



# Doing Business in France

Edition 2011  
Version française

[investinfrance.org](http://investinfrance.org)



# Doing Business in France

Version française





# 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 de travail et d'information.

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

Les réformes engagées en France ces dernières années 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, notamment en :

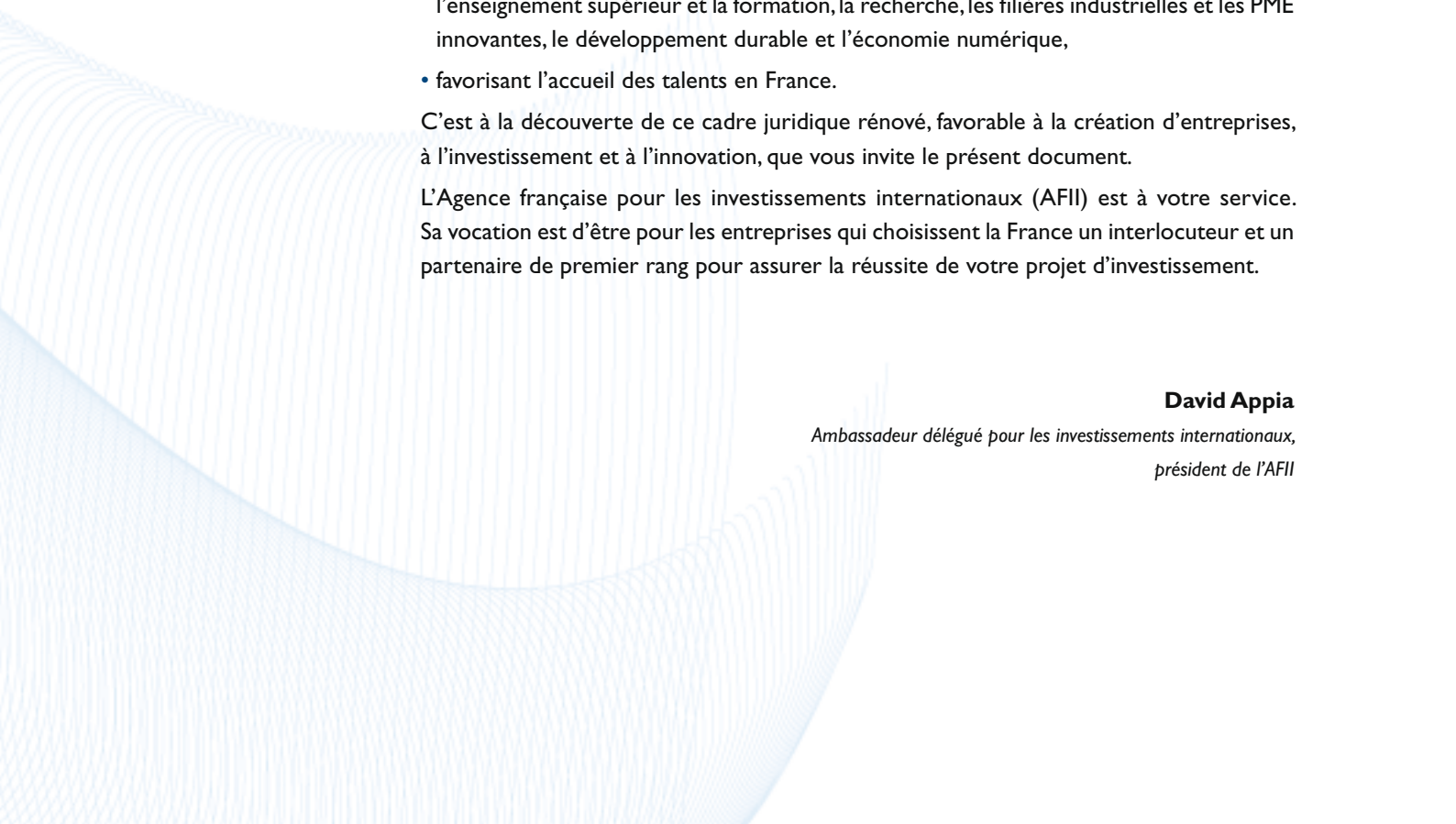
- simplifiant et en allégeant la fiscalité des entreprises,
- introduisant plus de flexibilité dans le droit du travail,
- promouvant la R&D grâce, entre autres, aux pôles de compétitivité et au Crédit d'impôt recherche (CIR),
- soutenant des projets d'excellence, au travers du programme d'investissements 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,
- favorisant l'accueil des talents en France.

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

L'Agence française pour les investissements internationaux (AFII) 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 votre projet d'investissement.

**David Appia**

*Ambassadeur délégué pour les investissements internationaux,  
président de l'AFII*



*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 des 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.*

# Sommaire

Editorial du président	3
<b>Chapitre I. Réussir son implantation en France</b>	<b>7</b>
I. Des solutions d'implantation multiples	9
II. Créer rapidement votre société	11
III. Des formes juridiques diversifiées en fonction de vos besoins	14
IV. Partenariat ou reprise	16
V. Immobilier d'entreprise: une réponse adaptée à vos besoins	19
VI. Installations classées: des règles simplifiées	22
<b>Chapitre II. La législation sociale en France</b>	<b>25</b>
I. Les relations de travail dans l'entreprise	26
II. Motiver vos collaborateurs: intéressement et participation	31
III. Organisation du temps de travail: une négociation au sein de l'entreprise	32
IV. Un environnement favorable pour l'épanouissement de vos collaborateurs	36
<b>Chapitre III. Un régime favorable pour les salariés en mobilité internationale</b>	<b>39</b>
I. L'entrée et le séjour d'un collaborateur étranger en France	40
II. Un travail des ressortissants étrangers largement facilité	43
III. La protection sociale de vos collaborateurs en France	50
IV. La fiscalité de vos collaborateurs en France	51
<b>Chapitre IV. La fiscalité des entreprises en France</b>	<b>59</b>
I. Un impôt sur les sociétés dans la norme européenne	60
II. Les formes de rapatriement des bénéficiaires	64
III. La TVA et les droits de douanes	65
IV. Les impôts locaux à la charge des entreprises	67
V. De nombreuses mesures d'incitation fiscale en faveur des investisseurs	72
VI. Un régime spécial pour la taxation de certains quartiers généraux	77
<b>Chapitre V. Bénéficiaire des aides publiques aux entreprises</b>	<b>79</b>
I. Bénéficiaire d'aides à l'investissement productif et à la création d'emploi	80
II. Bénéficiaire d'aides à la formation professionnelle et à l'embauche	86
III. Bénéficiaire d'aides à la recherche-développement et à l'innovation (RDI)	87
IV. Les soutiens aux investissements protecteurs de l'environnement qui se développent	91
Glossaire	94
Contacts utiles	96
Les partenaires du Club AFII	98
Le réseau de l'AFII	100







# Réussir son implantation en France

# Chapitre I 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 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 aisées et peu coûteuses.**

### EN DETAIL

#### *Des démarches simples pour les investisseurs étrangers :*

→ Une déclaration des opérations à des fins statistiques aux établissements de crédit si, en votre qualité de non-résident, vous acquérez au moins 10 % du capital ou des droits de vote d'une entreprise résidente – ou si vous franchissez le seuil de 10 % du capital ou des droits de vote;

→ Une déclaration (simple ou administrative) au ministère chargé de l'Economie (direction générale du Trésor) des opérations de création d'entreprise nouvelle lorsque l'investissement dépasse 1,5 million d'euros, et de manière générale, des opérations d'acquisition (sans montant minimal) de tout ou partie d'une branche d'activité et de prise de participation directe ou indirecte (ou toute 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).

**Cas particulier:** Comme dans de nombreux autres pays, si votre investissement concerne certaines activités d'acquisition considérées comme « sensibles », une autorisation est nécessaire.

Les opérations soumises à autorisation sont l'acquisition du contrôle d'une société (majorité des droits de vote), ainsi que l'acquisition directe ou indirecte de tout ou partie d'une branche d'activité par un investisseur étranger. Si vous êtes un investisseur d'un pays tiers à l'UE et à l'Espace économique européen (EEE), l'autorisation est également nécessaire pour tout franchissement du seuil de 33,33 % de détention directe ou indirecte du capital ou des droits de vote (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'Economie (sans réponse, l'autorisation est tacite).

**Secteurs concernés:** le secteur des jeux d'argent; la sécurité privée; les activités relatives aux moyens destinés à faire face à l'utilisation illicite d'agents pathogènes ou toxiques; 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 prestations de services de sécurité dans le secteur des systèmes d'information; les biens et technologies à double usage; 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. R 153-1 et suivants du Code monétaire et financier (codifiant le décret du 30 décembre 2005 n°2005-1739 réglementant les relations financières avec l'étranger).

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 Réduire les formalités : les solutions temporaires

Si vous voulez 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 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. Le bureau n'a pas d'autonomie juridique. Les factures et les contrats doivent être signés par la société mère.

Le bureau de liaison ne constitue pas un établissement stable au regard du droit fiscal. Il n'est soumis ni à l'impôt sur les sociétés ni à la TVA. 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'administration 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. Si vous souhaitez développer une activité commerciale : 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 d'ordre public et la rupture du contrat de travail donne lieu à une compensation spécifique.

Les représentants de commerce, même « multicartes », sont personnellement imposés à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires. 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.

#### I.1.3. Une autre solution : 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 prestations 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 à une indemnité compensatrice pour préjudice subi qui est calculée par rapport aux commissions brutes perçues par l'agent: en principe, la rupture est compensée par le versement de 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.

## 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, elle engage indéfiniment et solidairement 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.

## 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 d'un 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 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 centre des impôts du lieu du siège social (formalité gratuite);
- La publicité 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 donc prendre plusieurs semaines.

### I.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 bénéficie du droit au renouvellement du bail commercial.
- 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 nouvelle société 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.

## II. Créer rapidement votre société

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 formalité 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'activité aux administrations concernées :

- Le greffe du tribunal de commerce qui, dès réception du dossier, délivre gratuitement un Récépissé de création d'entreprise (permettant d'accomplir des actes pour une société en formation) puis l'extrait K-bis lors de l'immatriculation.
- L'Institut national de la statistique (Insee) qui attribue le code APE correspondant à l'activité 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 (centre des impôts) et sociales (dont les Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales - Urssaf).

#### II.1.1. Des délais d'immatriculation très courts

 Pour en savoir plus :  
 Trouvez votre CFE et effectuez vos formalités d'immatriculation par Internet : [www.cfenet.cci.fr](http://www.cfenet.cci.fr)

Le CFE délivre l'imprimé de demande d'immatriculation (formulaire 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 (depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008) 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 éventuelles demandes d'autorisation pour les professions réglementées, de licence ou d'inscription auprès des ordres professionnels (avocats, experts-comptables, architectes, médecins, etc.).
- Les justificatifs de domicile.
- 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).

Les démarches relatives au recrutement de salariés doivent être effectuées auprès de l'Urssaf via l'envoi des Déclarations uniques d'embauche (DUE).

### II.1.2. La protection des droits de propriété industrielle

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 vingt ans pour les brevets, de dix ans indéfiniment renouvelable pour les marques et de vingt-cinq 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.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.

## II.3. Un représentant unique en France en charge des formalités

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 s'enregistre directement auprès de l'Urssaf avec le formulaire EO et fournit une copie de son contrat de travail ainsi que la Déclaration unique d'embauche. L'Urssaf lui attribue un numéro Siret et informe les administrations concernées. Le salarié acquitte lui-même trimestriellement les cotisations sociales patronales et salariales. 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) :

- Deux copies des statuts de la société mère (deux originaux et deux traductions libres en français certifiées conformes 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 extracommunautaire) et les pièces attestant des qualifications nécessaires si l'activité est réglementée.

## CONSEIL DE L'EXPERT

Rémy Blain, avocat associé et Marie Lambeau, juriste – WSA Avocats

### COMMENT CREER UNE SOCIETE EN FRANCE ?

#### 1. Le choix d'une structure

L'implantation en France d'une activité commerciale ou industrielle par le biais d'une filiale est la formule la plus couramment utilisée. Ceci nécessite de faire le choix d'une structure juridique appropriée.

La SARL et la SAS sont les formes les plus fréquemment usitées, la SAS rencontrant ces dernières années un franc succès en raison de son mode de fonctionnement simplifié. Les structures étrangères usuelles qui s'apparentent à ces formes de sociétés sont la *Limited Company* (Ltd), la *Corporation* (Corp.), ou la *Gesellschaft mit beschränkter Haftung* (GmbH).

Depuis 2009, ces deux formes de sociétés ont de nombreux points communs :

- La responsabilité des associés est limitée au montant de leurs apports.
- Un seul associé au minimum.
- Absence de montant minimal de capital social.
- Les apports en numéraire peuvent être libérés partiellement, la libération du surplus devant intervenir dans un délai de cinq ans.
- La désignation de commissaires aux comptes est subordonnée au franchissement de seuils ou à l'appartenance à un groupe pour la SAS.

Toutefois, alors que l'organisation et le fonctionnement de la SARL sont encadrés par la loi, la SAS est particulièrement souple et laisse aux associés le soin d'organiser librement, dans les statuts, le fonctionnement de la société.

#### 2. Les démarches à accomplir

Parallèlement au choix de la structure, il convient de prendre des décisions sur les points suivants :

- La formation du capital social (apport en numéraire et/ou en nature, une procédure spéciale étant prévue pour les apports en nature).
- Le choix d'un établissement financier (ouverture d'un compte bancaire et dépôt du capital initial).
- Le choix de la dénomination sociale (avec, si nécessaire, une recherche d'antériorité auprès de l'Institut national de la propriété industrielle (INPI) pour vérifier la disponibilité du nom choisi).
- La détermination du siège social (recherche de locaux professionnels, signature d'un contrat de domiciliation, acquisition d'un bien).

- Le choix des dirigeants (nombre, détermination des pouvoirs, éventuellement mise en place d'un organe collégial de gestion et/ou de surveillance dans le cadre d'une SAS) et leur statut (précautions à prendre en cas de cumul d'un contrat de travail avec le mandat social).
- Le cas échéant, le choix des commissaires aux *comptes*.
- L'opportunité d'établir un règlement intérieur.
- La coexistence des statuts avec les règles et des procédures du groupe devra également être analysée dans le cas d'un groupe international.

Les statuts constitutifs signés, les formalités suivantes devront être accomplies :

- Enregistrement des statuts auprès de la recette des impôts du lieu du siège social.
- Publication d'un avis de parution dans un journal d'annonces légales dépendant du lieu du siège social.
- Dépôt au Centre de formalités des entreprises (CFE) de ces documents accompagnés des justificatifs relatifs au dépôt des fonds, à la jouissance des locaux, à l'identité des dirigeants et, le cas échéant, des commissaires aux comptes.

La société n'acquiert la personnalité morale qu'à compter de son immatriculation au Registre du commerce et des sociétés (RCS). Néanmoins, la société en cours de constitution peut accomplir certains actes (par exemple la signature d'un bail, déclaration d'embauche, etc.) dès avant son immatriculation au RCS. Dans ce cas, ce sont les associés ou les actionnaires fondateurs qui prennent l'engagement au nom et pour le compte de la société en cours de constitution ; ces engagements sont ensuite repris par la société, en son nom propre, à compter de son immatriculation.

#### 3. Coûts et délais

Le délai de constitution de la société dépend de la célérité à produire les documents nécessaires au dépôt du dossier auprès du CFE. L'immatriculation de la société au RCS est de huit à quinze jours, en fonction des greffes, à compter du dépôt du dossier complet.

Les frais et les débours inhérents à l'immatriculation de la société sont d'environ 400 euros (publication, frais de greffe, commande, cote et paraphe des registres légaux) auxquels il convient d'ajouter les honoraires du rédacteur d'actes, l'intervention de ce dernier étant fortement conseillée pour toute constitution, et en particulier celle d'une SAS.

## II.5. Des formalités d'immatriculation réduites

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

- Deux exemplaires originaux des statuts sociaux portant nomination des dirigeants et, le cas échéant, nomination des commissaires aux comptes.
- En cas d'apports en nature, deux 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, un justificatif de non-condamnation pénale des dirigeants et un pouvoir du représentant.
- Le cas échéant, une 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 atteste de la création de la société.

## 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 capitaux : 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 simplifiées (SAS) qui bénéficie d'une très grande liberté statutaire et avec la suppression du capital social minimal pour les SARL. 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 anonyme (SA), la Société à responsabilité limitée (SARL) et la société par actions simplifiées (SAS). SARL et SAS peuvent être créées 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, car c'est une structure pouvant faire un appel public à l'épargne.

La SAS (ou SAS unipersonnelle) est la forme la plus récente en droit français. Elle est très appropriée pour une holding et pour une société étrangère souhaitant détenir sa filiale à 100 %.



*Tableau comparatif des principales sociétés de capitaux en France*

	<b>Société anonyme à responsabilité limitée (SARL)</b>	<b>Société anonyme (SA) forme classique (Conseil d'administration)</b>	<b>Société par actions simplifiée (SAS)</b>
<b>Principaux atouts</b>	Simplicité de constitution et de fonctionnement.	Structurée pour la « délégation surveillée ». Organisation du capital.	1 associé minimum. Aménagements statutaires libres pour les relations entre actionnaires, la direction, l'organisation et la transmission du capital.
<b>Dirigeants</b>	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).
<b>Statut du dirigeant</b>	le gérant minoritaire 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.
<b>Nomination et révocation du dirigeant</b>	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.
<b>Capital minimum</b>	Aucun : capital suffisant afin de financer ses besoins durables. Le montant est fixé par les statuts. Restrictions pour l'émission d'obligations. Le capital doit être libéré d'au moins un cinquième du montant de ses apports 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.
<b>Apports</b>	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.
<b>Associés / actionnaires</b>	De 2 à 100 (personnes physiques ou morales). Possibilité d'un associé unique avec l'EUURL. 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.
<b>Quorums en assemblées</b>	25% des parts sur 1 <sup>ère</sup> convocation et 20% sur 2 <sup>ème</sup> convocation de l'assemblée générale extraordinaire (depuis le 2 août 2005).	En AGE, 25% des droits de vote sur 1 <sup>ère</sup> convocation et 20% sur 2 <sup>ème</sup> convocation. En assemblée générale ordinaire, 20% sur 1 <sup>ère</sup> convocation et pas de quorum sur 2 <sup>ème</sup> convocation.	Liberté statutaire, pas d'obligation d'avoir une assemblée générale d'actionnaires.
<b>Minorité de blocage</b>	AGE : 33% + 1 voix pour la modification des statuts (à partir du 2 août 2005). AGO : 50% des parts + 1 (ou majorité des votes émis en 2 <sup>ème</sup> convocation).	1/3 des voix en AGE. 50% des voix en AGO.	Liberté statutaire.
<b>Responsabilité des associés ou actionnaires</b>	Limitée aux apports sauf responsabilité civile ou pénale.	Limitée aux apports sauf responsabilité civile ou pénale.	Limitée aux apports sauf responsabilité civile ou pénale.
<b>Transmission</b>	Taux unique de 3%. Plafond de 5 000 € pour les cessions d'actions. Pour les parts sociales : abattement égal pour chaque part sociale au rapport entre 23 000 € et le nombre total de parts de la société.		
<b>Commissaires aux comptes</b>	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€ ;
<b>Régime fiscal</b>	Impôt sur les sociétés ou sur option impôt sur le revenu (si existence depuis moins de 5 ans).	Impôt sur les sociétés ou sur option impôt sur le revenu (si existence depuis moins de 5 ans).	Impôt sur les sociétés ou sur option impôt sur le revenu (si existence depuis moins de 5 ans).

### III. 1.2 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, 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.

### III.2 D'autres structures, plus souples, 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 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.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 publique 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 cinq jours à l'Autorité des marchés financiers.
- Une déclaration dans un délai de quinze 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€,
- Le chiffre d'affaires HT total réalisé en France par au moins deux entreprises atteint 50 M€,
- 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).

La décision de l'Autorité de la concurrence intervient dans les vingt-cinq 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 soixante-cinq 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€,
- 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'affaires total dans l'UE à l'intérieur d'un seul et même Etat.

En deçà de ces seuils, certaines opérations qui concernent au moins trois 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 huit mois. L'opération est suspendue jusqu'à la décision d'autorisation.

#### **IV.2. La location-gérance : une formule souple de reprise temporaire d'entreprise**

La location-gérance est un contrat par lequel le propriétaire ou l'exploitant d'un 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. La société gérée perçoit les loyers et elle ne peut pas s'immiscer dans la gestion du fonds de commerce.

Le locataire-gérant peut ainsi exploiter un fonds de commerce sans avoir à l'acquiescer. C'est une solution temporaire qui permet également d'apprécier la viabilité de l'entreprise. En fin de bail, la cession ou la transmission du fonds au locataire-gérant est possible.

#### **IV.3. Reprise d'une entreprise en difficulté : des procédures allégées**

La loi du 26 juillet 2005, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2006 et récemment aménagée par l'ordonnance du 18 décembre 2008, a modifié le droit des faillites en France et notamment la reprise d'une entreprise en difficulté.

L'introduction d'une procédure de sauvegarde en droit français permet d'intervenir avant la cessation des paiements de l'entreprise, lorsque les difficultés de l'entreprise sont de nature à la conduire à des obstacles qu'elle n'est pas en mesure de surmonter. Cette procédure 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 ne peut intervenir qu'en cas de cessation des paiements, c'est-à-dire 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 privilégiée 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 48 heures 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 : des 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, des 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 réponse adaptée à vos besoins**

### **V.1 Pour un coût 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 par les autres occupants du local et elle ne doit entraîner aucun accueil de clientèle ou de marchandises.

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 cinq 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 sièges sociaux 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 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 vingt-trois 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 vingt-quatre 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. Il vise en particulier à protéger le locataire. Le bail est conclu pour une durée légale de neuf ans, résiliable à l'initiative du locataire tous les trois ans. Le locataire 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 (déspécialisation).

Le droit au renouvellement du bail bénéficie aux sociétés de nationalité française même contrôlées par des étrangers. En revanche, il ne s'applique pas aux succursales de sociétés étrangères (extracommunautaires), sauf clause de réciprocité (convention internationale).

#### **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 six ans sans possibilité de résiliation intermédiaire, mais avec une grande souplesse contractuelle.

### **V.3. Propriétaire : différentes 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 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 neuf à quinze 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.

## **EN DETAIL**

### *Le permis de construire*

La demande de permis de construire 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 parfaite régularité de la demande au regard des règles d'urbanisme.

L'intervention d'un architecte est obligatoire. L'administration compétente dispose d'un délai d'un mois pour demander un complément de pièces. Le délai de la procédure est d'un à trois mois maximum à compter de la notification.

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 - procédure particulière - ou de la déclaration en préfecture.

## CONSEIL DE L'EXPERT

**Madame Holie, responsable du développement international et Monsieur Grandjean, responsable administratif et financier - Crédit agricole**

### LE FINANCEMENT D'UN INVESTISSEMENT PAR CRÉDIT-BAIL EN FRANCE

Le *leasing* ou crédit-bail est une solution de financement spécialisé qui peut s'avérer être optimale pour répondre aux besoins d'investissement de clients étrangers cherchant à s'implanter en France, quel que soit leur domaine d'activité.

Le crédit-bail repose sur le fait que l'entreprise peut utiliser le matériel ou l'immeuble sans en être propriétaire. Il y a donc dissociation entre la propriété et l'utilisation. Ce n'est donc pas la valeur d'utilisation qui est prise en compte mais son coût d'utilisation (dont le loyer) comparé à son rendement financier, permettant ainsi un financement sur la valeur financée du bien. A la différence de la location financière, le contrat de crédit-bail prévoit dès l'origine la faculté pour le locataire d'acheter le bien en fin de contrat pour un prix déterminé.

Pratiquement tous les biens d'équipement peuvent faire l'objet d'un financement sous forme de crédit-bail pour autant que le bien soit d'un usage durable, identifiable et amortissable. A titre d'exemple, les investissements en France d'entreprises étrangères pour des matériels de production industrielle ou des panneaux photovoltaïques dans le cadre du développement durable peuvent faire l'objet d'un crédit-bail.

Le crédit-bail immobilier constitue un financement plus accessible que le prêt à long terme du fait de la garantie pour le bailleur découlant de la propriété du bien. Pour l'entreprise, il est économe en fonds propres et fiscalement plus avantageux, notamment en matière de TVA, puisqu'il optimise l'adéquation entre les sommes payées et les charges

déductibles. Tous les contrats d'une durée de plus de douze ans doivent être déclarés à l'administration fiscale (conservation des hypothèques).

La création d'une plateforme logistique portuaire située près de Toulouse a récemment été financée par crédit-bail (projet d'investissement de plus de 11 millions d'euros financé sur une durée de quinze ans).

La faisabilité d'un financement par crédit-bail requiert de s'assurer préalablement, en bon preneur de risque, des différentes composantes de l'opération depuis le risque immobilier (localisation, valeur de l'actif, *cash-flow* provenant des locataires et couverture des charges) jusqu'au risque du preneur. D'un point de vue opérationnel, une opération de crédit-bail implique un accompagnement sur les sujets tels que la fiscalité, l'élaboration de la documentation contractuelle (cession du bail à la réception de l'immeuble, établissement du contrat de bail, assurances) ou encore le respect des règles d'urbanisme.

Les banques peuvent aussi intervenir en financement direct de matériels ou d'ensembles immobiliers sur une durée adaptée en moyen ou long terme selon l'objet financé. Ce type de financement fait alors appel à des prises de garantie réelles (nantissement de matériel ou hypothèque de biens immobiliers). Il peut être, aussi, fait appel à la garantie d'Oseo, établissement public intervenant pour répondre aussi aux besoins de financements des entreprises dans leurs étapes de croissance ou pour soutenir l'innovation.

### **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 (PLU). 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 d'aménagement commercial pour les surfaces supérieures à 1 000 m<sup>2</sup> (création d'un magasin de commerce de détail ou d'un ensemble commercial). Les procédures sont gérées par les commissions départementales d'aménagement commercial. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, certaines activités ne sont plus soumises à cette autorisation spéciale. Il s'agit des établissements hôteliers, des stations-services et des commerces de véhicules automobiles.

### **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. 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. Elle peut procurer également des avantages fiscaux : l'entreprise déduit les loyers et les charges de son bénéficiaire fiscal, les frais d'acquisition des immeubles par la SCI sont déductibles si elle a opté pour l'impôt sur les sociétés.

Ce montage nécessite de recourir à un conseil juridique.

## **VI. Installations classées : des règles simplifiées**

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 soit à un régime d'autorisation soit à un régime de déclaration, en fonction de l'importance des nuisances que vont susciter les activités. Cette nomenclature est en cours de révision avec la création d'un régime intermédiaire, l'enregistrement d'une installation classée.

### **VI.1. Une procédure d'autorisation**

Le régime d'autorisation s'applique essentiellement aux activités relevant des directives européennes Seveso ou IPPC (ainsi que dans certains cas, la directive sur les déchets). La législation Seveso impose le contrôle des établissements à risque (pétrochimie, stockage de produits toxiques ou de gaz liquéfiés susceptibles d'être à l'origine d'incendies, d'explosions ou de relâchements de gaz nocifs, etc.). La réglementation IPPC, relative à la prévention et à la réduction intégrées de la pollution, impose en particulier le recours aux meilleures technologies disponibles à un coût économiquement acceptable. Les industriels doivent réaliser une étude de danger identifiant les risques de leur activité et éventuellement mettre en place des plans de secours internes aux établissements. Les dangers potentiels identifiés sont portés à la connaissance des maires.

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 (voir les commissions d'informations locales et de surveillance ainsi que les Secrétariats permanents pour la prévention des pollutions industrielles (SPPPI)). Cette information a déjà été engagée autour des usines dites «Seveso». L'étude d'impact et l'étude de danger sont deux éléments essentiels du dossier qui définissent l'effet potentiel de l'installation dans le périmètre donné.

L'arrêté préfectoral, qui autorise l'exploitation, fixe les conditions que doit respecter l'exploitant industriel. Il intervient en principe dans un délai de huit à douze 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.

Le régime d'enregistrement, créé par la loi du 17 février 2009, est un régime d'autorisation simplifiée qui ne prévoit ni la remise d'une étude d'impact ou d'une étude de danger, ni la consultation du public par une enquête publique, ni l'avis d'une commission départementale

consultative. La consultation du public sera assurée par la mise à disposition en mairie du dossier et d'un registre permettant le recueil des remarques. Le délai d'enregistrement prévoit une instruction du dossier dans une période maximale de cinq mois (avec une possibilité de prolongation de deux mois).

## VI.2. Plateformes logistiques

Les plateformes logistiques sont destinées au stockage de marchandises. La prévention des sinistres dans les entrepôts couverts nécessite également l'obtention d'une autorisation si le volume du bâtiment est supérieur à 50000 m<sup>3</sup>.

## VI.3. Principe du pollueur-payeur

Le principe du pollueur-payeur s'applique en France comme dans tous les pays de l'Union européenne. La France l'a instauré pour faire supporter aux pollueurs le coût de leurs rejets et déchets. Les taxes sont néanmoins nettement inférieures au montant des dommages. Des dispositions existent pour aider les entreprises à investir dans des technologies moins nocives pour l'environnement.





# La législation sociale en France

# Chapitre II 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. La flexibilité des horaires de travail et des effectifs s'organise 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 sont souples. Elles reposent de plus en plus sur la négociation collective et la négociation individuelle, les partenaires sociaux ayant un rôle très important en matière de flexibilité.

### I.1. Un contrat de travail librement négocié

La forme du contrat de travail la plus utilisée est le Contrat à durée indéterminée (CDI). Le contrat est généralement écrit (bien que pour un CDI l'écrit ne soit pas obligatoire) et rédigé en français. Les clauses du contrat sont en principe librement fixées par les parties qui disposent d'une grande

### EN DETAIL

#### La hiérarchie des normes

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 : contiennent les règles communes à une profession. Règles impératives de la branche : salaires minima, classification, garanties collectives en

matière de prévoyance et 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.

Depuis la loi du 4 mai 2004, les accords de niveau inférieur pourront déroger aux accords de niveau supérieur (dans la mesure où ceux-ci ne l'excluent pas expressément et sous réserve du respect des règles impératives de l'accord de branche). Cette disposition vaut pour les

accords signés ou révisés à compter de l'entrée en vigueur de ce dispositif (le 7 mai 2004). La loi et l'ensemble des accords collectifs chapeautent le contrat de travail. La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail va plus loin encore et pose comme principe que l'accord d'entreprise prévaut en matière de négociation du temps de travail : l'employeur organise 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](http://www.legifrance.fr) : conventions collectives

latitude quant à son contenu : clauses d'objectif pour la rémunération ; clauses de mobilité géographique ; clauses 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 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 euros bruts depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011, soit 1 365 euros par mois pour un horaire de 35 heures hebdomadaire ou 1 560 euros par mois pour un horaire de 39 heures hebdomadaire avec une majoration salariale de 25 %. La rémunération peut être complétée par des avantages en nature et un système d'intéressement.

Une caractéristique du marché de l'emploi français réside dans la possibilité d'avoir recours à une main-d'œuvre supplémentaire pour faire face à des besoins temporaires. 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 dix-huit mois. Ils constituent un moyen efficace pour les entreprises de répondre à leurs besoins, mais le contrat de travail temporaire ne peut 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 le motif pour lequel il 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 ; accroissement 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 les ingénieurs des CDD à objet défini d'une durée minimale de dix-huit mois et maximale de trois ans (cette faculté doit être prévue dans la convention collective).

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 indispensable.

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 également 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.

## CONSEIL DE L'EXPERT

**Katell Déniel-Allioux, avocat associé - Salans**

### FLEXIBILITE ET SECURITE DANS LE CADRE DES RELATIONS DE TRAVAIL EN FRANCE

#### **Flexibilité accrue dans le cadre de la rupture des relations contractuelles : la rupture conventionnelle**

Jusqu'en juin 2008, la rupture des relations contractuelles entre un employeur et un salarié en France intervenait essentiellement soit dans le cadre d'une rupture à l'initiative du salarié (démission) sans aucune indemnité de rupture versée au salarié en cause, ni prise en charge de ce dernier au titre de l'assurance chômage, soit dans le cadre d'un licenciement à l'initiative de l'employeur, mesure qui doit nécessairement être motivée par une cause réelle et sérieuse, le licenciement ouvrant droit à une indemnité légale ou conventionnelle de licenciement et à une prise en charge par les services de Pôle emploi.

Jusqu'à la loi du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail », qui a mis en place un mode autonome de rupture du contrat de travail, à savoir la rupture conventionnelle, certaines situations non conflictuelles entre employeur et salarié (désaccord/mésentente entre les parties sans conflit spécifique ou souhait du salarié de développer un projet en dehors de l'entreprise) ne pouvaient se régler simplement. La rupture conventionnelle a donc apporté une réponse à un grand nombre de situations et a permis, depuis son entrée en vigueur, la rupture d'un commun accord d'un grand nombre de contrats de travail, sans nécessité de justifier du motif de la rupture et tout en apportant des garanties aux salariés qui bénéficient, en effet, dans le cadre d'une rupture conventionnelle, du paiement de l'indemnité conventionnelle de licenciement (ou de l'indemnité légale de licenciement si elle est plus favorable) et d'une prise en charge par les services de l'assurance chômage au terme de leur contrat de travail.

Si la rupture conventionnelle ne vaut pas transaction, c'est néanmoins un outil utile qui permet de régler amiablement un certain nombre de départs tout en limitant les risques de contestation de la part du salarié. En effet, ce dernier a en principe douze mois seulement (contre cinq ans dans le cadre d'un licenciement) pour contester la validité de cette rupture, et ce, sur la base d'un vice du consentement. C'est de surcroît au salarié de démontrer le cas échéant la réalité d'un vice du consentement alors que c'est à l'employeur de démontrer le caractère réel et sérieux d'une mesure de licenciement.

La rupture conventionnelle permet donc de simplifier un certain nombre de départs au sein de l'entreprise et offre une approche plus consensuelle des rapports employeur/employé.

#### **Flexibilité et sécurité dans le cadre des relations de travail : l'aménagement du temps de travail**

Force est de constater qu'au fur et à mesure des réformes intervenues en matière d'aménagement du temps de travail au cours des dix dernières années, si la durée légale du travail reste fixée à 35 heures, les entreprises disposent de nombreux outils (notamment par la négociation au niveau de la branche ou au niveau de l'entreprise) afin d'aménager, au mieux de leurs besoins, le temps de travail en leur sein. Ainsi, il est même possible de déroger, y compris dans un sens moins favorable aux salariés, par accord conclu au niveau de l'entreprise, aux dispositions de la convention ou de l'accord collectif applicables, notamment en matière de durée du travail, de temps partiel, etc.

De même, le contingent annuel d'heures supplémentaires est en principe défini par la convention collective applicable ou au niveau de l'entreprise par un accord d'entreprise. Ce n'est qu'à défaut d'accord que le contingent légal, fixé à 220 heures par an, a vocation à s'appliquer.

Enfin, il peut être dérogé au taux de majoration des heures supplémentaires (fixé par la loi à 25 % pour les huit premières heures, soit de la 36<sup>e</sup> à la 46<sup>e</sup> heure incluse puis à 50 % à partir de la 44<sup>e</sup> heure) par convention ou accord d'entreprise, sans que ce taux de majoration ne puisse toutefois être inférieur à 10 %. Cette majoration peut également être remplacée par un repos équivalent.

Si le cadre législatif et réglementaire en matière de temps de travail s'est donc considérablement assoupli au fil du temps, il reste que les employeurs doivent rester vigilants en matière de contrôle et de suivi des heures, ou plus largement du temps de travail effectif de leurs salariés, afin non seulement de s'assurer du respect des règles légales en matière de temps de travail mais aussi afin de suivre au mieux les collaborateurs dans la bonne gestion de leur temps et la priorisation de leurs tâches.

## 1.2. Des formalités d'embauche simples et par voie électronique

L'entreprise peut recruter des salariés dès son immatriculation.

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. 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 au recrutement sont ouvertes aux entreprises sous la forme de réductions de charges sociales (allègement sur les bas salaires ou exonérations dans certaines zones du territoire) et de primes à l'embauche de certaines catégories de personnel (contrat aidé en faveur de certains salariés). Depuis le 1<sup>er</sup> 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.

Les formalités administratives pour le recrutement sont réduites grâce à la Déclaration unique d'embauche (DUE). L'employeur doit la remplir dans les huit 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 : la déclaration préalable de l'embauche, 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 DUE, il est nécessaire :

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

## 1.3. Donner le statut de salarié aux dirigeants de votre filiale

Généralement, les dirigeants de société ne peuvent pas être liés à l'entreprise par un contrat de travail. Leur nomination, leur rémunération et les conditions de leur révocation sont fixées dans les statuts sociaux. Il est cependant possible, sous certaines conditions restrictives, de cumuler la fonction de dirigeant avec un contrat de travail avec l'entreprise (par exemple, pour les directeurs généraux de sociétés anonymes, pour les présidents de SA et de SAS et pour les gérants minoritaires de SARL).

## 1.4. Motiver le licenciement pour motifs personnel ou économique

La rupture du contrat de travail est à l'initiative de l'employé (démission) ou de l'employeur (licenciement). Hors période d'essai, vous devez toujours motiver le licenciement (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). La loi du 25 juin 2008 de modernisation du marché du travail prévoit un nouveau mode de rupture du contrat de travail : la rupture conventionnelle.

### 1.4.1. Le licenciement économique pour s'adapter aux évolutions du marché

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 deux à neuf salariés ne peut intervenir avant sept ou quinze jours pour le personnel d'encadrement, à compter de la date d'entretien.

L'élaboration d'un Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 personnes lorsque le licenciement d'au moins 10 salariés sur une période de trente jours est décidé. Le PSE 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 PSE est soumis à la consultation des représentants du personnel et transmis à l'administration du travail.

En cas de 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 trente jours si le licenciement concerne moins de 100 salariés, de quarante-cinq jours si le licenciement concerne entre 100 et 249 salariés et de soixante jours au-delà.

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

Dans l'hypothèse d'un licenciement économique d'un salarié ayant dix ans d'ancienneté et une rémunération de 2500 € brut mensuel, l'indemnité légale de licenciement est équivalente à 5000 € 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. Elles 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.

#### **1.4.2. Un collaborateur peut être licencié pour faute**

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.

#### **1.4.3. La rupture conventionnelle : une rupture pacifiée du contrat de travail**

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 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 quinze jours calendaires pour se rétracter. À 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 quinze 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.



### I.5. La retraite est progressivement relevée à 62 ans

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 quatre mois par an à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011). Il atteindra 62 ans pour les assurés nés en 1956 (loi du 9 novembre 2010). Les pensions de retraite sont payées par les organismes collecteurs (organismes paritaires interprofessionnels).

## II. Motiver vos collaborateurs : intéressement et participation

La rémunération des salariés et des mandataires sociaux peut être complétée par des dispositifs d'intéressement et d'épargne salariale motivants et générateurs d'avantages fiscaux et sociaux pour les salariés et pour l'entreprise.

La variété des instruments permet de créer des systèmes de rémunération particulièrement adaptés aux besoins des entreprises (retraite et prestation familiales complémentaires, distribution de stock-options, plan d'épargne d'entreprise ou inter-entreprises, plan partenarial d'épargne salariale volontaire, etc.).

### EN DETAIL

#### *La représentation du personnel*

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

- Pour les entreprises de plus de 10 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 à partir de 50 salariés. Elu par les salariés pour une durée de quatre 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 de 50 salariés et plus 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.

Le taux de syndicalisation en France est très peu élevé (environ 8 %). Afin d'assurer une meilleure représentation 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 (transposée par la loi du 22 août 2008).

Depuis le 1<sup>er</sup> 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.

La représentativité des syndicats en entreprise a récemment été réformée afin d'améliorer le dialogue social en entreprise. A compter des prochaines élections professionnelles, un syndicat devra recueillir au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles pour être représentatif.

## Chapitre II

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 plus automatiquement bloquées pendant cinq 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).

### III. Organisation du temps de travail : une négociation au sein de l'entreprise

La France offre une très grande souplesse en matière d'organisation du temps de travail. Vous pouvez ainsi utiliser au mieux vos équipements de

#### EN DETAIL

#### Votre entreprise

	REGIME SOCIAL	REGIME FISCAL
PARTICIPATION	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Exonération des cotisations sociales.</li> <li>→ Forfait social de 6 % (sommes versées à compter du 1<sup>er</sup>/01/2009).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Déduction du bénéfice imposable.</li> <li>→ Exonération de taxes (salaires, apprentissage) et participations (formation continue, construction).</li> <li>→ Constitution d'une provision pour investissement (PPI) de 25 ou 50 % selon les cas.</li> </ul>
INTERESSEMENT	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Exonération des cotisations sociales.</li> <li>→ Forfait social de 6 % (sommes versées à compter du 1<sup>er</sup>/01/2009).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Déduction du bénéfice imposable.</li> <li>→ Exonération de taxes (salaires, apprentissage) et participations (formation continue, construction).</li> <li>→ Sous certaines conditions et si versement dans le cadre d'un plan d'épargne : constitution d'une PPI* égale à 50 % de l'abondement complétant l'intéressement. 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 trois années.</li> </ul>

#### Vos collaborateurs

	REGIME SOCIAL	REGIME FISCAL
PARTICIPATION	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Exonération des cotisations sociales.</li> <li>→ Assujettissement CSG et CRDS (après abattement de 3 %)*.</li> <li>→ Assujettissement des produits générés par la participation à la CSG et à la CRDS (sans abattement) et au prélèvement social de 2,3 % et à la taxe destinée au financement du RSA (1,1 %).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Non imposable (sauf intérêts des comptes courants bloqués perçus annuellement et non réinvestis).</li> </ul>
INTERESSEMENT	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Exonération des cotisations sociales.</li> <li>→ Assujettissement CSG et CRDS (après abattement de 3 %).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Non imposable si versement dans un plan d'épargne.</li> </ul>

production et accroître la productivité de votre entreprise. Depuis la loi du 22 août 2008, le temps de travail est négocié au sein de l'entreprise.

### III.1. Les 35 heures : une règle modulable et largement assouplie

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 calcule 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 huit premières heures puis 50 %) dans toutes les entreprises à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2007 (et 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 plus de 39 heures par semaine sur 47 semaines. Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos compensateur de remplacement si cette disposition est prévue au niveau de l'entreprise.

L'accord collectif d'entreprise (ou la convention) qui organise désormais le temps de travail au niveau de l'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 sera nécessaire de demander l'avis du CE et de 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 énumérées dans l'accord d'entreprise (cadres et salariés autonomes). Lorsque le forfait est prévu sur l'année,

## EN DETAIL

### La durée du travail en France

	DUREE LEGALE	CONTINGENT D'HEURES SUPPLEMENTAIRES	AU-DELA DU CONTINGENT	
ENTREPRISES CONCERNEES	Toutes les entreprises.	Toutes les entreprises.	Petites entreprises <sup>(1)</sup> .	Grandes entreprises <sup>(1)</sup> .
TEMPS DE TRAVAIL	35 h semaine ou 1607 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 h par semaine sur l'année / 1827 h par an.	Fixation par accord collectif (d'entreprise ou à défaut de branche) dans la limite des durées maximales (réglementation communautaire).	
FORMALITES ADMINISTRATIVES	Néant.	Simple information du CE.	Consultation obligatoire du CE.	
MAJORATION FINANCIERE DES HEURES SUPPLEMENTAIRES DUES EN PLUS DU SALAIRE <sup>(2)</sup>	Sans objet.	→ Taux prévu par une convention collective ou un accord de branche (minimum de 10 %). Ou à défaut : → 25 % de la 36 <sup>e</sup> à la 43 <sup>e</sup> 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 supplémentaire à partir de la 36 <sup>e</sup> heure).	100 % au delà du contingent (= 1 h par heure supplémentaire à partir de la 36 <sup>e</sup> heure).

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

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

## Chapitre II

il doit être prévu par accord collectif (contrairement au forfait en heures hebdomadaire ou mensuel).

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

Ainsi, 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 hebdomadaire de 11 heures, les congés payés et les jours chômés dans l'entreprise.

### III.2. De fortes réductions de cotisations sur les bas salaires

Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille et leur secteur d'activité, bénéficient depuis 2003 d'allègement de charges sociales sur les bas salaires. La réduction est calculée en fonction de la rémunération annuelle d'un salarié. Elle peut atteindre jusqu'à 26 % du salaire brut pour un salarié rémunéré au Smic.

Le taux de cotisations patronales au niveau d'un Smic est donc en moyenne entre 17 % et 21 % de la rémunération brute selon la taille de l'entreprise. Le décompte des heures supplémentaires (et de la rémunération afférente) ne sera plus pris en compte pour le calcul de l'allègement de charges patronales (neutralisation de la hausse de rémunération) au niveau du Smic.

## EN DETAIL

### *Une incitation forte pour augmenter le temps de travail de vos collaborateurs*

Le recours aux heures supplémentaires est, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2007, accompagné d'un dispositif extrêmement incitatif pour les salariés : les heures supplémentaires sont exonérées de charges sociales et d'impôt sur le revenu.

La réduction de cotisations salariales peut atteindre le taux maximal de 21,5 % de la rémunération.

#### **A titre d'exemple :**

Un salarié rémunéré à 3000 € brut par mois effectue huit heures supplémentaires (soit un salaire brut mensuel de 19,78 €).

Les heures supplémentaires sont rémunérées à 25% soit une rémunération brut mensuelle portée à 3197,80 €.

Le complément de rémunération

obtenu avec les heures supplémentaires n'est pas soumis à l'impôt sur le revenu et bénéficie d'un allègement de charges de sécurité sociale salariales plafonné à 21,5 %.

L'employeur bénéficie d'une déduction forfaitaire de cotisations patronales s'élevant à 0,50 € par heure supplémentaire.



Pour en savoir plus :

→ Loi du 21 août 2007 n° 2007-1223.

→ Décret du 24 septembre 2007 n° 200761380.

→ Circulaire du 1<sup>er</sup> octobre 2007.

### III.3. Etaler les congés payés

Les congés payés annuels représentent cinq 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 quatre semaines de congés entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre. Dix jours fériés et des congés pour événements familiaux (mariage, naissance, décès) s'ajoutent aux congés.

### III.4. Le dimanche est chômé, mais avec un régime dérogatoire assoupli depuis 2009

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

Il existe néanmoins de nombreuses dérogations au repos dominical. Des dérogations permanentes sont accordées en raison de la particularité de l'activité de l'entreprise (par exemple les 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.). Les communes d'intérêt touristique ou thermales et certaines zones touristiques du territoire bénéficient également de dérogations de droit au titre de la loi du 10 août 2009.

Des dérogations temporaires sont également accordées par l'administration, 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 (Périmètre d'usage de consommation exceptionnel dit Puce). Ces dérogations, individuelles ou collectives, sont accordées par le préfet du département pour cinq ans.

Le maire peut également autoriser cinq fois par an les commerces de détail 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.5. Aménager le temps de travail sur l'année en lissant les rémunérations

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 avec la loi du 22 août 2008 : un accord collectif pourra 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 (par cycle, modulation, etc.) sont organisés par accord d'entreprise :

L'accord collectif prévoit les conditions et les délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail (à défaut, sept jours), les limites pour le décompte des heures supplémentaires, un lissage de la rémunération et le seuil de déclenchement des heures supplémentaires, etc.

Le travail par cycle de production est destiné à gérer une variation d'activité sur une courte période (huit à douze semaines). 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'épanouissement 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 système de sécurité 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 droit. Le système regroupe quatre types d'assurance :

- L'assurance-maladie (maladie, maternité, invalidité et décès).
- L'assurance vieillesse.
- Les allocations familiales.
- 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 celles proposées dans beaucoup d'autres pays (États-Unis et Grande-Bretagne en particulier).

### IV.2. Les cotisations libèrent l'entreprise de ses engagements en matière de maladie, de retraite et de chômage

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.

## EN DETAIL

### Modalités d'organisation du temps de travail

	Travail en équipe classique	Équipes alternantes
<b>Principe</b>	Roulements continus fixes <sup>(1)</sup>	Roulements plus longs que les heures de travail normales
<b>Exemples</b>	Équipe A : 6 h - 14 h. Équipe B : 14 h - 22 h. Équipe C : 22 h - 6 h. (Trois équipes travaillant huit heures chacune).	Équipe A : 6 h-10 h / 14 h-18 h. Équipe B : 10 h-14 h / 18 h-22 h. Ou bien : Équipe A : 6 h - 14 h. Équipe B : 9 h - 17 h. Équipe C : 12 h - 18 h.
<b>Semaine de travail moyenne</b>	35 heures.	35 heures.

	Équipes tournantes	Cycle de production
<b>Principe</b>	Répartition entre les salariés des jours de travail et de congés <sup>(1)</sup> .	Pendant le cycle, les heures de travail sont fixées.
<b>Exemple</b>	Équipe A : lundi - vendredi. Équipe B : mardi - samedi.	Semaines 1 et 2 : 44 heures. Semaine 3 : 38 heures. Semaines 4 à 6 : 28 heures. (Moyenne pour le cycle : 35 heures).
<b>Semaine de travail moyenne</b>	35 heures.	35 heures en moyenne sur la durée du cycle.

<sup>(1)</sup> Avec des dispositions particulières concernant le travail dominical.

## CONSEIL DE L'EXPERT

Olivier Maurin, expert comptable et commissaire aux comptes, associé gérant - A&D

### COMPRENDRE LE BULLETIN DE PAIE FRANÇAIS

#### Les obligations

Un bulletin de paie doit être remis à toutes les personnes qui travaillent et résident en France :

- D'une part à toute personne affiliée aux assurances sociales du régime général de sécurité sociale.
- D'autre part aux salariés détachés, dans le cadre des formalités obligatoires prévues par le Code du travail en cas de détachement temporaire de salariés en France.

L'employeur doit délivrer un bulletin de paie à chaque versement de rémunération, généralement mensuellement, et doit conserver un double du bulletin pendant cinq ans.

#### La forme et le contenu

Le bulletin de paie n'est soumis à aucune règle de forme. En revanche, son contenu est réglementé par le Code du travail.

#### Le bulletin de paie traditionnel est très détaillé

Il se présente en général sous forme de fiche imprimée composée de trois parties distinctes.

La partie haute du bulletin regroupe les mentions générales et inclut notamment des informations concernant :

- L'employeur : nom, adresse, numéro d'immatriculation, code APE, numéro Siret, etc.
- Le salarié : nom, emploi occupé, position dans la classification de la convention collective.
- L'Urssaf auprès de laquelle les cotisations sont versées.
- La convention collective applicable.
- La période de travail à laquelle se rapporte le salaire.
- La date de paiement de la somme effectivement perçue par le salarié.

La partie centrale détaille les types de rémunération et liste l'ensemble des cotisations sociales, salariales et patronales, prélevées sur la période.

La rémunération brute est constituée par le salaire brut, les accessoires du salaire soumis à cotisations (bonus, prime d'ancienneté, avantages en nature, etc.) et les indemnités de congés payés.

Le salaire brut (ou salaire de base) est celui qui est négocié avec le salarié et qui est indiqué dans le contrat de travail. Le salaire net est la somme que perçoit le salarié en fin de mois et correspond au salaire brut moins les charges salariales.

Les charges patronales ne constituent pas un élément de rémunération. Elles ne sont pas déduites du salaire brut et figurent sur le bulletin uniquement pour information.

Exemple chiffré, cas général simplifié :

Salaire brut =	2 000 €	2 000 €
Charges sociales salariales (environ 21 %) =	- 420 €	
Salaire net =	<b>1 580 €</b>	
Charges sociales patronales (environ 42 %) =		840 €
Coût total à la charge de l'employeur =		<b>2 840 €</b>

L'ensemble des charges sociales (salariales et patronales) est payé trimestriellement (pour les entreprises de moins de 10 salariés) ou mensuellement (pour les entreprises de 10 salariés et plus) par l'employeur, principalement à six organismes :

- L'Urssaf en ce qui concerne les assurances maladie, vieillesse, accident du travail, les allocations familiales et les prélèvements sociaux (Contribution au remboursement de la dette sociale - CRDS - et Contribution sociale généralisée - CSG).
- Le Pôle emploi en ce qui concerne l'assurance chômage.
- Une caisse de l'Arrco pour la retraite complémentaire.
- Une caisse de l'Agirc pour la retraite complémentaire des cadres.
- Une mutuelle pour des garanties complémentaires en cas de maladie.
- Un organisme de prévoyance pour des garanties complémentaires en cas de décès ou d'invalidité.

La partie basse du bulletin de paie présente des informations cumulées depuis le début de l'exercice comptable concernant notamment les congés payés et le revenu net imposable (montant à déclarer par le salarié à l'administration fiscale au titre de l'impôt sur le revenu).

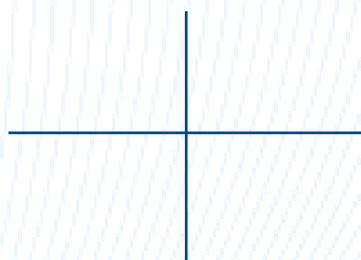
#### Deux simplifications sont possibles

Il est possible de regrouper les informations relatives aux prélèvements sociaux et fiscaux en six grandes catégories : sécurité sociale, CSG et CRDS, assurance chômage, retraite complémentaire, prévoyance, et autres charges patronales.

En outre, depuis 2009, l'employeur peut remettre aux salariés ayant donné leur accord des fiches de paie sous forme électronique. Pour cela, il faut que l'intégrité des données soit garantie: le format utilisé doit être non modifiable et l'entreprise doit se doter d'un logiciel sécurisé.







# Un régime favorable pour les salariés en mobilité internationale

## Chapitre III Doing Business in France

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

Pour développer l'attractivité économique du territoire, les lois des 24 juillet 2006 et 20 novembre 2007 ont placé la mobilité internationale au centre d'un dispositif innovant et répondant aux besoins des entreprises. Ainsi, pour la première fois, des titres de séjour pluriannuels ont été introduits offrant un cadre juridique complet aux 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 favorables.

Afin d'améliorer la qualité de service offerte aux sociétés qui expatrient ou qui accueillent des dirigeants et des cadres en mobilité intragroupe en France, un guichet unique a été institué à titre expérimental dans les départements de Paris, des Hauts-de-Seine et du Rhône. Ce guichet unique géré par l'Ofii tend à simplifier les formalités d'immigration et offre un accueil adapté des dirigeants et des cadres en mobilité, ainsi qu'à leur famille.

Grâce aux nouvelles mesures fiscales et sociales, les expatriés peuvent bénéficier de dispositions tendant à réduire les coûts de l'expatriation.

#### I. L'entrée et le séjour d'un collaborateur étranger 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).

#### 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 économique 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<sup>er</sup> mai 2007, restent soumises à des règles spécifiques pendant une période transitoire. Pendant cette phase, les ressortissants 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 150 métiers dits en tension listés par arrêté du 18 janvier 2008.

## Conseil de l'expert

**Diane Artis, avocat associée et Nadia Hamya, associée - Taj membre de Deloitte Touche Tohmatsu Limited**

### QUELQUES CONSEILS POUR TRANSFÉRER UN EMPLOYÉ EN FRANCE

Votre groupe ayant décidé de transférer un de ses employés en France auprès d'une filiale, d'un client, ou dans d'autres conditions, l'analyse de l'environnement juridique et fiscal français de l'expatriation s'impose du fait de la multiplicité des législations entrant en jeu.

Sans donner la priorité à un aspect plus qu'à un autre, c'est l'ensemble de ces dispositions qui doit être examiné concomitamment, leur impact ayant un effet déterminant, notamment sur le coût d'une expatriation et sur sa gestion.

Quel que soit le but de l'expatriation, il y a lieu de formaliser ses conditions d'expatriation au sein d'un contrat ou avenant, en ayant identifié, précisément et préalablement au transfert, quelle(s) entité(s) doivent en établir un. Il faut connaître le droit du travail qui s'appliquera à la nouvelle relation. Sachant que le contrat de travail avec une entité française peut être une condition requise pour un certain type de permis de travail, ou par ailleurs, que son contenu et sa date de signature peuvent permettre (ou non) l'application du régime fiscal de faveur des impatriés, disponible en France.

Se pose également la question du régime de sécurité sociale applicable à l'expatrié pendant son transfert en France. S'il arrive d'un pays ayant signé avec la France un accord de sécurité sociale, il y a lieu de vérifier si le maintien de l'affiliation au régime de sécurité sociale de ce pays est possible, dans quelles conditions, pour quelle durée et les formalités à suivre. Une telle affiliation (situation de détachement) permet en principe d'être exonéré de toutes cotisations sociales en France.

A défaut, l'expatrié relèvera à titre obligatoire du régime français de sécurité sociale, ce qui peut générer des contraintes spécifiques si le salarié est, de par sa mission en France, le représentant de son employeur étranger : dans ce cas, une paie pour payer les charges sociales françaises devra être mise en place.

De même, il est important également de connaître les impacts du type de permis de travail demandé : celui-ci peut en effet être générateur d'obligations comme, par exemple, la nécessité d'avoir des bulletins de salaire français, à produire pour le renouvellement du titre de travail/séjour et ce, alors même que cette même personne doit être maintenue sur sa paie d'origine

s'il est détaché au plan de la sécurité sociale. L'existence d'un bulletin de salaire français, même pour une mission courte, et même si le salarié ne réside pas fiscalement en France, entraînera, dans la plupart des cas, une imposition en France du salaire et des obligations déclaratives de retenues à la source pour l'employeur étranger.

Enfin, la clé d'une expatriation maîtrisée tient à la fiscalité. En premier lieu, il est essentiel d'analyser le lieu de résidence de la personne concernée. Si elle est résidente en France et si toutes les conditions (tenant à la personne et son contrat de travail) sont remplies, le régime fiscal très favorable des impatriés pourrait alors s'appliquer. Ce régime permet à titre général d'exonérer d'impôt sur le revenu les éléments de rémunération strictement liés au transfert en France, jusqu'à la fin de la cinquième année suivant celle d'arrivée.

De même, si l'expatrié n'est pas fiscalement résident en France au terme de l'étude réalisée, l'article 81 A du Code général des impôts, qui prévoit des dispositions spécifiques pour les résidents travaillant hors de France, ne pourra s'appliquer. Dans ce cas, il est recommandé de revoir la structure de rémunération, afin notamment d'identifier les composantes du *package* qui pourront être exonérées compte tenu du statut de non-résident, si la forme de leur versement ou de prise en charge est adaptée (régime des frais de double résidence), et d'évaluer les conséquences fiscales dans leur intégralité (y compris dans le pays de résidence).

Au-delà du régime fiscal de la rémunération, on peut également ajouter que l'employeur qui va transférer un salarié en France, peut souhaiter s'interroger sur l'impact de la fiscalité française sur son employé pour identifier s'il y a diminution du revenu net global du fait de l'impôt français s'il est redevable de l'ISF ou gain de revenu résultant du régime impatriés. L'employeur peut ainsi prévoir soit de compenser une telle perte soit de conserver le bénéfice de l'économie fiscale, mais ceci doit de préférence être prévu à l'avance par des dispositions du contrat ou de l'avenant d'expatriation.

En conclusion, de nombreuses options sont ouvertes. Il convient d'être vigilant pour bénéficier, en toute légalité, des opportunités offertes.

### 1.1. Visa court séjour

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 six 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.

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 un et cinq 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 une procédure spécifique : la demande d'autorisation de travail.

Ainsi, lorsqu'une société souhaite envoyer ou recevoir un collaborateur étranger pour une mission de moins de trois mois en France, la raison du motif du séjour doit être précisée :

- Si le collaborateur est envoyé 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 envoyé en France pour effectuer une mission de courte durée, pour former, conseiller, apporter une assistance technique ou une expertise à la 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.

La société 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 provisoire 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 douze mois. Le visa et l'autorisation de travail permettront des séjours de trois mois en France pour l'exercice d'une activité professionnelle par période de six 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.

### 1.2. Visa long séjour

Lorsqu'un ressortissant étranger souhaite résider en France plus de 90 jours pour un motif privé (réunion familiale, retraite, etc.) ou professionnel (création d'une société, exercice d'une activité salariée, etc.), 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. Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2009, certaines catégories de ressortissants se voient délivrer un « visa long séjour valant titre de séjour » dont la durée de validité est comprise entre trois et douze 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,

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.

Les formalités d'immigration restent inchangées; une fois en France, le titulaire de cette catégorie de visa est convoqué dans les trois mois par l'Office français d'immigration et d'intégration (Ofii) pour satisfaire à une visite médicale.

## II. Le travail des ressortissants étrangers est largement facilité

La procédure d'immigration en France dépend de l'activité que le ressortissant étranger vient exercer sur le territoire. Il convient de distinguer le statut du salarié de celui du dirigeant d'entreprise. Ce dernier concerne par exemple les commerçants indépendants, les artisans, ou encore les personnes qui ont le pouvoir d'engager une entreprise. Cette dernière catégorie concerne 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).

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 activité commerciale ou industrielle : situation du dirigeant étranger

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 de la personne

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

Enfin, certaines catégories d'investisseurs peuvent directement accéder à un titre de séjour permanent : la carte de résident pour contribution économique exceptionnelle.

#### 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 peut bénéficier, sous certaines conditions, de la carte de séjour Compétences et talents valable trois ans et renouvelable.

Dans ce cas, le ressortissant étranger présente 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 deux emplois, ou création d'une filiale dont la société mère à l'étranger existe depuis au moins deux ans).

Le ressortissant étranger nommé représentant légal d'une société en France, qui n'y réside pas ou qui est titulaire d'un titre de séjour ne lui permettant pas l'exercice d'une activité industrielle ou commerciale, peut également en bénéficier sous certaines conditions, notamment de rémunération dont le montant doit être égal ou supérieur à trois fois le montant du Smic, soit 4095 € au 1<sup>er</sup> janvier 2011. 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 et 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; si 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. Pour la création d'une structure nouvelle, 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

## Conseil de l'expert

**Karl Waheed, avocat associé - cabinet Karl Waheed**

### FACILITER LA VENUE EN FRANCE D'UN DIRIGEANT ETRANGER

Vous allez probablement accéder à l'un des statuts d'immigration parmi les plus accueillants du continent européen. En effet, une carte de séjour d'une durée de trois ans relevant de la catégorie Compétences et talents vous sera délivrée. Elle vous permettra d'exercer les fonctions de représentant légal au sein de votre filiale française et toute autre activité professionnelle, qu'elle s'y rapporte ou non. Il ne vous sera pas nécessaire de modifier votre statut d'immigration si, outre le poste de président, de directeur général ou de gérant, selon la forme sociale de votre société, vous occupez un emploi au sein de la même société ou auprès d'une autre entreprise, vous êtes nommé au conseil d'administration d'une autre société ou si vous êtes investi par les actionnaires des pouvoirs (tel un mandat social) pour diriger une autre société française en tant que président, directeur général ou gérant.

#### Procédure et délai

La durée actuelle de traitement des demandes est de quatre à six semaines, au terme desquelles vous vous verrez délivrer un titre de séjour relevant de la catégorie Compétences et talents. Si, au moment de votre nomination en tant que représentant légal vous n'êtes pas déjà résident en France, votre demande devra être déposée au consulat français territorialement compétent au regard de votre domicile.

Si vous êtes déjà résident en France, la préfecture de votre domicile traitera votre demande.

Votre dossier de demande devra inclure les documents justificatifs répondant à l'un des critères suivants uniquement :

- Transfert d'un cadre dans la filiale française d'une multinationale afin de devenir le représentant légal de la filiale en France.
- Création de deux emplois au moins (l'un d'eux pouvant correspondre au vôtre) ou sauvegarde de deux postes menacés.
- Investissement d'une valeur minimale de 300 000 € dans des immobilisations corporelles ou incorporelles.
- L'investisseur est une société existant depuis deux ans ou déjà établie en France.

L'autorité consulaire et la préfecture statueront sur votre demande et, généralement après un entretien, vous délivreront un visa de long séjour et un titre de séjour.

#### Les membres de votre famille

Votre conjoint(e) se verra délivré un titre de séjour annuel renouvelable de la catégorie Vie privée et familiale, qui l'autorise à accepter un emploi ou à mener toute autre activité professionnelle pour laquelle il ou elle est qualifié(e), sans restriction.

#### Dans cinq ans : résidence permanente et renouvellement

Cinq années de résidence sous le statut « compétences et talents » vous ouvriront le droit à la carte de résident, si vous et votre conjoint choisissez alors de vous installer en France de manière permanente. Ce dernier titre de séjour est valable dix ans et est renouvelable.

#### Vous ne voulez pas attendre cinq ans ?

Il vous est également possible d'obtenir une carte de résident sans attendre la fin de ces cinq années par le biais d'une contribution économique exceptionnelle. L'investissement correspondant devant répondre à l'un des objectifs suivants :

- Investissement qui crée ou sauvegarde au moins 50 emplois.
- Ou investissement d'au moins 10 millions d'euros dans des immobilisations corporelles ou incorporelles.

Toutefois, ces objectifs peuvent être revus à la baisse par le préfet du département où l'investissement doit avoir lieu, de manière à ce que la situation économique dudit département soit prise en compte.

Cet investissement peut être effectué par l'intermédiaire d'une société dont vous détenez au moins 30 % du capital.

La demande d'accession à ce statut doit être déposée en France, auprès de la préfecture où doit être effectué l'investissement. Pour ce faire, un visa de long séjour n'est pas requis et un délai de douze mois vous est accordé pour lancer la mise en œuvre de votre projet.

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) et non pas le budget prévisionnel pluriannuel.

La circulaire du 10 février 2011 met en place une expérimentation de guichet unique dans les départements de Paris, des Hauts-de-Seine et du Rhône en vertu de laquelle l'Ofii est l'interlocuteur unique en France des bénéficiaires du visa Compétences et talents qui exercent leur activité professionnelle dans l'un de ces départements. Les formalités sont accélérées et les déplacements en préfecture évités; ainsi, le titulaire du titre Compétences et talents et sa famille s'adressent à l'Ofii pour la visite médicale et pour la remise des titres de séjour.

### **2.1.2. Une simple déclaration préalable pour le dirigeant non-résident**

Le représentant légal d'une société basée en France qui réside à l'étranger s'acquitte d'une formalité simple et rapide, la déclaration préalable, auprès de la préfecture du département où se situe la société qu'il dirige. Cette déclaration est effectuée par l'intéressé lui-même ou par son mandataire (dans ce cas, un mandat est nécessaire) par lettre recommandée avec accusé de réception ou dépôt des pièces sur place. Les documents à joindre 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 légère et rapide permet l'obtention du récépissé dans un délai de quinze jours (ou remise immédiate, si dépôt sur place). La famille du titulaire du titre de

séjour Compétences et talents (conjoint et enfant mineur) bénéficie de plein droit de la carte de séjour Vie privée et familiale, qui permet notamment d'accéder automatiquement à l'emploi. La famille du bénéficiaire de la carte de séjour Commerçant bénéficie de la carte de séjour Visiteur.

### **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.

## **2.2. Les titres de séjours temporaires autorisant l'exercice d'une activité professionnelle salariée**

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, Scientifique et Compétences et talents, ainsi que, depuis le 1<sup>er</sup> juin 2009, des visas long séjour valant titre de séjour Salarié et Etudiant.

### **2.2.1. La carte de séjour temporaire mention salarié en mission**

Ce titre de séjour d'une durée de validité de trois ans (renouvelable) est spécialement dédié à la mobilité intragroupe. Il peut être délivré soit dans le

cadre du détachement (dans ce cas, le contrat de travail initial continue de s'appliquer et le salarié est rémunéré par la société d'origine), soit dans le cadre de l'expatriation (dans ce cas, 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 2 047,50 € au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

La situation de l'emploi n'est pas opposable aux titulaires de la carte de séjour temporaire mention salarié en mission ; ainsi, l'employeur n'a pas à justifier de leur embauche au regard du marché du travail local. Si le titulaire du titre Salarié en mission réside en France de manière ininterrompue depuis plus de six mois, les membres de sa famille (conjoint et enfant mineur) bénéficient de la carte de séjour temporaire Vie privée et familiale. Ce titre de séjour annuel permet d'accéder automatiquement au marché de l'emploi.

### **2.2.2. 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 solliciter une autorisation de travail. En cas de renouvellement, 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 se verront proposer de 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.

### **2.2.3. 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 trois et douze 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.

En principe, le visa et l'autorisation de travail ont la même durée de validité, dans la limite de douze mois. Toutefois, il est possible d'en demander le renouvellement deux mois avant la fin de validité ; le titulaire du visa 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 du visa n'est pas soumis au CAI.

### **2.2.4. La carte de séjour temporaire mention scientifique**

Elle est délivrée à l'étranger qui établit qu'il mène des travaux de recherche ou qu'il 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 ; l'autorisation de travail n'est pas requise. La convention d'accueil doit être visée par les autorités consulaires françaises situées dans le pays d'origine. La carte de séjour temporaire mention scientifique a une durée de validité d'un an renouvelable. Les titulaires de ce titre de séjour sont dispensés du contrat d'accueil et d'intégration. Le scientifique peut également opter pour une demande de titre Compétences et talents d'une durée de validité de trois ans renouvelable.

### **2.2.5. 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 établit qu'il effectue des études en France et qui justifie disposer des moyens d'existence suffisants.

Il permet d'exercer une activité professionnelle salariée à titre accessoire, dans la limite de 60 % de la durée de travail annuelle ; l'autorisation de travail



n'est pas requise, une simple déclaration préalable auprès de la préfecture de résidence de l'étudiant est établie par l'employeur.

Si l'étudiant doit continuer ses études et s'il satisfait aux conditions d'inscription, il est possible de demander le renouvellement du visa. L'étudiant se présente alors en préfecture deux mois avant la fin de validité de son visa pour demander une carte de séjour.

### 2.2.6. La carte de séjour mention compétences et talents

Ce titre de séjour pluriannuel (trois ans) peut être accordé au ressortissant étranger recruté par une société située en France sur la base d'un projet salarié. Pour cela, il présente un dossier de candidature auprès du consulat ou de la préfecture du lieu de résidence. L'autorisation de travail n'est pas requise et les autorités compétentes instruisent le dossier de

## 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.

#### → Critères de délivrance 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 du 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 échéant, des conditions réglemen-

taires 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. Dans certains cas, la situation de l'emploi n'est pas opposable. Ainsi, les salariés en mobilité intra-groupe (« salarié en mission ») et les titulaires de cartes de séjour Compétences et talents ne se voient pas opposer un refus d'autorisation de travail sur ce motif ; non plus pour « l'exercice d'une activité professionnelle salariée

dans un métier et une zone géographique caractérisés par des difficultés de recrutement et figurant sur une liste établie par l'autorité administrative » (certains métiers du bâtiment, de l'hôtellerie, de la restauration et de l'alimentation, de l'agriculture, de la mécanique, de la propreté, etc.).

#### → Dépôt de la demande d'autorisation

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

#### → Pièces à fournir

Un certain nombre de documents doivent être joints à la demande d'autorisation de travail (cf. encadré p.48).

#### → Délais

La décision de l'Unité territoriale doit intervenir dans un délai maximum de deux 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.

demande sur la base notamment du contrat de travail (poste occupé, montant du salaire, etc.).

Le titulaire du titre de séjour « compétences et talents » est dispensé du contrat d'accueil et d'intégration et la situation de l'emploi ne peut lui être opposée.

Par ailleurs, les membres de la famille du titulaire de la carte de séjour Compétences et talents (conjoint et enfant) bénéficient de plein droit de la carte de séjour Vie privée et familiale et peuvent ainsi accéder automatiquement au marché de l'emploi. Pour toute première demande, la circulaire du 10 février 2011 prévoit que les bénéficiaires de ce titre de séjour qui exercent leur activité salariée à Paris, dans les Hauts-de-Seine ou dans le Rhône s'adressent à l'Ofii, et non pas à la préfecture, pour l'ensemble de leurs démarches d'immigration : visite médicale, remise du titre de séjour, pour eux-mêmes et leur famille (expérimentation de guichet unique).

## 2.3. Principale procédure 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 particulière : la procédure d'introduction, qui vise à contrôler que vous allez lui appliquer les 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) 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 expérimentation du guichet unique dans certaines parties du territoire (cf. infra).

## 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 :

1. la lettre motivant la mission ou le recrutement du salarié et détaillant les fonctions qu'il va exercer ;
2. le formulaire CERFA correspondant à la nature de l'activité salariée exercée en France,
3. un extrait à jour K.BIS s'il s'agit d'une personne morale ; un extrait à jour K., un titre d'artisan ou, à défaut, un avis d'imposition s'il s'agit d'une personne physique,
4. les justificatifs des liens entre l'entreprise établie en France et l'en-

treprise établie à l'étranger dans le cadre d'une mobilité intra-groupe ;

5. la copie du passeport ou du document national d'identité du salarié si celui-ci réside à l'étranger,

6. 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,

7. 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 :

8. l'attestation d'emploi de l'entreprise établie à l'étranger ou contrat de travail initial, justifiant d'une ancienneté d'au moins 6 mois ;
9. le certificat de détachement ou l'attestation sur l'honneur de demande d'immatriculation à la sécurité sociale française ;
10. le cas échéant, l'attestation sur l'honneur de la demande d'immatriculation à la caisse des congés payés ;
11. le cas échéant, la lettre mandant une personne établie en France pour accomplir les démarches administratives en son nom et pour son compte.

- Dans le cadre d'un détachement transnational (prestation de service, opération pour compte propre).
- lorsqu'une société située en France souhaite recruter un ressortissant étranger qui ne réside pas sur le territoire français.

Il incombe à l'employeur, basé 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 (cf. encadré p.48).

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.

Une fois en France, le ressortissant peut commencer à travailler immédiatement; il dispose d'un délai maximum de trois 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 trois ans pour une mobilité intragroupe.
- 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).

### 2.3.2. L'expérimentation d'un guichet unique dans les départements de Paris, des Hauts-de-Seine et du Rhône pour les salariés en mission

La circulaire du 12 novembre 2010 simplifie les formalités d'immigration des salariés étrangers en mobilité intragroupe; elle met en place une expérimentation de guichet unique Ofii pour toutes les procédures salarié en mission dans les départements de Paris, des Hauts-de-Seine et du Rhône. Ainsi, du 1<sup>er</sup> décembre 2010 au 30 juin 2011, les sociétés qui sont situées dans ces départements transmettent les dossiers de salariés en mission à l'Ofii qui devient le référent unique pour l'ensemble des démarches administratives. 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 la Direccte 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 leur titre de séjour.

Enfin, cette circulaire précise que les membres de la famille du 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. Spécificités des salariés détachés par un employeur établi hors de France (détachement 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 ne sont pas payés par elle. Cependant, les salariés détachés 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, etc.). Les employeurs non établis en France qui y détachent temporairement des salariés sont soumis à une déclaration préalable obligatoire qu'ils doivent adresser à l'inspecteur du travail du lieu où s'effectue l'opération.

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.

Les entreprises étrangères qui n'ont pas d'établissement en France doivent s'enregistrer à l'Urssaf du Bas-Rhin 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).

## 2.5. 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 six mois et non renouvelable à l'issue de la validité de sa carte de séjour Etudiant.

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 2047,50 € au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

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 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 territorialité : en l'absence d'accord international, les cotisations sociales sont dues aux caisses des régimes 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, etc.) 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 trois ans. Elle peut être renouvelée pour la même période.

### 3.2. Les conventions internationales et les règlements communautaires prévoient l'exonération 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. Sur le plan 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 883/2004 du 29 avril 2004 et 987/2009 du 16 septembre 2009 (applicables depuis le 1<sup>er</sup> mai 2010).

La durée de détachement a été portée à vingt-quatre mois, contre douze auparavant, avec possibilité de prolonger la dispense du paiement des charges sociales du pays d'accueil dans la limite de douze mois. Les nouveaux règlements prévoient également la possibilité d'embaucher un salarié pour le détacher, à condition que ce dernier ait été soumis, juste avant le début de son activité, à la législation sociale de l'Etat membre où se trouve son employeur.

Toutefois, les Etats membres peuvent y déroger et allonger ce délai (jusqu'à six ans pour la France).

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).

**EN DETAIL***Immigration professionnelle : mobilité internationale des dirigeants (hors UE, EEE et Suisse)*

Statut/ activité exercée	Visa et titre de séjour délivrés	Durée maximum du séjour en France	Critères d'obtention	Dépôt de la demande	Nécessité d'obtenir une autorisation de travail	Famille accompagnante
<b>Dirigeant de société ne résidant pas en France</b>	Visa Schengen court séjour <b>Voyage d'affaire</b> . Possibilité d'obtenir un visa de circulation.	90 jours maximum par période de 6 mois.	→ Etre le représentant légal de la société.	<b>Consulat</b> 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.	<b>Non.</b>
<b>Dirigeant de société « contribution économique exceptionnelle »</b>	Visa court ou long séjour + <b>Carte de résident pour contribution économique exceptionnelle (CRCEE)</b> .	Titre de séjour permanent : 10 ans, renouvelable.	→ Diriger la société ou en détenir au moins 30% du capital <b>et</b> → Investir au moins 10 millions d'euros. <b>ou</b> → Créer ou maintenir au moins 50 emplois.	<b>Préfet</b> du lieu envisagé de l'investissement.	Sans objet.	<b>Oui.</b> Obtention du titre de séjour Visiteur d'une durée d'un an, renouvelable.*
<b>Dirigeant de société résidant en France</b>	Visa long séjour. + Titre de séjour <b>Compétences et talents (CCT)</b> .	3 ans, renouvelable.	→ Créer et diriger une société sous certaines conditions (mobilité intragroupe ou création de deux emplois et investissement d'au moins 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.	<b>1<sup>ère</sup> demande :</b> consulat du pays de résidence. <b>Changement de statut :</b> 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.	<b>Oui.</b> Obtention du titre de séjour Visiteur. Le conjoint doit obtenir une autorisation de travail pour accéder à un emploi.
<b>Dirigeant de société résidant en France (ne remplissant pas les conditions de délivrance de la CCT)</b>	Visa long séjour. + Titre de séjour <b>Commerçant</b> .	1 an, renouvelable.	→ 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.	<b>1<sup>ère</sup> demande :</b> consulat du pays de résidence. <b>Changement de statut :</b> 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.	<b>Oui.</b> Obtention du titre de séjour Visiteur. Le conjoint doit obtenir une autorisation de travail pour accéder à un emploi.

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

Statut/activité exercée	Visa et titre de séjour délivrés	Durée maximum du séjour en France	Critères d'obtention	Dépôt de la demande	Nécessité d'obtenir une autorisation de travail	Famille accompagnante
<b>Salarié en mobilité intragroupe</b>	Visa long séjour. + Titre de séjour <b>Salarié en mission.</b>	3 ans, renouvelable.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Détachement ou expatriation au sein d'un même groupe de société.</li> <li>→ Rémunération équivalente au minimum à 150 % du Smic (mensuel brut)</li> <li>→ Antériorité du contrat de travail d'au moins trois mois.</li> </ul>	<p><b>Unité territoriale du lieu d'exercice de l'activité en France:</b> l'Unité territoriale délivre l'autorisation de travail et transmet le dossier au consulat (via l'Ofii).</p> <p><b>Consulat :</b> délivre le visa long séjour (dépôt en parallèle).</p> <p><b>Expérimentation guichet unique</b> dans les départements de Paris, Hauts-de-Seine et Rhône : l'employeur transmet le dossier à l'Ofii qui coordonne avec l'Unité territoriale, la société et le consulat.</p>	<p><b>Oui.</b></p> <p>L'employeur transmet le dossier de demande à l'Unité territoriale qui instruit la demande dans un délai de 10 jours.</p>	<p><b>Oui.</b></p> <p>Oui : titre Visiteur si séjour &lt; 6 mois*. Titre Vie privée et familiale si séjour &gt; 6 mois.</p>
<b>Salarié (détachement &lt; 3 mois)</b>	Visa court séjour. + <b>Autorisation provisoire de travail.</b>	90 jours maximum.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Etre salarié de la société étrangère antérieurement au détachement.</li> <li>→ 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.</li> </ul>	<p><b>Unité territoriale :</b> délivre l'autorisation de travail.</p> <p><b>Consulat :</b> délivre le visa court séjour.</p>	<p><b>Oui.</b></p> <p>L'employeur transmet le dossier de demande à l'Unité territoriale.</p>	<p><b>Non.</b></p>
<b>Salarié hors mobilité intragroupe (détachement &gt; 3 mois)</b>	Visa long séjour valant titre de séjour <b>Travailleur temporaire.</b>	En fonction de la durée de la mission : entre trois et douze mois, renouvelable sous conditions restrictives.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Etre salarié de la société étrangère antérieurement au détachement.</li> <li>→ 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.</li> </ul>	<p><b>Unité territoriale (ex-DDTEFP) :</b> délivre l'autorisation de travail. L'Unité territoriale transmet le dossier à l'Ofii qui l'envoie au consulat.</p> <p><b>Consulat :</b> délivre le visa long séjour.</p>	<p><b>Oui.</b></p> <p>L'employeur transmet le dossier de demande à l'Unité territoriale.</p>	<p><b>En principe :</b> non (sauf visa visiteur). À titre dérogatoire : procédure famille accompagnante si salaire &gt; 4 203 euros brut mensuel délivrance du visa Visiteur.</p>

UE : Union Européenne - 27 Etats • EEE : espace économique européen - UE + Islande, Liechtenstein et la Norvège - 30 Etats • Espace Schengen : 22 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, \*le statut de la famille accompagnante devrait être aligné sur le statut des détenteurs des titres, CRCEE, CCT et «salarié en mission» : cf. projet de loi relatif à l'immigration, à l'intégration et à la nationalité (publication attendue courant du 1<sup>er</sup> semestre 2011).

## IV. La fiscalité 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 détermination de la résidence fiscale

Il faut noter que le statut social (détachement, impatriation) n'a aucune incidence sur la détermination de la résidence fiscale. La résidence fiscale n'est pas choisie par l'employeur ou 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 deux Etats ou aucun séjour principal dans les deux 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 conventions fiscales; la France a un large réseau de conventions fiscales bilatérales.

## 4.2. L'imposition du résident fiscal

### 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 : le choix existe entre une 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.

Barème impôt 2011	
Tranche de revenus 2010 (par part fiscale)	Taux d'imposition 2011
Revenus jusqu'à 5 963 €	0
De 5 963 à 11 896 €	5,5 %
De 11 896 à 26 420 €	14 %
De 26 420 à 70 830 €	30 %
Plus de 70 830 €	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.

D'autre part, 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.

Depuis octobre 2007, les heures supplémentaires effectuées au-delà des 35 heures légales bénéficient d'une exonération d'impôt sur le revenu et de charges salariales et patronales.

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

Mis en place en 2004, le régime fiscal des impatriés a été considérablement amélioré par la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008 à partir des revenus perçus depuis 2008. C'est désormais l'un des régimes fiscaux d'Europe les plus favorables aux cadres étrangers. Ce régime 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 suivant celle de sa prise de fonctions (par exemple, au plus tard le 31 décembre 2012 pour une prise de fonctions en France courant de l'année 2011).

Les bénéficiaires du régime sont exonérés d'impôt sur le revenu sur leurs suppléments de rémunération (primes d'impatriation) tirés 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 davantage favorable aux personnes dont la rémunération pour des fonctions exercées à l'étranger est élevée, le nouveau régime a prévu la possibilité d'opter

## 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<sup>er</sup> janvier 2005, est détaché par son employeur dans une entreprise établie en France à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010. Il est amené à effectuer régulièrement des déplacements à l'étranger.

→ Sa rémunération annuelle nette au titre de 2010 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 2010 :

→ 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 0,5%).

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 six ans à compter de leur installation en France.

→ **Exemple :** un cadre employé par une société américaine est détaché par son entreprise auprès d'une entreprise française pour exercer son activité en France sur la base d'un contrat de travail avec un salaire net annuel de 180 000 € dont une prime d'impatriation de 40 000 €. Le supplément de salaire lié à l'impatriation (prime d'impatriation), soit 40 000 €, est exonéré :

- Soit en totalité, si le salarié justifie que la rémunération de référence en France est égale ou inférieure à la rémunération nette hors prime du salarié impatrié (140 000 €).
- Soit dans la limite de 30 000 €, si le salaire net comparable en France est de 150 000 €.

En matière d'impôt de solidarité sur la fortune (ISF), les impatriés ne sont taxés à l'ISF, pendant les six premières années d'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 800 000 € (seuil au 1<sup>er</sup> janvier 2011).

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-résident 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 2011) 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 à Noisy-le-Grand, 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.







# La fiscalité des entreprises en France

# Chapitre IV 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.

### I. Un impôt sur les sociétés dans la norme européenne

#### I.1. Votre impôt est calculé sur les bénéfices réalisés

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.
- Etablissement 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<sup>er</sup> 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 trois mois pour répondre.

#### I.2. Détermination du résultat taxable : comment alléger l'imposition de votre entreprise

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.
- 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 acquis à compter du 01.01.2006. 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 sans restriction à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, sous réserve d'une exploitation effective de la licence.

### 1.3. Des règles d'amortissement très 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 trois ans minimum, des multiples d'accélération de 1,25 à 2,25 peuvent être appliqués aux taux d'amortissement linéaire, 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 dépréciation autorisées

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'impôt sur les sociétés

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<sup>1</sup>, soit un taux effectif de 34,43 %.

<sup>1</sup> 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 €.

→ Pour les Petites et moyennes entreprises (PME)<sup>2</sup>: 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.

<sup>2</sup> 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<sup>3</sup>, sous

## CONSEIL DE L'EXPERT

**Pierre-Yves Bourtourault, Xavier Berre - Cabinet Baker & Mc Kenzie**

### LA SECURITE FISCALE, UN FACTEUR D'ATTRACTIVITE DETERMINANT POUR LA FRANCE

La sécurité et la prévisibilité en matière fiscale sont des préoccupations majeures pour le gouvernement français. A ce titre, l'administration fiscale française a mis en place différents outils permettant de bénéficier d'une meilleure visibilité et d'une sécurité accrue sur le traitement fiscal applicable aux investissements futurs, mais également a posteriori, pendant le contrôle des structures résultant desdits investissements ou durant la phase contentieuse.

En premier lieu, la quasi-totalité des dispositions fiscales françaises sont commentées dans des instructions administratives détaillées qui permettent d'anticiper les principaux cas de figure possibles. Par ailleurs, dans un souci d'amélioration des relations avec les contribuables, les principaux projets d'instructions fiscales sont désormais accessibles sur le site internet de l'administration fiscale ou envoyés aux professionnels afin de recueillir leurs commentaires et d'adapter éventuellement ces projets avant leur publication définitive.

Il est également possible de consulter directement l'administration fiscale afin que celle-ci prenne position sur des situations de fait.

Plus encore, il existe aujourd'hui une large série de procédures de rescrits spécifiques permettant aux contribuables d'anticiper l'application de régimes fiscaux particuliers. Par exemple, le rescrit amortissements exceptionnels permet aux contribuables de s'assurer par avance de l'application de certains régimes d'amortissements exceptionnels ; le rescrit entreprises nouvelles permet de s'assurer qu'une entreprise a droit à la réduction d'impôt prévue pour certaines entreprises nouvelles ; le rescrit crédit d'impôt recherche permet quant à lui de s'assurer que les dépenses de recherche et développement sont bien éligibles au crédit d'impôt recherche.

Dans leurs relations internationales, les sociétés françaises sont également placées dans un environnement sécurisant : elles bénéficient, d'une part, de l'un des réseaux conventionnels les plus étendus au monde et, d'autre part, de diverses procédures permettant de sécuriser leur statut fiscal. Ainsi, le rescrit établissement stable permet aux entreprises étrangères de s'assurer qu'elles ne possèdent pas d'établissement stable en France.

Il est également possible de conclure avec l'administration fiscale des accords préalables en matière de prix de transfert

afin de déterminer à l'avance les méthodes de détermination des prix de transfert. Les groupes internationaux qui souhaitent créer des quartiers généraux ou des centres de logistique en France peuvent également conclure des accords préalables avec l'administration fiscale afin de déterminer par avance leur marge bénéficiaire pour une période donnée.

Enfin, bien que l'obligation documentaire en matière de prix de transfert à la charge des sociétés françaises, dont le chiffre d'affaires annuel hors taxe ou l'actif brut est supérieur à 400 M€, puisse s'avérer contraignante, celle-ci permet néanmoins de documenter a priori les politiques de prix de transfert mises en œuvre avec des entreprises liées et ainsi de sécuriser ce type de transactions.

De nombreuses garanties sont également offertes aux sociétés françaises lorsqu'elles font l'objet de vérifications de comptabilité. En effet, la phase de contrôle est rigoureusement encadrée par la loi afin de protéger le contribuable. Ainsi, sauf cas particuliers, le délai de reprise de l'administration expire à la fin de la troisième année suivant celle au titre de laquelle l'imposition est due et l'administration fiscale ne peut pas contrôler deux fois le même exercice sur un même impôt. Par ailleurs, sauf exception, les procédures de contrôle doivent faire l'objet d'un débat oral et contradictoire entre le contribuable et le vérificateur. L'administration a en général également la charge de la preuve. Le souci de dialogue entre le contribuable et l'administration fiscale durant la phase de discussion administrative se traduit par l'existence de multiples possibilités de recours hiérarchiques ou administratifs dans le cours de la procédure, mais également de transactions. De plus, la procédure de contrôle sur demande permet de demander un contrôle pour s'assurer de l'application correcte des règles du crédit d'impôt recherche. Enfin, les sociétés peuvent régulariser spontanément leurs erreurs en cours de contrôle pour bénéficier d'un intérêt de retard à un taux minoré. Ainsi, la réglementation traduit aujourd'hui la volonté d'améliorer le régime fiscal français pour une plus grande prévisibilité et sécurité fiscale. Cette sécurité juridique constitue indéniablement un facteur de compétitivité fiscale déterminant, qui aboutit à maintenir l'attractivité de la France notamment face à des pays pratiquant un taux effectif d'imposition moins élevé.



réserve d'une détention depuis au moins deux ans). 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.

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

De plus, le bénéfice du taux réduit est étendu 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.

→ Cette situation concerne notamment les brevets mis en concession par des organismes publics non soumis à l'impôt sur les sociétés, ou par des entreprises étrangères non imposables en France. La société concessionnaire établie en France pourra sous-concéder le brevet (ou l'invention brevetable, perfectionné ou non, ou le procédé de fabrication) et bénéficier dans le même temps du taux réduit.

→ 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 5 % correspondant aux frais et charges.

## 1.6. Le report des pertes sur les exercices ultérieurs

Les pertes constatées peuvent être reportées en avant sans limitation de durée (*carry-forward*). Il existe également un régime de report de déficit en arrière (*carry-back*).

## 1.7. Groupes de sociétés: le régime français d'intégration fiscale particulièrement favorable

Il présente l'avantage d'un système global. Il permet aux groupes de compenser les bénéfices et pertes de leurs activités françaises à l'intérieur du périmètre de consolidation et neutralise également les opérations internes au groupe. Les crédits d'impôts constitués par l'une des sociétés du groupe, comme

### EN DETAIL

#### Le régime du carry back

**Calcul de la créance sur le Trésor :**  
 $70\,000 \times 33,33\% = 23\,333 \text{ €}$

#### Utilisation de la créance :

Si en 2012, l'entreprise est bénéficiaire de 100 000 €, elle doit un impôt de 33 333 €, elle pourra utiliser sa créance en paiement de l'impôt de 2012. Si elle continue à être déficitaire en 2012, 2013, 2014, 2015 et 2016, elle pourra demander le remboursement de 23 333 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Le système permet d'imputer le déficit d'un exercice sur les bénéfices des trois exercices précédant la période déficitaire, en commençant par le plus ancien (N-3, puis N-2, puis N-1). Cela fait naître une créance non imposable sur le Trésor correspondant à l'impôt antérieurement versé. La créance est remboursée au terme de cinq 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 :

2008 = bénéfice fiscal +50 000 €  
 2009 = bénéfice fiscal +10 000 €  
 2010 = bénéfice fiscal +30 000 €  
 2011 = déficit fiscal -70 000 €  
 Le déficit de 2011 sera imputé à concurrence de 50 000 € sur le bénéfice de 2008, 10 000 € sur le bénéfice de 2009, 10 000 € sur le bénéfice de 2010

par exemple le Crédit d'impôt recherche (CIR), 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.

Pour les exercices ouverts à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, les PME peuvent désormais 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'Union européenne (ou dans un Etat ayant conclu avec la France une convention fiscale qui contient une clause d'assistance administrative) et assujetties à un impôt équivalent à l'impôt sur les sociétés. Cet avantage est toutefois soumis au respect du plafond communautaire « De Minimis ». Pour les exercices clos à compter du 31 décembre 2009, 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<sup>er</sup> janvier 2012, pour le régime optionnel de consolidation du paiement de la TVA. Seule la société intégrante devra acquitter le solde de TVA du, 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<sup>er</sup> janvier 2013.

## 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'intérêts, 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 à la source réduits, voire des exonérations

#### 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'Union européenne 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<sup>er</sup> 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 minimum 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 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 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.2.4 Application de taux majorés pour les paradis fiscaux

Depuis le 1<sup>er</sup> 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<sup>4</sup>), et ce quelle que soit la résidence fiscale du bénéficiaire effectif des revenus.

<sup>4</sup>Liste limitative des ETNC fixée par arrêté du 12 février 2010, révisable annuellement : pour 2010, 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'importants 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 deux ans au moins. Ce régime est particulièrement intéressant pour les holdings installées en France. En effet, dès lors que leur activité consiste à détenir un portefeuille de

titres de participations dans les conditions décrites ci-dessus, elles supportent une imposition effective maximum de 1,67 % (5 % x 33,1/3 %) à raison des dividendes distribués par leurs filiales.

De plus, en cas de cession des titres, ceux-ci étant détenus depuis deux ans au moins, l'imposition n'est calculée que sur 5 % du montant de la plus-value nette, soit un taux effectif d'imposition maximum de 1,67 %.

Toutefois, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011, 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, elle n'acquies aucun impôt, sous réserve que la société mère détienne 10 % au moins du capital de la holding. Elle supportera 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 impôt 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 par l'administration fiscale un n° TVA intracommunautaire.

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 des taux réduits existent. Ainsi, un taux de 5,5 % s'applique pour les produits alimentaires, certains produits agricoles, les médicaments (5,5 % ou 2,1 %), les livres, les hôtels, les transports publics, les journaux et magazines, certaines activités de loisirs, etc.

### III.2. Des droits de douane uniformes dans l'UE

Les biens circulent librement à l'intérieur de l'UE et 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 intracommunautaires 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.

## 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 sécu-

riser 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.

→ Le 1/1 000 payé lors de l'utilisation d'un crédit d'enlèvement a été supprimé depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2007.

→ 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.

La douane a conçu des méthodes informatiques 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). A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2010 (DEB à déposer en juillet au titre des opérations de juin), 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 acquittée 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 Etats 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 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 impôts locaux à la charge des entreprises

### IV.1. La Contribution économique territoriale

En 2010, la Taxe professionnelle (TP) a été supprimée et remplacée par une imposition allégée : la Cotisation économique territoriale (CET). Celle-ci est composée de la Cotisation foncière des entreprises (CFE) et de la Cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE).

Grace à cette réforme, les équipements et les 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 (lfer) 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'lfer 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) 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

## CONSEIL DE L'EXPERT

Jean-Fabrice Cauchy, expert comptable, commissaire aux comptes - Isobel Audit Consulting

### LA NOUVELLE CONTRIBUTION ECONOMIQUE TERRITORIALE (CET)

A partir de janvier 2010, la taxe professionnelle est remplacée par la Contribution économique territoriale (CET).

**La Contribution économique territoriale (CET) est composée d'une Cotisation foncière des entreprises (CFE) et d'une Cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE)**

**1 – La Cotisation foncière des entreprises (CFE)** est assise sur les seules valeurs locatives des immeubles bâtis ou non bâtis, utilisés pour les besoins de l'activité professionnelle, dont le taux est déterminé par les communes ou l'Établissement public de coopération intercommunale (EPCI), et l'assiette foncière, réduite de 30 % pour les établissements industriels. L'ensemble des exonérations permanentes et temporaires applicables en matière de Taxe professionnelle (TP) sont maintenues pour la CFE. De surcroît, lorsque la Cotisation Foncière des Entreprises (CFE) est exonérée, la Cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) l'est également.

**2 – La Cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE)** est déterminée en fonction du chiffre d'affaires et a pour base la valeur produite par l'entreprise au cours de l'année d'imposition. Elle est prélevée selon un barème progressif.

La CVAE s'applique aux redevables de la CFE réalisant un chiffre d'affaires excédant 152 500 €.

Toutefois, les entreprises dont le chiffre d'affaires n'excède pas 500 000 € bénéficient d'un dégrèvement total. Son taux est donc nul en dessous de 500 000 € de chiffre d'affaires annuel puis augmente progressivement à 0,5 % à partir de 3 M€ puis à 1,4 % à partir de 10 M€, et jusqu'à 1,5 % au-delà de 50 M€.

La valeur ajoutée sur laquelle est assise la CVAE se définit comme l'excédent hors taxes de la production sur les consommations de biens et services en provenance de tiers. Pour le calcul de la CVAE, la valeur ajoutée ne peut excéder un pourcentage du chiffre d'affaires égal à 80 % du chiffre d'affaires pour les PME (CA inférieur à 7,6 millions d'euros) et à 85 % pour les grandes et moyennes entreprises dont le chiffre d'affaires est supérieur à 7,6 millions d'euros.

Enfin, à l'instar de ce qui était prévu pour la taxe professionnelle, la Contribution économique territoriale (CFE + CVAE) est plafonnée à 3 % de la valeur ajoutée, contre 3,5 % auparavant. Le dégrèvement s'applique en principe sur demande effectuée au moment de la liquidation définitive de la CVAE. Toutefois, les entreprises peuvent réduire le montant des acomptes pour tenir compte du dégrèvement.

Les obligations déclaratives et le paiement de la CFE s'inspirent largement de la taxe professionnelle. En revanche, la CVAE fait l'objet de modalités spécifiques :

- Les redevables de la CFE sont tenus de souscrire une déclaration annuelle de bases d'imposition au mois de mai de l'année précédant celle de l'imposition. La CFE est établie par voie de rôle, un acompte de 50 % devant être versé le 15 juin lorsque leur cotisation de l'année précédente a été au moins de 3 000 euros, le paiement du solde ayant lieu en décembre.
- En ce qui concerne la CVAE, les entreprises redevables doivent souscrire une déclaration annuelle au mois de mai de l'année suivant celle acquittée spontanément par l'entreprise par téléversement. Les entreprises dont la cotisation de l'année précédente est supérieure à 3 000 euros doivent verser un premier acompte de 50 % de la CVAE, au plus tard le 15 juin de l'année d'imposition, et, un second acompte de 50 % au plus tard le 15 septembre. La liquidation définitive de la CVAE s'effectuera l'année suivant celle de l'imposition lors de la déclaration annuelle.

En définitive, les entreprises qui investissent le plus, qui sont souvent parmi les plus exposées à la concurrence internationale, sont les principales bénéficiaires de la réforme. Au-delà, tous les grands secteurs d'activité bénéficient de la réforme, c'est-à-dire non seulement l'industrie, mais aussi les services, les transports ou encore le commerce et le BTP. Les gains en pourcentage s'échelonnent de 16 à 45 % selon le type d'activité. Seuls les activités financières et le secteur de l'énergie restent stables. Quant à l'impact par taille, les entreprises dont le chiffre d'affaires est inférieur à 3 M€ peuvent atteindre des gains de plus de 60 %.

partir du montant du loyer (en cas de location à des conditions de prix « normales » au 1<sup>er</sup> janvier 1970), soit par comparaison avec la valeur locative de locaux similaires (en cas d'immeuble loué postérieurement au 1<sup>er</sup> 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 valeurs locatives des installations destinées à lutter contre la pollution des eaux et de l'atmosphère ainsi que celles destinées à économiser l'énergie ou à réduire le bruit bénéficient d'un abattement de 50 %. Cette réduction peut être portée à 100 % sur délibération des communes.

Les installations destinées à la production d'électricité d'origine photovoltaïque (panneaux solaires) sont exonérées de CFE, dans les mêmes conditions. 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 à 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) est assise sur la valeur ajoutée (VA) réalisée par l'entreprise au cours de l'année civile écoulée (1<sup>er</sup> 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 500 000 000 €. 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 à 85 % du chiffre d'affaires (selon que le chiffre d'affaires de l'entreprise soit strictement inférieur ou supérieur à 7 600 000 €).

## EN DETAIL

### Exemple de calcul d'une CET

Soit une entreprise qui réalise 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€.

→ Valeur ajoutée (VA) annuelle estimée (après application du plafonnement) : 50 M€.

Soit un taux d'imposition local voté par les collectivités de 27,26 %.

#### Calcul de la CFE :

→ Valeur locative (VL) des immobilisations soumises à taxe foncière :

Les immobilisations soumises à la taxe foncières sont le terrain et les bâtiments (30 M€).

La VL est de 8 % de ces immobilisations soit 2,4 M€ (30 x 8 %).

Dans la mesure où il s'agit d'un investissement industriel, la VL fait l'objet d'un abattement de 30 % soit une VL de 1,68 M€ (exonération totale des matériels et outillages).

→ CFE de 458 000 € (arrondi) : 1,68 M€ x 27,26 %.

#### Calcul de la CVAE :

→ CVAE : 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 :

→ La CET est égale au montant de la CFE et de la CVAE : 1 208 000 €.

→ La CET n'est pas due au titre de la première année et bénéficie d'une réduction de 50 % sur la base imposable au titre de la deuxième année.

### IV.1.3. Les exonérations de CET : la quasi-totalité des nombreuses exonérations de TP est reprise en matière de CET.

Sont donc 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 deux à cinq ans).
- Les Jeunes entreprises innovantes (JEI) pour les sept années suivant leur création et dans la limite de 200 000 € sur trois 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 deux et cinq ans, sous réserve des plafonds communautaires et de l'obtention un agrément. Les entreprises seront dispensées d'agrément en cas de création d'un nombre minimum d'emplois permanents et d'un volume minimum d'investissements.
- Les entreprises implantées dans un pôle de compétitivité pour une durée de cinq ans.

Enfin, il est rappelé que l'exonération générale de cotisation économique territoriale l'année de création et la taxation réduite sur 50 % de la base d'imposition de la CFE la deuxième année est maintenue.

## IV.2. La taxe foncière

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). 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 ci-dessus).

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

La taxe foncière est due par le propriétaire au 1<sup>er</sup> janvier.

## EN DETAIL

### Exemple de calcul de la taxe foncière

Une entreprise industrielle a réalisé et achevé au cours de l'année 2009 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:  $100\,000 \times 8\% = 8\,000$
  - Bâtiment:  $600\,000 \times 8\% = 48\,000$

→ D'où une valeur locative brute = 56 000 €.

Valeur locative nette après abattement forfaitaire de 50 % : 28 000 €.

Soit un taux voté par les collectivités locales de 27,41 % (par hypothèse) :

- Commune: 15 %.
- Département: 9,76 %.
- Région: 2,65 %.

En 2010 et 2011, au titre des constructions nouvelles :

→ Exonération de taxe foncière sur les parts régionale et départementale.

→ La taxe est due uniquement pour la part communale soit :  $28\,000 \times 15\% = 4\,200$  €.

A compter de 2012, la taxe foncière à payer sera de :  $28\,000 \times 27,41\%$  (si taux constant) = 7 675 €.



## CONSEIL DE L'EXPERT

Yves-Charles Zimmermann et Philippe Gambini, avocats associés - Marccus Partners

### LE CIR FRANÇAIS, UN DISPOSITIF INCITATIF A LA R&D

Le CIR (Crédit d'impôt recherche) est un dispositif d'incitation des entreprises à la R&D, sous la forme d'un remboursement ou d'une imputation sur l'impôt sur les bénéfices. Le dispositif contribue ainsi au développement de l'attractivité de la France procurant aux entreprises un avantage fiscal important. A ce titre, l'OCDE dans son étude « An Update of R&D Tax Treatment in OCDE Countries and Selected Emerging Economies » de 2009, classe la France en tête des dispositifs d'incitation fiscale les plus attrayants au monde.

#### Une éligibilité fondée sur l'innovation

Le dispositif du CIR a vocation à s'adresser à l'ensemble des entreprises, indépendamment de leur forme sociale ou de leur secteur d'activité, y compris aux entreprises exonérées d'impôt sur les bénéfices en vertu d'un régime spécial (entreprises nouvelles, jeunes entreprises innovantes). Le critère fondamental d'éligibilité au CIR est l'innovation, notion définie par la réglementation en vigueur comme étant la dissipation d'une incertitude scientifique ou technologique ou encore par l'existence d'un élément de nouveauté par rapport à l'état de la science établi. Le mécanisme du CIR a ainsi comme objectif principal le renforcement de la compétitivité des entreprises, au travers de la recherche, des partenariats public – privé et du travail en réseau (sous-traitance).

#### Une assiette des dépenses déductibles particulièrement étendue

L'assiette des dépenses déductibles englobe les coûts exposés par les entreprises dans divers domaines de la recherche. En effet, les dépenses retenues dans l'assiette du CIR sont celles relatives aux moyens humains et matériels affectés à la R&D par l'entreprise, à la recherche sous-traitée, ainsi qu'à la veille technologique, ou encore aux frais liés au dépôt et à la défense de brevets. Dans ce cadre, le taux de déductibilité des dépenses de personnel afférentes aux jeunes docteurs est de 200 %, pendant les vingt-quatre premiers mois suivant leur premier recrutement.

#### Une possibilité des dépenses de recherche exposées à l'étranger

Les dépenses exposées à l'étranger, notamment dans les pays l'UE ou l'EEE par les sociétés françaises ou par un établissement stable d'une société étrangère en France, sont retenues

dans l'assiette du CIR français. Plus attractifs encore, les frais de défense des brevets et les dépenses de veille technologique restent éligibles au CIR quelle que soit leur localisation, même en dehors de l'UE ou de l'EEE.

#### Un taux de déductibilité élevé procurant aux entreprises un avantage fiscal significatif

Le montant du CIR est de 30 % des dépenses dans la limite de 100 M€ et de 5 % au-delà. Toutefois, les dépenses exposées lors des deux premières années bénéficient d'un taux majoré, respectivement à 40 % et 35 %. La loi des finances pour 2011 apporte deux aménagements au dispositif en vigueur, plafonnant les dépenses de fonctionnement à 50 % des dépenses de personnel et à 75 % des dotations aux amortissements des immobilisations affectées à la recherche. Les dépenses confiées à des organismes de recherche privés sont quant à elles plafonnées à trois fois le montant total des autres dépenses de recherche.

#### Le CIR procure un avantage de trésorerie aux entreprises

Le CIR s'impute sur l'impôt dû par l'entreprise (IR ou IS) au titre de l'année au cours de laquelle les dépenses de recherche ont été exposées. Le solde non imputé constitue une créance sur l'État dont le remboursement intervient à l'expiration d'une période de trois ans. Les entreprises ont la faculté de mobiliser leur créance avant l'expiration du délai de trois ans auprès d'un établissement de crédit. Les PME, les entreprises nouvelles, les jeunes entreprises innovantes et les entreprises en difficulté peuvent quant à elles, bénéficier du remboursement immédiat du CIR pour les dépenses exposées.

#### Des moyens de sécurisation du CIR

Les entreprises ont la possibilité de sécuriser l'éligibilité de leur projet de recherche au CIR par le biais de la procédure de rescrit ou de contrôle sur demande formulée auprès de l'administration, ou auprès de ministère chargé de la Recherche, d'Oseo ou de l'ANR.

#### Des formalités administratives relativement simples

Il suffit aux entreprises de remplir une déclaration spéciale n° 2069 A au plus tard à la date de la déclaration de résultat. Un état descriptif des dépenses de recherche doit être joint à la déclaration dans certains cas.

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

- Les constructions nouvelles, lesquelles sont exonérées de la taxe foncière sur le bâti les deux premières années (l'exonération porte sur les parts régionales et départementales de la taxe, à l'exclusion de la part communale).
- 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 ci-dessus).
- Les entreprises implantées dans certaines zones du territoire en cas de création, d'extension ou de reprise d'établissements en difficulté, lesquelles peuvent bénéficier d'une exonération temporaire (de deux à cinq 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 sept ans.
- Pour les particuliers, les logements neufs achevés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 dont le niveau de performance énergétique globale est supérieur à celui qu'impose la législation en vigueur (durée minimum d'exonération de cinq ans).

## V. De nombreuses mesures d'incitation fiscale en faveur des investisseurs

### V.I. Crédits d'impôts

#### V.I.I. 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.

Pour les dépenses de recherche exposées à compter de 2010 (calcul du CIR en 2011), 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,

## EN DETAIL

### *Le crédit d'impôt audiovisuel*

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<sup>er</sup> 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 qu'elles comportent, dans leur contenu dramatique, des éléments rattachés à la culture, au patrimoine ou au territoire français.

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<sup>er</sup> 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 à 5 % au-delà de ce seuil. Le taux de 30 % est porté à 40 et 35 % respectivement la 1<sup>re</sup> année et la 2<sup>e</sup> 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 vingt-quatre mois qui suivent leur recrutement (1<sup>er</sup> 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.
- 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 vingt-quatre 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 2M€ 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 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 trois 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 notamment les dépenses suivantes : 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 1 000,00 €, quelle que soit la nature de l'œuvre.

Le crédit d'impôt audiovisuel (documentaires, fiction, animation) est plafonné à 1 150 € ou à 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 à 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 de sous-traitance dans la limite de 1 000 000 €. Le crédit est plafonné pour chaque entreprise à 3 000 000 € par exercice.

#### **V.2. Exonération temporaire de contribution économique territoriale dans les régions en difficulté**

Dans certaines zones du territoire (zones d'aides à finalité régionale : ZAFR, 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 cinq ans maximum.

## CONSEIL DE L'EXPERT

Jacques Messeca, avocat associé - Eversheds LLP

### LES EXONERATIONS FISCALES LIEES A LA REPRISE D'UNE ENTREPRISE EN DIFFICULTE EN FRANCE

Afin de favoriser la reprise d'entreprises françaises en difficulté, plusieurs séries d'incitations fiscales peuvent s'appliquer. Ces incitations concernent principalement le secteur industriel à l'exclusion de toute autre activité (financière, commerciale etc.).

#### I. COMMENT BENEFICIER DU REGIME D'EXONERATION FISCALE ?

Le bénéfice des mesures d'exonérations fiscales est accordé lorsque les conditions suivantes sont réunies :

**(I) La société reprenant une entreprise en difficulté doit être soumise à l'Impôt sur les sociétés (IS) et avoir été créée en France spécialement à cet effet.**

Elle ne doit pas avoir de liens de dépendance juridique et économique avec l'entreprise cédante et notamment son capital ne doit pas être détenu à plus de 50 % par les associés de l'entreprise en difficulté reprise. La forme juridique de l'entreprise reprise est indifférente (société, entreprise individuelle,...).

**(II) L'entreprise reprise doit se trouver en situation de difficulté qui résulte en principe de la mise en œuvre d'une procédure collective (redressement judiciaire, liquidation judiciaire ou sauvegarde). La cession partielle ou totale de l'entreprise en difficulté est ordonnée par voie judiciaire conformément aux dispositions du code de commerce.**

Le régime d'exonération fiscale est également accordé en dehors du cadre d'une procédure collective, si l'acquéreur démontre l'état de difficulté de l'entreprise reprise.

**(III) La reprise doit être réalisée par voie de rachat des actifs de l'entreprise ou par voie de location-gérance du fonds en difficulté à la double condition que la société nouvelle s'engage à racheter le fonds de commerce dans un délai de deux ans et que la location-gérance porte sur une branche complète d'activité.**

#### II. QUELLES EXONERATIONS FISCALES ?

**(I) Jusqu'au 31 décembre 2013, les entreprises peuvent bénéficier de plein droit d'une exonération d'IS pour leurs bénéfices réalisés au cours des vingt-quatre premiers mois d'activité, dans la limite des plafonds fixés par l'Union européenne. Pour bénéficier du paiement fractionné, le repreneur doit en faire la demande auprès de l'administration**

**fiscale et offrir des garanties suffisantes telle qu'une caution équivalente à l'ensemble des droits exigibles.**

Les exonérations fiscales accordées aux repreneurs peuvent donc s'avérer intéressantes. Cela dépend cependant de la taille, du lieu d'implantation et de l'activité de l'entreprise reprise, dont le montant varie en fonction de la taille et de la situation de l'entreprise.

Le plafond d'exonération par défaut est fixé à 200 000 € pour la période d'exonération biennale mais peut être relevé, sur agrément déposé préalablement à la reprise, à un pourcentage des coûts salariaux ou d'investissement pouvant aller de 30 à 200 % pour les PME (moins de 250 salariés et moins de 50 M€ de chiffre d'affaires ou 43 M€ de total du bilan) et les entreprises implantées dans certaines zones géographiques. Si au cours des 3 premières années d'exploitation la société nouvelle abandonne l'activité reprise, l'IS dont elle a été dispensée devient rétroactivement exigible avec application d'un intérêt de retard de 0,40 % par mois.

**(II) Les sociétés nouvelles éligibles à l'exonération d'IS peuvent également, sous réserve d'accomplir certaines formalités, bénéficier d'une exonération temporaire de cotisation foncière des entreprises et/ou de taxe foncière sur les propriétés bâties et/ou de taxes pour frais de chambres de commerce ou pour frais de chambres de métiers sur délibération des collectivités territoriales.**

Ces exonérations s'appliquent pour une durée de deux à cinq ans et sont plafonnées comme en matière d'IS. Si la société nouvelle cède son activité dans un délai maximum de cinq ans après la fin de l'exonération, elle peut être tenue de reverser rétroactivement les différents impôts locaux dont elle a été exonérée.

**(III) La reprise des actifs de la cible est soumise au paiement de droits d'enregistrement. A titre d'exemple, la cession d'un fonds de commerce entraîne un droit maximum de 5 % du prix de vente.**

Afin de permettre à l'acquéreur de supporter les frais de reprise de l'activité, celui-ci peut solliciter le paiement fractionné desdits droits sur cinq annuités équivalentes. Ce dispositif est applicable uniquement lorsque la cession intervient par voie judiciaire dans le cadre d'une procédure collective. De plus, il concerne les reprises portant sur tout type d'activité et ne nécessite pas la création d'une société nouvelle.

### V.3. L'exonération temporaire d'impôt sur les sociétés (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 vingt-quatre premiers mois, puis les bénéfices sont imposés à hauteur de 25 % de leur montant la 3<sup>e</sup> année, 50 % la 4<sup>e</sup> année et 75 % la 5<sup>e</sup> 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 deux à cinq 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 vingt-quatre 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 deux à cinq ans maximum.

Une exonération d'impôt sur les bénéfices portant sur une période de sept 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 sept 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 d'impôt sur les sociétés pour une durée de cinq ans (totale les trois premières années, puis abattement de 50 % pour les années quatre et cinq).
- Exonération, 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 sept 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 quatre ans, puis de manière dégressive les quatre années suivantes. Ces exonérations sont plafonnées selon une rémunération brute mensuelle de 6 142 € par salarié et par mois en 2011. Au cours de la même année, l'ensemble des cotisations patronales de sécurité sociale exonérées sont limitées à 106 056 € par entreprise et par an.

Le dispositif de la JEI s'adresse aux PME créées depuis moins de huit ans, dont l'effectif est inférieur à 250 salariés et dont le chiffre d'affaires est inférieur à 50 millions d'euros ou le total de bilan inférieur à 43 millions d'euros 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 huit ans, dirigées ou détenues directement à hauteur 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 régime spécial pour la taxation de certains quartiers généraux**

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 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 trois et cinq 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.







# Bénéficiaire des aides publiques aux entreprises

# Chapitre V Doing Business in France

## BENEFICIER DES AIDES PUBLIQUES AUX ENTREPRISES

**Les 27 Etats membres de l'Union européenne, sont soumis au droit communautaire, qui délimite et conditionne les aides aux entreprises. Le cadre européen contribue ainsi à garantir une concurrence saine entre les acteurs économiques au sein du marché unique. Les règles d'intervention des pouvoirs publics, les dépenses éligibles et les règles de cumul des aides s'imposent sans exception à tous les pays membres de l'Union européenne.**

**Dans ce cadre, les Etats membres restent libres de mettre en place les outils de développement économique les plus appropriés pour leur territoire.**

A ce titre, 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.

*\*Appréciation de la taille d'une entreprise, hors secteur agricole. (Cf p.75)*

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'Etat, les collectivités locales (régions, départements,

*(1) Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007, l'Union européenne compte 27 membres : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République Tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède.*

### 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 peut 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 les organismes publics français (ministères, collectivités locales, agences de l'Etat, etc.) chargés d'accompagner ces investisseurs.

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 à générer une augmentation notable de la taille de cet

investissement. 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.

## I. Bénéficiaire 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

### EN DETAIL

#### Définition communautaire de la PME

→ 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€, une 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€ et 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 deux exercices comptables consécutifs pour que la qualité de PME soit perdue ou gagnée.

#### Définition communautaire de la grande entreprise

Sont appelées grandes entreprises au sens de la réglementation communautaire sur les aides d'Etat, les entreprises ne remplissant pas les critères de la PME susmentionnés.

#### Définition de l'entreprise de taille intermédiaire (ETI)

Les entreprises de taille intermédiaire (ETI), créées par la loi du 4 août 2008 de modernisation de l'économie (dite LME), désignent une nouvelle catégorie d'entreprises en droit français.

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.



Pour plus d'informations : recommandation de la Commission du 6 mai 2003 concernant la définition des micro, petites et moyennes entreprises.

(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.

### 1.1. Les aides à l'investissement et à la création d'emplois en faveur des grandes entreprises

Les projets d'investissement des grandes entreprises peuvent être soutenus sur certaines parties du territoire, à l'exclusion de certains secteurs sensibles (exemple : 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 l'investissement des

PME restent possibles sur l'ensemble du territoire dans le 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 35 % pour les PME. Le montant maximal des aides à l'investissement productif et à la création d'emplois est déterminé par la localisation géographique des projets et par 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 ci-dessous).

## 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 trois ans par une ou plusieurs entreprises et est constitué par une combinaison économiquement indivisible.

→ Les Etats informent la Commission européenne des aides aux

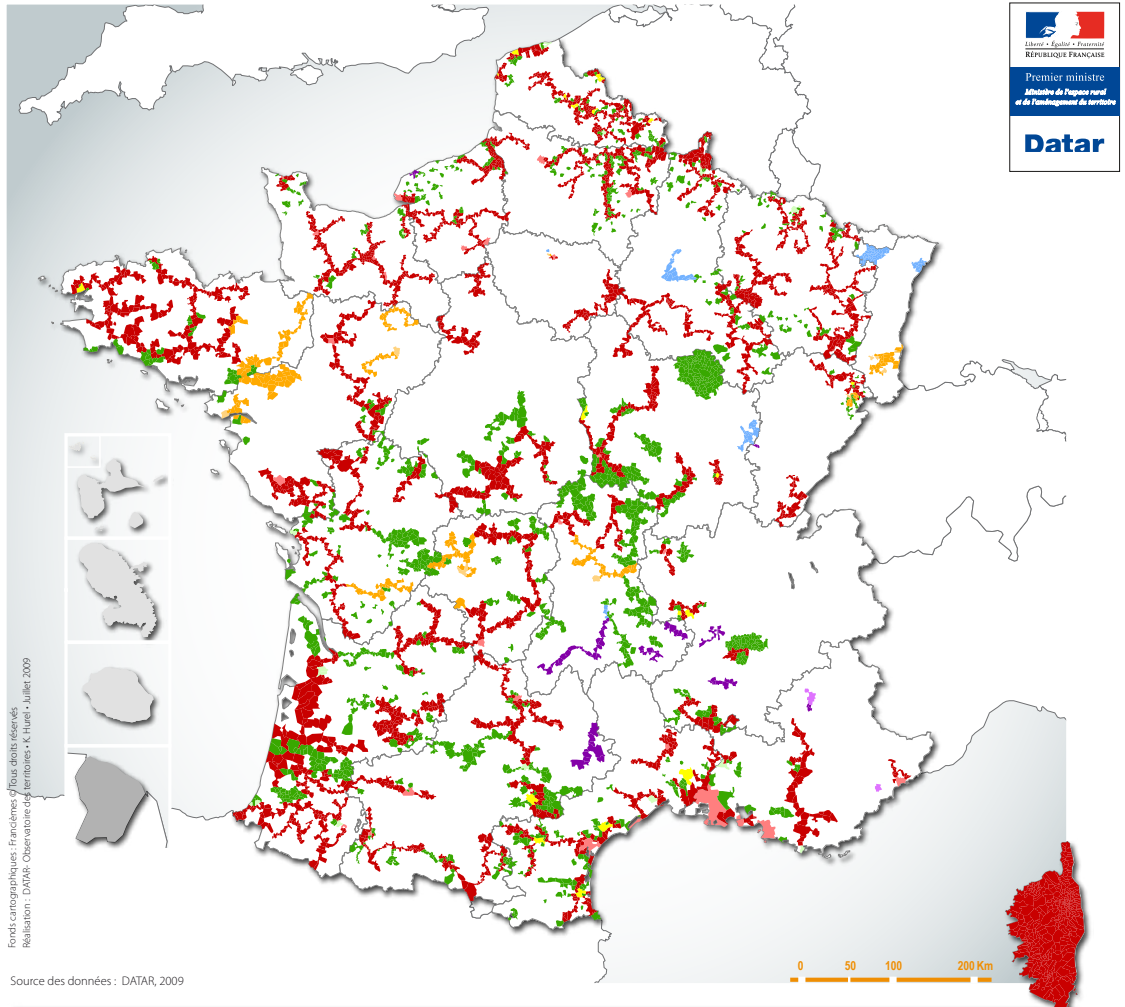
projets d'investissement productif lorsque l'investissement est supérieur à 50 millions d'euros.









→ 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° 2007-732 du 7.05.2009]



<p><b>Zones permanentes [2007-2013] non limitées aux PME</b></p> <p><b>à taux normal</b> Taux d'aide grande entreprise : 15% Taux d'aide moyenne entreprise : 25% Taux d'aide petite entreprise : 35%</p> <p>Commune éligible : partiellement  intégralement</p>	<p><b>à taux réduit</b> Taux d'aide grande entreprise : 10% Taux d'aide moyenne entreprise : 20% Taux d'aide petite entreprise : 30%</p> <p>Commune éligible : partiellement  intégralement</p>	<p><b>Zones permanentes [2007-2013] limitées aux PME</b></p> <p><b>à taux normal</b> Taux d'aide moyenne entreprise : 25% Taux d'aide petite entreprise : 35%</p> <p>Commune éligible : partiellement  intégralement</p>	<p><b>à taux réduit</b> Taux d'aide moyenne entreprise : 20% Taux d'aide petite entreprise : 30%</p> <p>Commune éligible :  intégralement</p>	
<p><b>Zones transitoires [2007-2008]</b> Taux d'aide grande entreprise : 10% Taux d'aide moyenne entreprise : 20% Taux d'aide petite entreprise : 30%</p> <p>Commune éligible : partiellement  intégralement</p>	<p>Commune éligible :  partiellement aux zones permanentes à taux normal non limitées aux PME et partiellement aux zones transitoires</p>		<p><b>Département d'outre-mer éligible intégralement [2007-2013] non limité aux PME</b></p> <p><b>à taux normal</b> Taux d'aide grande entreprise : 50% Taux d'aide moyenne entreprise : 60% Taux d'aide petite entreprise : 70%</p> <p>Commune éligible :  intégralement</p> <p><b>à taux majoré</b> Taux d'aide grande entreprise : 60% Taux d'aide moyenne entreprise : 70% Taux d'aide petite entreprise : 80%</p> <p>Commune éligible :  intégralement</p>	



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](http://www.territoires.gouv.fr)

### 1.1.2 Les dispositifs publics mobilisables à l'intérieur du zonage AFR

Pour atteindre les intensités maximales d'aides 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 création d'emplois et montant des investissements). Elle peut atteindre jusqu'à 15 000 € par emploi créé et n'est mobilisable qu'en zonage AFR (voir l'encadré sur la PAT ci-contre). Les demandes sont instruites par la Commission interministérielle des aides à la localisation des activités (Ciala).

→ L'aide à la réindustrialisation.

Elle a pour objet de financer des projets d'investissements sur l'ensemble du territoire français. Ces projets doivent concourir à un développement de l'activité, à un transfert de charge, à une diversification ou à une évolution de la production, une modernisation des procédés industriels et peuvent accompagner la reprise d'une entreprise ou d'un établissement. Les projets doivent représenter un investissement d'au moins 5 M€ et aboutir à la création nette d'au moins 25 emplois permanents dans un délai maximum de trente-six mois. Les entreprises éligibles sont les PME et ETI (société ou groupe de sociétés de moins de 5 000 personnes). Les

dépenses éligibles à l'aide sont constituées du prix de revient hors taxe des bâtiments, des équipements 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 repose sur un dispositif d'avances remboursables, sans intérêt ni redevances. Les avances sont remboursables par échéances trimestrielles après un différé de deux 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 à 30 % pour les PME.

→ Les aides des collectivités locales.

Les collectivités peuvent accorder différents types d'aide aux projets d'investissements des entreprises en zone AFR : subvention ou abondement de la PAT, aide à l'immobilier d'entreprise 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 euros par entreprise sur une période de trois 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.

**EN DETAIL***La PAT industrie et service accordée par la Datar*

Les entreprises peuvent bénéficier d'une prime pour les programmes de création, d'extension, de changement ou de reprise d'activité.

**Conditions d'éligibilité :****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 cinq millions d'euros d'investissement éligibles.

b) Soit à la création nette d'au moins 50 emplois permanents dans le cas où l'investissement éligible est inférieur à cinq 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 50 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 cinq 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 plus d'informations :** 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.

- Les exonérations de CET et/ou de taxe foncière sont généralement conditionnées à une délibération des collectivités locales. La délibération fixe la durée (entre deux et cinq 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 cinq 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 sept ans. Les repreneurs d'entreprises industrielles en difficulté peuvent bénéficier d'une exonération de deux 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 exonérations sociales s'ajoutent aux dispositifs évoqués supra dans la limite du zonage communautaire. A défaut, les exonérations sont limitées 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 (Sofirem, Finorpa, Sodie, 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 d'apports en fonds propres sous la forme de prises de participation minoritaire et temporaire.

## I.2. Les aides à l'investissement et à la création d'emploi en dehors du zonage d'aide à finalité régionale

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 à 200 000 € sur une période de trois 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 Fond 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. A titre d'exemple, les PME et les 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 à 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 dix ans et doit systématiquement être associé à des financements extérieurs (règle du co-financement).

## II. Bénéficiaire d'aide à la formation professionnelle et à 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 à la création 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'emploi sans lien avec un investissement.

Les principales aides mises en place dans ce domaine sont les suivantes :

- Les exonérations ou allègements de charges sociales mises 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<sup>er</sup> janvier 2007, Bassins d'emploi à 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'allégement de charges sociales 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 à la formation des salariés

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'aide 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 (voir encadré en détails p.88). 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 quarante 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 versées à l'employeur après embauche (et selon certaines conditions) :

- Aide maximale de cinq euros net par heure de formation interne, dans la limite de 2 000 € par salarié.
- Aide maximale de huit € 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 M€, l'opération doit être notifiée à la Commission européenne.

**EN DETAIL***Les taux d'aide à la formation*

	Grandes entreprises	PME
<b>Formation spécifique:</b> 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.	25 %	35 %
<b>Formation spécifique en zone AFR</b>	30 %	40 %
<b>Formation générale:</b> 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.	50 %	70 %
<b>Formation générale en zone AFR</b>	55 %	75 %

### III. Bénéficiaire d'aides à la recherche-développement et à l'innovation (RDI)

La France a lancé une nouvelle politique industrielle afin de favoriser activement la recherche et le développement ainsi que la capacité d'innovation, des entreprises implantées sur le 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 réalisées sur le territoire français. En plus de cet environnement fiscal général, les autorités françaises ont créé dans le cadre communautaire des outils d'aides publiques ciblés sur les projets de R&D et organisés autour du ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi, du ministère de la Recherche, du ministère de l'Ecologie, de l'Energie, du Développement Durable et de la Mer ainsi que de différents organismes publics : l'Agence nationale pour la recherche (ANR), Oséo

innovation. Les collectivités territoriales peuvent également apporter un soutien complémentaire en matière de RDI. Ces aides permettent, entre autres, d'aider au financement des programmes de R&D des entreprises sur l'ensemble du territoire.

#### III.1. Les aides en faveur de projets de recherche et développement (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.

## CONSEIL DE L'EXPERT

François Drouin, PDG d'Oséo

### OSEO SOUTIENT L'INNOVATION ET LA CROISSANCE DES ENTREPRISES

Oséo a reçu de l'Etat la mission de contribuer à faire grandir les entreprises et à accroître leur compétitivité\*. Oséo 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.

Au titre du programme d'investissements d'avenir porté par l'emprunt national, des moyens d'intervention supplémentaires nous été confiés en 2010.

Un continuum de financements adaptés aux besoins de l'entreprise.

L'action d'Oséo 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 financement 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, Oséo 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, Oséo a mis en place un programme dédié: le programme Innovation stratégique industrielle (ISI). Le montant maximum d'une aide ISI accordée par projet s'établit à 10 M€. 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, Oséo assure également la gestion du Fonds unique interministériel (FUI), qui finance les programmes des pôles de compétitivité.

#### 2. La garantie des financements bancaires

Le deuxième métier d'Oséo 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. Oséo 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, Oséo 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 M€, sans garantie, avec amortissement différé.

Des moyens renforcés au titre du programme d'investissements d'avenir.

Oséo 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 sur nos trois métiers, comprenant notamment 1 Md€ de contrats de développement participatif, 300M€ de prêts verts bonifiés et 300M€ pour la mise en œuvre du Programme structurant des pôles de compétitivité (PSPC).

- Le contrat de développement participatif s'adresse aux entreprises de plus de trois ans et de moins de 5 000 salariés. Il est destiné à muscler le haut de bilan des entreprises pour renforcer leur capacité 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 sept ans, avec deux ans de différé d'amortissement.
- Le prêt vert bonifié est une offre de financement destinée à soutenir des projets d'investissements compétitifs à composante environnementale. Il s'adresse aux entreprises de plus de trois ans et de moins de 5 000 salariés. Compris entre 50 000 € et 3 M€, il est systématiquement associé à des financements extérieurs. C'est un prêt sans garantie, d'une durée de sept ans, avec deux ans de différé d'amortissement, qui bénéficie d'un taux d'intérêt bonifié. Oséo a mis en place un dispositif complémentaire de garantie pour faciliter la mise en œuvre des financements bancaires d'accompagnement.

- Porté par Oséo, le PSPC vise à financer par subvention ou avance remboursable des projets de R&D ciblés, ayant vocation à structurer les filières industrielles existantes et à en faire émerger de nouvelles. Les programmes retenus à l'issue de l'appel à projets bénéficient de perspectives concrètes de commercialisation. Ils associent systématiquement plusieurs entreprises, dont au moins une PME.

\* Oséo accompagne les entreprises indépendantes jusqu'à 5 000 salariés (PME et ETI).

### III.2

#### Les dispositifs existants d'aides publiques pour les projets de R&D

Pour atteindre les intensités maximales d'aides 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 € par emploi créé ou concerné par le programme de R&D (et 25 000 € 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 20 emplois permanents, soit la réalisation d'au moins 7,5 millions d'euros de coûts éligibles.
- Les subventions du ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi (Fonds de compétitivité des entreprises; ligne R&D stratégique pour les projets internationaux à haute valeur ajouté).
- 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 taux d'intervention en matière de R&D

		Grandes entreprises ≥ 250 salariés (en %)	Entreprises moyennes (en %)	Petites entreprises PME ≤ 50 salariés (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 %	

- 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), de 25 % pour les entreprises moyennes et de 35 % pour les petites entreprises.
- Les jeunes entreprises innovantes disposent 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 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 peuvent également bénéficier d'exonérations fiscales dans la limite de 200 000 euros par entreprise sur trois ans (à la condition d'être dans un zonage R&D).

→ Une exonération totale des plus-values (régulièrement déclarées par

l'entreprise après imputations des déficits reportables pour les entreprises soumises à l'IS) de trente-six mois et une période d'abattement de 50 % de vingt-quatre mois.

→ Une exonération totale de l'Imposition forfaitaire annuelle (IFA) pendant une période maximale de cinq ans.

→ Sur délibération des collectivités locales, une exonération de contribution économique exceptionnelle et de taxe foncière sur les propriétés bâties pendant cinq ans (exonérations non compensées par l'Etat).

### *Les conventions Cifre : contrat aidé en matière de R&D*

Les conventions industrielles de formation par la recherche (Cifre) sont gérées par l'Association

nationale 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.

#### **IV. Les soutiens aux investissements protecteurs de l'environnement se développent**

Les autorités françaises peuvent accorder des subventions aux grandes entreprises pour leurs investissements visant à dépasser les normes environnementales en vigueur.

Ces soutiens peuvent représenter jusqu'à 50 % des dépenses des grandes entreprises et 60 % pour les PME. En principe, l'aide est calculée sur les coûts d'investissements 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 les coûts d'exploitation liés aux investissements supplémentaires.

Les investissements concernés sont les investissements en terrain, en bâtiment, les installations et équipements 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 15 % pour une durée de trois ans, pour réaliser des investissements visant à se conformer aux normes communautaires,

→ Les entreprises peuvent bénéficier d'aides à la décision (pré-diagnostic, diagnostic et étude de projet) sur un ensemble de thématiques : déchets, pollution atmosphérique, bruit, efficacité énergétique, énergies renouvelables, sites et sols pollués, transports, etc.,

→ Toutes les entreprises peuvent bénéficier d'une aide à hauteur de 30 % 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 au taux de base de 40 % des coûts éligibles.

→ 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 Doing Business in France

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	Commercial, entrepreneurial or industrial activity
Activité professionnelle salariée	Salaried employment
Aides à finalité régionale	Regional aid
Autorisation provisoire de travail	Temporary work permit
Bail commercial	Commercial lease
Bail professionnel	Professional lease
Bureau de liaison	Liaison office
Carte de séjour mention Commerçant	Business Activity residence permit
Carte de séjour mention Salarié en mission	Expatriate Employee residence permit
Carte de séjour mention Scientifique	Scientific Activity residence permit
Carte de séjour mention Compétences et talents	Skills and Expertise residence permit
Carte de résident pour Contribution économique exceptionnelle	Exceptional Economic Contribution residence permit
Cadre dirigeant	Senior executive
Cadre de haut niveau	Highly skilled employee
Centre des impôts	Tax office
Centre d'affaires	Business center
Changement de statut	Change of status
Code du travail	French Labor Code (employment laws)
Comité d'entreprise	Works Council
Commune	City or municipal authorities
Contrat à durée indéterminée (CDI)	Permanent contract
Contrat à durée déterminée (CDD)	Fixed-term contract
Conseil d'administration	Board of directors
Conseil de surveillance	Supervisory board
Contribution économique territoriale (CET)	Local economic contribution (replaced the local business tax in 2010)
Convention collective	Sector-specific collective agreement on labor relations
Convention fiscale	Tax agreement
Convention de sécurité sociale	Social security agreement
Crédit d'impôt recherche	Research tax credit
Déclaration unique d'embauche	Employee hiring form
Décret	Decree
Département	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
Détachement / salarié détaché	Secondment/seconded employee
Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi – Dirrecte	Regional Directorate for Enterprise, Competition, Consumption and Employment
Dirigeant	Director
Entreprise individuelle	Sole proprietorship
Entreprise de taille intermédiaire (ETI)	Mid-size company



Terme français	Terme anglais
Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (EURL)	Single-shareholder limited liability company
Expatriation / Expatrié	Expatriation / Expatriate
Extrait K-bis	Company registration certificate
Gérant	Manager
Greffe du tribunal de commerce	Commercial Court Registry
Groupement d'intérêt économique (GIE)	Economic interest grouping (business consortium)
Impatrié	Tax status granted to expatriate employees in France, subject to certain conditions
Impôt sur les sociétés (IS)	Corporate tax
Impôt de solidarité sur la fortune (ISF)	Wealth tax
Inspection du travail	Labor Inspectorate
Mairie	Municipal offices
Mandataire social	Company director (representing the company)
Office français de l'immigration et de l'intégration (Ofii)	French Office for Immigration and Integration
Personne morale	Corporate entity
Personne physique	Private individual
Plan social	Layoff plan / redundancy plan
Pôle emploi	National Employment Office
Prestation de service	Service provision
Procédure d'introduction	Admission procedure
Préfecture	The office of the Prefect, who is the local representative of national government in each French région/département.
Prime à l'aménagement du territoire (PAT)	Development grant
Prud'hommes	Labor or employment tribunal
Récépissé	Receipt
Région	See entry for "département"
Registre du commerce et des sociétés (RCS)	Company register
Résidence fiscale	Tax residence
Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic)	Statutory national minimum wage
Salarié	Employee
Sécurité sociale	Social security
Service des impôts des entreprises (SIE)	Corporate tax office
Société anonyme (SA)	Public Limited Company (PLC)
Société à responsabilité limitée (SARL)	Limited liability company (LLC) / Private limited company (Ltd.)
Société civile	Non-trading partnership (e.g. real estate or medical services)
Société en commandite par actions	Limited partnership
Société en nom collectif	General partnership
Société par actions simplifiée (SAS)	Simplified company
Stagiaire	Intern / Trainee
Taxe d'habitation	Housing tax
Taxe foncière	Property tax
Taxe sur la valeur ajoutée	Value-added tax
Travailleur temporaire	Temporary worker
Visa de circulation	Circulation visa
Visa court séjour	Short-stay visa
Visa de long séjour	Long-stay visa
Visa de long séjour valant titre de séjour	Long-stay visa equivalent to a residence permit
Voyageur de commerce, représentant ou placier (VRP)	Business traveler, representative or travelling salesperson (special legal status)

# Contacts utiles Doing Business in France

Nom	Adresses internet
<b>Ambassades et consulats français à l'étranger</b>	<a href="http://www.mfe.org/index.php/Annuaire/Ambassades-et-consulats-francais-a-l-etranger">www.mfe.org/index.php/Annuaire/Ambassades-et-consulats-francais-a-l-etranger</a>
<b>Administration douanière</b>	<a href="http://www.douane.gouv.fr">www.douane.gouv.fr</a>
<b>Administration fiscale</b> Réglementation sur l'imposition des entreprises et des personnes. Conventions fiscales.	<a href="http://www.impots.gouv.fr">www.impots.gouv.fr</a>
<b>Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie</b> 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.	<a href="http://www.ademe.fr">www.ademe.fr</a>
<b>Autorité de la concurrence</b> Autorité de contrôle des pratiques anticoncurrentielles. Notification des opérations de concentration.	<a href="http://www.autoritedelaconcurrence.fr">www.autoritedelaconcurrence.fr</a>
<b>Autorité des marchés financiers (AMF)</b> Réglementation financière.	<a href="http://www.amf-france.org">www.amf-france.org</a>
<b>Chambre de commerce et de l'industrie</b> Renseignement sur la création de société (exemple de statuts) et informations juridiques et fiscales générales.	<a href="http://www.ccip.fr">www.ccip.fr</a>
<b>Centre de liaison européen des organismes de sécurité sociale</b> 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.	<a href="http://www.cleiss.fr">www.cleiss.fr</a>
<b>Centre de formalités des entreprises (CFE)</b> 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.	<a href="http://www.annuaire-cfe.insee.fr/AnnuaireCFE/jsp/Controleur.jsp">www.annuaire-cfe.insee.fr/AnnuaireCFE/jsp/Controleur.jsp</a> <a href="http://www.cfenet.cci.fr">www.cfenet.cci.fr</a> <a href="http://www.infogreffe.fr/infogreffe/index.jsp">www.infogreffe.fr/infogreffe/index.jsp</a>
<b>Centre des impôts des non résidents</b> Service des impôts pour les particuliers et les entreprises résidant à l'étranger.  Mise en place du <b>Service d'accueil des non résidents (SANR)</b> permettant de sécuriser les non résidents et expatriés sur l'ensemble des conséquences fiscales liées à leur retour en France (possibilité de rescrit).	<a href="http://www.impots.gouv.fr">www.impots.gouv.fr</a> 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 <a href="mailto:sanr@dgfip.finances.gouv.fr">sanr@dgfip.finances.gouv.fr</a>
<b>CNIL</b> 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.	<a href="http://www.cnil.fr">www.cnil.fr</a>
<b>Délégation interministérielle à l'aménagement du territoire et à l'attractivité régionale (Datar) :</b> Service du Premier ministre mis à la disposition du ministère de l'Espace rural et de l'Aménagement du territoire. La Datar est en charge conjointement avec le ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi 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.	<a href="http://www.datar.gouv.fr">www.datar.gouv.fr</a>
<b>Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dirrecte)</b> Les Unités territoriales sont rattachées aux Dirrecte et sont en charge des autorisations de travail (service de la main d'œuvre étrangère).	<a href="http://www.dirreccte.gouv.fr">www.dirreccte.gouv.fr</a>

Nom	Adresses internet
<b>Direction générale de la compétitivité, de l'industrie et des services (DGCIS)</b> Fusion de la Direction générale des entreprises (DGE), de la Direction du tourisme (DT) et de la Direction du commerce, de l'artisanat, des services et des professions libérales (DCASPL).	<a href="http://www.industrie.gouv.fr/dgcis/index.php">www.industrie.gouv.fr/dgcis/index.php</a>
<b>Direction générale de la consommation, concurrence et de la répression des fraudes (DGCCRF)</b> Veille à la régulation et au bon fonctionnement des marchés.	<a href="http://www.dgccrf.bercy.gouv.fr">www.dgccrf.bercy.gouv.fr</a>
<b>Direction générale des finances publiques (DGFIP)</b> Fusion de la Direction générale des impôts (DGI) et de la Direction générale de la comptabilité publique (DGCP).	<a href="http://www.impots.gouv.fr">www.impots.gouv.fr</a>
<b>Directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (Dreal)</b> Réglementation sur les installations classées.	<a href="http://www.developpement-durable.gouv.fr">www.developpement-durable.gouv.fr</a> <a href="http://www.installationsclassées.ecologie.gouv.fr">www.installationsclassées.ecologie.gouv.fr</a>
<b>Greffe du tribunal de commerce de Paris</b> Création de société (pièces à produire avec les statuts). Reprises de sociétés.	<a href="http://www.greffe-tc-paris.fr">www.greffe-tc-paris.fr</a>
<b>Institut national de la propriété intellectuelle (INPI)</b> Etablissement public, entièrement autofinancé, placé sous la tutelle du ministère de l'Economie, des Finances et de l'Emploi qui délivre les brevets, marques, dessins et modèles et donne accès à toute l'information sur la propriété industrielle et les entreprises.	<a href="http://www.inpi.fr">www.inpi.fr</a>
<b>Ministère de l'Education nationale</b>	<a href="http://www.education.gouv.fr">www.education.gouv.fr</a>
<b>Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie</b>	<a href="http://www.minefe.gouv.fr">www.minefe.gouv.fr</a>
Textes législatifs et réglementaires en vigueur en France et conventions collectives.	<a href="http://www.legifrance.gouv.fr">www.legifrance.gouv.fr</a>
<b>Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche</b>	<a href="http://www.recherche.gouv.fr">www.recherche.gouv.fr</a>
Portail de l'administration française.	<a href="http://www.service-public.fr">www.service-public.fr</a>
<b>Ministère de l'Ecologie, de l'Energie, du Développement durable et de la Mer</b> Réglementation sur le permis de construire, le permis de démolir et le permis d'aménager.	<a href="http://www.developpement-durable.gouv.fr">www.developpement-durable.gouv.fr</a> <a href="http://www.developpement-durable.gouv.fr/Permis-de-construire-et-autres_13286.html">www.developpement-durable.gouv.fr/Permis-de-construire-et-autres_13286.html</a>
<b>Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé</b> Procédures d'introduction des salariés étrangers. Fiches pratiques sur la réglementation du travail.	<a href="http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr">www.travail-emploi-sante.gouv.fr</a>
<b>Office français de l'immigration et de l'intégration (Ofii)</b> Etablissement public administratif chargé de l'accueil en France des migrants en situation régulière.	<a href="http://www.ofii.fr">www.ofii.fr</a> <a href="http://www.immigration-professionnelle.gouv.fr">www.immigration-professionnelle.gouv.fr</a>
<b>Oséo (Agence française de l'innovation)</b> Etablissement public de l'Etat avec pour mission de financer et d'accompagner les PME, en partenariat avec les banques et les organismes de capital-investissement, dans les phases les plus décisives du cycle de vie des entreprises.	<a href="http://www.oseo.fr">www.oseo.fr</a>
<b>Pôle emploi</b> <b>Fusion de l'ANPE (Agence nationale pour l'emploi) et des Assedic réunissant les activités de placement et d'indemnisation des demandeurs d'emplois.</b>	<a href="http://www.pole-emploi.org">www.pole-emploi.org</a>
<b>Préfecture de police de Paris</b> : délivrance et renouvellement des titres de séjour pour les ressortissants étrangers demeurant à Paris	<a href="http://www.prefecture-police-paris.interieur.gouv.fr">www.prefecture-police-paris.interieur.gouv.fr</a>
<b>Urssaf</b> Organisme de recouvrement des cotisations sociales.	<a href="http://www.urssaf.fr">www.urssaf.fr</a> <a href="http://www.net-entreprises.fr/html/foreign_companies.htm">www.net-entreprises.fr/html/foreign_companies.htm</a>
<b>Union européenne</b>	<a href="http://www.europa.eu.int">www.europa.eu.int</a>

# Partenaires du Club AFII Doing Business in France

**L'Agence française pour les investissements internationaux remercie les partenaires du club AFII pour leur contribution à la publication *Doing Business in France 2011* et pour le soutien constant qu'ils apportent aux investisseurs étrangers pour le développement de leurs activités en France.**

## **Audit, expertise comptable**

### **AUDIT & DIAGNOSTIC**

Olivier MAURIN  
14 rue Clapeyron 75008 Paris  
o.maurin@aetd.fr  
+33 (0) 1 83 92 30 94  
www.aetd.fr

### **DELOITTE (CABINET D'AVOCATS TAJ)**

Marie-Ange ANDRIEUX  
185 avenue Charles-de-Gaulle  
92524 Neuilly sur Seine Cedex  
maandrieux@deloitte.fr  
+33 (0) 1 58 37 30 28  
www.deloitte.fr

### **FIDAG**

Alain GIRARD  
45 rue Lafayette  
75009 Paris  
alain.girard@fidag.com  
+33 (0) 1 42 80 20 81  
www.fidag.com

### **ISOBEL AUDIT CONSULTING**

Jean-Fabrice CAUCHY  
12 rue Pernelle  
75004 Paris  
jeanfabricercauchy@groupefnrc.com  
+33 (0) 1 45 08 82 90  
www.isobel.groupefnrc.com

### **MAZARS (CABINET D'AVOCATS MARCUS PARTNERS)**

Thierry BLANCHETIER  
61 rue Henri-Regnault  
92075 Paris La Défense Cedex  
thierry.blanchetier@mazars.fr  
+33 (0) 1 49 976 234  
www.mazars.fr

## **PWC**

Florence TANG  
63 rue de Villiers  
92208 Neuilly-sur-Seine Cedex  
florence.tang@fr.pwc.com  
+33 1 56 57 71 39  
www.pwc.fr

## **Banque**

### **CREDIT AGRICOLE-CIB**

Catherine EYDOUX  
9 quai du président Paul Doumer  
92920 Paris-La-Défense Cedex  
catherine.eydoux@ca-cib.com  
+33 (0) 1 41 89 02 41  
www.ca-cib.com

### **HSBC**

Christine DEBU  
109 avenue des Champs-Élysées  
75419 Paris Cedex 08  
christine.debu@hsbc.fr  
+33 (0) 1 40 70 22 78  
www.hsbc.fr  
Centre d'affaires

## **Centre d'affaires**

### **REGUS**

Christine FALA-ROCA  
9-11 allée de l'Arche  
92671 Courbevoie Cedex  
christine.fala-roca@regus.com  
+33 (0) 1 70 92 39 46  
www.regus.fr

## **Conseil en Affaires Publiques et communication stratégique**

### **APCO WORLDWIDE**

Nicolas BOUVIER  
15 rue de Marignan 75008 Paris  
nbouvier@apcoworldwide.com  
+33 (0) 1 44 94 86 66  
www.apcoworldwide.com

## **Conseil en immobilier d'entreprise**

### **DTZ**

Thierry LABORDERIE  
8 rue de l'Hôtel-de-Ville  
92522 Neuilly-sur-Seine Cedex  
thierry.laborderie@dtz.com  
+33 (0) 1 49 64 64 45  
www.dtz.com

## **Conseils juridiques, cabinets d'avocats**

### **ALTANA**

Jean-Nicolas SORET  
45 rue de Tocqueville  
75017 Paris  
jnsoret@altanalaw.com  
+33 (0) 1 79 979 300  
www.altanalaw.com

### **BERSAY & ASSOCIÉS**

Jérôme BERSAY  
31 avenue Hoche 75008 Paris  
jbersay@bersay-associes.com  
+33 (0) 1 56 883 000  
www.bersay-associes.com

### **BAKER & MCKENZIE**

Pierre BOURTOURAUULT  
1 rue Paul-Baudry 75008 Paris  
pierre-yves.bourtourault@bakernet.com  
+33 (0) 1 44 17 53 00  
www.bakernet.com

### **DS AVOCATS**

Olivier MONANGE  
46 rue de Bassano  
75008 Paris  
monange@dsavocats.com  
+33 (0) 1 53 67 50 38  
www.dsavocats.com

## **EVERSHEDS**

Antoine MARTIN  
Eversheds LLP  
8 place d'Iena  
75116 Paris  
antoinemartin@eversheds.com  
+33 (0) 1 55 73 40 00  
www.eversheds.fr

## **FIDAL**

Franck BERNAUER  
32 Place Ronde  
92035 Paris-La-Défense Cedex  
fbernauer@fidalinternational.com  
+33 (0) 1 55 68 15 15  
www.fidal.fr

## **GIDE LOYRETTE NOUËL**

Guillaume Rougier-Brierre  
26 cours Albert 1<sup>er</sup>  
75008 Paris  
rougier@gide.com  
+33 (0) 1 40 75 29 25  
www.gide.com

## **KARL WAHEED**

Karl WAHEED  
34 rue Henri-Chevreau  
75020 Paris  
karl.waheed@karlwaheed.fr  
+33 (0) 1 43 66 94 27  
www.karlwaheed.fr

## **MATTEO ROSSI**

Matteo Rossi  
Corso matteotti 1, 21121 Milano  
77 rue Boissière 75116 Paris  
matteorossi@rossieassociati.net  
0039 02 76 07 901  
+33 (0) 1 44 17 48 00

**REED  
SMITH**

Charlotte TAUPIN  
42 avenue Raymond Poincaré  
75782 Paris  
Cedex 16, France  
ctaupin@reedsmith.com  
+33 (0) 1 76 70 40 00  
www.reedsmith.com

**SALANS**

Paola POZZI-DAZZA  
5 boulevard Malesherbes  
75008 Paris  
ppozzi@salans.com  
+33 (0) 1 42 68 92 72  
www.salans.com

**SHUBERT COLLIN  
& ASSOCIÉS**

Gary Shubert  
98 boulevard  
Malesherbes  
75017 Paris  
gshubert@shubertcollin.com  
+33 (0) 1 53 837 363  
www.shubertcollin.com

**UGGC**

Olivier LEFEBURE  
47 rue de Monceau  
75008 Paris  
o.lefebure@uggc.com  
+33 (0) 1 56 69 70 00  
www.uggc.com

**WSA**

Rémy BLAIN  
29 rue de Lisbonne  
75008 Paris  
rblain@ws-a.com  
+33 (0) 1 58 56 30 20  
www.ws-a.com

**Conseil spécialisé****NEVA**

Larry PERLADE  
71 boulevard Voltaire  
75011 Paris  
larry.perlade@neva-net.com  
+33 (0) 1 45 724 422  
www.neva-net.com

**SUBVENTIUM**

Denis ALLARD  
Le Méricourt  
19 boulevard  
Poissonnière  
75002 Paris  
dallard@subventium.com  
+33 (0) 1 41 44 32 00  
www.subventium.com

**Recrutement****Ressources humaines****APEC**

Guillemette BEAUDOIN  
51 boulevard Brune  
75014 Paris  
guillemette.beaudoin@apec.fr  
+33 (0) 1 40 52 22 36  
www.apec.fr

**CATENON WORLD  
EXECUTIVE SEARCH**

François GATO  
59 rue des Petits Champs  
75001 Paris  
fgato@catenon.com  
+33 (0) 1 73 77 55 69  
www.catenon.com

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](http://www.invest-in-france.org), les coordonnées des différents experts qui pourront vous apporter tout le soutien dont un investisseur étranger a besoin.

# Le réseau de l'AFII Doing Business in France

## EUROPE

### AFII FRANCE

#### PARIS

David Appia, *Président*  
71-77 boulevard Saint- Jacques  
75680 Paris Cedex 14  
Tél : + 33 1 44 87 17 17  
info@investinfrance.org  
www.investinfrance.org

Sandrine Coquelard  
*Juriste, Responsable pôle Expertises*  
sandrine.coquelard@afii.fr

Fatia Bouteiller  
*Juriste, Immigration économique*  
fatia.bouteiller@afii.fr

Gilles Orcière  
*Fiscaliste*  
gilles.orcieres@afii.fr

### AFII PAYS GERMANIQUES

Allemagne, Autriche, Suisse

#### DÜSSELDORF

Didier Boulogne, *Directeur*  
Französische Botschaft  
Martin Luther Platz 26  
D-40212 Düsseldorf  
Tél : +49 (0) 211 54 22 67 0  
germany@investinfrance.org

### AFII BELUX

BELGIQUE, LUXEMBOURG

#### BRUXELLES

Frédérique Lefevre, *Directeur*  
475, avenue Louise  
B-1050 Brussels  
Tél : +32 2 646 59 40  
frederique.lefevre@investinfrance.org

### AFII PAYS-BAS

#### AMSTERDAM

Frédérique Lefevre, *Directeur*  
French Embassy  
Stadionweg 137  
1077 SL Amsterdam  
Tél : +31 (0)20 662 20 39  
amsterdam@investinfrance.org

### AFII ESPAGNE, PORTUGAL

#### MADRID

Sébastien Carbon, *Directeur*  
Embajada de Francia  
Marqués de la Ensenada, 10  
4ª Planta  
E-28004 Madrid  
Tél : +34 91 83 77 850  
spain@investinfrance.org

### AFII ROYAUME UNI

ROYAUME-UNI, IRLANDE

#### LONDRES

Fabrice Etienvre, *Directeur*  
Haymarket House  
28/29 Haymarket  
London SW1Y 4RX  
Tél : +44 (0) 20 7024 3672  
uk@investinfrance.org

### AFII ITALIE

#### MILAN

Hervé Pottier, *Directeur*  
Ambasciata di Francia  
Via Cusani, 10  
I-20121 Milano  
Tél : +39 02 72 02 25 43  
italy@investinfrance.org

### AFII PAYS NORDIQUES

#### STOCKHOLM

Gilles Debuire, *Directeur*  
French Embassy  
Kungsgatan 58  
S-11122 Stockholm  
Tél : +46 8 545 850 40  
nordiccountries@investinfrance.org

## ASIE

### AFII CHINE

#### SHANGHAI

Pascal Gondrand, *Directeur*  
Suite 202  
Hai Tong Securities Building  
689, Guang Dong Lu  
Shanghai  
Tél : +86 (21) 6135 2040  
china@investinfrance.org

### HONG KONG

Morgan Jacquat, *Directeur*  
25/F, Admiralty Center, Tower II  
18 Hourcourt Road  
GPO Box N° 24 21 Hong Kong  
Tél : + (852) 37 52 91 70  
hongkong@investinfrance.org

### AFII COREE

#### SEOUL

Benoît Gauthier, *Directeur*  
Samheug Building  
8th Fl 705-9 Yeoksam-Dong  
Kangnam-Ku  
135 - 711 Seoul  
Tél : +822 564 0419  
korea@investinfrance.org

### 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  
Tél : +81 3 5798 6140  
japan@investinfrance.org

### AFII SINGAPOUR

#### SINGAPOUR

Hubert Testard, *Directeur*  
Ambassade de France  
101-103 Cluny Park Road  
259595 Singapour  
Tél : +65 68 80 78 78  
singapore@investinfrance.org

### AFII RUSSIE

#### MOSCOU

Philippe Baudry, *Directeur*  
Jérôme Clausen,  
*Directeur de projet*  
Bolchaïa Iakimanka 45  
119049 Moscou  
Tél : +7 (495) 937 24 00  
russia@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  
Tél : (90 312) 428 31 75  
turkey@investinfrance.org

Géraldine Filippi  
*Directeur de projet*  
Istiklal cad. 142  
Odakule 10<sup>ème</sup> étage  
BP 46 – 34430 Beyoglu  
Istanbul  
Tél : +90 212 243 10 11/13

**MOYEN-ORIENT****AFII EMIRATS ARABES UNIS****ABU DHABI**

Jacques de Lagugie, *Directeur*  
Hamdan Street  
Al Masaood Tower, Suite 1103  
PO Box 4036 Abu Dhabi  
Tél : +971 (0) 2 633 50 57  
abudhabi@investinfrance.org

**AFII ISRAËL****TEL AVIV**

Didier Wisselmann, *Directeur*  
7 Havakuk HaNavi  
63505 Tel Aviv  
Tél : +972 (0) 3 546 65 35  
israel@investinfrance.org

**AMERIQUE  
DU SUD****AFII BRÉSIL****BRASILIA**

Hervé Le Roy, *Directeur*  
S.E.S. Avenida das Nações  
Lote 04 - Quadra 801  
70404-900 Brasilia DF  
Tél : +55 61 312 92 47  
brazil@investinfrance.org

François Removille  
*Directeur de projet*  
Av. Paulista, 1842  
Torre Norte, 14° Andar  
01310-923, São Paulo – SP  
Tél : (55 11) 33 71 54 00

**AMERIQUE  
DU NORD**

Philippe Yvergniaux,  
*Directeur IFANA*

**AFII ETATS-UNIS****NEW YORK**

Philippe Parfait, *Directeur*  
810 Seventh Avenue,  
Suite 3800  
New York, NY 10019  
Tél : +1 (212) 757 93 40  
usa@investinfrance.org

**CHICAGO**

Michel Gilbert, *Directeur*  
French Embassy  
205 North Michigan Avenue  
Suite 3750  
Chicago, IL 60601  
Tél : +1 312 628 1054  
michel.gilbert@investinfrance.org

**SAN FRANCISCO**

Caroline Laporte, *Directeur*  
88 Kearny Street  
Suite 700  
San Francisco, CA 94108  
Tél : +1 415 781 0986  
usa@investinfrance.org

**AFII CANADA****TORONTO**

Jean-Pierre Novak, *Directeur*  
20 Queen Street West  
Suite 2004  
Toronto, ON M5H 3R3  
Tél : +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  
Tél : +27 11 303 71 50  
southafrica@investinfrance.org

**AUSTRALIE**

6 Perth Avenue  
Yarralumla Act 2600  
Canberra  
Tél : +61 (0)2 6216 0116  
australia@investinfrance.org

**MEXIQUE**

La Fontaine 32  
Col. Polanco  
11560  
Mexico - D.F.  
Tél : (00 52) (55) 91 71 98 89  
mexico@investinfrance.org

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 Economiques français relaient son action en matière de promotion de l'attractivité économique de la France et de détection des projets d'investissements étrangers.



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 et Gilles Orcière. **Coordination éditoriale :** Alexandra Chabut.

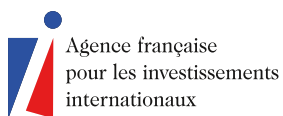
**Création et réalisation :**  [agence@spherepublique.fr](mailto:agence@spherepublique.fr) – Juin 2011.



## 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](http://www.investinfrance.org)**



Agence française pour les  
investissements internationaux  
77, boulevard Saint-Jacques  
75680 Paris Cedex 14 France  
[info@investinfrance.org](mailto:info@investinfrance.org)  
[www.investinfrance.org](http://www.investinfrance.org)  
Tél: +33 1 44 87 17 17  
Fax: +33 1 40 74 73 27