inspire.

LE STATUT DE JEUNE ENTREPRISE INNOVANTE (JEI)

Le statut de JEI créé en 2004 accorde aux jeunes entreprises qui engagent des dépenses de R&D des allègements sous réserve de répondre à certaines conditions. Ainsi, ce statut, dont bénéficient plus de 2 000 entreprises en France, contribue, avec le CIR, à positionner la France comme un pays particulièrement attractif pour les entreprises innovantes.

Cinq conditions cumulatives à remplir pour être une JEI :

- Avoir moins de 8 ans d'existence ;
- Être une PME au sens de la réglementation communautaire ;
- Être une entreprise réellement nouvelle ;
- Être indépendante ;
- Engager des dépenses de R&D représentant au moins 15 % des charges.

Dès lors que l'entreprise répond à ces 5 conditions, elle peut bénéficier du statut « JEI » en se déclarant spontanément à la direction des services fiscaux dont elle dépend ou en sollicitant l'avis de l'administration par le biais de la procédure de rescrit. L'administration fiscale dispose d'un délai de 3 mois pour répondre au-delà duquel une absence de réponse équivaut à un accord.

Les différents avantages liés au statut de JEI

Les avantages liés au statut de JEI ont subi quelques modifications législatives : ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2012, les modalités liées aux avantages sont les suivantes :

- Les exonérations de charges sociales.
- Les entreprises JEI bénéficient d'une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale pendant 8 ans pour certaines catégories de personnel qui participe à l'activité R&D.

Cet avantage social fait l'objet d'un double plafonnement et d'une sortie dégressive :

- par salarié : plafond de rémunération mensuelle fixé à 4,5 fois le salaire minimum (SMIC) soit 6 292,80 € pour 2012.
- par établissement : 5 fois le plafond annuel de la sécurité social soit 181 860 € pour 2012.
- Des allègements fiscaux soumis à la règle des minimis (les aides publiques cumulées ne peuvent excéder 200 000 € par période glissante de 3 ans) :
 - une exonération totale d'impôt sur les bénéfices la 1^{re} année suivie d'une exonération partielle de 50 % d'impôt sur la 2^e année ;
 - une exonération d'imposition forfaitaire annuelle tant que la société conserve la qualification de JEI ;
 - une exonération de la taxe foncière et/ou de cotisation économique territoriale pendant 7 ans, sur décision des collectivités locales concernées ;
 - une exonération, sous certaines conditions, des plus-values de cessions des parts ou des actions pour les associés d'une JEI.

Le remboursement immédiat du CIR

Le cumul autorisé avec le crédit d'impôt recherche : une entreprise peut cumuler les avantages du statut de JEI avec le bénéfice du CIR. Il est ainsi possible pour l'entreprise JEI de retenir les dépenses comprises dans l'assiette de son CIR au titre du calcul des 15 % du régime de la JEI.

La perte du statut de JEI : si l'entreprise ne remplit plus l'une des conditions requises pour bénéficier du statut JEI, elle perd immédiatement le bénéfice de ces exonérations. En revanche elle perd progressivement le droit au régime de faveur en matière d'impôt sur les bénéfices.

- > les dépenses de fonctionnement fixées forfaitairement à :
 - 50% des dépenses de personnel éligibles ;
 - 75% des dotations aux amortissements des immeubles et des équipements affectés à la R&D
 - 200% des salaires des jeunes docteurs pendant 24 mois ;
- > les primes et cotisations afférentes à des contrats d'assurance-brevet (dans la limite de 60 000 € par an) ;
- > les dotations aux amortissements des brevets acquis pour la réalisation de travaux de recherche ;
- > 50% des dépenses de normalisation ;
- > les dépenses de veille technologique (dans la limite de 60 000 € par an) ;
- > les dépenses de sous-traitance relatives à des opérations de recherche confiées à des organismes de recherche publics, à des établissements d'enseignement supérieur délivrant le diplôme de master, à des centres techniques, aux fondations d'utilité publique du secteur de la recherche agréées, aux fondations de coopération scientifique agréées et aux établissements publics de coopération scientifique (dépenses prises en compte pour le double de leur montant) ;
- > les dépenses de sous-traitance relatives à des opérations de recherche confiées à des organismes de recherche privés agréés ou à des experts agréés dans la limite de trois fois le montant total des autres dépenses de recherche ouvrant droit au crédit d'impôt.

En l'absence de liens de dépendance entre l'entreprise donneuse d'ordre et le sous-traitant, les dépenses de sous-traitance sont plafonnées à 10 000 000 €. Dans le cas contraire (cas d'un groupe de sociétés), le plafond des dépenses de sous-traitance est de 2 000 000 €. Le plafond de 10 M€ est majoré de 2 M€ pour les dépenses sous traitées à des prestataires autres que des organismes de recherche privés agréés ou à des experts agréés.

Les dépenses relatives aux prestations de conseil pour l'octroi du CIR qui excèdent soit 15 000 € HT, soit 5 % de l'assiette du CIR diminuée des subventions publiques reçues à

raison des opérations de R&D, sont déduites de l'assiette du CIR. Lorsque ces dépenses sont calculées en proportion du crédit obtenu, elles sont déduites en totalité de l'assiette du CIR.

V.1.2 Vous pouvez bénéficier d'un crédit d'impôt famille pour permettre à vos collaborateurs ayant des enfants de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale

Les entreprises peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt égal à 50 % des dépenses de garde d'enfants de moins de 3 ans des salariés de l'entreprise ou à 25 % des dépenses exposées pour l'émission de chèques emplois universels destinés à faciliter l'accès aux services à la personne (garde d'enfants à domicile, travaux à domicile, etc.).

Le crédit d'impôt est plafonné à 500 000 € par entreprise et par an, il est imputé sur l'impôt sur les bénéfices dû par l'entreprise au titre de l'année au cours de laquelle les dépenses ont été engagées.

Si le montant de crédit d'impôt excède l'impôt dû au titre de ladite année, l'excédent est restitué.

V.1.3 Pour favoriser la création, le crédit d'impôt cinéma ou audiovisuel

Les entreprises de production cinématographique et audiovisuelle soumises à l'impôt sur les sociétés, qui assument les fonctions d'entreprises de production déléguées, peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt (cinéma ou audiovisuel, selon le cas) au titre de certaines dépenses de production désignées par la loi, et correspondant à des opérations effectuées en France en vue de la réalisation de longs métrages agréés.

Le taux de ce crédit d'impôt (cinéma ou audiovisuel, selon le cas), calculé au titre de chaque exercice, est égal à 20 % du montant des dépenses techniques éligibles. Sont visées les dépenses suivantes, notamment : salaires et charges sociales des techniciens et ouvriers, dépense de matériels

techniques, location des plateaux de tournage et dépenses de montage du film. Les œuvres concernées doivent être réalisées principalement en langue française.

Le crédit d'impôt cinéma est plafonné à 1 000 000 €, quelle que soit la nature de l'œuvre.

Le crédit d'impôt audiovisuel (documentaires, fiction, animation) est plafonné à 1 150 € ou 1 200 € par minute produite et livrée, selon la nature de l'œuvre.

Le crédit d'impôt (cinéma ou audiovisuel, selon le cas) est imputé sur l'impôt sur les bénéfices dû par l'entreprise au titre de l'exercice au cours duquel les dépenses ont été exposées. Si le montant du crédit excède l'impôt dû au titre de l'exercice, l'excédent est restitué.

V.1.4 Le crédit d'impôt jeux vidéo

Les entreprises de création de jeux vidéo soumises à l'impôt sur les sociétés peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt au titre des dépenses de développement de jeux vidéo répondant à certains critères et agréés par le Centre national de la cinématographie (CNC). Les jeux qui ouvrent droit au crédit d'impôt doivent d'une part avoir un coût de développement supérieur ou égal à 150 000 € et d'autre part, contribuer au développement de la création culturelle française et européenne en matière de jeux vidéo ainsi qu'à sa diversité et sa qualité.

Le crédit d'impôt est égal à 20 % des dépenses éligibles, lesquelles comprennent, notamment, les dotations aux amortissements de biens neufs et les dépenses de personnel salarié affectés directement à la création des jeux, les droits

d'auteurs, ainsi que les autres dépenses de fonctionnement et sous-traitance dans la limite de 1 000 000 €. Le crédit est plafonné pour chaque entreprise à 3 000 000 € par exercice.

V.2. EXONERATION TEMPORAIRE DE CONTRIBUTION ECONOMIQUE TERRITORIALE DANS LES REGIONS EN DIFFICULTE

Dans certaines zones du territoire (zones d'aides à finalité régionale : zones AFR ; zones franches urbaines : ZFU ; bassins d'emplois à redynamiser : BER ; zones de restructuration de la défense : ZRD ; etc.), les collectivités locales (communes, départements, régions et groupements de collectivités locales) sont autorisées à accorder des exonérations temporaires totales ou partielles de contribution économique territoriale aux entreprises qui s'installent, s'agrandissent ou reprennent des établissements en difficulté. La durée de l'exonération est de 5 ans maximum.

EN DETAIL

Afin de renforcer l'attractivité de la France pour la localisation de productions cinématographiques et audiovisuelles étrangères, ce crédit d'impôt a été étendu aux œuvres cinématographiques ou audiovisuelles produites par des entreprises établies hors de France. Ce nouveau dispositif (le crédit d'impôt international dit « C2I ») s'applique aux dépenses engagées entre le 1^{er} janvier 2009 et le 31 décembre 2012. Le crédit d'impôt est égal à 20 % des dépenses effectuées en

France lesquelles sont plafonnées à 80 % du budget de production de l'œuvre. Le montant du crédit d'impôt est plafonné à 4 000 000 € par œuvre (et non par entreprise).

Pour être éligibles, les œuvres doivent être agréées par le Centre national de la cinématographie (CNC) qui s'assurera que les œuvres comportent, dans leur contenu dramatique, des éléments rattachés à la culture, au patrimoine ou au territoire français.

V.3. L'EXONERATION TEMPORAIRE D'IMPOT SUR LES SOCIETES (IS) POUR LES ENTREPRISES NOUVELLES

V.3.1 Les entreprises nouvellement créées jusqu'au 31 décembre 2013 dans certaines zones peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une exonération temporaire et dégressive d'impôt sur les sociétés.

L'exonération est de 100 % pendant les 24 premiers mois, puis les bénéfices sont imposés à hauteur de 25 % de leur montant la 3^e année, 50 % la 4^e année et 75 % la 5^e année. La mesure est réservée aux entreprises dont l'activité est nouvelle et dont le capital n'est pas détenu à plus de 50 % par d'autres sociétés.

Les entreprises qui bénéficient de ces dispositions peuvent également être exonérées sur délibération des collectivités territoriales de cotisation économique territoriale et ou de taxe foncière pour une durée de 2 à 5 ans maximum.

Par ailleurs, les entreprises assujetties à l'impôt sur les sociétés (IS) créées jusqu'au 31 décembre 2013 pour la reprise d'entreprises industrielles en difficulté peuvent également, sous certaines conditions, bénéficier d'une exonération d'impôt sur les sociétés (IS) pendant les 24 mois suivant la reprise ainsi que d'une exonération, sur délibération des collectivités territoriales, de cotisation économique territoriale et ou de taxe foncière pour une durée de 2 à 5 ans maximum. Une exonération d'impôt sur les bénéfices portant sur une période de 7 ans est prévue pour les activités implantées sur des territoires classés en zone de restructuration défense dans le cadre du « plan de modernisation de la défense » qui prévoit la fermeture de 83 sites ou unités entre 2009 et 2016. De même, les entreprises nouvellement implantées en 2011 dans les bassins d'emplois à redynamiser (situés dans les régions Champagne-Ardenne et Midi-Pyrénées) bénéficient d'une exonération totale d'impôt sur les sociétés pendant 7 ans.

V.3.2 Les jeunes entreprises innovantes (JEI) bénéficient de conditions d'imposition particulièrement favorables

Dispositif destiné à aider les jeunes entreprises dont les dépenses de recherche atteignent au moins 15 % de la totalité de leurs charges.

Le statut fiscal de JEI ouvre droit aux exonérations suivantes :

- exonération totale d'impôt sur les bénéfices sur le premier exercice bénéficiaire, suivie d'une exonération partielle (50 %) sur l'exercice bénéficiaire suivant ;
- sur délibération des collectivités territoriales, et pour les JEI créées jusqu'au 31 décembre 2013, de cotisation économique territoriale et/ou de taxe foncière pour une durée de 7 ans.

L'ensemble de ces avantages fiscaux est limité à 200 000 € par période de 36 mois.

- Par ailleurs, les salaires des personnels de la JEI chargés des opérations de recherche sont exonérés de charges sociales patronales en totalité pendant 4 ans, puis de manière dégressive les 4 années suivantes. Ces exonérations sont plafonnées selon une rémunération brute mensuelle de 6 292 € par salarié et par mois en 2012. Au cours de la même année, l'ensemble des cotisations patronales de sécurité sociale exonérées sont limitées à 181 860 € par entreprise et par an.

Le dispositif de la JEI s'adresse aux PME créées depuis moins de 8 ans, dont l'effectif est inférieur à 250 salariés et dont le chiffre d'affaires est inférieur à 50 millions € ou le total de bilan inférieur à 43 millions €, qui sont majoritairement (plus de 50 %) détenues par des personnes physiques ou par des sociétés répondant aux mêmes conditions.

Lors de la cession des titres de la JEI, le cédant est exonéré d'impôt sur la plus-value s'il a détenu les parts pendant au moins trois ans.

Le bénéfice de ces mesures fiscales et sociales est étendu aux Jeunes Entreprises Universitaires (JEU). Les JEU sont des PME créées depuis moins de 8 ans, dirigées ou détenues directement à hau-

teur de 10% au moins, seules ou conjointement, par des étudiants, des titulaires depuis moins de cinq ans d'un diplôme conférant le grade de master ou d'un doctorat, ou par des personnes affectées à des activités d'enseignement et de recherche. et qui engagent au moins 15% de dépenses de recherche.

VI. UN REGIME SPECIAL POUR LA TAXATION DE CERTAINS QUARTIERS GENERAUX

Ces centres ont un objectif particulier : ils sont créés pour fournir des services spécialisés, le siège ne pouvant qu'exercer des fonctions de gestion, d'administration, de coordination et de contrôle, et les centres logistiques se limitant à l'emballage, à l'étiquetage et à la distribution.

Les services ne doivent être fournis qu'aux entreprises appartenant au même groupe et majoritairement situés à l'étranger. Une telle approche, reposant sur une détermination préalable du taux de marge en accord avec l'administration fiscale, élimine le risque de remise en cause dans le cadre d'un contrôle fiscal du taux de marge appliqué par l'entreprise. L'impôt est calculé au taux de droit commun sur un bénéfice calculé en appliquant aux dépenses du quartier général, du centre de logistique ou du centre de coordination de recherche et de développement d'un taux de marge « cost plus » négocié avec les autorités fiscales. En général, ce taux de marge se situe entre 6 et 10% ; l'agrément est conclu pour une durée comprise entre 3 et 5 ans.

Enfin, dans le cadre des règles fiscales qui neutralisent le coût de l'expatriation, les quartiers généraux comme les centres logistiques peuvent verser à leurs salariés expatriés des rémunérations spéciales qui sont totalement ou partiellement exemptées de l'impôt sur le revenu. Pour pouvoir en bénéficier, elles doivent déposer une demande auprès des autorités fiscales. Ces dispositions ne sont pas cumulables avec le nouveau régime des salariés impatriés. Une option doit être effectuée.



**BENEFICIER
DES AIDES
PUBLIQUES
AUX ENTREPRISES**

Chapitre 5 Doing Business in France

BENEFICIER DES AIDES PUBLIQUES AUX ENTREPRISES

Un dispositif d'aides étendu et diversifié a été conçu en France pour répondre aux besoins des investisseurs. Il se décline en fonction de la finalité du projet (investissement productif, recherche-développement et innovation, formation, etc.), de sa localisation (zones prioritaires d'aménagement du territoire ou non) et du type d'entreprise qui les conduit (grande entreprise, entreprise de taille intermédiaire (ETI) ou PME*).

Les autorités françaises interviennent ainsi pour les projets en faveur de :

- l'investissement et de la création d'emplois des grandes entreprises dans les régions en retard de développement économique ou en reconversion industrielle selon une carte approuvée par la Commission européenne pour chaque Etat membre (carte des zones dites «AFR»),
- la recherche et développement ainsi que les procédés d'innovation des entreprises,
- la formation professionnelle des salariés,
- la création d'emploi de publics ciblés,
- l'investissement et à la création d'emploi des PME sur l'ensemble du territoire,
- la protection de l'environnement

A l'exception des aides à l'investissement et à la création d'emplois des grandes entreprises qui sont obligatoirement zonées (sauf dispositif «de minimis»), les autorités françaises peuvent soutenir toutes les entreprises sur l'ensemble du territoire pour certains types de projet : les projets de recherche-développement et innovation, les programmes d'embauche et de formation des salariés ainsi que l'investissement en faveur de la protection de l'environnement.

Les aides publiques sont accordées par l'État, les collectivités locales (régions, départements, communes) et les agences publiques sous des formes variées : subventions, avance remboursable, exonérations fiscales, crédits d'impôts, etc. Les taux maximaux peuvent donc être atteints en cumulant plusieurs types de financements d'origine différente. L'incitativité de l'aide est une exigence communautaire qui impose le dépôt de toute demande d'aide publique préalablement au commencement d'exécution du programme de l'entreprise. En outre, lorsque le projet est porté par une grande entreprise, l'attribution d'une aide publique doit avoir pour effet d'inciter à réaliser les investissements et/ou générer une augmentation notable de la taille de cet investissement.

L'ensemble de ces règles sont applicables pour toute demande effectuée avant la fin 2013. Les supports publics mis en place sur le territoire français soutiennent efficacement l'installation, la création d'emploi, l'investissement et le développement des entreprises.

EN DETAIL

Assistance de l'AFII

Le réseau de l'Agence Française pour les Investissements Internationaux (Invest in France Agency) est l'interlocuteur des investisseurs étrangers pour recenser précisément les soutiens financiers publics dont peuvent bénéficier les projets d'investissement, et pour aider à élaborer les dossiers de demande d'aides publiques. L'AFII met en contact les entreprises étrangères avec l'ensemble des organismes publics français (ministères, collectivités locales, agences de l'Etat etc.) aux fins de faciliter leurs investissements en France.

I. BÉNÉFICIER D'AIDES À L'INVESTISSEMENT ET À LA CRÉATION D'EMPLOI

Plusieurs dispositifs d'accompagnement financier sont disponibles afin d'inciter les entreprises à investir et à créer des emplois. Les aides autorisées portent, soit sur les dépenses d'investissement (bâtiments, terrains, équipements) réalisés sur trois années, soit sur le coût des créations d'emplois liées à l'investissement (salaires et charges estimés sur 2 années). Les projets d'investissements primés doivent être maintenus dans la région concernée pendant cinq ans pour une grande entreprise et trois ans pour une PME.

I.1. LES AIDES À L'INVESTISSEMENT ET À LA CRÉATION D'EMPLOI EN FAVEUR DES GRANDES ENTREPRISES

Les projets d'investissement des grandes entreprises peuvent être soutenus sur certaines parties du territoire (zonage AFR), à l'exclusion de certains secteurs sensibles (ex : sidérurgie et fibres synthétiques). La localisation du projet est par conséquent déterminante pour évaluer les soutiens publics envisageables.

En dehors de ces zones d'aménagement du territoire, les aides aux grandes entreprises en faveur de leur projet d'investissement sont limitées à 200 000 € par entreprise sur une période de trois ans (régime dit « de minimis »). Les aides à

EN DETAIL

Appréciation de la taille d'une entreprise (hors secteur agro-alimentaire)

1) DÉFINITION DE LA PME (RÈGLEMENTATION COMMUNAUTAIRE)¹

→ Sont **moyennes** les entreprises qui remplissent toutes les conditions suivantes : moins de 250 salariés, un chiffre d'affaires annuel inférieur à 50 M€, ou un total de bilan annuel inférieur à 43 M€, indépendance vis-à-vis d'une grande entreprise (seuil de contrôle à 25 % du capital ou des droits de vote).

→ Sont **petites** les entreprises de moins de 50 salariés, avec un chiffre d'affaires annuel ou le total du bilan annuel inférieur à 10 M€, indépendantes d'une grande entreprise.

→ Le calcul du nombre de salariés et des critères financiers d'une entreprise doit aussi prendre en compte les chiffres relatifs à toutes les entreprises qu'elle détient directement ou indirectement à plus de 25 %. Il faut que les seuils financiers ou en nombre de salariés soient dépassés pendant 2 exercices comptables consécutifs pour que la qualité de PME soit perdue ou gagnée.

2) DÉFINITION DE L'ENTREPRISE DE TAILLE INTERMÉDIAIRE (ETI)²

Sont des ETI, les entreprises :

→ dont l'effectif est compris entre 250 et 5 000 personnes ;

→ dont le bilan total n'excède pas 2 Mds € ;
→ dont le chiffre d'affaires demeure inférieur à 1,5 Mds€.

Au regard de la réglementation sur les aides d'Etat, les ETI sont soumises aux règles applicables aux grandes entreprises. En droit interne, elles bénéficient toutefois de dispositifs qui leur sont réservés.

3) DÉFINITION DE LA « GRANDE ENTREPRISE » (RÈGLEMENTATION COMMUNAUTAIRE)

Sont appelées **grandes** entreprises au sens de la réglementation communautaire sur les aides d'Etat, les entreprises ne remplissant les critères de la PME susmentionnés.

+ Pour en savoir plus :

- ¹ Recommandation de la Commission européenne du 6 mai 2003 relative à la définition des micro, petites et moyennes entreprises.
- ² Définition issue de la loi du 4 août 2008 de modernisation de l'économie (dite LME)

l'investissement des PME restent possibles sur l'ensemble du territoire dans la limite de 10 à 20 % de l'investissement (ou application du régime de *minimis* s'il est plus favorable).

1.1.1 Le zonage communautaire des aides à finalité régionale (AFR) conditionne les aides aux investissements en faveur des grandes entreprises

Selon la carte des aides à finalité régionale (zonage «AFR») approuvée par la Commission européenne pour la France (période 2007-2013), l'aide maximale oscille entre 10 % et 15 % du montant d'investissement pour les grandes entreprises et de 20 à 25 % pour les entreprises de taille moyenne et de 30 % à 35 % pour les très petites entreprises. Le montant maximal des aides à l'investissement productif et à la création d'emplois

est déterminé en fonction de la localisation géographique des projets et de la taille de l'entreprise bénéficiaire.

Lorsque le projet d'investissement est supérieur à 50 m€, le taux d'intervention des autorités publiques doit être réduit conformément aux règles communautaires (voir encadré sur les grands projets).

1.1.2 Les dispositifs publics mobilisables à l'intérieur du zonage AFR

Pour atteindre les intensités maximales d'aide autorisées en zone AFR (10 à 15 % de l'investissement pour une grande entreprise et jusqu'à 35 % pour une PME), les entreprises peuvent cumuler différents dispositifs. Ces outils prennent la forme de subvention ou d'avance remboursable (de l'Etat et ou des collectivités), d'aides à l'immobilier ou encore d'exonérations fiscales ou de charges sociales. Chacun de ces dispositifs a ses propres conditions de déclenchement. Ils sont principalement mobilisables en zonage AFR. Par exception, certains dispositifs peuvent être actionnés en dehors du zonage mais sont dès lors plafonnés à 200 000 € par entreprise sur trois ans pour une grande entreprise (ou application du plafond PME).

La Prime d'aménagement du territoire (PAT) pour l'industrie et les services. La PAT «industrie et services» est une subvention octroyée en fonction du nombre d'emplois créés. La prime est déterminée au cas par cas en tenant compte des caractéristiques du projet (nombre de créations d'emplois et montant des investissements). Elle peut atteindre jusqu'à 15 000 euros par emploi créé et n'est mobilisable qu'en zonage «AFR» (voir l'encadré sur la PAT). Les demandes sont instruites par la Commission interministérielle des aides à la localisation des activités (CIALA).

L'aide à la réindustrialisation a pour objet de financer des projets d'investissements sur l'ensemble du territoire français. Ces projets doivent

EN DETAIL

Les grands projets

Un grand projet est un investissement initial dont les dépenses admissibles dépassent 50 millions d'euros. Il est réalisé sur 3 ans par une ou plusieurs entreprises et constitué par une combinaison économiquement indivisible.

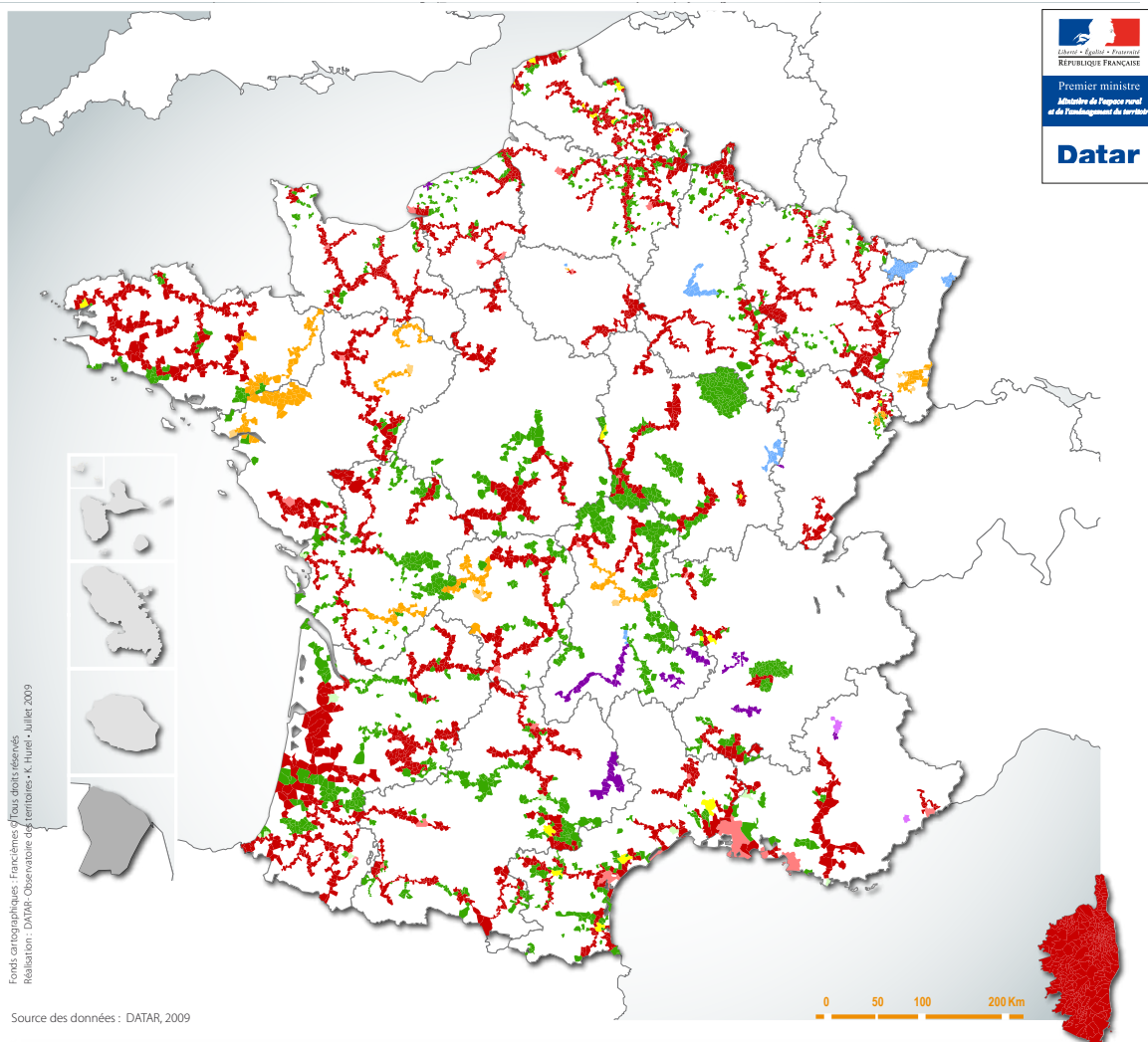
→ Les Etats informent la Commission européenne des aides aux projets d'investissement productif lorsque l'investissement est supérieur à 50 millions d'euros.

→ Les Etats notifient à la Commission européenne les aides individuelles dont le montant est supérieur à 11, 25 millions d'euros dans les zones à 15 % et 7,5 millions d'euros dans les zones à 10 %. Dans ce cas, l'autorisation de la Commission européenne est requise avant le versement de toute aide publique.

Les grands projets d'investissement, qui sont menés en zonage AFR, voient leurs aides automatiquement réduites en fonction de la taille des projets selon l'échelle suivante :

Tranches d'investissement	Aide autorisée	Taux en zones AFR réduites	Taux en zones AFR normales
Jusqu'à 50 M€	100 % du plafond	10%	15%
50 M€ à 100 M€	50 % du plafond	5%	7,5%
Au-delà de 100 M€	34 % du plafond	3,40%	5,1%

Zonage des aides à finalité régionale (décret du 27.07.2009 modifiant le décret n° 2007-792 du 7.05.2009)



Zones permanentes [2007-2013] non limitées aux PME

à taux normal

Taux d'aide grande entreprise : 15%
Taux d'aide moyenne entreprise : 25%
Taux d'aide petite entreprise : 35%

Commune éligible :

partiellement  intégralement

à taux réduit

Taux d'aide grande entreprise : 10%
Taux d'aide moyenne entreprise : 20%
Taux d'aide petite entreprise : 30%

Commune éligible :

partiellement  intégralement

Zones permanentes [2007-2013] limitées aux PME

à taux normal

Taux d'aide moyenne entreprise : 25%
Taux d'aide petite entreprise : 35%

Commune éligible :

partiellement  intégralement

à taux réduit

Taux d'aide moyenne entreprise : 20%
Taux d'aide petite entreprise : 30%

Commune éligible :


 intégralement

Zones transitoires [2007-2008]

Taux d'aide grande entreprise : 10%
Taux d'aide moyenne entreprise : 20%
Taux d'aide petite entreprise : 30%

Commune éligible :

partiellement  intégralement

Commune éligible :
 partiellement aux zones permanentes à taux normal non limitées aux PME et partiellement aux zones transitoires

Département d'outre-mer éligible intégralement [2007-2013] non limité aux PME

à taux normal

Taux d'aide grande entreprise : 50%
Taux d'aide moyenne entreprise : 60%
Taux d'aide petite entreprise : 70%


Commune éligible :

 intégralement

à taux majoré

Taux d'aide grande entreprise : 60%
Taux d'aide moyenne entreprise : 70%
Taux d'aide petite entreprise : 80%

Commune éligible :

 intégralement

+ Pour en savoir plus :

Pour savoir si la localisation de votre investissement se situe dans un zonage permettant certains avantages, vous pouvez consulter le module d'interrogation par commune de la DATAR sur www.territoires.gouv.fr

concourir à un développement de l'activité, un transfert de charge, une diversification ou une évolution de la production, une modernisation des procédés industriels et peuvent accompagner la reprise d'une entreprise ou d'un établissement.

Pour les PME et ETI (société ou groupe de sociétés de moins de 5000 personnes), sont éligibles les projets d'investissement :

- **d'au moins 5 M€** et générant la **création nette d'au moins 25 emplois** permanents dans un délai maximum de 36 mois.

- **d'au moins 2 M€** lorsqu'ils présentent un intérêt économique et industriel ou technologique majeur.

Pour les entreprises ou groupes de plus de 5 000 salariés, sont éligibles les projets d'investissement d'au moins 50 millions d'euros créateurs d'au moins 200 emplois permanents.

Les dépenses éligibles à l'aide sont constituées du prix de revient hors taxe des bâtiments, équipe-

ments et machines ainsi que des dépenses internes ou externes liées à l'ingénierie du projet. La part des bâtiments ne pourra excéder 25 % du total du budget d'investissement éligible.

L'aide est une avance **remboursable**, sans intérêt ni redevances. Les avances sont remboursables par échéances trimestrielles après un différé de 2 ans au maximum à compter de la date de fin du programme, sur une durée de cinq ans, sauf exceptions déterminées par l'instruction et décidées par le ministre en charge de l'industrie. L'instruction des demandes est confiée à la CIALA.

Dans les zones AFR, le dispositif est plafonné à 40 % de l'investissement éligible pour les ETI. Ce plafond est porté à 60 % pour les PME. En dehors des zones AFR, l'aide est plafonnée à 200 000 € sur trois ans pour les ETI et 30 % pour les PME.

Les aides des collectivités locales

Les collectivités peuvent accorder différents types

EN DETAIL

La PAT industrie et service accordée par la DATAR

Les entreprises peuvent bénéficier d'une subvention pour les programmes de création, d'extension, de changement ou de reprise d'activité.

CONDITIONS D'ELIGIBILITE :

1. Dans le cas des créations, ces programmes doivent conduire, sur le site primé :

- a) Soit à la création nette d'au moins vingt-cinq emplois permanents et 5 millions d'euros d'investissement éligibles ;
- b) Soit à la création nette d'au moins cinquante emplois permanents dans le cas où l'investissement éligible est inférieur à 5 millions d'euros.

2. Dans le cas des extensions ou des changements d'activité, ces programmes doivent conduire, sur le site primé :

- a) Soit à la création nette d'au moins vingt-cinq emplois permanents et à une augmentation de 50 % au moins de l'effectif de l'entreprise sur le site concerné ;
- b) Soit à la création nette d'au moins cinquante emplois permanents ;
- c) Soit enfin à la réalisation d'au moins 10 millions d'euros d'investissements éligibles.

3. Une prime d'aménagement du territoire peut être accordée dans les cas de reprises d'activité sous trois conditions :

- a) Que la situation de l'emploi dans le bassin concernée soit très dégradée ;
- b) Que le projet de reprise rétablisse de manière durable et structurelle la compétitivité de l'entreprise et contribue à la diversification de ses débouchés ;
- c) Et, enfin, que le programme primé conduise à la reprise d'au moins 80 emplois et à la réalisation d'au moins 5 millions d'euros d'investissements éligibles (hors rachat du capital).

Le montant de la prime attribuée à une entreprise ne peut dépasser celui du total de ses capitaux propres et de ses comptes courants d'associés bloqués pendant la période du programme.

+ Pour en savoir plus :

Décret n° 2007-809 du 11 mai 2007 relatif à la prime d'aménagement du territoire pour l'industrie et les services (liste des codes NAF éligibles dans un arrêté du 3 mars 2010). Les dossiers de demande d'aides sont disponibles sous forme électronique sur le site de la DATAR. Ils se composent d'une lettre d'intention et d'un formulaire.

d'aide aux projets d'investissements des entreprises en zone AFR: subvention ou abondement de la PAT, aide à l'immobilier d'entreprises sur les bâtiments et les terrains (rabais par rapport au prix de vente, financement d'un projet immobilier dans le cadre d'un contrat de crédit-bail, etc.) dans le respect des taux AFR autorisés (de 15 à 35% de l'investissement selon la taille de l'entreprise). Les aides à la location sont plafonnées à 200 000 € par entreprise sur une période de 3 ans (de *Minimis*). Les collectivités locales sont compétentes pour mobiliser les fonds européens disponibles sur leurs territoires.

Les principales exonérations fiscales et sociales

Les exonérations fiscales et sociales ont l'avantage de pouvoir être déclenchées automatiquement par l'entreprise dès lors qu'elle remplit les conditions de mise en œuvre du dispositif. Les exonérations fiscales consistent en des exonérations de contribution économique territoriale et/ou d'impôt sur les sociétés ou encore de taxe foncière.

- Les exonérations de contribution économique territoriale (CET) et/ou de taxe foncière sont généralement conditionnées à une délibération des collectivités locales. La délibération fixe la durée (entre 2 et 5 ans) et la quotité de l'exonération. Certaines exonérations ne nécessitent pas une délibération des collectivités locales, elles sont automatiques et pour une durée de 5 ans.
- Les exonérations d'impôt sur les sociétés sont possibles dans certaines zones, essentiellement les zones de restructuration de la défense et dans les bassins d'emplois à redynamiser; la durée de l'exonération est de 7 ans. Les sociétés créées spécialement pour la reprise d'une entreprise industrielle en difficulté peuvent bénéficier d'une exonération de 2 ans.
- Les exonérations sociales consistent en des allègements de charges de sécurité sociale patronales qui nécessitent que le projet d'investissement soit localisé dans des zones particulièrement affectées par des restructurations économiques. Lorsque les projets sont localisés à la fois en zonage AFR et dans ces territoires prioritaires, les exonéra-

tions sociales s'ajoutent aux dispositifs évoqués supra dans la limite du zonage communautaire. A défaut, l'ensemble des aides publiques est limitée à 200 000 € par entreprise sur une période de trois ans (dispositif « *de minimis* »).

Les interventions des sociétés de conversion des entreprises publiques

Plusieurs grands groupes industriels publics ont créé des sociétés de conversion pour favoriser le développement économique de leur région d'implantation (Groupe Alpha, FINORPA, SODIV). Ces sociétés soutiennent les nouveaux investisseurs au moyen de: prêts moyens et à long terme, des taux d'intérêt inférieurs aux taux du marché, des prêts peuvent être accordés sans garantie apports en fonds propres sous la forme de prises de participation minoritaire et temporaire.

I.2. LES AIDES A L'INVESTISSEMENT ET A LA CREATION D'EMPLOI EN DEHORS DU ZONAGE D'AIDE A FINALITE REGIONALE

Sur le reste du territoire, les aides aux investissements productifs restent possibles pour les PME. Le montant maximal de l'aide équivaut à 10% de l'investissement pour les entreprises moyennes et à 20% pour les petites entreprises (ou 200 000 euros sur une période de 3 ans si ce montant est plus favorable). Si le projet est porté par une grande entreprise, les aides sont plafonnées à 200 000 € par entreprise sur une période de trois ans.

- **Les aides à l'investissement des PME:** L'Etat et les régions ont la possibilité de subventionner les PME pour l'acquisition d'équipements à fort contenu technologique. L'aide est disponible sur l'ensemble du territoire (son intensité est majorée si l'investissement est réalisé en zone AFR).
- **Les aides à l'immobilier pour les PME ou les grandes entreprises** à l'exception de l'Île de France hors Zone urbaine sensible (ZUS) ou Zone de revitalisation rurale (ZRR).
- **Le Fonds européen de développement régional (FEDER)** peut être actionné si le Programme opérationnel (PO) négocié région par région a été approuvé par la Commission

européenne.

> Les prêts et garanties pour les PME et/ou les ETI selon le projet porté par l'entreprise (jusqu'au 31 décembre 2012)

A titre d'exemple, les PME et entreprises de moins de 500 salariés (détenues par une ETI) peuvent bénéficier d'un prêt sans garantie à taux bonifié, le prêt de revitalisation des territoires (PRT). Le PRT permet d'accompagner les programmes d'investissements visant à créer ou maintenir de l'emploi (développement de l'activité, reprise d'établissement, changement fondamental de procédé de production, reprise d'établissement, diversification de production ou renforcement du fonds de roulement) sur des zones éligibles à ce mécanisme par demande du Préfet (cf. zonage du fonds national de revitalisation des territoires). Le prêt varie de 100 000 à 1 M€ sur une durée maximum de 10 ans et doit systématiquement être associé à des financements extérieurs (règle du co-financement).

A noter : certaines zones d'emplois bénéficient de conventions de revitalisation mises en place suite à d'importants licenciements économiques, en faveur des entreprises qui créent des activités et de l'emploi dans les territoires touchés. Les aides accordées au titre de ces conventions peuvent prendre différentes formes, mais sont généralement versées sous forme de subvention ou de prêt bonifié.

Ces aides « privées » sont financées par les entreprises qui procèdent à des licenciements collectifs

de grande ampleur sur le territoire. Elles ne sont donc pas soumises à la réglementation communautaire relative aux aides d'Etat.

II. BÉNÉFICIAIRE D'AIDES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET A L'EMBAUCHE

L'Etat français a développé une palette d'outils d'accompagnement financier pour inciter les entreprises à créer des emplois et à former leurs salariés.

II.1. LES AIDES A LA CREATION D'EMPLOI

II.1.1 Les aides publiques à l'emploi

Les entreprises de toutes tailles peuvent recevoir des soutiens publics pour la création d'emplois sans lien avec un investissement.

Les principales aides mises en place dans ce domaine sont les suivantes :

> les exonérations ou allègements de charges sociales mis en œuvre notamment dans certaines zones du territoire : zones de redynamisation urbaine (ZRU), zones de revitalisation rurale (ZRR), zones franches urbaines (ZFU), zone de restructuration de la défense (ZRD) et, depuis le 1^{er} janvier 2007, bassins d'emploi à

EN DETAIL

Les taux d'aide à la formation

	GRANDES ENTREPRISES	PME
Formation spécifique : Formation comprenant un enseignement directement applicable au poste du salarié et procurant des qualifications qui ne sont pas transférables à d'autres entreprises ou d'autres domaines de travail. Une majoration de 10 points est accordée lorsque la formation est dispensée à des travailleurs défavorisés ou handicapés.	25 %	35 %
Formation générale : Formation comprenant un enseignement qui n'est pas uniquement applicable au poste de travail actuel ou prochain du salarié dans l'entreprise bénéficiaire, mais qui procure des qualifications largement transférables à d'autres entreprises ou à d'autres domaines de travail, et améliore par conséquent substantiellement la possibilité du salarié d'être employé. Une majoration de 10 points est accordée lorsque la formation est dispensée à des travailleurs défavorisés ou handicapés	60 %	70 %

redynamiser (BER)

- les contrats dits « aidés » susceptibles d'être proposés à certains salariés et ouvrant droit, selon le contrat, à des exonérations de cotisations et/ou des primes (par exemple, le contrat de professionnalisation ou le contrat unique d'insertion).

II.1.2 Les mesures en faveur de l'emploi

Certaines primes et réductions de charges sociales sont liées à la catégorie des personnes recrutées. Elles sont automatiquement attribuées aux entreprises, indépendamment des aides à l'investissement décrites plus haut. A ce titre, l'allègement de charge sociale sur les bas salaires permet aux entreprises de bénéficier d'une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale, sur les rémunérations horaires inférieures à 160% du SMIC. Par conséquent, cette mesure baisse le taux de cotisations patronales à environ 21% au niveau du SMIC.

II.2. LES AIDES A LA FORMATION DES SALARIES

Renforcer la compétence des personnels en entreprise est une priorité de l'Etat français. Plusieurs dispositifs existent pour accompagner financièrement les entreprises dans la mise en œuvre de leur plan de formation.

Peuvent être pris en charge une partie des coûts du projet d'aides à la formation : coûts de personnel des formateurs, frais de déplacements des formateurs et des participants à la formation, autres dépenses courantes, amortissement des instruments et des équipements pour le projet de formation, coûts des services de conseil concernant l'action de l'information, coût de personnel des participants au projet de formation. L'intensité de l'aide est variable selon les types de formation, la taille et la localisation des entreprises.

Pour atteindre les intensités maximales d'aide autorisées pour la formation, les entreprises de toutes tailles peuvent avoir recours aux dispositifs suivants :

- Les aides des collectivités locales,
- Le bénéfice du fonds national pour l'emploi (FNE) à destination des entreprises rencontrant des difficultés économiques et dont les salariés doivent

rapidement bénéficier d'une action de formation : L'Unité territoriale compétente peut soutenir différents types d'action :

- Les actions dites de formation : acquisition de connaissances théoriques et pratiques d'une durée comprise entre 50 et 1 200 heures
- Les actions d'adaptation au poste de travail d'une durée d'au moins 120 heures improductives
- Les subventions des fonds européens obtenus auprès des régions. Le FSE et le FEDER peuvent intervenir pour couvrir une partie des dépenses de fonctionnement d'une formation et des dépenses de rémunération des salariés en formation et des coûts annexes. Les actions peuvent être cofinancées jusqu'à 50% des dépenses publiques.
- Crédit d'Impôt pour les dépenses de formation des dirigeants de PME. Les entrepreneurs individuels, gérants, PDG, DG et administrateurs de sociétés sont concernés. Le crédit d'impôt est plafonné à 40 heures de formation par an. Il s'impute selon le cas sur l'impôt sur le revenu ou l'impôt sur les sociétés.
- Les conventions EDEC. Les entreprises peuvent également faire appel à leurs organisations professionnelles de branches ou à leurs organisations interprofessionnelles pour bénéficier d'une aide technique et financière de 25% à 80% des dépenses de formation des entreprises.
- Les entreprises peuvent également bénéficier d'action de formation pour de futurs salariés au travers des actions du Pôle emploi. L'action de formation préalable à l'embauche (AFPR) ou le programme opérationnel d'embauche (POE) sont des aides au financement de la formation versée à l'employeur après embauche (et selon certaines conditions) :
 - aide maximale de 5 € net par heure de formation interne, dans la limite de 2 000 € par salarié,
 - aide maximale de 8 € net par heure de formation externe, soit 3 200 € au maximum pour 400 heures de formation par salarié.
 L'antenne de Pôle Emploi, en charge de l'AFPR et de la POE, décide du versement de cette aide. Cette aide peut être complétée par un financement de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) dont dépend l'entreprise, afin de couvrir tout ou

partie du montant de la formation.

Lorsque le montant d'aide accordé à une entreprise dépasse 2 millions d'euros, l'opération doit être notifiée à la Commission européenne.

III. BÉNÉFICIER D'AIDES A LA RECHERCHE-DEVELOPPEMENT ET A L'INNOVATION (RDI)

La France a fait de sa politique industrielle une priorité afin de favoriser activement la recherche et développement ainsi que la capacité d'innovation des entreprises implantées sur le territoire. Les outils en faveur de la RDI sont disponibles sur l'ensemble du territoire.

Le dispositif français de soutien public à la RDI des entreprises est en premier lieu porté par le crédit d'impôt recherche calculé sur 30% des dépenses annuelles de recherche. Cet outil est une mesure de fiscalité générale pour les opérations de R&D

réalisés sur le territoire français. Par ailleurs, le statut de jeune entreprise innovante (JEI) permet de bénéficier d'avantages particuliers pour favoriser leur développement en France (allègements fiscaux, exonération de charges sociales, exonération d'impôt sur les plus-values de cession de parts sociales).

En plus de cet environnement fiscal très incitatif, les autorités françaises ont créées dans le cadre communautaire des outils d'aides publiques ciblés sur les projets de R&D et organisés autour du ministre en charge de l'économie, du ministre en charge de l'industrie, du ministre en charge de la recherche, du ministre en charge de l'écologie ainsi que de différents organismes publics : l'Agence nationale pour la recherche (ANR), OSEO innovation. Les collectivités territoriales peuvent également apporter un soutien complémentaire en matière de RDI.

EN DETAIL

Les dispositifs existants d'aides publiques pour les projets de R&D

		GRANDES ENTREPRISES ≥ 250 SALARIES (EN %)	ENTREPRISES MOYENNES (EN %)	PETITES ENTREPRISES PME ≤ 50 (EN %)
Aide aux projets de R&D	Recherche fondamentale	100	100	100
	Recherche industrielle	50	60	70
	Recherche industrielle, sous réserve d'une coopération entre entreprises, transfrontalière, avec au moins une PME, ou avec un organisme de recherche, ou de la diffusion des résultats.	65	75	80
	Développement expérimental	25	35	45
	Développement expérimental, sous réserve d'une coopération entre entreprises, transfrontalière, avec au moins une PME, ou avec un organisme de recherche	40	50	60
Aide aux études de faisabilité technique	Etudes préalables aux activités de recherche industrielle	65	75	
	Etudes préalables aux activités de développement expérimental	40	50	

CONSEIL DE L'EXPERT

François Drouin, PDG d'OSEO

OSEO SOUTIENT L'INNOVATION ET LA CROISSANCE DES ENTREPRISES

OSEO a reçu de l'Etat la mission de contribuer à faire grandir les entreprises et à accroître leur compétitivité*. OSEO intervient sur des « projets risqués », là où le marché présente des défaillances. L'entreprise publique se positionne donc comme un partenaire des organismes bancaires et financiers.

UN CONTINUUM DE FINANCEMENTS ADAPTES AUX BESOINS DE L'ENTREPRISE

L'action d'OSEO s'articule autour de trois métiers complémentaires : le soutien de l'innovation, la garantie et le financement aux côtés des banques. Cette spécificité lui permet de proposer des solutions de financements pour accompagner l'entreprise à chaque stade de son développement, de sa création à sa transmission.

1. Le soutien aux projets innovants des entreprises :

A travers son activité « soutien de l'innovation », OSEO propose une gamme de financements directs : prêts à taux zéro, avances remboursables ou subventions. Pour les projets les plus ambitieux, qui nécessitent de monter des collaborations entre entreprises, OSEO a mis en place un programme dédié : le programme Innovation Stratégique Industrielle (ISI). Le montant maximum d'une aide ISI par projet s'établit à 10M€. L'aide est versée :

- en subvention, plafonnée à 50 % des dépenses éligibles uniquement pour les activités qui relèvent de la recherche industrielle ;
- en avance remboursable, à hauteur de 40 % (+ bonus de 10 % dans certains cas) des dépenses éligibles pour les travaux de développement expérimental.

Depuis 2010, OSEO assure également la gestion du Fonds Unique Interministériel, qui finance les programmes des pôles de compétitivité.

Autre atout maître : OSEO délivre la qualification « entreprise innovante », qui donne accès aux investissements réalisés par les fonds communs de placement dans l'innovation (FCPI). Enfin, OSEO a été désigné opérateur du rescrit fiscal pour renforcer le dispositif du crédit d'impôt recherche (CIR) auprès des entreprises*.

2. La garantie des financements bancaires :

Le deuxième métier d'OSEO consiste à garantir les financements bancaires et les interventions des organismes de fonds propres. Objectif : faciliter l'accès des projets les plus risqués au crédit bancaire et au capital-risque. OSEO offre

ainsi aux banques une réduction du risque de 40 à 70 % selon le type de projet financé.

3. Le financement en partenariat avec les banques :

Concernant son activité de financement, OSEO vient compléter l'offre des banquiers à travers une gamme de prêts traditionnels, et de « prêts mezzanine » destinés à financer des investissements immatériels. Il s'agit de « crédits patients », jusqu'à 3 millions d'euros, sans garantie, avec amortissement différé.

Des moyens renforcés au titre du programme d'investissements d'avenir

OSEO a un rôle majeur à jouer dans la mise en œuvre du programme d'investissements d'avenir. Une enveloppe globale de 2,44 Md€ lui a été confiée à ce titre pour renforcer notre capacité d'intervention, comprenant notamment 2 Md€ de Contrats de développement participatif, 300 M€ de Prêts verts bonifiés et 300 M€ pour la mise en œuvre du programme structurant des pôles de compétitivité (PSPC).

Le Contrat de développement participatif notamment s'adresse aux entreprises de plus de 3 ans et de moins de 5 000 salariés. Il est destiné à muscler le haut de bilan pour renforcer les capacités d'investissement. Compris entre 300 000 et 3 M€, il est systématiquement associé à des financements extérieurs (établissement bancaire ou organisme de fonds propres). C'est un prêt sans garantie, d'une durée de 7 ans, avec 2 ans de différé d'amortissement.

Les engagements 2012

2012 est l'année de création d'OSEO Industrie, dont l'objectif est de financer la filière industrielle afin de soutenir ce secteur et y faire émerger des entreprises de taille intermédiaire. OSEO Industrie, filiale d'OSEO, est dotée d'un milliard d'euros de fonds propres. Grâce à l'effet de levier, OSEO Industrie devrait permettre de prêter 10 milliards d'euros et, en déclenchant les financements privés, de mobiliser plus de 20 milliards d'euros. L'objectif est de renforcer les entreprises industrielles en quasi-fonds propres.

2012 est aussi l'année du lancement de FSI Régions par le FSI et OSEO qui accentuent ainsi leur partenariat en faveur des PME. Le FSI Régions est l'outil de place puissante et efficace dédié au renforcement des fonds propres des PME.

* OSEO accompagne les entreprises indépendantes jusqu'à 5 000 salariés.

** Le CIR est une aide fiscale destinée à encourager les efforts des entreprises en matière de R&D. L'excédent du CIR non encore imputé fait naître une créance sur l'Etat que l'entreprise peut mobiliser.

III.1. LES AIDES EN FAVEUR DE PROJETS DE RECHERCHE ET DEVELOPPEMENT (R&D) SONT MOBILISABLES SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE

Les aides à la R&D peuvent couvrir une partie des frais de recherche des entreprises, notamment : les frais de personnel, les équipements de R&D, les coûts de recherche contractuelle, des connaissances techniques et des brevets achetés, et les frais généraux.

Les intensités d'aides dépendent du stade de R&D mis en œuvre dans le cadre du projet mené par l'entreprise : recherche fondamentale, recherche industrielle ou développement expérimental. Les subventions publiques pour une grande entreprise menant un projet de R&D collaboratif pourront aller jusqu'à 40 % d'un projet de R&D expérimental.

III.2. LES DISPOSITIFS EXISTANTS D'AIDES PUBLIQUES POUR LES PROJETS DE R&D

Pour atteindre les intensités maximales d'aide autorisées pour la R&D, les entreprises peuvent avoir recours aux dispositifs suivants :

- la Prime à l'aménagement du territoire pour la Recherche, le Développement et l'Innovation (PAT RDI) : cette subvention peut atteindre jusqu'à 15 000 euros par emploi créé ou concerné par le programme de R&D (et 25 000 euros par emploi pour un projet collaboratif). La PAT RDI est fonction d'un projet de R&D permettant soit la création nette d'au moins vingt emplois permanents, soit la réalisation d'au moins 7,5 millions d'euros de coûts éligibles,
- les subventions du ministère chargé de l'Industrie (Fonds de compétitivité des entreprises ; ligne R&D stratégique pour les projets internationaux à haute valeur ajoutée),
- l'aide au projet innovant d'Oséo pour les PME et ETI sous forme de subvention, d'avance remboursable ou d'aide au recrutement de personnel de R&D,
- l'aide de l'Agence nationale de la recherche (ANR) pour soutenir le développement des recherches fondamentale et appliquée, le partenariat entre secteurs public et privé, et de contribuer au transfert technologique des résultats de la recherche publique vers le monde économique. L'ANR fonctionne à partir d'un système d'appel à propositions,

EN DETAIL

Les aides à la RDI dans les pôles de compétitivité

Les « clusters » constituent un rapprochement des acteurs industriels, scientifiques et publics sur un même territoire : source d'innovation (la proximité stimule la circulation de l'information et des compétences et facilite ainsi la naissance de projets plus innovants) et source d'attractivité (la concentration des acteurs sur un territoire offre une visibilité internationale).

Les entreprises qui participent à un pôle de compétitivité et qui portent un projet de R&D agréé par le pôle peuvent recevoir des aides à la RDI.

Les subventions sont octroyées par les organismes publics intervenant en matière de R&D avec un bonus spécifique aux pôles : l'intensité de l'aide est majorée (de 25 à 40 % du projet de R&D).

En outre, les entreprises implantées au sein d'une zone R&D d'un pôle de compétitivité peuvent également bénéficier sur délibération des collectivités locales, d'une exonération de contribution économique territoriale et de taxe foncière sur les propriétés bâties pendant 5 ans dans la limite de 200 000 euros par entreprise sur une période glissante de trois exercices.

Les conventions CIFRE : contrat aide en matière de R&D

Les conventions industrielles de formation par la recherche (CIFRE) sont gérées par l'Association natio-

nale de la recherche technique (ANRT). Elles permettent à un jeune doctorant de réaliser sa thèse en

entreprise qui se voit attribuer une subvention annuelle forfaitaire de 14 000 euros.

- les aides des collectivités locales en faveur des projets de R&D sous forme de subventions, prêts et avances remboursables à taux nul ou inférieur au taux moyen des obligations, bonifications d'intérêt à hauteur d'un taux compris entre zéro et le taux moyen des obligations,
- les aides à la R&D de l'ADEME notamment sur les études de faisabilité des programmes de R&D,
- les aides en faveur de l'innovation de procédé et d'organisation dans les services peuvent être octroyées par les pouvoirs publics (DATAR, collectivités locales) avec une intensité maximale de 15% pour les grandes entreprises (et uniquement en cas de coopération avec une PME), 25% pour les entreprises moyennes et 35% pour les petites entreprises,
- La France a mis en place le programme investissements d'avenir, représentant une dotation publique de 35 milliards d'euros, en faveur de la recherche et développement. Ces crédits sont gérés par différents organismes (Oséo, Ademe, la Caisse des dépôts et Consignations, etc.) et peuvent être attribués dans le cadre d'appels à projets visant à soutenir des programmes d'excellence, sous forme de subvention directe, d'avance remboursable ou d'intervention en fonds propres ou quasi fonds propres. Un site internet permet de se renseigner sur les appels à projets en cours : <http://investissement-avenir.gouvernement.fr/>

IV. LES SOUTIENS AUX INVESTISSEMENTS PROTECTEURS DE L'ENVIRONNEMENT SE DEVELOPPENT

Les autorités françaises peuvent accorder des subventions aux entreprises pour leurs investissements en matière de protection de l'environnement. Elles peuvent représenter jusqu'à 50% des dépenses des grandes entreprises et 60% pour les Petites et moyennes entreprises (PME). En principe, l'aide est calculée sur les coûts d'investissement supplémentaires en liaison avec la protection de l'environnement. Selon le dispositif actionné, il peut être nécessaire de déduire de cette assiette les

bénéfices et coûts d'exploitation liés aux investissements supplémentaires.

Les investissements concernés sont les investissements en terrain, en bâtiment, installations et équipement destinés à réduire les pollutions et les nuisances et à protéger l'environnement. Peuvent également être prises en compte les dépenses liées au transfert de technologie sous forme d'acquisition de licences d'exploitation ou de connaissances techniques brevetées et non brevetées.

L'intensité de l'aide dépend du type d'investissement en faveur de la protection de l'environnement concerné :

- les PME peuvent être aidées, à hauteur de 10% ou 15% pour une durée de trois ans, pour réaliser des investissements visant à se conformer de manière anticipée aux normes communautaires,
- les entreprises peuvent bénéficier d'aides à la décision (prédiagnostic, diagnostic et étude de projet) sur un ensemble de thématiques : déchets, pollution atmosphérique, bruit efficacité énergétique, énergies renouvelables, sites et sols pollués, transport, etc.,
- toutes les entreprises peuvent bénéficier d'un aide à hauteur de 35 à 55%, en fonction de la taille de l'entreprise, lorsqu'elles dépassent les normes communautaires applicables,
- trois types d'investissements peuvent bénéficier d'un taux plus intéressant : les investissements en matière d'économie d'énergie, les investissements en faveur de la production combinée d'électricité et de chaleur et les investissements en faveur des énergies renouvelables peuvent bénéficier d'aides à l'investissement,
- enfin, les investissements en faveur des énergies renouvelables qui permettent l'approvisionnement de toute une communauté peuvent, pour leur part, être aidés jusqu'à 50%.

Différents acteurs publics peuvent être mobilisés dans le cadre du soutien aux investissements protecteurs de l'environnement : l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME), l'Agence de l'eau, les fonds de garantie des investissements de maîtrise de l'énergie – FOGIME ou FIDEME.

Glossaire

Voici une liste de termes français que les entreprises étrangères rencontreront lors de l'implantation de leurs activités en France, suivis d'une brève explication en anglais. Nous rappelons aux lecteurs que les équivalents des termes techniques sont des approximations, car ils ne recouvrent pas forcément les mêmes réalités que les termes français. Pour de plus amples explications, n'hésitez pas à contacter l'AFII.

TERME FRANÇAIS	TERME ANGLAIS
Activité professionnelle commerciale, artisanale, industrielle	<i>Commercial, entrepreneurial or industrial activity</i>
Activité professionnelle salariée	<i>Salaried employment</i>
Aides à finalité régionale	<i>Regional aid</i>
Autorisation provisoire de travail	<i>Temporary work permit</i>
Bail commercial	<i>Commercial lease</i>
Bail professionnel	<i>Professional lease</i>
Bureau de liaison	<i>Liaison office</i>
Carte de séjour mention « commerçant »	<i>“Business Activity” residence permit</i>
Carte de séjour mention « salarié en mission »	<i>“Expatriate Employee” residence permit</i>
Carte de séjour mention « scientifique »	<i>“Scientific Activity” residence permit</i>
Carte de séjour mention « compétences et talents »	<i>“Skills and Expertise” residence permit</i>
Carte de résident pour « contribution économique exceptionnelle »	<i>“Exceptional Economic Contribution” residence permit</i>
Cadre dirigeant	<i>Senior executive</i>
Cadre de haut niveau	<i>Highly skilled employee</i>
Centre des impôts	<i>Tax office</i>
Centre d'affaires	<i>Business center</i>
Changement de statut	<i>Change of status</i>
Code du Travail	<i>French Labor Code (employment laws)</i>
Comité d'entreprise	<i>Works Council</i>
Commune	<i>City or municipal authorities</i>
Contrat à durée indéterminée (CDI)	<i>Permanent contract</i>
Contrat à durée déterminée (CDD)	<i>Fixed-term contract</i>
Conseil d'administration	<i>Board of directors</i>
Conseil de surveillance	<i>Supervisory board</i>
Contribution économique territoriale (CET)	<i>Local economic contribution (replaced the local business tax in 2010)</i>
Convention collective	<i>Sector-specific collective agreement on labor relations</i>
Convention fiscale	<i>Tax agreement</i>
Convention de sécurité sociale	<i>Social security agreement</i>
Crédit d'impôt recherche	<i>Research tax credit</i>
Déclaration unique d'embauche	<i>Employee hiring form</i>
Décret	<i>Decree</i>
Département	<i>For administrative and political purposes, France is divided into 27 régions and 101 départements (broadly equivalent to a county in English-speaking countries). Départements are further subdivided into communes.</i>
Détachement / salarié détaché	<i>Secondment/seconded employee</i>
Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi – DIRRECTE	<i>Regional Directorate for Enterprise, Competition, Consumption and Employment</i>
Dirigeant	<i>Director</i>
Entreprise individuelle	<i>Sole proprietorship</i>
Entreprise de taille intermédiaire (ETI)	<i>Mid-size company</i>
Entreprise Unipersonnelle à Responsabilité Limitée (EURL)	<i>Single-shareholder limited liability company</i>
Expatriation / Expatrié	<i>Expatriation / Expatriate</i>

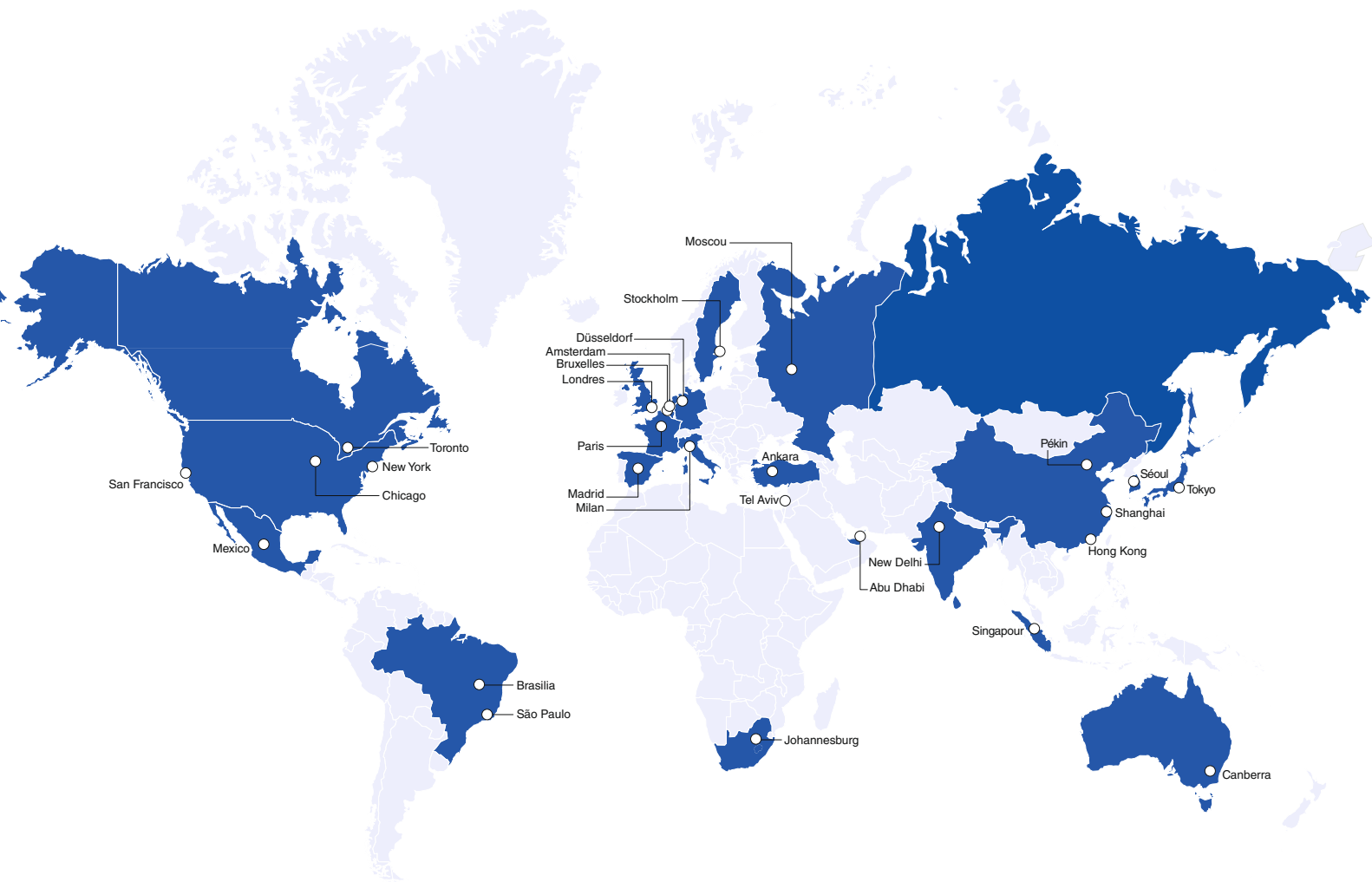
TERME FRANÇAIS	TERME ANGLAIS
Extrait K-bis	<i>Company registration certificate</i>
Gérant	<i>Manager</i>
Greffe du tribunal de commerce	<i>Commercial Court Registry</i>
Groupement d'intérêt économique (GIE)	<i>Economic interest grouping (business consortium)</i>
Impatrié	<i>Tax status granted to expatriate employees in France, subject to certain conditions</i>
Impôt sur les sociétés (IS)	<i>Corporate tax</i>
Impôt de solidarité sur la fortune (ISF)	<i>Wealth tax</i>
Inspection du Travail	<i>Labor Inspectorate</i>
Installation classée (IC)	<i>Classified facility</i>
Mairie	<i>Municipal offices</i>
Mandataire social	<i>Company director (representing the company)</i>
Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII)	<i>French Office for Immigration and Integration</i>
Personne morale	<i>Corporate entity</i>
Personne physique	<i>Private individual</i>
Plan social	<i>Layoff plan / redundancy plan</i>
Pôle emploi	<i>National Employment Office</i>
Prestation de service	<i>Service provision</i>
Procédure d'introduction	<i>Admission procedure</i>
Préfecture	<i>The office of the Prefect, who is the local representative of national government in each French région/département.</i>
Prime à l'aménagement du territoire (PAT)	<i>Development grant</i>
Prud'hommes	<i>Labor or employment tribunal</i>
Récépissé	<i>Receipt</i>
Région	<i>See entry for "département"</i>
Registre du commerce et des sociétés (RCS)	<i>Company register</i>
Résidence fiscale	<i>Tax residence</i>
Salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC)	<i>Statutory national minimum wage</i>
Salarié	<i>Employee</i>
Sécurité sociale	<i>Social security</i>
Service des impôts des entreprises (SIE)	<i>Corporate tax office</i>
Société anonyme (SA)	<i>Public Limited Company (PLC)</i>
Société à responsabilité limitée (SARL)	<i>Limited liability company (LLC) / Private limited company (Ltd.)</i>
Société civile	<i>Non-trading partnership (e.g. real estate or medical services)</i>
Société en commandite par actions	<i>Limited partnership</i>
Société en nom collectif	<i>General partnership</i>
Société par actions simplifiée (SAS)	<i>Simplified company</i>
Stagiaire	<i>Intern / Trainee</i>
Taxe d'habitation	<i>Housing tax</i>
Taxe foncière	<i>Property tax</i>
Taxe sur la valeur ajoutée	<i>Value-added tax</i>
Travailleur temporaire	<i>Temporary worker</i>
Visa de circulation	<i>Circulation visa</i>
Visa court séjour / Visa de long séjour	<i>Short-stay visa / Long-stay visa</i>
Visa de long séjour valant titre de séjour	<i>Long-stay visa equivalent to a residence permit</i>
Voyageur de commerce, représentant ou placier (VRP)	<i>Business traveler, representative or travelling salesperson (special legal status)</i>

Contacts utiles

NOM	ADRESSES INTERNET
Ambassades et consulats français à l'étranger	www.mfe.org/index.php/Annuaire/Ambassades-et-consulats-francais-a-l-etranger
Administration douanière	www.douane.gouv.fr
Administration fiscale Réglementation sur l'imposition des entreprises et des personnes Conventions fiscales	www.impots.gouv.fr
Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie Etablissement public de l'Etat chargé de la mise en œuvre des politiques publiques dans les domaines de l'environnement, de l'énergie et du développement durable. L'Ademe aide à financer des projets dans cinq domaines (la gestion des déchets, la préservation des sols, les économies d'énergie et les énergies renouvelables, la qualité de l'air et la lutte contre le bruit) et à progresser dans leurs démarches de développement durable.	www.ademe.fr
Autorité de la Concurrence Autorité de contrôle des pratiques anticoncurrentielles. Notification des opérations de concentration.	www.autoritedelaconcurrence.fr
Autorité des Marchés Financiers (AMF) Réglementation financière	www.amf-france.org
Chambre de commerce et de l'industrie Renseignement sur la création de société (exemple de statuts) et informations juridiques et fiscales générales.	www.cci.fr
Centre de liaison européen des organismes de sécurité sociale Effectue la liaison entre les organismes français et les institutions étrangères de sécurité sociale pour l'application des règlements et conventions internationales de sécurité sociale.	www.cleiss.fr
Centre de formalités des entreprises (CFE) Les CFE permettent aux entreprises de souscrire en un même lieu et sur un même document les déclarations relatives à leur création, aux modifications de leur situation ou à la cessation de leur activité. En principe, les CFE sont soit les chambres de commerce et d'industrie soit le greffe du tribunal de commerce.	www.annuaire-cfe.insee.fr/AnnuaireCFE/jsp/Controleur.jsp www.cfenet.cci.fr www.infogreffe.fr/infogreffe/index.jsp www.guichet-entreprises.fr
Centre national des firmes étrangères (CNFE) Entreprises étrangères sans établissement en France employant du personnel.	www.strasbourg.urssaf.fr
Service des impôts pour les particuliers et les entreprises résidant à l'étranger Service d'accueil des non résidents (SANR) Permet de sécuriser les non résidents et expatriés sur l'ensemble des conséquences fiscales liées à leur retour en France (possibilité de rescrit). Service d'accueil fiscal des entreprises non résidentes (SAFEF) Ce service est destiné à améliorer les conditions de l'implantation sur le territoire des entreprises non établies en France en leur permettant d'anticiper les conséquences fiscales de leur projet.	www.impots.gouv.fr Direction Générale des Finances Publiques Service d'accueil des non-résidents Bureau des agréments et rescrits 86-92 allée de Bercy Télédoc 957 01 53 18 19 46 sanr@dgfip.finances.gouv.fr safee@dgfip.finances.gouv.fr
CNIL La Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL) vérifie que la loi est respectée en contrôlant les applications informatiques. Les traitements de données à "risques" sont soumis à autorisation de la CNIL. Elle donne un avis sur les traitements publics utilisant le numéro national d'identification des personnes. Elle reçoit les déclarations des autres traitements.	www.cnil.fr
Délégation interministérielle à l'aménagement du territoire et à l'attractivité régionale (DATAR) Délégation interministérielle à l'aménagement du territoire et à l'attractivité régionale (DATAR) : Service du Premier ministre mis à la disposition du Ministère en charge de l'aménagement du territoire. La DATAR est en charge conjointement avec le Ministère en charge de l'industrie des Pôles de compétitivité. La DATAR dispose également d'un outil de développement économique, la PAT (Prime à l'aménagement du territoire), en faveur des entreprises et de la création d'emplois	www.datar.gouv.fr

NOM	ADRESSES INTERNET
Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE) Les Unités territoriales sont rattachées aux DIRECCTE et sont en charge des autorisations de travail (service de la main d'œuvre étrangère).	www.direccte.gouv.fr
Direction Générale de la Compétitivité, de l'Industrie et des Services (DGCIS) La DGCIS est en charge de l'aide à la réindustrialisation (ARI). Elle est en charge conjointement avec la DATAR des pôles de compétitivité.	www.industrie.gouv.fr/dgcis/index.php
Direction générale de la consommation, concurrence et de la répression des fraudes (DGCCRF) Veille à la régulation et au bon fonctionnement des marchés	www.economie.gouv.fr/dgccrf
Direction Générale du Trésor (DG Trésor) Déclaration au titre des investissements étrangers Autorisation pour les secteurs sensibles	www.tresor.economie.gouv.fr
Direction Générale des Finances publiques (DGFIP) Fusion de la Direction générale des impôts (DGI) et de la Direction générale de la comptabilité publique (DGCP) Service d'accueil des entreprises non résidentes depuis janvier 2012.	www.impots.gouv.fr
Directions Régionales de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement (DREAL) Réglementation sur les installations classées	www.developpement-durable.gouv.fr www.installationsclassées.ecologie.gouv.fr
Fonds Stratégique d'Investissement (FSI)	www.fonds-fsi.fr
Greffe du tribunal de commerce de Paris Création de société (pièces à produire avec les statuts) reprises de sociétés	www.greffe-tc-paris.fr
Institut National de la Propriété Intellectuelle (INPI) Établissement public, entièrement autofinancé, placé sous la tutelle du ministère chargé de l'Industrie qui délivre les brevets, marques, dessins et modèles et donne accès à toute l'information sur la propriété industrielle et les entreprises.	www.inpi.fr
Ministère de l'éducation nationale	www.education.gouv.fr
Ministère de l'Économie et des Finances	www.economie.gouv.fr
Textes législatifs et réglementaires en vigueur en France et convention collective	www.legifrance.gouv.fr
Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche	www.recherche.gouv.fr
Portail de l'administration française	www.service-public.fr
Ministère de l'Ecologie, du Développement durable et de l'Energie Réglementation sur le permis de construire, le permis de démolir et le permis d'aménager.	www.developpement-durable.gouv.fr http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F1986.xhtml
Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - procédures d'introduction des salariés étrangers - fiches pratiques sur la réglementation du travail	www.travail-emploi-sante.gouv.fr
Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII) Établissement public chargé de l'accueil en France des migrants en situation régulière. Guichet unique pour les salariés et dirigeants en mobilité intra-groupe (à titre expérimental dans 3 départements).	www.ofii.fr www.immigration-professionnelle.gouv.fr
OSEO (Agence française de l'innovation) Établissement public ayant pour mission de financer et d'accompagner les PME et ETI, en partenariat avec les banques et les organismes de capital-investissement, dans les phases les plus décisives du cycle de vie des entreprises.	www.oseo.fr
Pôle Emploi En charge des activités de placement et d'indemnisation des demandeurs d'emplois.	www.pole-emploi.org
Préfecture de police de Paris Délivrance et renouvellement des titres de séjour pour les ressortissants étrangers demeurant à Paris.	www.prefecture-police-paris.interieur.gouv.fr
URSSAF Organisme de recouvrement des cotisations sociales	www.urssaf.fr
Union européenne	www.europa.eu.int

Le réseau de l'AFII



Plus de 150 collaborateurs, 27 points de contact. L'AFII est présente dans la plupart des grandes capitales économiques du monde. Dans les pays où l'AFII n'a pas d'implantation, les services économiques français relaient son action en matière de promotion de l'attractivité économique de la France et de détection des projets d'investissements étrangers.

EUROPE**AFII FRANCE**

Paris
David Appia, Président
 71-77 boulevard Saint-Jacques
 75680 Paris Cedex 14
 Tel : + 33 1 44 87 17 17
 info@investinfrance.org
 www.investinfrance.org

AFII ALLEMAGNE, AUTRICHE, SUISSE

Düsseldorf
Didier Boulogne, Directeur
 Französische Botschaft
 Martin Luther Platz 26
 D-40212 Düsseldorf
 Tel : +49 (0) 211 54 22 67 0
 didier.boulogne@investinfrance.org

AFII BELGIQUE, LUXEMBOURG

Bruxelles
Frédérique Lefevre, Directrice
 475, avenue Louise
 B-1050 Bruxelles
 Tel : +32 2 646 59 40
 frederique.lefevre@investinfrance.org

AFII PAYS-BAS

Amsterdam
Frédérique Lefevre, Directrice
 French Embassy
 Stadionweg 137
 1077 SL Amsterdam
 Tel : +31 (0)20 662 20 39
 frederique.lefevre@investinfrance.org

AFII ESPAGNE, PORTUGAL

Madrid
Sébastien Carbon, Directeur
 Embajada de Francia
 Marqués de la Ensenada, 10
 4ª Planta
 E-28004 Madrid
 Tel : +34 91 83 77 850
 sebastien.carbon@investinfrance.org

AFII ROYAUME-UNI, IRLANDE

Londres
Fabrice Etienvre, Directeur
 Haymarket House
 28/29 Haymarket
 London SW1Y 4RX
 Tel : +44 (0) 20 7024 3672
 fabrice.etienvre@investinfrance.org

AFII ITALIE

Milan
Hervé Pottier, Directeur
 Ambasciata di Francia
 Via Cusani, 10
 I-20121 Milano
 Tel : +39 02 72 02 25 43
 herve.pottier@investinfrance.org

AFII PAYS NORDIQUES

Stockholm
Gilles Debuire, Directeur
 French Embassy
 Kungsgatan 58
 S-11122 Stockholm
 Tel : +46 8 545 850 40
 gilles.debuire@investinfrance.org

AFII RUSSIE

Moscou
Philippe Baudry, Directeur
Jérôme Clausen, Directeur de Projet
 Bolchaïa lakimanka 45
 119049 Moscou
 Tel : +7 (495) 937 24 00
 philippe.baudry@dgtrésor.gouv.fr
 jerome.clausen@investinfrance.org

AFII TURQUIE

Ankara
Pierre Coste, Directeur
 Consulat de France
 B.P. n° 1
 Iran Caddesi, Karum Is Merkezi
 n° 21,
 Asansör E, n°444, Kat.6,
 Kavaklidere
 06680 Ankara
 Tel : (90 312) 428 31 75
 pierre.coste@investinfrance.org
Géraldine Filippi, Directrice de Projet
 Istiklal cad. 142
 Odakule 10^e étage
 BP 46 – 34430 Beyoglu
 Istanbul
 Tel : +90 212 243 10 11/13
 geraldine.filippi@investinfrance.org

ASIE

Pascal Gondrand, Directeur AFII Asie

AFII CHINE

Pékin
Pascal Gondrand, Directeur
 Ambassade de France en Chine
 N°60, Tianzulu,
 Liangmaqiao,
 3rd diplomatic zone,
 Chaoyang District,
 Beijing 100600
 Tél : +86 (0)10 -8531 2342
 pascal.gondrand@investinfrance.org

Shanghai
Pascal Gondrand, Directeur
 Suite 202
 Hai Tong Securities Building
 689, Guang Dong Lu
 Shanghai
 Tel : +86 (21) 6135 2040
 pascal.gondrand@investinfrance.org

Hong Kong
Morgan Jacquat, Directeur
 25/F, Admiralty Center, Tower II
 18 Hourcourt Road
 GPO Box N° 24 21 Hong Kong
 Tel : + (852) 37 52 91 70
 morgan.jacquat@investinfrance.org

AFII COREE DU SUD

Séoul
Benoît Gauthier, Directeur
Victoria Lamour, Chef de projet
 Samheug Building
 8th Fl 705-9 Yeoksam-Dong
 Kangnam-Ku – 135 - 711 Seoul
 Tel : +822 564 0419
 benoit.gauthier@dgtrésor.gouv.fr

AFII INDE

New Delhi
Dominique Frachon, Directeur
 2/50 E Shantipath Chanakyapuri
 110 021 New Delhi
 Tel : +91 11 2419 6300
 dominique.frachon@investinfrance.org

AFII JAPON

Tokyo
Christophe Grignon, Directeur
 4-11-44 Minami-Azabu - Minato-ku
 Tokyo 106-8514
 Tel : +81 3 5798 6140
 christophe.grignon@investinfrance.org

AFII SINGAPOUR

Singapour
Hubert Testard, Directeur
Duc N'Guyen, Chef de projet
 Ambassade de France
 101-103 Cluny Park Road
 259595 Singapore
 Tel : +65 68 80 78 78
 hubert.testard@dgtrésor.gouv.fr

MOYEN-ORIENT**AFII EMIRATS ARABES UNIS**

Abu Dhabi
Jacques de Lajugie, Directeur
Salim Saifi, Chef de projet
 Embassy of France in the UAE
 24th floor, Marina
 Po Box 3314 – Dubai
 Direct : +971 (0) 4 408 49 52
 jacques.delajugie@dgtrésor.gouv.fr

AFII ISRAEL

Tel Aviv
Didier Wisselmann, Directeur
 7 Havakuk HaNavi
 63505 Tel Aviv
 Tel : +972 (0) 3 546 65 35
 didier.wisselmann@dgtrésor.gouv.fr

AMERIQUE DU SUD

AFII BRESIL
 Brasilia
Louis-Michel Morris, Directeur
 S.E.S. Avenida das Nações
 Lote 04 - Quadra 801
 70404-900 Brasília DF
 Tel : +55 61 312 92 47
 louis-michel.morris@dgtrésor.gouv.fr

François Removille, Directeur de Projet
 Av. Paulista, 1842
 Torre Norte, 14^e Andar
 01310-923, São Paulo – SP
 Tel : (55 11) 33 71 54 00
 francois.removille@investinfrance.org

AMERIQUE DU NORD

Philippe Yvergniaux, Directeur AFII Amérique du Nord

AFII ETATS-UNIS

New York
Philippe Parfait, Directeur
 1700 Broadway
 Suite 3000
 New York, NY 10019
 Tel : +1 (212) 757 93 40
 philippe.parfait@investinfrance.org

Chicago

Michel Gilbert, Directeur
 French Embassy
 205 North Michigan Avenue
 Suite 3750
 Chicago, IL 60601
 Tel : +1 312 628 1054
 michel.gilbert@investinfrance.org

San Francisco

Caroline Laporte, Directrice
 88 Kearny Street
 Suite 700
 San Francisco, CA 94108
 Tel : +1 415 781 0986
 caroline.laporte@investinfrance.org

AFII CANADA

Toronto
Jean-Pierre Novak, Directeur
 154 University Avenue
 Suite 400
 Toronto, ON M5H 3Y9
 Tel : +1 416 977 12 57
 jean-pierre.novak@investinfrance.org

CORRESPONDANTS AFII**AFRIQUE DU SUD**

Inanda Greens Business Park
 Augusta House
 54 Wierda Road West
 Wierda Valley
 Sandton
 2196 Johannesburg
 Tel : +27 11 303 71 50
 raphael.pequignot@dgtrésor.gouv.fr

AUSTRALIE

6 Perth Avenue
 Yarralumla Act 2600
 Canberra
 Tel : +61 (0)2 6216 0116
 agnes.espagne@dgtrésor.gouv.fr

MEXIQUE

La Fontaine 32
 Col. Polanco
 11560
 Mexico - D.F.
 Tel : (00 52) (55) 91 71 98 89
 maurice.croci@dgtrésor.gouv.fr

Partenaires du Club AFII

L'Agence française pour les investissements internationaux remercie les partenaires du club AFII pour leur contribution à la publication "Doing Business in France 2012" et pour le soutien constant qu'ils apportent aux investisseurs étrangers pour le développement de leurs activités en France.

Audit, expertise comptable

FIDAG

Monsieur Alain Girard
Gérant Associé
45, rue Lafayette - 75009 Paris
alain.girard@fidag.com
Tel : 01 42 80 20 81
www.fidag.com

ISOBEL AUDIT CONSULTING

Monsieur Jean-Fabrice Cauchy
PDG
12, rue Pernelle - 75004 Paris
jeanfabricecauchy@groupefnrc.com
Tel : 01 42 68 13 04
www.isobel.groupefnrc.com

AUDIT & DIAGNOSTIC

Monsieur Olivier Maurin
Expert comptable - Associé
14, rue Clapeyron - 75008 Paris
o.maurin@aetd.fr
Tel : 01 83 92 30 94
Fax : 01 83 92 39 90
www.aetd.fr

CADERAS MARTIN SA

Monsieur Philippe Richeux
Associé
76, rue de Monceau - 75008 PARIS
philippe.richeux@caderas-martin.com
Tel : 01 44 90 25 25
www.caderas-martin.com

DELOITTE

(cabinet d'avocats TAJ)
Monsieur Gabriel Attias
Associé
185, avenue Charles-de-Gaulle
92524 Neuilly-sur-Seine cedex
gattias@deloitte.fr
Tel : 01 58 37 91 28
www.deloitte.fr

MAZARS

(cabinet d'avocats Marcus Partners)
Monsieur Thierry Blanchetier
Associé, expert comptable,
commissaire aux comptes
61, rue Henri Regnault
92075 Paris - La Défense Cedex
thierry.blanchetier@mazars.fr
Tel : 01 49 97 62 34 / 06 62 98 56 33
www.mazars.fr

PWC

Madame Florence Tang
Manager, Marketing & Communications,
Business Development
63, rue de Villiers
92208 Neuilly-sur-Seine Cedex
christian.mille@fr.pwc.com
Tel : 01 56 57 71 39
www.pwc.fr

Banque

CREDIT AGRICOLE-CIB

Madame Catherine Eydoux
Head of International Services
to Middle Market Clients
9, quai du président Paul Doumer
92920 Paris La Défense Cedex
catherine.eydoux@ca-cib.com
Tel : 01 41 89 02 41
Fax : 01 41 89 08 95
www.ca-cib.com

HSBC

Madame Christine Debu
Responsable des grands comptes
109, avenue des Champs-Élysées
75419 Paris Cedex 08
christine.debu@hsbc.fr
janik.leguay@hsbc.fr
Tel : 01 40 70 22 78
www.hsbc.fr

Centre d'affaires

REGUS

Madame Christine Fala-Roca
EMEA Partnerships Senior Manager
9-11, allée de l'Arche
92671 Courbevoie Cedex
christine.fala-roca@regus.com
Tel : 01 70 92 39 46 / 06 72 00 79 50
Fax : 01 70 92 39 50
www.regus.fr

Conseil juridique, cabinet d'avocat

ALLEN & OVERY LLP

Madame Valérie Mathérimon-Ledjam
Directrice du Marketing
BD et Communication
52, avenue Hoche - CS 90005
75379 Paris Cedex 08 France
valerie.matherion@allenoverly.com
Tel : 01 40 06 54 28
www.allenoverly.com

ALTANA

Monsieur Jean-Nicolas Soret
Avocat associé
45, rue de Tocqueville
75017 Paris
jnsoret@altanalaw.com
Tel : 01 79 97 93 00
www.altanalaw.com

BAKER & MCKENZIE

Monsieur Pierre-Yves Bourtourault
Avocat associé
1, rue Paul Baudry - 75008 Paris
pierre-yves.bourtourault@bakernet.com
Tel : 01 44 17 53 00
www.bakernet.com

BCTG & ASSOCIES

Madame Delphine Laisney-Dreux
Avocate associée
14, avenue Gourgaud
75017 Paris
d.laisney-dreux@bctg-associes.com
Tel : 01 44 15 61 00
Fax : 01 44 15 91 81
www.bctg-associes.com

BERSAY & ASSOCIES

Monsieur Jérôme Bersay
Avocat
31, avenue Hoche
75008 Paris
jbersay@bersay-associes.com
Tel : 01 56 88 30 00
www.bersay-associes.com

DS AVOCATS

Monsieur Olivier Monange
Avocat
46, rue de Bassano
75008 Paris
monange@dsavocats.com
Tel : 01 53 67 50 38
www.dsavocats.com

FIDAL

Monsieur Franck Bernauer
Avocat au Barreau des Hauts de Seine
32, place Ronde
92035 Paris La Défense Cedex
fbernauer@fidalinternational.com
ncordierdeltour@fidalinternational.com
Tel (direct): 01 55 68 14 17
Tel (office): 01 55 68 15 15
www.fidal.fr

**GIDE LOYRETTE
NOUEL AARPI**

Monsieur Guillaume Rougier-Brierre
Avocat associé
 26, cours Albert 1^{er}
 75008 Paris
 rougier@gide.com
 Tel : 01 40 75 29 25
 www.gide.com

KARL WAHEED
Monsieur Karl Waheed
Avocat

34, rue Henri Chevreau
 75020 Paris
 karl.waheed@karlwaheed.fr
 Tel : 01 43 66 94 27
 www.karlwaheed.fr

LINKLATERS

Monsieur Fabrice de La Morandière
Avocat associé
 25, rue de Marignan - 75008 Paris
 fabrice.de_la_morandiere@linklaters.com
 Tel : 01 56 43 56 41 / 06 35 02 03 62
 Fax : 01 43 59 50 63
 www.linklaters.com

ROSSI E ASSOCIATI

Monsieur Matteo Rossi
Avocat associé
 ITALIE
 Corso matteotti 1, 21121 Milano
 FRANCE
 77, rue Boissière - 75116 Paris
 matteorossi@rossieassociati.net
 Tel : 0039 02 76 07 901
 Tel : (+33) 1 44 17 48 00
 www.rossieassociati.net

**SHUBERTCOLLIN
& ASSOCIES**

Monsieur Gary Shubert
Avocat
 98, boulevard Malesherbes
 75017 Paris
 gshubert@shubertcollin.com
 Tel : 01 53 83 73 63
 www.shubertcollin.com

Conseil spécialisé**ALTIOS INTERNATIONAL**

Monsieur David Gerard
Directeur Associé
 ZAC La Pentecôte
 8, rue Jean Rouxel
 44700 Orvault
 d.gerard@altios-international.com
 Tel : 02 40 35 18 28
 www.altios-international.com

APCO WORLDWIDE

Monsieur Nicolas Bouvier
Managing Director
 15, rue de Marignan
 75008 Paris
 nbouvier@apcoworldwide.com
 Tel : 01 44 94 86 66
 www.apcoworldwide.com

DTZ

Monsieur Thierry Laborderie
Directeur du Pôle Utilisateurs
 8, rue de l'Hôtel de Ville
 92522 Neuilly-sur-Seine Cedex
 thierry.laborderie@dtz.com
 Tel : 01 49 64 64 45
 www.dtz.com

**GLOBAL APPROACH
CONSULTING**

(anciennement Grande Armée
 Conseil)
 Madame Nathalie Mikaeloff
Directrice Marketing
 13, rue de Londres
 75009 Paris
 nmikaeloff@global-approach-
 consulting.com
 Tel : 01 73 00 11 33
 www.grande-armee-conseil.com

IPLUSF

Monsieur Ludovic Imbert
Business Unit Manager
 15, rue Taibout - 75009 Paris
 l.imberty@iplusf.com
 Tel : 01 72 71 25 02
 www.iplusf.com

NEVA

Monsieur Larry Perlade
Directeur associé
 71, boulevard Voltaire
 75011 Paris
 larry.perlade@neva-net.com
 Tel : 01 45 72 44 22 / 06 07 27 72 82
 www.neva-net.com

SUBVENTIUM

Monsieur Denis Allard
Directeur du développement
 Le Méricourt - 19, bd Poissonnière
 75002 Paris
 dallard@subventium.com
 Tel : 01 42 49 76 76 / 06 33 13 98 75
 www.subventium.com

**Recrutement
Ressources humaines****ADECCO**

Monsieur Alain Dehaze
Président
 59, bd Malesherbes - 75008 Paris
 alain.dehaze@adecco.fr
 Tel : 01 77 69 10 02
 www.adecco.com

APEC

Madame Guillemette Beaudoin
*Responsable du Développement des
 activités «institutionnels et partenariats»*
 51, bd Brune - 75014 Paris
 guillemette.beaudoin@apec.fr
 Tel : 01 40 52 22 36
 Mobile : 06 98 96 59 02
 www.apec.fr

**CATENON WORLD
EXECUTIVE SEARCH**

Monsieur François Gato
Directeur Général France
 59, rue des Petits Champs - 75001 Paris
 fgato@catenon.com
 Tel : 01 73 77 55 69 / 06 31 50 18 59
 www.catenon.com

MERCURI URVAL

Monsieur Laurent de Rochebrune
Directeur Général France
 27-29, rue des poissonniers
 92522 Neuilly sur Seine cedex
 laurent.derochebrune@mercuriurval.com
 Tel : 01 58 37 09 99
 www.mercuriurval.com

**Partenaires
du Club AFII**

Le « Club AFII Partenaires » fait travailler ensemble des organisations du secteur privé et l'Agence française pour les investissements internationaux afin de promouvoir les avantages commerciaux compétitifs de la France et de fournir une gamme complète de services aux investisseurs tout au long de la chaîne de valeur de l'investissement étranger en France. Vous trouverez sur notre site Internet, www.invest-in-france.org, les coordonnées des différents experts qui pourront vous apporter tout le soutien dont un investisseur étranger a besoin.

Clause de non-responsabilité : ce document présente les règles de base applicables aux entreprises internationales qui implantent des activités en France. Cet aperçu à visée pratique présente le cadre général et les informations essentielles sur les aspects juridiques, la fiscalité et les relations sociales, en vue de faciliter les décisions des entreprises. Les informations ne sont pas exhaustives et ne sauraient engager la responsabilité de l'AFII.

Le recours à des professionnels du conseil est recommandé pour l'examen des dossiers au cas par cas. Ce document est protégé par les droits de propriété intellectuelle et appartient exclusivement à l'Agence Française des Investissements Internationaux. Toute reproduction (en totalité ou en partie) pour des besoins commerciaux et sans autorisation de l'AFII est strictement interdite.

L'AFII remercie l'ensemble de ses partenaires, particulièrement les membres du Club AFII.

Directeur de la publication : David Appia, Président. Rédactrice en chef : Julie Cannesan, Directrice de la Promotion.

Réalisation et rédaction : Sandrine Coquelard, Fatia Bouteiller, Gilles Orcière, Sabrina Losio.

Coordination éditoriale : Alexandra Chabut.

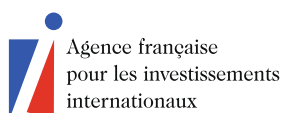
Création et réalisation :  agence@spherepublique.fr – Décembre 2012.



Doing Business in France

L'Agence française pour les investissements internationaux (AFII) est l'agence nationale chargée de la promotion, de la prospection et de l'accueil des investissements internationaux en France. Elle est l'organisme de référence sur l'attractivité et l'image économique de la France à l'étranger. L'AFII s'appuie sur un réseau international, national et territorial. Elle travaille en partenariat étroit avec les agences régionales de développement économique pour apporter les meilleures opportunités d'affaires et un service personnalisé aux investisseurs étrangers.

Pour plus d'informations
www.investinfrance.org



Agence française
pour les investissements
internationaux
77 boulevard Saint-Jacques
75 680 Paris Cedex 14 France
info@investinfrance.org
www.investinfrance.org
Tel: +33 1 44 87 17 17
Fax: +33 1 40 74 73 27