

MARS 2015

DOING BUSINESS IN FRANCE

En 2014, la France a confirmé son très bon positionnement en Europe pour l'attraction des investissements étrangers créateurs d'emplois. De nombreuses réformes ont été initiées pour une amélioration continue de notre cadre réglementaire.

Deux Conseils stratégiques de l'attractivité (février et octobre 2014) ont réuni autour du Président de la République une trentaine de dirigeants d'entreprises étrangères afin de contribuer à l'attraction des investissements et des talents étrangers.

Le présent guide *Doing Business in France*, rédigé en collaboration avec des spécialistes reconnus, cabinets d'avocats, d'audit, d'expertise comptable et de ressources humaines, a été réalisé pour vous, dirigeants d'entreprises étrangères qui souhaitez vous implanter en France, où déjà environ vingt mille sociétés étrangères développent leurs activités sous des formes juridiques très diverses.

Les réformes conduites en France pour améliorer la compétitivité et l'environnement des affaires ont pour vocation :

- de stimuler la R&D et l'innovation grâce au crédit d'impôt recherche et aux pôles de compétitivité ;
- de redresser les marges des entreprises grâce au crédit d'impôt compétitivité emploi ;
- de réduire le coût du travail au travers des allègements de charges sociales mises dans le cadre du pacte de responsabilité (« zéro charge URSSAF ») ;
- de faciliter l'accès des entreprises à des financements de proximité grâce à Bpifrance, la banque publique d'investissement ;
- d'améliorer la flexibilité du marché du travail et d'engager un dialogue social rénové ;
- ainsi que de soutenir et accélérer l'investissement des entreprises en renforçant la sécurité juridique des investisseurs (rescrits fiscaux, suramortissement exceptionnel, charte de non rétroactivité fiscale).

C'est à la découverte de cet environnement favorable aux entreprises, à l'investissement et à l'innovation que vous invite le présent document, outil didactique de travail et d'information.

Sur tous ces sujets, Business France vous accompagne.

Sa vocation est d'être, pour les entreprises et les entrepreneurs qui choisissent la France, un interlocuteur de premier rang pour y assurer la réussite de leur projet d'investissement.

Muriel Pénicaud

Ambassadrice déléguée aux investissements internationaux
Directrice générale de Business France

1

RÉUSSIR SON IMPLANTATION EN FRANCE

I. Des formalités simplifiées pour des solutions d'implantation adaptées à vos besoins.....	9
II. Des formes juridiques diversifiées en fonction de vos besoins.....	13
III. Partenariat ou reprise.....	15
IV. Immobilier d'entreprise : une réponse adaptée à vos besoins.....	16
V. Les installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE).....	18

2

LA LÉGISLATION SOCIALE EN FRANCE

I. Les relations de travail dans l'entreprise.....	28
II. Motiver vos collaborateurs : intéressement et participation.....	33
III. Organisation du temps de travail : une négociation au sein de l'entreprise.....	35
IV. Un environnement favorable à l'épanouissement de vos collaborateurs.....	37

3

LA MOBILITÉ INTERNATIONALE DES DIRIGEANTS ET DES SALARIÉS ÉTRANGERS

I. L'entrée et le séjour d'un collaborateur étranger en France.....	46
II. Exercer une activité professionnelle en France.....	47
III. La protection sociale de vos collaborateurs en France.....	54
IV. La fiscalité de vos collaborateurs en France.....	55

4

LA FISCALITÉ DES ENTREPRISES EN FRANCE

I. Un impôt sur les sociétés dans la norme européenne.....	64
II. Les formes de rapatriement des bénéfices.....	67
III. La TVA et les droits de douane.....	67
IV. Les impôts locaux à la charge des entreprises.....	69
V. De nombreuses mesures d'incitation fiscale en faveur des investisseurs.....	71
VI. Un régime spécial pour la taxation de certains quartiers généraux.....	75

5

BÉNÉFICIER DES AIDES PUBLIQUES AUX ENTREPRISES

I. Bénéficiaire d'aides à l'investissement et à la création d'emploi.....	80
II. Financer son projet d'investissement.....	82
III. Bénéficiaire d'aides à la formation professionnelle et à l'embauche.....	83
IV. Bénéficiaire d'aides à la recherche-développement et à l'innovation (RDI).....	84
V. Les soutiens aux investissements protecteurs de l'environnement.....	85

ANNEXES

Glossaire.....	92
Contacts utiles.....	94



RÉUSSIR SON IMPLANTATION EN FRANCE

DES FORMALITÉS SIMPLIFIÉES POUR DES SOLUTIONS D'IMPLANTATION ADAPTÉES À VOS BESOINS	9
DES FORMES JURIDIQUES DIVERSIFIÉES EN FONCTION DE VOS BESOINS	13
PARTENARIAT OU REPRISE	15
IMMOBILIER D'ENTREPRISE : UNE RÉPONSE ADAPTÉE À VOS BESOINS	16
LES INSTALLATIONS CLASSÉES POUR LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT (ICPE)	18

RÉUSSIR SON IMPLANTATION EN FRANCE

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

EN DÉTAIL

DES DÉMARCHES SIMPLES POUR LES INVESTISSEURS ÉTRANGERS

SIMPLE DÉCLARATION STATISTIQUE OU ADMINISTRATIVE

Formalité	Cas
Déclaration à des fins statistiques auprès de la Banque de France	Acquisition d'au moins 10 % du capital ou des droits de vote d'une entreprise résidente – ou franchissement du seuil de 10 % du capital ou des droits de vote, si le montant de ces opérations dépasse 15 M€.
Déclaration auprès du ministère chargé de l'économie (Direction générale du Trésor)	<ul style="list-style-type: none"> • Création d'entreprise nouvelle si investissement supérieur à 1,50 M€. • Acquisition (sans montant minimal) de tout ou partie d'une branche d'activité. • 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).

AUTORISATION PRÉALABLE DANS CERTAINS SECTEURS D'ACTIVITÉ

Certaines acquisitions dans des secteurs considérés comme « sensibles » sont soumises à autorisation préalable d'investissement. L'autorisation est donnée dans un délai de deux mois, à compter de la réception de la demande, par le ministre en charge de l'économie (sans réponse, l'autorisation est tacite). Seules les opérations d'investissement étranger en France réunissant les conditions suivantes sont soumises à autorisation préalable d'investissement.

OPÉRATIONS CONCERNÉES PAR L'AUTORISATION PRÉALABLE

- la prise de contrôle d'une société française ;
- l'acquisition directe de tout ou partie d'une branche d'activité d'une société dont le siège social est en France ;
- ou l'acquisition directe de plus de 33,33 % du capital ou des droits de vote d'une société française pour un investisseur d'un pays tiers à l'Union européenne et à l'Espace économique européen.

ACTIVITÉS CONCERNÉES PAR L'AUTORISATION PRÉALABLE

Investissements concernés	Secteurs concernés par l'autorisation préalable
Investissements en provenance d'États tiers à l'Union européenne et à l'Espace économique européen	<p>1 • Jeux d'argent (hors casinos) ; 2 • Toute activité réglementée de sécurité privée ; 3 • Activités de recherche, de développement ou de production relatives aux moyens destinés à faire face à l'utilisation illicite, dans le cadre d'activités terroristes, d'agents pathogènes ou toxiques et à prévenir les conséquences sanitaires d'une telle utilisation. 4 • Activités portant sur du matériel conçu pour l'interception des correspondances ; 5 et 6 • Évaluation et certification de la sécurité des systèmes des technologies de l'information et prestation de services de sécurité dans le secteur des systèmes d'information liée par contrat passé avec certains opérateurs publics ou privés ; 7 • Biens à double usage ; 8 • Moyens et prestations de cryptologie ; 9 • Entreprises dépositaires de secrets de la défense nationale ; 10 • Activités liées aux armes, aux substances explosives destinées à des fins militaires ou de matériels de guerre et assimilés ; 11 • Activités dans le cadre de contrat d'étude ou de fourniture d'équipements au profit du ministère de la défense ou de ses sous-traitants pour la réalisation de certains biens ou services. 12 • Activités essentielles à la garantie des intérêts du pays en matière d'ordre public, de sécurité publique ou de défense nationale concernant : a - l'intégrité, la sécurité et la continuité de l'approvisionnement en énergie ; b - l'intégrité, la sécurité et la continuité de l'approvisionnement en eau ; c - l'intégrité, la sécurité et la continuité d'exploitation des réseaux et des services de transport ; d - l'intégrité, la sécurité et la continuité d'exploitation des réseaux et des services de communications électroniques ; e - l'intégrité, la sécurité et la continuité d'exploitation d'un établissement d'importance vitale ; f - la protection de la santé publique.</p>
Investissements en provenance des États membres de l'UE ou de l'EEE	<p>1 • En cas d'opération de prise de contrôle : Activités énumérées du 8° au 12° ci-dessus. 2 • En cas d'acquisition de tout ou partie d'une branche d'activité d'une entreprise dont l'activité porte sur les domaines suivants : certaines activités de sécurité privée, certaines activités liées aux agents toxiques et pathogènes et aux armes chimiques, certaines activités portant sur des matériels d'interception de correspondances, certaines activités liées à l'évaluation et à la certification de la sécurité des systèmes des technologies de l'information et à la prestation de services de sécurité dans le secteur des systèmes d'information liée par contrat passé avec certains opérateurs publics ou privés, biens et technologies à double usage énumérés à l'annexe IV du règlement CE du 5 mai 2009 au profit d'entreprise intéressant la défense nationale. À noter que certaines de ces activités ne sont soumises à la réglementation que dans la mesure où le contrôle de l'investissement est exigé par les nécessités de la lutte contre le terrorisme et la criminalité.</p>

POUR EN SAVOIR +

Art. L.151-3 du code monétaire et financier et Art. R.153-1 et suivants du Code monétaire et financier.

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

Contact : ministère de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique, Direction générale du Trésor

Multicom 3/télédoc 233/139, rue de Bercy, 75 572 Paris Cedex 12 - Tél. + 33 1 44 87 20 30

I - DES FORMALITÉS SIMPLIFIÉES POUR DES SOLUTIONS D'IMPLANTATION ADAPTÉES À VOTRE BESOIN

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

I.1 - UN GUICHET UNIQUE : LE CENTRE DE FORMALITÉS DES ENTREPRISES (CFE)

Quel que soit le choix du mode d'implantation, vous pourrez effectuer les formalités de création de la structure auprès du centre de formalités des entreprises compétent. Les CFE, présents sur l'ensemble du territoire français, centralisent les formalités et transmettent, 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 délai d'immatriculation d'une société ou d'une succursale au Registre du commerce et des sociétés est de l'ordre de quelques jours. Le coût des formalités administratives d'immatriculation est d'environ 50 euros, auxquels peut s'ajouter le coût de la publicité dans les journaux d'annonces légales en cas de création d'une société (environ 230 euros).

Les formalités par Internet

Il est possible d'accomplir les formalités de création d'entreprise et d'une succursale et les formalités de modification ou de cessation d'activité par voie électronique. Vous pourrez également suivre en ligne l'évolution du traitement de votre dossier.

POUR EN SAVOIR +

www.cfenet.cci.fr; www.guichet-entreprises.fr.

Les professions réglementées

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

I.2 - UN REPRÉSENTANT EN FRANCE EN CHARGE DES FORMALITÉS

Pour réaliser les formalités auprès du centre de formalités des entreprises, vous pouvez au choix :

- effectuer les démarches vous-même en qualité de futur représentant légal de la structure en France et au titre d'un pouvoir donné par la société étrangère,
- mandater un avocat qui vous représentera,
- mandater une personne de vos équipes ou un associé de la future société.

Le mandat ou pouvoir de représentation pour l'accomplissement des formalités vous sera demandé lors du dépôt de votre dossier au CFE.

I.3 - DES MODES D'IMPLANTATION ADAPTÉS À CHAQUE BESOIN

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.

Comparaison rapide des modes d'implantation en France

	Mode d'implantation	Définition	Caractéristiques
Sans activité commerciale	Bureau de liaison	Simple agence de représentation en France, sans activité commerciale	Structure simple (prolongement en France de l'entreprise étrangère) <ul style="list-style-type: none"> • sans activité commerciale • absence d'autonomie
Solutions durables	Succursale	Établissement en France de la société étrangère pouvant, par son représentant, engager l'entreprise (ex. : signature de contrats commerciaux)	Structure légère pouvant exercer une activité commerciale <ul style="list-style-type: none"> • autonomie de décision (représentant en France de la succursale) • actes engageant la société étrangère
	Filiale	Société de droit français pouvant exercer tous types d'activités	Structure juridique autonome <ul style="list-style-type: none"> • actes engageant la filiale uniquement

Réduire les formalités : les solutions simplifiées

Si vous souhaitez prospector 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.

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

Vous pouvez recruter ou introduire un salarié en France pour représenter votre société au travers d'un bureau de liaison (ou de représentation).

Le bureau de liaison peut réaliser des activités exclusivement non commerciales : activités de prospection, de publicité, d'information, de stockage ou toute autre activité ayant un caractère préparatoire ou auxiliaire. Il n'a pas d'autonomie juridique. Les factures et les contrats doivent être signés par la société mère.

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

Immatriculer votre bureau de liaison

L'immatriculation du bureau de liaison n'est, en principe, pas requise. Elle devient nécessaire lorsque le bureau dispose de ses propres locaux ou lorsqu'il est destiné à employer plusieurs salariés en France. Une déclaration est à effectuer auprès :

- de l'URSSAF du Bas-Rhin, lorsque le bureau de liaison compte des salariés affiliés au régime de sécurité sociale français (formulaire EO),
- du service des impôts des entreprises (SIE) compétent, lorsque le bureau de liaison ne compte pas de salariés affiliés au régime de sécurité sociale français.

En cas d'activité commerciale ou pour des besoins pratiques, le bureau de liaison doit être immatriculé au Registre du commerce et des sociétés en tant que succursale. Dans ce cas, les documents à fournir sont ceux demandés pour la création d'une succursale.

Mettre en place une force de vente : différentes options possibles

• Le représentant commercial

Le représentant commercial peut être un VRP (salarié de l'entreprise avec un statut particulier).

Le voyageur de commerce, représentant ou placier (VRP) est un intermédiaire de commerce salarié, qui visite la clientèle d'une ou plusieurs sociétés (VRP exclusif ou multicarte), 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 prospector, recueillir et transmettre les ordres d'achat).

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

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

• L'agent commercial

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

L'agent commercial, en tant que force de vente externalisée, n'est pas un salarié et la rupture de la relation commerciale avec un agent obéit à des règles propres. Sauf faute, l'agent a en principe droit à une indemnité compensatrice pour préjudice subi qui est calculée par rapport aux commissions brutes perçues par l'agent (en principe, le montant de cette indemnité correspond à deux années de commissions brutes).

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

EN DÉTAIL

TABLEAU COMPARATIF PAR TYPE D'INTERMÉDIAIRE DE COMMERCE

Type de force de vente	Statut	Mode de rémunération
Vendeur salarié	Salarié	Salaires et intéressement éventuel
VRP	VRP exclusif	Salaires et intéressement éventuel ou commissions avec minimum garanti
	VRP multicarte	Commissions sur vente
Agent commercial	Mandataire personne physique ou personne morale	Commissions sur vente

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.

La formule simple de la succursale

La succursale permet la première implantation d'établissement en France d'une société étrangère, y compris 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, commerciale et sous certaines conditions libérale. Même si elle n'a pas d'autonomie juridique, elle engage la société mère pour tous ses actes. Ainsi, en cas de difficultés financières, elle engage la société étrangère au paiement de ses dettes.

Établissement 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.

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 MO) :

- une copie des statuts de la société mère (un original et, le cas échéant, une traduction libre en français certifiée conforme par le responsable de la succursale) ;
- un original du certificat d'immatriculation à un registre public étranger datant de moins de trois mois et sa traduction en langue française ;
- 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 (dirigeant non européen) et pièces attestant des qualifications nécessaires si l'activité est réglementée ;
- un justificatif de domiciliation de la succursale.

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

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

La 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 et sur le site internet du Conseil national des barreaux.

Formalités d'immatriculation d'une société de droit français

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

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

- un exemplaire original des statuts sociaux portant nomination des dirigeants et, le cas échéant, nomination des commissaires aux comptes ;
- un état récapitulatif des actes accomplis pour le compte de la société en formation annexé aux statuts ;

- en cas d'apports en nature, deux exemplaires du rapport du commissaire aux apports daté et signé ;
- une copie du titre de jouissance du local (ex. : bail) ;
- 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 ou du titre de séjour du ou des dirigeants étrangers (titre de séjour commerçant ou titre de séjour compétences et talents) ;
- une attestation de non-condamnation pénale des dirigeants et un pouvoir du représentant ;
- le cas échéant, copie de la carte professionnelle, du diplôme ou du titre exigé pour l'exercice d'une activité réglementée ;
- un certificat de dépôt des fonds de la société en formation sur un compte bancaire.

Dès réception du dossier, le greffe du tribunal de commerce délivre gratuitement un récépissé de dépôt de dossier de création d'entreprise (permettant d'accomplir des actes pour une société en formation).

Suite à ces formalités, le greffe vous adressera un extrait K-bis, document officiel d'identité de votre entreprise. Il attestera de la création de la société.

POUR EN SAVOIR +

L'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) attribue le code APE correspondant à l'activité principale de l'entreprise, les numéros SIREN (numéro d'identification de l'entreprise) et SIRET (numéro de l'établissement).

EN DÉTAIL

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 devra anticiper les étapes suivantes :

- la recherche de financements publics ou privés (emprunts, capital-risque, business angels, Fonds communs de placement dans l'innovation, etc.) ;
- la recherche de locaux et la domiciliation du siège social de l'entreprise par la signature d'un contrat de domiciliation, d'un bail commercial ou par une acquisition immobilière ;
- le choix de la forme juridique de la structure (SAS, SARL ou SA, par exemple) ;
- la rédaction des statuts sociaux et leur signature (devant notaire si la société est propriétaire d'immeubles), ce qui implique l'accomplissement des autres étapes préalables (adresse, dirigeants, définition activité, etc.) ;
- le projet de nomination des dirigeants mandataires sociaux ;
- l'obtention, au besoin (dirigeant étranger hors espace européen), d'un

visa long séjour et titre de séjour (commerçant ou compétences et talents).

- le choix de la dénomination sociale (recherche d'antériorité auprès de l'Institut national de la propriété industrielle (INPI, <http://bases-marques.inpi.fr>) et du greffe du tribunal de commerce) ;
- le cas échéant, la déclaration du nom de domaine du site internet de l'entreprise ;
- la nomination du ou des commissaire(s) aux comptes le cas échéant ;
- l'évaluation des apports en nature au capital, le cas échéant par un commissaire aux apports ;
- la constitution du capital social : ouverture d'un compte bancaire en France et dépôt du capital de la société en formation ;
- l'enregistrement des statuts dans le mois de leur adoption auprès du Service des impôts des entreprises du lieu du siège social (formalité gratuite) ;
- la publication d'un avis de constitution dans un journal d'annonces légales.

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

Parallèlement ou suite à la création de l'entreprise, il est nécessaire de s'assurer des formalités suivantes :

- le cas échéant, enregistrement du nom de domaine Internet en « .fr » auprès d'un bureau d'enregistrement agréé par l'Association française pour le nommage internet en coopération (AFNIC) ;
- la déclaration de l'entreprise auprès d'un centre d'assurance pour souscrire notamment une assurance de responsabilité civile et/ou pour vos locaux ;
- 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 de la déclaration préalable à l'embauche (DPAE).

II - DES FORMES JURIDIQUES DIVERSIFIÉES EN FONCTION DE VOS BESOINS

II.1 - LES TROIS PRINCIPALES FORMES DE SOCIÉTÉS DE CAPITAUX À VOTRE DISPOSITION

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

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

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

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

EN DÉTAIL

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 un exemplaire, au greffe du tribunal de commerce, et dans le mois qui suit l'approbation des comptes annuels (ou dans les deux mois, lorsque le dépôt est effectué par voie électronique sur www.i-greffes.fr) :

- 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.

EN DÉTAIL

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 pour établir le rapport de gestion).

EN DÉTAIL

LA PROTECTION DES DROITS DE PROPRIÉTÉ INDUSTRIELLE EN FRANCE

Les formalités de protection des brevets, marques, dessins et modèles sont effectuées auprès de l'Institut national de la propriété industrielle (INPI). Il est également possible de demander l'extension en France et en Europe d'une protection juridique acquise à l'étranger.

À noter : les dénominations sociales, les noms commerciaux, enseignes et noms de domaine sont également protégés dès leur premier usage, notamment par l'action en concurrence déloyale.

Innovation	Durée de la protection juridique
Brevet	20 ans
Marque	10 ans (renouvelable indéfiniment)
Dessins et modèles	25 ans

II.2 - D'AUTRES STRUCTURES PEUVENT PRÉSENTER UN INTÉRÊT POUR VOUS

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

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).

II.3 - CHOISIR LE STATUT DE SOCIÉTÉ EUROPÉENNE

Si vous êtes présents dans au moins deux États 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 États membres où ses établissements stables sont situés.

Comparaison rapide des modes d'implantation en France

	Société à responsabilité limitée (SARL)	Société anonyme (SA) forme classique (conseil d'administration)	Société par actions simplifiées (SAS)
Principaux atouts	1 associé minimum. Simplicité de constitution et de fonctionnement.	Structurée pour la « délégation surveillée ». Possibilité de faire appel public à l'épargne.	1 associé minimum. Aménagements statutaires libres pour les relations entre les actionnaires, la direction, l'organisation et pour la transmission du capital.
Dirigeants	1 ou plusieurs gérants. Obligatoirement personnes physiques, associés ou non.	1 personne physique P.D.G. (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 dont 1 ou 2 administrateurs représentant les salariés au-delà de seuils d'effectif (présence de commissaires aux comptes).	Minimum 1 président (personne physique ou morale) avec 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) en plus du président.
Statut du dirigeant	Le gérant minoritaire, égalitaire ou non associé peut cumuler un contrat de travail si les conditions sont réunies (travail distinct du mandat social, lien de subordination).	Le dirigeant peut cumuler un contrat de travail si les conditions sont réunies (travail distinct du mandat social, lien de subordination).	
Nomination et révocation du dirigeant	Décision des associés représentant plus de la moitié des parts sociales. Octroi de dommages et intérêts en l'absence de justes motifs.	Déterminée par le conseil d'administration.	Librement déterminée dans les statuts.
Capital minimum	Pas de minimum : capital suffisant afin de financer ses besoins durables. Le montant est fixé par les associés dans les statuts. Le capital doit être libéré d'au moins 1/5 du montant des apports en numéraire lors de la constitution et le solde sur 5 ans. Restrictions pour l'émission d'obligations.	Minimum : 37000 €. Le capital doit être libéré de moitié au moment de la constitution et le reste sur 5 ans. Appel public à l'épargne autorisé.	Pas de minimum : capital suffisant afin de financer ses besoins durables. Le montant est fixé par les associés dans les statuts. Le capital doit être libéré d'au moins 1/2 du montant des apports en numéraire lors de la constitution et le solde sur 5 ans.
Apports	Apports en industrie ¹ possibles.	Apports en industrie interdits.	Apports en industrie possibles.
Associés/ Actionnaires	De 2 à 100 (personnes physiques ou morales). Possibilité d'un associé unique avec l'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.
Quorums en assemblées	25 % des parts sur 1 ^{re} convocation et 20 % sur 2 ^{de} convocation de l'AGE.	En AGE, 25 % des droits de vote sur 1 ^{re} convocation et 20 % sur 2 ^{de} convocation. En AGO, 20 % sur 1 ^{re} convocation et pas de quorum sur 2 ^{de} convocation.	Liberté statutaire, pas d'obligation d'avoir une assemblée générale d'actionnaires.
Minorité de blocage	AGE : 33 % + 1 voix pour la modification des statuts AGO : 50 % des parts + 1 (ou majorité des votes émis en 2 ^{de} convocation).	1/3 des voix en AGE. 50 % des voix en AGO.	Liberté statutaire.
Responsabilité des associés ou actionnaires	Limitée aux apports sauf responsabilité civile ou pénale.	Limitée aux apports sauf responsabilité civile ou pénale.	Limitée aux apports sauf responsabilité civile ou pénale.
Transmission	Droits d'enregistrement de 3 % à la charge de l'acquéreur. Abattement égal pour chaque part sociale au rapport entre 23.000 € et le nombre total de parts de la société.	Droit d'enregistrement à la charge de l'acquéreur de 0,1 %	
Commissaires aux comptes	Commissaire aux comptes nécessaire si dépassement de deux des trois seuils suivants : CA HT sup. à 3,1 M€ ; total bilan sup. à 1,55 M€ ; 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 2 M€ ; total bilan sup. à 1 M€ ; plus de 20 salariés.
Régime fiscal	Impôt sur les sociétés ou sur option impôt sur le revenu (si existence depuis moins de 5 ans et moins de 50 salariés ou si la société est constituée entre membres d'une même famille).	Impôt sur les sociétés ou sur option impôt sur le revenu (sous certaines conditions).	

¹ - Apport en industrie : 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).

III - PARTENARIAT OU REPRISE

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

III.1 - LA PRISE DE PARTICIPATION D'UNE SOCIÉTÉ

Des règles claires pour garantir la transparence financière

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

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

Les mêmes règles s'appliquent en cas de franchissement des seuils à la hausse ou à la baisse de 10 %, 15 %, 20 %, 25 %, 30 %, 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.

POUR EN SAVOIR +

Le site Internet de l'Autorité des marchés financiers.

La notification obligatoire des concentrations de grande envergure aux autorités de concurrence

Sont considérées comme des opérations de concentration :

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

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

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

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

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

- le chiffre d'affaires total mondial des entreprises concernées dépasse 5 000 M€, et
- le chiffre d'affaires réalisé individuellement dans l'UE par au moins deux des entreprises concernées dépasse 250 M€ ; sauf si chaque entreprise réalise plus des 2/3 de son chiffre d'affaire total dans l'UE à l'intérieur d'un seul et même état.

En deçà de ces seuils, certaines opérations qui concernent au moins 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.

POUR EN SAVOIR +

Le site Internet de l'Autorité de la concurrence.

III.2 - LA LOCATION-GÉRANCE : UNE FORMULE SOUPLE DE REPRISE TEMPORAIRE D'ENTREPRISE

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

Le propriétaire ou l'exploitant du fonds de commerce ou d'un établissement industriel en concède totalement ou partiellement la location à un gérant qui l'exploite à ses risques et périls contre paiement d'une redevance. Le propriétaire perçoit les loyers et ne peut pas s'immiscer dans la gestion du fonds de commerce. C'est une solution temporaire, qui permet également d'apprécier la viabilité de l'activité. En fin de bail, la cession ou la transmission du fonds au locataire-gérant est possible.

III.3 - PROCÉDURE DE REPRISE D'UNE ENTREPRISE EN DIFFICULTÉ

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

Une **procédure de sauvegarde** permet d'intervenir avant la cessation des paiements de l'entreprise, lorsque la situation de l'entreprise est de nature à la conduire à des difficultés qu'elle n'est pas en mesure de surmonter. Cette procédure préventive n'a pas pour but la cession totale de l'entreprise qui ne peut résulter que d'une liquidation.

La **procédure de redressement judiciaire** intervient en cas de cessation des paiements, c'est-à-dire en cas d'impossibilité de faire face au passif exigible avec l'actif disponible. Cette

procédure a pour but d'arriver à l'établissement d'un plan de continuation (poursuite des activités, maintien des emplois et apurement du passif).

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. 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).

La meilleure solution de reprise privilégiée par les juges

Dans les procédures de liquidation les juges apprécient la qualité de l'offre des repreneurs, 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.

À l'occasion de la reprise, un certain nombre de contrats peuvent être transférés : les contrats de travail en cours, des contrats de location ou de crédit-bail, des contrats de fourniture de biens ou de services nécessaires au maintien de l'activité, des nantissements de matériel, contrats avec les clients, etc.

En l'absence de solution de continuation ou lorsque la reprise paraît manifestement impossible, le tribunal prononce la liquidation de l'entreprise en difficulté. Dans ce cas, les éléments d'actifs sont cédés aux acquéreurs les plus offrants à l'issue de la procédure judiciaire.

IV - IMMOBILIER D'ENTREPRISE : UNE RÉPONSE ADAPTÉE À VOS BESOINS

IV.1 - POUR UN COÛT MOINDRE, LES SOLUTIONS TEMPORAIRES

Pour un besoin d'hébergement temporaire, il existe plusieurs solutions :

- la domiciliation du siège social de l'entreprise et l'exercice de l'activité au domicile du dirigeant, sous certaines conditions ;
- la domiciliation du siège social dans un centre d'affaires ou de domiciliation, qui proposera par ailleurs des prestations : accueil téléphonique, salles de réunion, réception du courrier, etc. ;
- les services d'hébergement des collectivités locales : couveuses, pépinières, ateliers-relais, etc. ;
- la location de bureaux professionnels pour une durée limitée : en sous-location sous réserve de l'autorisation du propriétaire du bien immobilier ou grâce à la conclusion d'un bail de courte durée (24 mois maximum).

IV.2 - CHOISIR UNE IMPLANTATION DURABLE

Pour une implantation durable, la pratique française offre également des solutions variées en fonction des besoins de l'entreprise, tout en lui garantissant une certaine sécurité juridique.

Le bail commercial, la formule la plus usitée

Les entreprises concluent en très grande majorité un bail dit « commercial », dont les dispositions sont réglementées par la loi qui vise, en particulier, à protéger le locataire.

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

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

Le bail emphytéotique : une solution de très long terme

Le bail emphytéotique est un bail de très longue durée, particulièrement adapté aux activités industrielles ou qui comprennent une longue montée en profitabilité. Sa durée est de 18 à 99 ans. Le bail confère un véritable droit réel au profit

du preneur (possibilité de consentir des hypothèques) sur un terrain nu ou bâti. L'entreprise peut faire construire un immeuble ou faire effectuer les réparations nécessaires sur les constructions existantes (y compris le gros œuvre).

Une formule plus souple : le bail professionnel

Les professions non commerçantes (ex. : professions libérales) sont soumises au régime moins protecteur des « baux professionnels » (sauf s'ils concluent un bail commercial). Ces baux professionnels sont conclus pour une durée d'au moins six ans pour la location de bureaux. Contrairement au bail commercial, il n'existe pas de droit au renouvellement en faveur du locataire.

IV.3 - PROPRIÉTAIRE : DIFFÉRENTES FORMULES À VOTRE DISPOSITION

L'acquisition en pleine propriété

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

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

L'acquisition par crédit-bail immobilier est très répandue

L'acquisition de bâtiments industriels et commerciaux par un transfert de propriété à l'échéance d'un contrat de crédit-bail immobilier, généralement de 9 à 15 ans, est très répandue. Les collectivités territoriales peuvent proposer ce service aux entreprises en les mettant en relation avec des organismes financiers. Des aides à l'investissement sous forme de rabais sur les loyers de crédit-bail immobilier sont disponibles sous certaines conditions.

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

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

EN DÉTAIL

LE PERMIS DE CONSTRUIRE

La demande de permis de construire doit être déposée à la mairie de la commune où est situé le terrain. Elle est constituée d'un formulaire et d'un dossier regroupant des documents graphiques et des pièces écrites qui permettent à l'administration de contrôler la régularité de la demande au regard des règles d'urbanisme. L'intervention d'un architecte est obligatoire. Le délai de la procédure est de 3 mois maximum à compter du dépôt du dossier complet. Si le dossier est incomplet, l'administration compétente dispose d'un délai d'un mois pour demander un complément de pièces. Les délais d'instruction est majoré dans certains cas définis : consultations préalables obligatoires ; existence de protections spécifiques (secteur sauvegardé, parc national, monument historique...) ; autorisation préalable obligatoire.

Lorsque les travaux concernent une installation classée pour l'environnement (ICPE), la demande de permis de construire doit être accompagnée de la justification du dépôt de la demande d'autorisation, d'enregistrement ou de la déclaration en préfecture au titre de la législation relative aux ICPE. Lorsqu'une enquête publique relative aux installations classées pour la protection de l'environnement est requise, les travaux ayant fait l'objet d'un permis de construire ne pourront être exécutés qu'après la clôture de l'enquête publique.

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

En plus du permis de construire, une autorisation d'exploitation en matière d'aménagement commercial est nécessaire pour les surfaces supérieures à 1 000 m² (création d'un magasin de commerce de détail ou d'un ensemble commercial). Les procédures sont gérées par les commissions départementales d'aménagement commercial (CDAC), qui relèvent de la préfecture. La décision de CDAC doit être préalable à l'obtention du permis de construire et à la réalisation du projet d'implantation commerciale.

Certaines activités ne sont pas soumises à cette autorisation spéciale, notamment les établissements hôteliers, les stations-service et les commerces de véhicules automobiles et de motocycles.

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

La SCI est une structure juridique indépendante qui permet de financer des locaux qui seront ensuite mis à la disposition de l'entreprise exploitant l'activité économique. Le capital de la SCI est apporté par des entreprises ou par des personnes physiques. La SCI présente notamment l'intérêt de protéger le patrimoine immobilier professionnel en cas de poursuite des créanciers de l'entreprise exploitante. Elle peut procurer également des avantages fiscaux : l'entreprise déduit les loyers et les charges de son bénéficiaire.

fiscal et, dans la SCI, les frais d'acquisition des immeubles sont déductibles si elle a opté pour l'impôt sur les sociétés.

Ce montage nécessite de recourir à un conseil juridique.

V - LES INSTALLATIONS CLASSÉES POUR LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT (ICPE)

Dans un souci de prévention des risques, des pollutions et des nuisances, certaines activités sont soumises à une procédure administrative préalable à leur mise en service.

Le préfet de département du lieu d'implantation de l'installation est l'autorité compétente en matière d'installations classées pour la protection de l'environnement. La DREAL (Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement), service administratif de l'État dans les régions, placé sous l'autorité du préfet et du ministère chargé de l'environnement, est chargée de l'instruction des dossiers de demande.

V.1 - DES RÉGIMES DIFFÉRENTS EN FONCTION DE L'IMPORTANCE DES RISQUES ET POLLUTIONS

Les activités concernées par la réglementation des installations classées (ICPE) sont énumérées dans une nomenclature téléchargeable sur le site internet des installations classées. En fonction de l'importance des risques ou des inconvénients qui peuvent être engendrés, la nomenclature soumet l'installation à un régime de déclaration (D ou DC si l'installation est soumise à un contrôle périodique par un organisme agréé), enregistrement (E) ou autorisation (A ou AS pour autorisation avec servitude d'utilité publique). L'autorisation avec servitude d'utilité publique concerne les installations les plus dangereuses ; pour ces dernières, la

EXEMPLE

Nomenclature des installations classées (extrait)

Rubrique	Désignation de la rubrique	Régime
2662	Polymères (matières plastiques, caoutchoucs, élastomères, résines et adhésifs synthétiques) (stockage de) Le volume susceptible d'être stocké étant :	
	1 - Supérieur ou égal à 40 000 m ³	A
	2 - Supérieur ou égal à 1 000 m ³ , mais inférieur à 40 000 m ³	E
	3 - Supérieur ou égal à 100 m ³	D

A: autorisation, E: enregistrement, D: déclaration, S: servitude d'utilité publique

démarche relative à la création est la même que pour l'autorisation, mais des restrictions et interdictions d'urbanisme sont établies afin d'empêcher l'installation des tiers à proximité.

Il appartient au futur exploitant d'identifier les rubriques qui concernent son installation. Il est important de noter qu'une installation peut être concernée par plusieurs rubriques de la nomenclature, tant au titre de l'activité qu'y est exercée que des substances stockées ou employées sur le site.

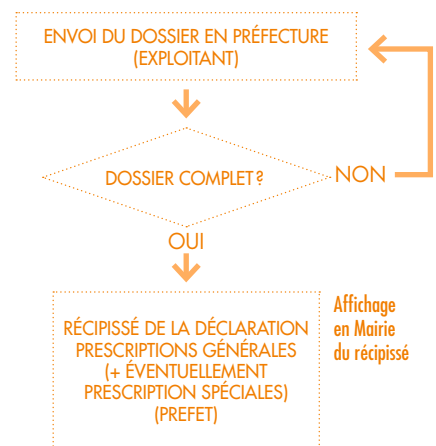
POUR EN SAVOIR +

Site de l'inspection des installations classées : www.installationsclassées.developpement-durable.gouv.fr (en français, anglais et allemand). La nomenclature des ICPE peut être consultée à la rubrique « Principes ».

V.2 - DÉCLARATION

Les activités les moins polluantes et les moins dangereuses sont soumises à déclaration. Il s'agit d'une procédure simple, dans laquelle le futur exploitant de l'installation adresse au préfet du département, avant la mise en service de l'exploitation, un dossier de déclaration (demande et pièces annexes), mentionnant notamment la nature et le volume des activités envisagées ainsi que l'intitulé de la ou des rubriques de la nomenclature dont elles relèvent.

Procédure de déclaration



La préfecture dispose de 2 mois pour étudier le dossier. Si le dossier est complet et régulier, le préfet renvoie à l'exploitant :

- un récépissé de déclaration
- le texte des prescriptions générales applicables à l'installation (précautions minimales à respecter par l'exploitant).

Une fois obtenus, l'exploitant peut démarrer son activité.

POUR EN SAVOIR +

La liste des pièces à annexer au dossier de déclaration est mentionnée à l'art. R512-47 du Code de l'environnement (www.legifrance.gouv.fr)

V.3 - ENREGISTREMENT**Les installations soumises à enregistrement**

Le régime d'enregistrement, intermédiaire entre la déclaration et l'autorisation, a pour objectif de simplifier les dossiers à fournir par les industriels et de réduire les délais de délivrance des autorisations. La procédure d'enregistrement s'applique à des installations standardisées (secteurs ou technologies dont les enjeux environnementaux et les risques sont bien connus) implantées en dehors de zones sensibles sur le plan environnemental.

Depuis la création de ce régime simplifié en 2009, plus d'une trentaine de rubriques antérieurement soumises à autorisation sont passées en enregistrement. Sont concernées, à titre d'exemple et en fonction des volumes traités, les stations-services, les entrepôts de produits combustibles – bois, papier, plastiques, polymères – les entrepôts frigorifiques, les installations de transformation de polymères, de travail mécanique des métaux et alliages, certaines installations de collecte ou de méthanisation de déchets non dangereux, ou encore certaines installations de préparation ou conservation de produits alimentaires d'origine animale.

Le régime d'enregistrement s'appuie sur des prescriptions standardisées et non sur des prescriptions propres à chaque installation. Ces prescriptions sont publiées au Journal officiel (arrêtés de prescriptions générales) et font l'objet de guides de conformité mis en ligne sur le site ministériel dédié aux installations classées. Des aménagements aux prescriptions générales peuvent être demandés par le futur exploitant. Toutefois, s'ils sont importants, le préfet peut décider que la demande soit instruite selon la procédure d'autorisation.

La procédure d'enregistrement

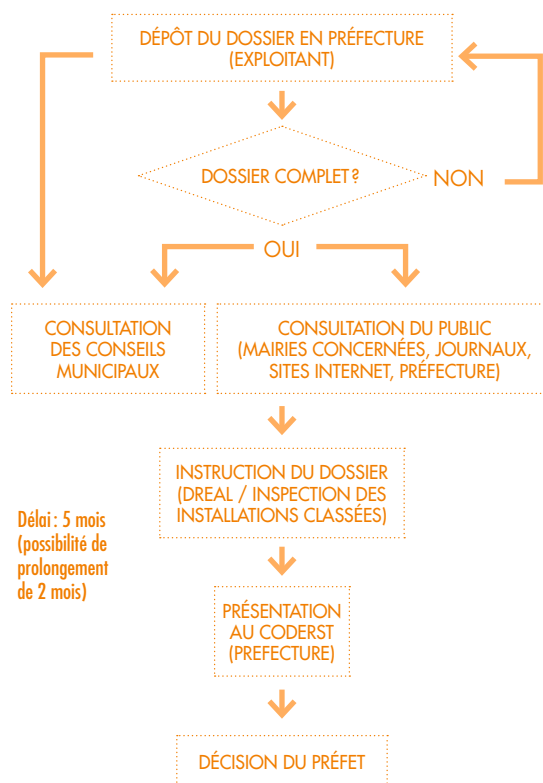
Le futur exploitant de l'installation doit adresser le dossier d'enregistrement (demande et pièces annexes) au préfet du département du lieu d'implantation de l'installation avant sa mise en service.

Le dossier de demande est considérablement allégé par rapport à un dossier d'autorisation : les exploitants sont dispensés de produire une étude d'impact et une étude de dangers. La pièce principale du dossier d'enregistrement est un document justifiant le respect des prescriptions générales applicables à l'installation. Pour justifier de la conformité aux prescriptions applicables, le demandeur peut s'appuyer sur les guides d'aide à la justification

de conformité mises à disposition sur le site de l'inspection des installations classées. Lorsque l'implantation de l'installation nécessite l'obtention d'un permis de construire, la demande d'enregistrement doit être accompagnée ou complétée dans les dix jours par le justificatif du dépôt de la demande de permis de construire.

La procédure comprend une phase de vérification du dossier, une phase de consultation et une phase d'instruction, au terme de laquelle est délivré un arrêté préfectoral. Le délai d'instruction est réduit à 5 mois après réception d'un dossier complet, au terme duquel le préfet prendra un arrêté d'enregistrement ou de refus. Dans certaines circonstances, ce délai peut être prolongé de deux mois. Dans ce cas, le préfet avertit l'exploitant et justifie des raisons de cette prolongation.

Dans quelques cas encadré par le code de l'environnement, une demande d'enregistrement peut être instruite selon les modalités prévues pour une demande d'autorisation. Le dossier devra alors être complété par une étude de risque et une étude d'impact, conformément à la procédure d'autorisation.

Procédure d'enregistrement

POUR EN SAVOIR +

La liste des pièces à annexer au dossier d'enregistrement est mentionnée aux articles R512-46-3 et R512-46-4 du Code de l'environnement.

Les arrêtés ministériels de prescriptions applicables aux installations soumises à enregistrement et les guides correspondants, précisant les justificatifs de conformité à produire par les industriels, sont disponibles sur le site : www.ineris.fr/aida/consultation_document/10361

V.4 - AUTORISATION

Les installations soumises à autorisation

Les installations qui présentent des dangers ou inconvénients graves pour l'environnement doivent obtenir une autorisation du préfet, qui prend la forme d'un arrêté. Le régime d'autorisation s'applique essentiellement aux activités relevant de la directive européenne « Seveso » ou de la directive européenne « IED », relative aux émissions industrielles.

La procédure d'autorisation

Un dossier de demande d'autorisation (demande et pièces annexes) doit être constitué et envoyé au préfet du département. Le dossier doit comprendre les plans et le descriptif détaillé de l'installation ainsi que deux études réalisées sous la responsabilité de l'exploitant :

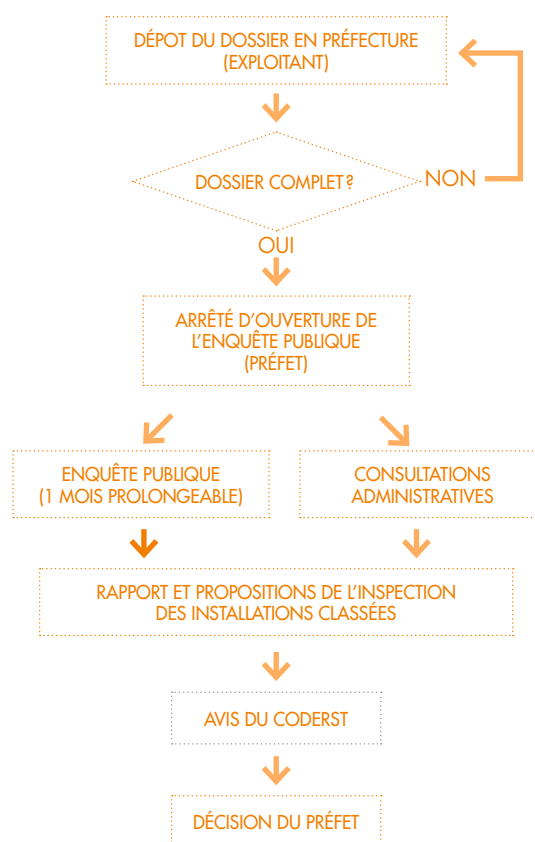
- une étude de danger, consacrée aux risques d'accident et aux mesures envisagées de réduction des risques correspondants ;
- une étude d'impact, consacrée à l'impact du projet sur son environnement, ainsi qu'aux mesures d'atténuation mises en œuvre.

Lorsque l'implantation de l'installation nécessite l'obtention d'un permis de construire, la demande d'autorisation doit être accompagnée ou complétée dans les dix jours par le justificatif du dépôt de la demande de permis de construire.

La procédure comprend une phase de vérification du dossier, une phase de consultation et une phase d'instruction, au terme de laquelle est délivré un arrêté préfectoral. La consultation concerne un certain nombre de services administratifs (notamment les directions de l'État en région chargées de la santé, de l'environnement, de l'urbanisme, de l'agriculture, de la protection civile) ainsi que les collectivités locales et les riverains. La consultation des riverains est menée conformément à la procédure d'enquête publique, pendant laquelle le public est informé et invité à formuler ses observations. Les travaux ayant fait l'objet d'un permis de construire pourront être exécutés après la clôture de l'enquête publique.

En fin d'instruction, un rapport, comportant une recommandation au préfet, est établi par le service instructeur (DREAL). Enfin, le

Procédure d'autorisation



projet est présenté à une structure consultative, le conseil départemental de l'environnement et des risques sanitaires et technologiques (CODERST), qui émet également un avis. Au vu de ces éléments, le préfet prend sa décision sous forme d'arrêté préfectoral.

L'arrêté préfectoral qui autorise l'exploitation fixe les prescriptions que doit respecter l'exploitant. Il intervient en principe dans un délai de 8 à 12 mois à compter du dépôt de la demande.

Il est recommandé d'une manière générale de prendre l'attache des services responsables de l'instruction du dossier (DREAL) en amont du dépôt du dossier officiel en préfecture. Ces services sont à disposition des porteurs de projets pour les informer et aider concernant la procédure et la constitution du dossier. Un contact régulier est maintenu entre la DREAL et l'exploitant tout au long de l'instruction.

Une expérimentation d'autorisation unique en matière d'installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE) est en cours depuis mai 2014 dans certaines régions (Champagne-Ardenne et Franche-Comté pour tous les projets d'ICPE relevant du régime de l'autorisation ; Bretagne, Basse-Normandie, Champagne-Ardenne, Franche-Comté, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais et Picardie pour les projets d'installations éoliennes et de méthanisation). Elle a vocation à

être étendue sur tout le territoire.

L'avantage pour les porteurs de projets consiste en la simplification des procédures (regroupement de l'ensemble des décisions de l'État nécessaires pour la réalisation du projet ; dossier unique ; interlocuteur unique) ainsi que l'encadrement des délais maximums d'instruction, portés à 10 mois.

POUR EN SAVOIR +

La liste des pièces à annexer au dossier d'autorisation est mentionnée aux articles R512-2 à R512-10 du Code de l'Environnement (www.legifrance.gouv.fr)

V.5 - REPRISE D'UNE INSTALLATION CLASSÉE

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

Plates-formes logistiques

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

Ainsi, les entrepôts couverts sont soumis à :

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

LA SOCIÉTÉ PAR ACTIONS SIMPLIFIÉE : LE «SAS» VERS L'EFFICACITÉ !

Pierre-Louis Périn
AVOCAT, ASSOCIÉ

Raphaël Béra
AVOCAT, ASSOCIÉ

KING & WOOD MALLESONS (KWM)

En novembre 2013, SJ Berwin opérait un rapprochement inédit avec le cabinet leader en Asie-Pacifique King & Wood Mallesons, donnant naissance au premier cabinet d'avocats d'affaires international ayant son siège en Asie. Grâce à un enracinement local et une présence internationale, nous accompagnons nos clients dans la réalisation de leurs projets les plus audacieux. Notre réseau compte aujourd'hui plus de 2700 avocats, dont 550 associés répartis à travers plus de 30 bureaux, notamment en Asie, en Australie, en Europe, au Moyen Orient et aux États-Unis.

UN MODÈLE RECONNU

La société par actions simplifiée ou SAS est apparue il y a vingt ans en France (loi du 3 janvier 1994). Sa conception part d'une idée forte: la loi permet d'organiser la société comme ses fondateurs le veulent, en fonction de leurs besoins propres. Mais il ne s'agit pas d'une société au rabais: elle peut émettre tous types d'actions et de titres financiers, ce qui lui assure les meilleures sources de financement. Seule limite: la SAS ne peut pas pratiquer l'offre au public de titres financiers¹.

La SAS bénéficie d'une vraie reconnaissance internationale. À tel point qu'elle a fait des émules: le Maroc, la Colombie et maintenant les 17 pays africains regroupés au sein de l'OHADA² ont adopté la SAS. La CNUCED a reconnu en 2014 la pertinence de ce modèle de société, centré sur les besoins de l'entreprise et la liberté contractuelle. En France même, la SAS connaît un grand succès: 40 % des nouvelles sociétés sont constituées sous la forme de SAS et ce pourcentage est en forte augmentation. Cette innovation a donc rencontré un plein succès, qui s'explique par les avantages résultant de la simplicité et de la liberté d'organisation.

Les associés étrangers qui veulent entrer dans une SAS existante, ou en créer une bénéficient d'un régime fiscal clair: la SAS est assimilée à une société anonyme. Elle bénéficie de la directive européenne permettant d'exonérer ses distributions de retenue à la source en cas de paiement à une société mère européenne. D'un point de vue américain, la SAS peut, sur option (« check the box »), être considérée comme fiscalement transparente ou comme opaque – contrairement à la société anonyme.

Les éventuels litiges tenant au fonctionnement de la SAS sont régis par le droit français, *lex societatis*. En France, le droit des sociétés est enrichi d'une tradition séculaire, nourrie par une jurisprudence, une doctrine et une pratique également fortes. Ceci concourt à la sécurité juridique des parties. Les tribunaux de commerce sont compétents pour juger les litiges, sauf si une clause d'arbitrage a été convenue. On peut aussi recourir à des mécanismes de conciliation.

RENFORCER LES DROITS DES ASSOCIÉS MINORITAIRES

Si l'on est un associé minoritaire, et notamment étranger, il est préférable de choisir la SAS plutôt qu'une autre structure telle que la société anonyme, où la loi donne tous pouvoirs au majoritaire. Dans la SAS, au contraire, on peut négocier et faire inscrire dans les statuts des droits spécifiques renforcés pour les minoritaires. Il y a différentes manières de s'y prendre : se faire garantir un ou plusieurs postes au sein du conseil d'administration, prévoir qu'une décision ne sera prise qu'avec l'accord d'un associé ou d'une catégorie d'associés, renforcer les majorités pour garantir une minorité de blocage, conférer un droit de veto attaché à une action (action spécifique/golden share).

Dans de telles sociétés, ainsi que dans les entreprises communes (joint-ventures) contrôlées conjointement, il faut aussi prévoir les situations de blocage (deadlock) et la manière de s'en sortir. Des clauses de sortie par options de vente ou d'achat ou par processus d'enchères peuvent être prévues.

Tous ces droits gagnent à être prévus dans les statuts de la SAS, ce qui leur confère une efficacité maximale. Mais on peut aussi, par souci de discrétion, les inclure dans un pacte d'associés.

UN RÉGIME FAVORABLE POUR LES RACHATS D' ACTIONS

Sur le plan juridique, la SAS bénéficie de deux régimes pour diminuer ses capitaux propres. D'une part, elle peut réaliser une réduction de capital par voie de rachat d'actions, selon le droit commun qui encadre strictement ces opérations : niveau des fonds propres disponibles, égalité entre associés, droit d'opposition des créanciers. D'autre part, le droit spécifique à la SAS permet d'organiser des rachats d'actions selon un régime simplifié (art. L. 227-16 et suivants du Code de commerce). Ces opérations échappent pour partie au droit commun, ce qui peut les faciliter.

Cette souplesse présente d'autant plus d'intérêt que le régime fiscal des rachats d'actions vient d'être amélioré : le produit du rachat est dorénavant imposé en tant que plus-value et non en tant que dividende. Ainsi, la contribution de 3 % sur les dividendes ne s'applique plus à cette opération. Les associés non-résidents ne subissent plus de retenue à la source sur dividendes lors du rachat, la plus-value dégagée n'étant en général pas imposable en France en application des principales conventions fiscales.

¹ Pour plus de détails sur le régime de la SAS, voir Michel Germain et Pierre-Louis Périn, *SAS - La société par actions simplifiée*, éditions Joly - Lextenso, 5ème édition 2013

² Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires

CERTIFICAT DE PROJET, AUTORISATION UNIQUE : DES EXPÉRIMENTATIONS DE SIMPLIFICATION DES PROCÉDURES ENVIRONNEMENTALES

Les projets d'installations industrielles ou agricoles touchant à l'environnement nécessitent diverses autorisations issues de réglementations différentes, environnementales ou d'urbanisme, mais délivrées par une même autorité administrative. Ces réglementations sont sujettes à des modifications législatives ou réglementaires périodiques. Pour simplifier et sécuriser ces procédures d'autorisation, le Gouvernement expérimente deux nouveaux dispositifs : le certificat de projet et l'autorisation unique.

Guillaume Forbin
AVOCAT À LA COUR

Lamia M'Zebba
AVOCAT À LA COUR

ALTANA

ALTANA est un cabinet d'avocats d'affaires français. Avec une équipe de 60 avocats et juristes, le cabinet conseille ses clients dans leur stratégie d'implantation et de partenariats, leurs acquisitions et leurs contentieux.

1. UNE SIMPLIFICATION DES PROCÉDURES EN PHASE D'EXPÉRIMENTATION

Tout porteur d'un projet soumis à une autorisation d'Installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE) ou d'Installations, ouvrages et travaux destinés à l'accueil d'entreprises par la législation sur l'eau (IOTA) peut désormais adresser au préfet une demande de certificat de projet. Le certificat de projet a pour objet d'obtenir de l'Administration, dans un délai de deux mois, un certificat qui indiquera les procédures auxquelles le projet sera soumis au titre des différentes législations et réglementations applicables et emporte un engagement de l'Administration sur l'identification des procédures applicables et sur les délais dans lesquels les décisions relevant de sa compétence seront prises. L'Administration pourra ainsi voir sa responsabilité engagée en cas d'information erronée ou de non-respect des délais. Le certificat fige la réglementation applicable au projet à sa date de délivrance pour une durée de dix-huit mois (prorogeable de six mois à la demande du porteur de projet), sauf à ce que le porteur de projet demande à bénéficier de dispositions nouvelles qui lui seraient plus favorables.

En ce qui concerne l'autorisation unique, à la suite d'une procédure d'instruction et d'une enquête publique pour l'ensemble des autorisations demandées, le préfet pourra délivrer une autorisation unique couvrant l'ensemble des autorisations nécessaires à la réalisation du projet. Pour les projets ICPE, l'autorisation unique englobe les autorisations ICPE, permis de construire, autorisation de défri-

chement, dérogation à l'interdiction d'atteinte aux espèces et habitats protégés et autorisations au titre du Code de l'énergie. Pour les projets IOTA, elle englobe les mêmes autorisations augmentées des autorisations IOTA et diminuées des autorisations d'urbanisme.

2. UNE GÉNÉRALISATION DE LA PROCÉDURE PRÉVUE DANS LE PROJET DE LOI « MACRON » EN COURS DE DISCUSSION

Ces expérimentations, géographiquement limitées, ont une durée de trois ans qui a débuté en avril 2014 (en juin pour la Bretagne) pour s'achever fin mars 2017.

Le certificat de projet s'applique aux projets ICPE localisés en Bretagne, Champagne-Ardenne, Aquitaine et Franche-Comté (à l'exception des installations d'élevage en Bretagne), ainsi qu'aux projets IOTA localisés en Aquitaine et Franche-Comté. Il est enfin expérimenté en Franche-Comté pour les projets de lotissement.

L'expérimentation de l'autorisation unique s'applique pour l'ensemble des projets ICPE localisés en Champagne-Ardenne et Franche-Comté. Elle sera restreinte aux projets d'installations énergétiques pour les régions de Basse-Normandie, Bretagne, Champagne-Ardenne, Franche-Comté, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais et Picardie. Elle a également été étendue aux projets IOTA localisés en Rhône-Alpes et Languedoc-Roussillon.

Ainsi, en Franche-Comté et en Champagne-Ardenne, les porteurs de projet peuvent bénéficier successivement du

certificat de projet et de l'autorisation unique pour un même projet ICPE.

La loi du 20 décembre 2014 prolonge l'expérimentation de l'autorisation unique aux demandes déposées à la fin de la phase d'expérimentation et le projet de loi dit « Macron » en discussion au Parlement prévoit d'étendre le certificat de projet à l'Île-de-France et l'autorisation unique à tout le territoire français. Il prévoit que l'expérimentation sera d'une durée de trois ans à compter de la promulgation de la loi, ce qui, s'il devait être voté en l'état, augmentera la durée de l'expérimentation à tout le moins d'un an.

Un bilan est prévu à l'issue de la première année et devrait prochainement paraître.

La création de projets industriels, énergétiques et agricoles sur une partie du territoire français est ainsi simplifiée et sécurisée et ces dispositifs devraient être prochainement généralisés.



LA LÉGISLATION SOCIALE EN FRANCE

LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE	28
MOTIVER VOS COLLABORATEURS : INTÉRESSEMENT ET PARTICIPATION	33
ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL : UNE NÉGOCIATION AU SEIN DE L'ENTREPRISE	35
UN ENVIRONNEMENT FAVORABLE POUR L'ÉPANOUISSEMENT DE VOS COLLABORATEURS	37

LA LÉGISLATION SOCIALE EN FRANCE

Le droit du travail a fait l'objet de modifications importantes ces dernières années afin de fluidifier et moderniser le marché du travail.

Pour parvenir à cet objectif, le dialogue social a été renforcé.

- Pour construire un cadre rénové : plusieurs conférences sociales nationales ont permis de prendre des mesures d'avenir, décidées par les organisations représentatives des employeurs et des salariés. Cette méthode de concertation est désormais à l'origine de la construction du droit du travail français et devient l'outil privilégié pour sa modernisation.

Ex. : Issue d'une négociation entre les partenaires sociaux, la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 introduit de nouveaux dispositifs : mobilité des salariés ; anticipation des évolutions ; sécurisation des parcours ; refonte des procédures de licenciement économique avec un encadrement des délais et procédures et un souci de développer la conciliation pour le règlement des litiges.

- Pour donner aux entreprises des moyens d'adaptation des règles sociales à leur activité : l'entreprise devient le lieu privilégié de construction de la norme sociale pour une meilleure flexibilité et l'accroissement de l'emploi.

Cette évolution vers une meilleure fluidité du marché du travail est complétée par des mesures visant à réduire le coût du travail, tant sur les bas salaires (« zéro charges URSSAF »), les salaires moyens (crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi) que sur les salaires des chercheurs (crédit d'impôt recherche et statut de la jeune entreprise innovante). L'embauche des jeunes et des seniors est également encouragée (contrat d'apprentissage, contrat de génération).

I - LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE

I.1 - UN CONTRAT DE TRAVAIL LIBREMENT NÉGOCIÉ

Les différents types de contrats de travail permettent aux employeurs d'adapter leurs recrutements à leurs besoins. Les clauses contractuelles permettent d'introduire plus de souplesse dans la relation de travail. Elles ne doivent toutefois pas contrevenir au code du travail et à la convention collective applicable à l'entreprise.

Le contrat à durée indéterminée (CDI)

Forme et langue

Généralement écrit (bien que l'écrit ne soit pas obligatoire pour un CDI) et dans ce cas, obligatoirement rédigé en français. Le salarié dont ce n'est pas la langue maternelle peut en demander une traduction avant signature.

Clauses

Le contrat de travail doit impérativement mentionner la rémunération et les fonctions du salarié, la durée et le lieu de

travail. Les autres clauses sont en principe librement fixées par les parties qui disposent d'une grande latitude quant au contenu : clauses d'objectif pour la rémunération ; clauses de mobilité géographique ; clause de polyvalence ; clauses de non-concurrence ou de non-démarchage ; clauses d'invention et de propriété intellectuelle ; etc.

Rémunération

- Minimum légal (fixé au 1^{er} janvier de l'année) : pour 2015, 9,61 euros bruts de l'heure, soit 1 457,52 euros par mois pour 35 heures hebdomadaires ou 1 665,73 euros par mois pour 39 heures hebdomadaires (avec une majoration salariale de 25 % entre 35 heures et 39 heures).
- La rémunération peut être complétée par des avantages en nature et par un système d'intéressement aux résultats de l'entreprise.

Période d'essai

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

Durant la période d'essai, l'employeur peut rompre le contrat de travail sans avoir à exposer des motifs et sans indemnité.

La période d'essai et son renouvellement doivent être expressément mentionnés dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail pour être valables.

Pour les contrats à durée indéterminée, la durée de la période d'essai est de 2 mois maximum pour les ouvriers et les employés, 3 mois maximum pour les agents de maîtrise et les techniciens, 4 mois maximum pour les cadres. La période d'essai peut être renouvelée une fois dans la limite de 4, 6 et 8 mois (renouvellement compris), selon la fonction du salarié et si un accord de branche étendu le permet.

POUR EN SAVOIR +

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

Le contrat à durée déterminée (CDD)

Afin de faire face à des besoins temporaires, il est possible d'avoir recours à une main-d'œuvre supplémentaire pour une durée limitée.

Cas de recours

Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ; travaux saisonniers ; contrats à durée déterminée « d'usage » (selon certains usages de la profession) ; réalisation d'une mission par un cadre ou par un ingénieur sous certaines conditions ; remplacement d'un salarié absent ; remplacement d'un salarié passé provisoirement à temps partiel ; attente de prise de fonction d'un nouveau salarié. 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.

Forme et langue

Obligatoirement sous forme écrite et rédigée en français.

Clauses

Le contrat doit préciser notamment la durée de la mission et le motif pour lequel le contrat est conclu (cf. cas de recours).

Période d'essai

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

Pour les contrats à durée déterminée, la durée de la période d'essai est d'un jour par semaine, dans la limite de 2 semaines,

pour les contrats de 6 mois ou moins. Au-delà, la durée maximale de la période d'essai est d'un mois.

Durée maximale

Selon les cas de recours, 18 mois maximum ou jusqu'à la date de retour du salarié absent. Il est possible de conclure avec les cadres et ingénieurs des CDD à objet défini d'une durée comprise entre 18 et 36 mois pour l'accomplissement d'une mission déterminée dans le contrat. Le CDD à objet défini doit être prévu dans un accord de branche ou, à défaut, dans un accord d'entreprise. Un CDD « senior » peut également être conclu avec un demandeur d'emploi de plus de 57 ans.

Indemnité de fin de contrat

Le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat, lorsque le CDD arrive à son terme et qu'il ne se poursuit pas par un CDI. Son montant est égal à 10 % de la rémunération brute totale versée durant le contrat. Toutefois, ce montant peut être limité à 6 % par une convention ou un accord collectif de branche étendu (ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement). Dans ce cas, des contreparties doivent être offertes au salarié, notamment sous la forme d'un accès privilégié à la formation professionnelle (action de formation, bilan de compétences).

EN DÉTAIL

LES ACCORDS COLLECTIFS

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

- Accords interprofessionnels : conclus au niveau national pour une cohérence d'ensemble des niveaux de négociation.
- Accords de branche : contenant les règles communes à une profession. Les règles impératives de la branche sont : les salaires minima, la classification, les garanties collectives en matière de prévoyance et de mutualisation des fonds de formation.
- Accords d'entreprise ou d'établissement : prise en compte des caractéristiques et spécificités de l'entreprise et de ses salariés.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger à des dispositions issues d'un accord de branche ou accord collectif, dès lors que celles-ci ne sont pas impératives ou n'excluent pas expressément cette possibilité. En outre, l'employeur peut organiser le temps de travail de ses salariés au travers d'un accord d'entreprise qui peut déroger aux accords de niveau supérieur.

POUR EN SAVOIR +

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.

www.legifrance.fr, rubrique Conventions collectives.

LES CONTRATS AIDÉS

Il existe des contrats spécifiques qui permettent d'intégrer dans votre entreprise des salariés ayant des besoins de formation à moyen ou long terme. Ces contrats ouvrent droit à des aides au recrutement.

	Principe du contrat	Modalités et aides spécifiques
Contrat d'apprentissage	Accueil d'un jeune de 16 à 25 ans en alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) et enseignement du métier chez l'employeur.	Durée du contrat : - entre 1 an et 3 ans en fonction de la profession et de la qualification préparée. - ou pour une durée indéterminée incluant une période d'apprentissage. Salaires : 25 % à 78 % du salaire minimum légal, en fonction de l'âge et de la progression dans le cycle de formation. Aides : subvention régionale annuelle d'au moins 1 000 euros (entreprise de moins de 11 salariés), crédit d'impôt de 1 600 ou 2 200 euros par apprenti, exonération partielle de cotisations sociales patronales.
Contrat de professionnalisation	Accueil d'une personne en insertion ou âgée de 16 à 25 ans et souhaitant compléter sa formation initiale par une action de professionnalisation comprise entre 6 et 12 mois renouvelable une fois. Formation en alternance.	Durée du contrat : indéterminée ou à durée déterminée. Salaires : de 55 % à 100 % du salaire minimum en fonction de l'âge et du niveau de qualification. Aides : remboursement des dépenses de formation du tuteur et dans certains cas, exonération partielle de certaines cotisations sociales patronales et, sous certaines conditions, subvention de 2 000 euros maximum.
Contrat de génération¹	Embauche en CDI d'un jeune collaborateur et maintien dans l'emploi ou recrutement d'un senior avec pour objectif d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.	Entreprises de moins de 300 salariés : aide de 4 000 ou de 8 000 € par an sur 3 ans.

¹ - Les entreprises de 300 salariés ou plus doivent justifier, soit d'un accord de branche « contrat de génération », soit d'un accord d'entreprise ou d'un plan d'action sur ce thème, sous peine de pénalité.

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

POUR TROUVER ET SÉLECTIONNER LES FUTURS SALARIÉS

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

Site internet de Pôle emploi

POUR FORMER VOS SALARIÉS

L'État et les régions, qui sont compétentes en matière de formation professionnelle continue, peuvent organiser au profit des entreprises qui s'implantent des formations pour remettre à niveau et qualifier, en fonction des besoins, certaines catégories de futurs salariés. Des aides à la formation des futurs salariés et des salariés en poste peuvent être attribuées sur la base du plan prévisionnel de formation

de l'entreprise. Ces aides visent la prise en charge d'une partie des coûts de la formation externe (centre de formation professionnelle) et/ou organisée au sein de l'entreprise (pour plus d'informations, consulter le chapitre V).

LES AIDES AU RECRUTEMENT

Elles prennent 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 certaines catégories de salariés). Depuis le 1^{er} janvier 2010, toute entreprise peut demander un rescrit social dit « aide à l'emploi » afin d'interroger l'administration sur son éligibilité à ces dispositifs. Ce rescrit est à adresser à l'organisme en charge du recouvrement des cotisations sociales concernées (principalement, l'URSSAF).

Modifier le contrat de travail d'un salarié

Modification d'un élément essentiel du contrat de travail

Sont considérés comme essentiels la rémunération, la qualification et, plus généralement, les attributions du salarié ou tout élément déterminant pour le salarié lors de la conclusion du contrat (sous réserve 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.

À titre d'exemples : le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit est une modification substantielle ; le changement du lieu de travail (du nord au sud de la France) est une modification

substantielle du contrat – sauf en présence d’une clause de mobilité géographique.

Simple changement des conditions de travail

Dans ce cas, l’employeur fait usage de son pouvoir de direction. Le refus du salarié n’entraîne pas, à lui seul, la rupture du contrat mais peut constituer une faute professionnelle que l’employeur peut sanctionner éventuellement en prononçant un licenciement pour faute.

I.2 - DES FORMALITÉS D’EMBAUCHE SIMPLÉS ET PAR VOIE ÉLECTRONIQUE

- Les formalités administratives pour le recrutement sont réduites grâce à la **déclaration préalable à l’embauche** (DPAE). L’employeur doit la remplir dans les 8 jours précédant la prise de fonction effective du salarié et la transmettre à l’URSSAF du lieu d’implantation de l’entreprise. La déclaration peut être effectuée par voie électronique. Elle permet d’effectuer en une seule formalité : l’inscription au régime de sécurité sociale du salarié (sauf détachement), l’affiliation à la médecine du travail, l’organisation de la visite médicale obligatoire (pendant la période d’essai) et l’affiliation à l’organisme d’assurance chômage (Pôle emploi).
- En sus de la DPAE, il est nécessaire :
 - de déclarer à l’inspection du travail le premier salarié embauché,
 - de s’affilier aux caisses de retraite complémentaires dans les 3 mois de la création de l’entreprise,
 - d’effectuer les formalités nécessaires à l’embauche d’un collaborateur étranger (hors nationalité européenne).

EN DÉTAIL

LE TITRE FIRMES ÉTRANGÈRES (TFE)

UNE SIMPLIFICATION DES FORMALITÉS SOCIALES POUR LES ENTREPRISES ÉTRANGÈRES N’AYANT PAS D’ÉTABLISSEMENT EN FRANCE

Grâce au TFE, l’employeur étranger sans établissement en France d’un salarié relevant du régime social français adresse chaque mois un formulaire simplifié au centre national des firmes étrangères (URSSAF du Bas-Rhin), qui se charge :

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

POUR EN SAVOIR +

www.tfe.urssaf.fr

I.3 - LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE

L’employeur et le salarié peuvent décider, d’un commun accord, de la rupture amiable du contrat de travail à durée indéterminée. La procédure est assez souple.

Un entretien est nécessaire pour permettre à l’employeur et au salarié de convenir de la rupture conventionnelle et de déterminer en commun les conditions applicables à cette rupture. 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 de rupture du contrat de travail fixant notamment la date et l’indemnité de rupture. Ils disposent dès lors de 15 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 15 jours ouvrables. L’UT vérifie le respect des conditions de forme, le consentement des parties et 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. En cas de recours juridictionnel, ce dernier doit être formé dans un délai de 12 mois à compter de la date d’homologation de la convention.

Pour plus d’informations : Homologation d’une rupture conventionnelle sur internet : www.telerc.travail.gouv.fr

EN DÉTAIL

ORGANISER LA MOBILITÉ INTERNE DANS L’ENTREPRISE

L’employeur peut conclure un accord d’entreprise avec ses partenaires sociaux pour organiser les conditions de mobilité professionnelle ou géographique interne des salariés, dans le cadre de mesures collectives d’organisation courante. L’accord du salarié est nécessaire. En cas de refus, le licenciement repose sur un motif économique.

I.4 - MOTIVER LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL OU ÉCONOMIQUE

Le licenciement peut être mis en place soit pour des motifs économiques, soit pour des motifs liés à la personne du salarié. Comme dans de nombreux pays, le licenciement doit être motivé (cause réelle et sérieuse) et suivre les procédures définies par la loi (fonction du motif du licenciement, du nombre de salariés concernés par les licenciements et de l’effectif de l’entreprise).

Le licenciement économique : une procédure simplifiée depuis juillet 2013

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

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

Lorsque le licenciement économique concerne moins de 10 salariés sur une période de 30 jours, la convocation individuelle des salariés concernés à un entretien préalable est obligatoire. Le licenciement pourra alors intervenir à partir d'une période de 7 jours après la date d'entretien (ou 15 jours pour le personnel d'encadrement).

S'il concerne au moins 2 salariés, l'employeur doit au préalable en informer les représentants du personnel et informer par écrit la DIRECCTE du ou des licenciements prononcés dans les 8 jours suivant l'envoi des lettres de licenciement aux salariés concernés.

Le licenciement économique collectif répond à des règles spécifiques lorsqu'il concerne au moins 10 salariés sur période de 30 jours. Dans ce cas, l'employeur doit en informer préalablement les représentants du personnel et la DIRECCTE compétente.

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 30 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.

Depuis la loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, le PSE est déterminé :

- soit par un accord collectif majoritaire avec les organisations représentatives des salariés, Cet accord majoritaire est ensuite validé par la DIRECCTE dans un délai de 15 jours. L'administration va notamment vérifier le caractère majoritaire de l'accord, la régularité des procédures, la conformité du contenu aux dispositions législatives ainsi que l'existence de mesures de reclassement.
- soit par un document unilatéral qui est homologué par la DIRECCTE dans un délai de 21 jours. L'homologation ajoute à la procédure de validation un contrôle sur le contenu du plan au regard notamment des moyens dont dispose l'entreprise. Le silence vaut homologation.

Délais de consultation du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise (ou les délégués du personnel) est consulté sur l'opération de restructuration projetée et sur le projet de licenciement. Il rend ses avis dans les délais suivants :

- 2 mois lorsque le nombre de licenciements est inférieur à 100,
- 3 mois lorsque le nombre de licenciements est compris entre 100 et 250 emplois,
- 4 mois lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à 250.

Juridictions compétentes et délais

Le contentieux relatif aux deux procédures relève du juge administratif. Il doit statuer dans un délai de 3 mois.

Indemnité de licenciement pour motif économique

Au-delà d'un an d'ancienneté, l'indemnité de licenciement pour motif économique correspond au minimum à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté (primes et gratifications comprises), majorée de 2/15 au-delà de 10 ans d'ancienneté. Dans l'hypothèse du licenciement économique d'un salarié ayant 10 ans d'ancienneté et une rémunération de 2 500 € brut mensuel, l'indemnité légale de licenciement est équivalente à 5 000 € soit deux mois de salaire (minimum légal). Les conventions collectives prévoient dans un certain nombre de cas des indemnités plus importantes que les indemnités légales de licenciement.

Les indemnités de licenciement bénéficient d'un régime fiscal et social favorable. Les indemnités de licenciement sont exonérées d'une part de charges sociales et d'autre part d'impôt sur le revenu.

Les départs volontaires issus d'une suppression, d'une transformation d'emploi ou d'une réorganisation de l'entreprise et les refus d'une modification substantielle du contrat de travail sont assimilés à des licenciements.

EN DÉTAIL

LES ACCORDS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

La loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 apporte aux entreprises qui rencontrent des difficultés économiques des solutions alternatives au licenciement économique, notamment avec les accords de maintien dans l'emploi.

En cas de grave difficulté économique conjoncturelle, l'employeur peut aménager temporairement le temps de travail et la rémunération des salariés sur 2 années :

- soit par un accord d'entreprise majoritaire,
- soit par un plan unilatéral homologué par l'autorité administrative locale (DIRECCTE).

Quel que soit le nombre de salariés refusant les nouvelles conditions de maintien dans l'emploi, ce sont les règles du licenciement économique individuel qui s'appliquent à chacun (en conséquence, il n'est pas, nécessaire de justifier de l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi pour plus de 10 licenciements économiques sur une même période de 30 jours).

Le licenciement pour motif personnel

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

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

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

EN DÉTAIL

LES BUREAUX DE CONCILIATION POUR TROUVER RAPIDEMENT UN ACCORD EN CAS DE LITIGE

Pour inciter les parties à régler rapidement un litige, le passage préalable en bureau de conciliation est obligatoire dans les procédures prud'homales.

Lorsque le litige porte sur un licenciement, tout accord trouvé devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes prévoit le versement au salarié d'une indemnité forfaitaire. Depuis 2013, son montant est fixé selon un barème.

BARÈME DE L'INDEMNITÉ DE CONCILIATION

Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité
Moins de 2 ans	2 mois de salaire
De 2 à moins de 8 ans	4 mois de salaire
De 8 à moins de 15 ans	8 mois de salaire
De 15 à 25 ans	10 mois de salaire
Plus de 25 ans	14 mois de salaire

1.5 - LA RETRAITE

L'âge de mise à la retraite d'office par l'employeur est fixé à 70 ans. L'employeur peut toutefois proposer la mise à la retraite du salarié lorsque celui-ci a atteint un âge qui varie entre 65 ans et 67 ans selon son année de naissance. Le salarié peut quitter son emploi à partir de 60 ans pour les assurés nés avant le 1^{er} juillet 1951. Cet âge d'ouverture des droits à la retraite est progressivement relevé dans l'ensemble des régimes (environ plus 4 mois par an à compter du 1^{er} juillet 2011). Il atteint 62 ans pour les assurés nés après 1955. Des possibilités de

départ anticipé existent pour carrière longue ou incapacité permanente.

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.

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

La participation des salariés aux résultats des entreprises est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés. La participation consiste à attribuer aux salariés, selon des règles précises, une fraction du bénéfice réalisé par l'entreprise. Les modalités de ce mécanisme sont définies par un accord passé entre l'employeur et les représentants du personnel. Les sommes perçues par le salarié au titre de la participation ne seront plus automatiquement bloquées pendant 5 ans, le salarié pouvant demander le versement de tout ou partie des sommes correspondantes. Le versement de la participation est assorti d'avantages sociaux et fiscaux (participation bloquée) ou uniquement sociaux (option du salarié pour le versement immédiat).

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

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

L'entreprise qui propose à ses salariés un dispositif d'épargne salariale doit remettre lors de la conclusion du contrat de travail un livret d'épargne salarial présentant l'ensemble des dispositifs.

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

LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

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

- Pour les entreprises d'au moins 11 salariés, des délégués du personnel élus par les salariés sont chargés de présenter les réclamations individuelles et collectives relatives aux salaires et à l'application du droit.
- Le comité d'entreprise (CE) est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Élu par les salariés pour une durée de 4 ans, il est chargé de représenter l'intérêt collectif des salariés à l'occasion des décisions qui concernent, d'une part, ses attributions économiques comme l'évolution de l'entreprise et l'organisation du travail en particulier et, d'autre part, ses attributions sociales et culturelles. Le CE est présidé par l'employeur, qui peut se faire assister de deux collaborateurs.
- Le CE émet des avis, dans des délais convenus au préalable avec l'employeur (à défaut, le délai est d'un mois), sous réserve de délais imposés par la loi.
- Si l'effectif de l'entreprise est inférieur à 200 salariés, l'employeur peut décider, après consultation des représentants du personnel, d'opter pour la délégation unique de représentation du personnel qui réunit les attributions des délégués du personnel et du comité d'entreprise au sein d'une même délégation élue.
- Les établissements d'au moins 50 salariés doivent mettre en place un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) qui vise à mettre en place des actions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

CONCLURE DES ACCORDS D'ENTREPRISE

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).

À 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).

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 :

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

Votre entreprise

	Régime social	Régime fiscal
Participation	<ul style="list-style-type: none"> • Exonération des cotisations sociales • Forfait social de 20 % 	<ul style="list-style-type: none"> • Exonération de taxes (salaires, apprentissage) et participations (formation continue, construction) • Déduction du bénéfice imposable des sommes versées à la réserve spéciale de participation
Intéressement	<ul style="list-style-type: none"> • Exonération des cotisations sociales • Forfait social de 20 % 	<ul style="list-style-type: none"> • Déduction du bénéfice imposable des sommes versées • Exonération de taxes (salaires, apprentissage) et participations (formation continue, construction) • Les entreprises de moins de 50 salariés qui concluent un accord d'intéressement avant le 31 décembre 2014 bénéficient d'un crédit d'impôt égal à 30 % du montant des primes versées dans la limite de 200 000 € sur 3 années

Vos collaborateurs

	Régime social	Régime fiscal
Participation	<ul style="list-style-type: none"> • Exonération des cotisations sociales • Assujettissement CSG et CRDS • Assujettissement aux prélèvements sociaux additionnels (6,80 %) 	<ul style="list-style-type: none"> • Non imposable (sauf intérêts des comptes courants bloqués perçus annuellement et non réinvestis)
Intéressement	<ul style="list-style-type: none"> • Exonération des cotisations sociales • Assujettissement CSG et CRDS 	<ul style="list-style-type: none"> • Non imposable si versement dans un plan d'épargne et dans la limite de la moitié du plafond annuel de sécurité sociale

III - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL : UNE NÉGOCIATION AU SEIN DE L'ENTREPRISE

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

III.1 - LES 35 HEURES : UNE RÈGLE MODULABLE ET LARGEMENT ASSOULIE

Durée légale du travail : 35 heures effectives par semaine

C'est une durée de référence au-delà de laquelle se calculent les heures supplémentaires.

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).

Heures supplémentaires

+ 25 % de majoration salariale pour les 8 premières heures, puis + 50 %. Un accord collectif peut fixer une majoration inférieure mais en tout état de cause supérieure à 10 %.

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos compensateur si cette possibilité est prévue dans un accord collectif.

Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires à la libre disposition de l'employeur est négocié par accord d'entreprise (à défaut, il est de 220 heures par an par salarié), ce qui permet de porter la durée annuelle du travail à 1 827 heures, soit à plus de 39 heures par semaine sur 47 semaines.

L'accord collectif d'entreprise peut également déterminer les modalités d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà de ce contingent. En plus de la rémunération des heures supplémentaires, il est dans ce cas nécessaire de demander l'avis du CE et de prévoir des contreparties obligatoires.

Durée maximale du travail

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

Forfaits en heures ou en jours pour les cadres

Non décompte du temps de travail au regard des 35 heures/semaine.

La durée du travail en France

	Durée légale	Contingent d'heures supplémentaires	Au-delà du contingent	
			Petites entreprises ¹	Grandes entreprises ¹
Entreprises concernées	Toutes les entreprises	Toutes les entreprises	Petites entreprises ¹	Grandes entreprises ¹
Temps de travail	35 heures par semaine ou 1607 heures par an	- Fixation par accord collectif (d'entreprise ou à défaut de branche) ou à défaut - Contingent réglementaire de 220 heures supplémentaires soit 39 heures par semaine sur l'année soit 1 827 heures par an	Fixation par accord collectif (d'entreprise ou à défaut de branche) dans la limite des durées maximales (réglementation communautaire)	
Formalités administratives	Néant	Simple information du CE	Consultation obligatoire du CE	
Majoration financière des heures supplémentaires dues en plus du salaire ³	Sans objet	- Taux prévu par une convention collective ou un accord de branche (minimum de 10 %) ou à défaut - 25 % de la 36 ^e à la 43 ^e heure de travail ou 50 % au-delà	Idem contingent heures supplémentaires	
Contrepartie obligatoire en repos	Sans objet	Néant. Désormais, le repos compensateur est facultatif dans le contingent et doit être prévu par accord collectif	50 % au-delà du contingent (soit 1/2 heure par heure supplémentaire au-delà du contingent)	100 % au-delà du contingent (soit 1 heure par heure supplémentaire au-delà du contingent)

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

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

Il est possible de prévoir des forfaits en heures ou en jours pour les salariés cadres autonomes et les salariés non cadres disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur travail. Une convention de forfait doit alors être signée avec le salarié.

L'employeur doit respecter la règle communautaire sur le repos journalier de 11 h, le repos hebdomadaire de 24 heures en sus du repos journalier, les congés payés et les jours chômés dans l'entreprise. Il est également tenu d'organiser un entretien portant sur la charge de travail et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

	Accord collectif	Accord du salarié
Forfait en heures - hebdomadaire ou mensuel	Non requis	•
Forfait annuel en heures ou en jours (218 jours max.)¹	• ²	•

1 - 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 %.

2 - L'accord collectif doit assurer la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires conformément aux directives de l'Union européenne.

III.2 - ÉTALER LES CONGÉS PAYÉS

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

III.3 - LE DIMANCHE EST CHÔMÉ MAIS AVEC UN RÉGIME DÉROGATOIRE ASSOULI

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

Il existe néanmoins des dérogations au repos dominical :

- des dérogations permanentes sont accordées en raison de la particularité de certaines activités (ex. : entreprises industrielles utilisant ou fabriquant des produits susceptibles de s'altérer et de se déprécier rapidement, les entreprises à feu continu, les entreprises de maintenance, etc.), dans les communes d'intérêt touristique ou thermales et dans certaines zones touristiques du territoire ;
- des dérogations temporaires, par exemple pour les entreprises industrielles fonctionnant avec des équipes de suppléance. Il existe également des dérogations préfectorales données dans un délai d'un mois afin d'éviter un préjudice au public ou au fonctionnement normal de l'activité ;

- des autorisations administratives peuvent également être accordées dans les unités urbaines de plus de 1 million d'habitants.

Ces dérogations, individuelles ou collectives, sont accordées par le Préfet du département pour 5 ans. Le maire peut également autoriser cinq fois par an les commerces de détail non alimentaire à ouvrir le dimanche.

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

III.4 - 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 : un accord collectif peut organiser le temps de travail sur une période supérieure à la semaine et dans la limite d'une année.

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

Le travail en continu ne génère pas de surcoût salarial

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

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

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

Le travail peut aussi être organisé par roulement ou par relais

Dans ces cas, l'entreprise ne paie ni majoration du salaire horaire pour heure supplémentaire ni repos compensateur, à partir du moment où la durée légale du travail n'est pas dépassée en moyenne sur la durée du cycle.

Modalités d'organisation du temps de travail

	Travail en équipe classique	Equipes alternantes
Principe	Roulements continus fixes ¹	Roulements plus longs que les heures de travail normales
Exemple	Équipe A : 6 h-14 h Équipe B : 14 h-22 h Équipe C : 22 h-6 h (3 équipes travaillant 8 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
Semaine de travail moyenne	35 heures	35 heures

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

1 - Avec des dispositions particulières concernant le travail dominical.

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 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)

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

Au titre de la maternité et de la paternité, les salariées bénéficient d'un congé de maternité d'au moins 16 semaines (6 semaines avant l'accouchement et 10 semaines après) et le père a droit

à un congé de paternité de 11 jours au cours des 4 semaines suivant l'accouchement. La rémunération est prise en charge par la sécurité sociale.

Grâce aux systèmes de mutuelles professionnelles, le salarié bénéficie d'une prise en charge complémentaire à ces taux de remboursement au titre de la maladie et de la maternité.

L'assurance vieillesse

Le régime de retraite des salariés est composé d'une retraite de base auprès de la sécurité sociale et d'un régime complémentaire géré par des organismes pilotés par les partenaires sociaux. Ces deux régimes sont obligatoires et peuvent être complétés par des dispositifs d'épargne collective.

Les prestations familiales

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

Les accidents du travail

Le système est complété par des régimes obligatoires d'assurance-chômage. 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.

Taux de remboursement des frais d'assurance maladie-maternité des salariés affiliés au régime de sécurité sociale français

	Taux de remboursement¹
Honoraires	
Honoraires des praticiens : médecins, chirurgiens-dentistes, sages-femmes	70 %
Honoraires des auxiliaires médicaux : infirmières, masseurs-kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, pédicures-podologues	60 %
Affectations de longue durée, y compris la pharmacie, les soins et l'hospitalisation	100 %
Analyses et examens de laboratoire	de 60 % à 100 %
Médicaments	de 15 % à 100 %
Autres frais médicaux	
Optique	60 %
Pansements, accessoires, petit appareillage	60 %
Orthopédie	60 %
Hospitalisation (à l'hôpital ou en clinique privée conventionnée)	
Frais d'hospitalisation	80 %
Transfert d'un établissement hospitalier vers un autre établissement hospitalier	100 %
Maternité	
Examens pré et postnatal, examens et soins engagés pendant les 4 derniers mois de grossesse et frais d'accouchement	100 %

1- Des taux de remboursement spécifiques peuvent exister en Alsace-Moselle.

IV.2 - LES COTISATIONS SONT UNE ASSURANCE POUR L'ENTREPRISE AU REGARD DE SES ENGAGEMENTS EN MATIÈRE DE MALADIE, DE RETRAITE, DE FORMATION ET DE CHÔMAGE

Les cotisations sociales patronales sont considérablement réduites sur les bas salaires :

- depuis le 1^{er} janvier 2015, les entreprises paient zéro charge URSSAF sur le Smic : les cotisations patronales restant dues sont d'environ 11 % à 13 % selon le statut du salarié ;
- la réduction générale de cotisations de sécurité sociale permet aux entreprises de bénéficier d'une forte réduction de charges sociales jusqu'à 1.6 Smic ;
- toute entreprise bénéficie du crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) au taux de 6 % de la masse salariale inférieure à 2,5 Smic (3643,79 € brut mensuel). Son montant taux est de 7.5 % dans les régions Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Martinique et Mayotte.

Sur les salaires plus élevés, les cotisations sociales représentent en moyenne 42 % du salaire brut pour la quote-part patronale et, quel que soit leur montant, près de 21 % pour la quote-part salariale.

Ces cotisations libèrent en grande partie l'employeur de ses engagements auprès de ses salariés. Par exemple, en cas de maladie, de maternité ou d'accident du travail, la rémunération du salarié est partiellement prise en charge par la sécurité sociale.

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

FLEXIBILITÉ: UNE RÉALITÉ AU SERVICE DE L'ENTREPRISE ET DE L'EMPLOI

Le code du travail permet, au moyen de dispositifs multiples qui touchent toutes les phases de la vie du contrat de travail, de sa conclusion à son terme, d'adapter les ressources de l'entreprise aux variations de son activité et de ses besoins.

Matteo Rossi
AVOCAT ASSOCIÉ

ROSSI E ASSOCIATI

Le Cabinet Rossi e Associati, présent à Milan et Paris, et composé de 22 collaborateurs, intervient dans différentes branches du droit (M&A et droit des sociétés, droit des contrats, droit bancaire, droit des procédures collectives et droit de l'énergie) fournissant aussi bien des prestations de conseil juridique qu'une assistance lors de procédures judiciaires et arbitrales.

CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail de droit commun est à durée indéterminée (CDI). Par exception il peut être fait recours au contrat à durée déterminée (CDD) ou au travail temporaire (TT) pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire.

Le CDD est réservé aux cas prévus par la loi, parmi lesquels l'accroissement temporaire d'activité.

De 18 mois maximum et renouvelable une fois, il se caractérise en ce qu'il prend fin à une date prévue au contrat, ou à la survenance d'un événement, ou à l'achèvement d'une tâche.

Le TT consiste, par le biais d'un contrat de mise à disposition, à recourir à une entreprise de TT dont l'activité est de mettre à la disposition provisoire d'entreprises utilisatrices des salariés qu'elle recrute et rémunère à cette fin.

La conclusion de tout contrat de travail peut être soumise à une période d'essai.

Le temps de sa durée, de 2 à 4 mois au maximum pour un CDI, renouvelable une seule fois, il peut être mis fin à tout moment au contrat sans indemnité.

EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

La durée légale du travail est de 35 heures par semaine civile pour toutes les entreprises.

L'employeur peut toutefois prévoir une durée de travail hebdomadaire inférieure ou supérieure à 35 heures en faisant, dans ce dernier cas, effectuer par ses salariés des heures supplémentaires (HS).

L'employeur peut aussi les réduire ou les supprimer. Le salarié est tenu de les accomplir, son refus sans motif légitime pouvant constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Les HS, effectuées dans la limite d'un contingent annuel, sont, sauf accord, rémunérées au taux horaire majoré de 25 % pour les 8 premières heures et de 50 % pour les suivantes.

Si l'entreprise alterne des périodes d'activités irrégulières, il peut être procédé à un **aménagement du temps de travail**.

Un accord collectif peut organiser la répartition du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année et stipuler un lissage de la rémunération.

À défaut d'accord collectif, l'employeur peut organiser la durée du travail sous forme de périodes de travail de 4 semaines au plus.

Ces aménagements ne requièrent normalement pas l'accord du salarié.

Un employeur peut réduire temporairement et collectivement, sur autorisation de l'administration, la durée du travail des salariés en recourant à **l'activité partielle** lorsqu'il est confronté à une baisse d'activité temporaire notamment causée par une conjoncture économique défavorable ou pour procéder à une restructuration de l'entreprise.

Le salarié perçoit une indemnité d'activité partielle payée par l'employeur qui peut lui-même bénéficier d'une allocation d'activité partielle.

Au cours de l'exécution du contrat de travail, l'employeur peut vouloir modifier les conditions d'emploi du salarié.

La modification du contrat de travail qui affecte un ou plusieurs éléments essentiels du contrat de travail (rémunération, temps de travail...), nécessite l'accord non équivoque du salarié.

Lorsqu'elles ne constituent qu'un simple changement des conditions de travail, les mesures décidées par l'employeur s'imposent au salarié.

Divers **accords collectifs** peuvent en outre être mis en œuvre :

- **Accord de réduction du temps de travail** qui porte sur la durée collective du travail et pèse sur tous les salariés dès lors que le montant de la rémunération antérieure est maintenue.
- **Accord de mobilité interne** qui permet à l'employeur d'anticiper les mutations économiques de l'entreprise en négociant la mobilité professionnelle ou géographique des salariés.
- **Accord de maintien dans l'emploi** permettant aux entreprises rencontrant de graves difficultés économiques conjoncturelles, pour une durée maximale de 2 ans, d'aménager les salaires, la durée ou l'organisation du travail. En contrepartie, l'emploi des salariés doit être maintenu pendant la durée de l'accord.

FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

Parmi les modes de rupture du CDI figure **la rupture conventionnelle homologuée**.

L'employeur et le salarié peuvent en commun décider de la rupture amiable du contrat en concluant une convention soumise à l'homologation de l'administration qui en vérifie la régularité.

Librement négociée, elle prévoit toutes les conditions de la rupture dont notamment le montant de l'indemnité de rupture.

BAISSE DU COÛT DU TRAVAIL : LES DERNIÈRES RÉFORMES

La stratégie de la politique économique de la France mise en place ces dernières années a pour vocation de soutenir la compétitivité des entreprises françaises et l'emploi.

Marie-Hélène Volpe
ASSOCIÉE EXPERT-COMPTABLE,
COMMISSAIRE AUX COMPTES

CADERAS MARTIN SA

Caderas Martin est un cabinet français indépendant d'expertise comptable, d'audit et de commissariat aux comptes, de conseil en ressources humaines et de gestion de paie, fondé en 1978. Son effectif est supérieur à 90 personnes, dont 14 associés. Le cabinet exerce ses compétences dans des secteurs d'activité très diversifiés, tant publics que privés, au bénéfice d'une clientèle nationale et internationale.

Différents mécanismes ont été mis en œuvre dans cet objectif, cela en vue de diminuer le coût du travail au niveau des bas salaires et aider ainsi au mieux les entreprises qui sont soumises à la concurrence internationale. On note deux mesures principales :

- le dispositif d'allègements généraux de cotisations patronales de sécurité sociale introduit en 1993 et qui a été renforcé au fil des années, jusqu'en 2014 ;
- et la création en 2013, du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE).

Les allègements généraux sur les bas salaires (aussi appelés réduction Fillon) et le CICE viennent diminuer fortement le coût du travail en France. Hors mesures d'allègement, le total des prélèvements sociaux à la charge des employeurs s'élève

Simulations au 1^{er} janvier 2014 | Simulations au 1^{er} janvier 2015

Entreprises de moins de 10 salariés

	1 x SMIC	1,5 x SMIC	2,4 x SMIC	2,7 x SMIC	1 x SMIC	1,5 x SMIC	2,4 x SMIC	2,7 x SMIC
SB	1 445,41	2 168,15	3 469,00	3 903,00	1 457,55	2 186,00	3 498,00	3 936,00
Taux de charges patronales	41,66%	41,66%	41,57%	41,47%	39,55%	39,55%	41,31%	41,27%
Taux de réduction Fillon	-28,10%	-3,12%	0,00%	0,00%	-27,95%	-3,11%	0,00%	0,00%
CICE	-6,00%	-6,00%	-6,00%	0,00%	-6,00%	-6,00%	-6,00%	0,00%
Taux de cotisations patronales net des réductions	7,56%	32,54%	35,57%	41,47%	-5,60%	30,44%	35,31%	41,27%
Taux de reduction total	34,10%	9,12%	6,00%	0,00%	33,95%	9,11%	6,00%	0,00%

Entreprises de plus de 20 salariés

	1 x SMIC	1,5 x SMIC	2,4 x SMIC	2,7 x SMIC	1 x SMIC	1,5 x SMIC	2,4 x SMIC	2,7 x SMIC
Taux de charges patronales	44,76%	44,76%	44,68%	44,59%	43,15%	43,15%	44,86%	44,76%
Taux de réduction Fillon	-26,00%	-2,89%	0,00%	0,00%	-28,35%	-3,16%	0,00%	0,00%
CICE	-6,00%	-6,00%	-6,00%	0,00%	-6,00%	-6,00%	-6,00%	0,00%
Taux de cotisations patronales net des réductions	12,76%	35,87%	38,68%	44,59%	8,79%	33,99%	38,86%	44,76%
Taux de reduction total	32,00%	8,89%	6,00%	0,00%	34,35%	9,16%	6,00%	0,00%
* Taux accidents du travail	1,20%	1,20%	1,20%	1,20%	1,20%	1,20%	1,20%	1,20%

(Ces simulations n'intègrent pas de prévoyance ni de mutuelle)

verait en 2015 à près de 42 % des rémunérations brutes dans les entreprises de plus de 20 salariés (hors prévoyance et mutuelle), soit 29 % au titre des cotisations sociales de sécurité sociale et 13 % sur le champ hors sécurité sociale (cotisations chômage, retraite complémentaire, etc.).

LE CRÉDIT D'IMPÔT POUR LA COMPÉTITIVITÉ ET L'EMPLOI

Au dispositif d'allègement général sur les bas salaires s'ajoute le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), mis en place en 2013. Il est égal à 4 % de la masse salariale pour les salaires inférieurs à 2,5 Smic versés en 2013 et est porté à un taux de 6 % à compter des salaires versés à compter du 1^{er} janvier 2014.

Le CICE est d'application très large : il bénéficie à toutes les entreprises employant des salariés, relevant d'un régime réel d'imposition sur les bénéficiaires (impôt sur le revenu ou sur les sociétés), quels que soient la forme de l'entreprise (entreprises individuelles et indépendants, sociétés de capitaux, sociétés de personnes...) et le secteur d'activité (agriculture, artisanat, commerce, industrie, services...).

LE PACTE DE RESPONSABILITÉ RENFORCE LE DISPOSITIF D'ALLÈGEMENTS À PARTIR DE 2015

C'est au début des années 1990 que la France prend ses premières mesures visant à alléger le coût du travail à travers une exonération de cotisations sociales patronales sur les bas salaires. Le pacte de responsabilité et de solidarité voté en loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014 réduit davantage le coût du travail sur les bas salaires. Deux dispositions sont entrées en vigueur au 1^{er} janvier 2015 :

- une baisse du taux de cotisation patronale famille de 1,8 point jusqu'à 1,6 Smic – le taux passant de 5,25 % à 3,45 % ;

- et un renforcement du dispositif d'allègements généraux permettant d'exonérer les entreprises au niveau du Smic de l'ensemble des cotisations patronales de sécurité sociale (dans la limite d'un point sur le risque des accidents du travail), ainsi que la contribution de solidarité pour l'autonomie et le versement au fonds national d'aide au logement (FNAL).

Le taux maximal d'exonération accordée au titre du nouvel allègement dégressif de cotisations patronales pour les rémunérations versées en 2015 sera de 28,35 points dans les entreprises de 20 salariés et plus qui bénéficieront d'une exonération dégressive tenant compte du niveau de contribution au FNAL qui leur est propre (0,5 %).

Pour les entreprises de moins de 20 salariés, l'exonération maximale sera de 27,95 points. L'ensemble du dispositif sera dégressif jusqu'à 1,6 Smic. En 2014, le taux d'exonération sur les bas salaires était de 26 % ou 28,1 % pour un Smic (selon que l'entreprise a plus ou moins de 20 salariés), ce taux est dégressif jusqu'à 1,6 Smic.

En intégrant les 6 points du CICE et la réduction « Fillon » la réduction totale du coût du travail au niveau du Smic est ainsi, au 1^{er} janvier 2015, de 33,95 points pour les entreprises de moins de 20 salariés ; et de 34,35 points pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Ces simulations n'intègrent pas le coût des prévoyances et des mutuelles, variables d'une société à une autre.

Pour financer ces réductions de cotisations patronales, des mesures d'économies budgétaires et de baisse des prestations sociales sont en œuvre, passant notamment par le gel de certaines prestations sociales.



LA MOBILITÉ INTERNATIONALE DES DIRIGEANTS ET DES SALARIÉS ÉTRANGERS

L'ENTRÉE ET LE SÉJOUR D'UN COLLABORATEUR ÉTRANGER EN FRANCE	46
EXERCER UNE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE EN FRANCE	47
LA PROTECTION SOCIALE DE VOS COLLABORATEURS EN FRANCE	54
LA FISCALITÉ DE VOS COLLABORATEURS EN FRANCE	55

LA MOBILITÉ INTERNATIONALE DES DIRIGEANTS ET DES SALARIÉS ÉTRANGERS

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

Des titres de séjour pluriannuels ont ainsi été introduits et offrent un cadre juridique complet pour les ressortissants étrangers et leur famille.

À travers un régime de protection sociale performant et un réseau de conventions bilatérales de sécurité sociale dense, les sociétés sont en mesure d'offrir à leurs salariés des conditions de travail optimales.

De plus, et grâce à un régime fiscal des impatriés attractif, les coûts de l'expatriation en France peuvent être réduits.

Dans un souci de simplification continue, la visite médicale a été supprimée pour les dirigeants et salariés en mobilité internationale, et l'introduction d'un passeport talent à l'horizon 2016 offrira à ses bénéficiaires les meilleurs conditions d'accueil.

L'enjeu principal pour les sociétés qui souhaitent détacher ou expatrier leurs salariés en France est d'anticiper les démarches administratives et de mesurer les risques sociaux. Elles doivent notamment définir le statut migratoire le mieux adapté, la protection sociale la plus efficace et le statut fiscal le plus avantageux.

EN DÉTAIL

PRINCIPE DE LIBRE CIRCULATION POUR LES RESSORTISSANTS DE L'UNION EUROPEENNE ET DE L'ESPACE ECONOMIQUE EUROPEEN : NI VISA, NI AUTORISATION DE TRAVAIL

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.

Seuls les ressortissants croates, dont le pays a fait son entrée dans l'Union européenne le 1^{er} juillet 2013, sont soumis à des règles spécifiques jusqu'au 1^{er} juillet 2015. Pendant cette période, les ressortissants croates doivent obtenir une autorisation de travail pour toute activité salariée. La situation de l'emploi ne leur est pas opposable pour l'exercice d'un des 291 métiers listés par arrêté du 1^{er} octobre 2012. Les professions à caractère commercial et industriel ne sont pas soumises à restriction, hors professions réglementées.

I - L'ENTRÉE ET LE SEJOUR 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 visas sont le visa court séjour (séjour inférieur à 90 jours) et le visa long séjour (séjour supérieur à 90 jours).

I.1 - VISA COURT SÉJOUR

Le visa court séjour est communément appelé « visa Schengen » parce qu'il permet à son bénéficiaire de circuler dans l'ensemble des 26 États de l'espace Schengen (États membres de l'Union européenne et de l'espace européen, à l'exception de la Bulgarie, la Roumanie, Chypre, la Croatie, l'Irlande et la Grande-Bretagne).

Ce visa peut être délivré pour une durée maximale de 90 jours par période de 180 jours.

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 l'obtention d'une autorisation de travail.

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

- **Si le collaborateur se rend en France dans le cadre d'un voyage d'affaires** pour participer à une réunion ponctuelle ou pour rencontrer des clients : sauf cas de dispense (en raison de la nationalité), un visa court séjour est suffisant.
- **Si le collaborateur est chargé d'effectuer une mission de courte durée** pour former, conseiller ou apporter une assistance technique à une société en France : en plus du visa, une autorisation provisoire de travail est requise.

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

EN DÉTAIL

LA DEMANDE D'AUTORISATION DE TRAVAIL DANS LE CADRE D'UN SÉJOUR DE COURTE DURÉE EN FRANCE

La société d'origine envoie un dossier complet à l'unité territoriale de la **Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE)** 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 12 mois. Le visa et l'autorisation de travail permettront des séjours de 3 mois en France pour l'exercice d'une activité professionnelle par période de 6 mois. Cette simplification évite à la société de demander des autorisations de travail et des visas plusieurs fois par an pour les déplacements des salariés qui doivent se rendre fréquemment dans la filiale en France.

I.2 - VISA LONG SÉJOUR

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

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

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

Cette mesure de simplification s'applique notamment aux étudiants, aux scientifiques-chercheurs, aux stagiaires, aux salariés ayant conclu 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 comprise entre 3 et 12 mois (hors mobilité intra-groupe).

À son arrivée en France, le ressortissant étranger est convoqué dans les trois mois par l'OFII pour satisfaire à une visite médicale.

II - EXERCER UNE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE EN FRANCE

La procédure d'immigration dépend de l'activité que le ressortissant étranger vient exercer sur le territoire. Il convient par conséquent de distinguer le statut du salarié de celui du dirigeant d'entreprise qui suivent des procédures distinctes et se voient délivrer des titres de séjour spécifiques.

Par exception, certains titres de séjour 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.

II.1 - EXERCER UNE ACTIVITÉ COMMERCIALE OU INDUSTRIELLE : SITUATION DU DIRIGEANT ÉTRANGER

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

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

De même, les ressortissants étrangers tiers à l'Union européenne et à l'espace européen qui dirigent une société en France sans avoir l'intention d'y résider sont soumis aux mêmes règles que celles applicables aux nationaux et européens : exigence d'inscription au registre du commerce et des sociétés ou répertoire des métiers, en présentant les pièces justificatives requises en fonction de la forme sociale. Leur séjour en France doit respecter les règles relatives au court séjour (cf. le point 1.1).

En ce qui concerne les dirigeants étrangers qui souhaitent s'établir en France, on distingue principalement deux catégories de titres de séjour qui sont fonction de l'importance du projet économique.

La carte de séjour « compétences et talents »

Le ressortissant étranger qui souhaite créer ou reprendre une société en France peut bénéficier de la carte de séjour « compétences et talents » valable 3 ans et renouvelable. Il doit dans ce cas présenter un projet de création ou de reprise de société répondant à l'un des critères suivants :

- investissement d'au moins 300 000 € (en immobilisation corporelle ou incorporelle) ;
- ou création d'au moins 2 emplois ;
- ou création d'une filiale dont la société mère à l'étranger existe depuis au moins 2 ans.

Le ressortissant étranger nommé représentant légal d'une société existante en France peut également bénéficier d'une carte de séjour « compétences et talents » sous réserve, notamment, de disposer d'une rémunération égale ou supérieure à trois fois le montant du Smic, soit 4372,56 € depuis le 1^{er} janvier 2015.

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

Lorsque la demande de titre de séjour « compétences et talents » est formulée à l'étranger, le consulat du lieu de résidence du demandeur est compétent pour instruire le dossier et décider de l'octroi du visa. Dans le cas où l'étranger réside déjà en France et est titulaire d'un titre de séjour ne l'autorisant pas à exercer une activité à caractère commercial ou industriel, il demande un changement de statut à la préfecture de son lieu de résidence. Parmi les pièces à produire, un extrait de casier judiciaire ou une pièce équivalente dans le pays d'origine sera exigé ; il faut donc anticiper les démarches dans l'État d'origine pour obtenir ce document indispensable.

La famille du titulaire du titre de séjour « compétences et talents » bénéficie de plein droit de la carte de séjour « vie privée et familiale » d'une durée de trois ans qui permet d'exercer toutes activités professionnelles.

La carte de résident pour contribution économique exceptionnelle

Un ressortissant d'un État 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.

Le conjoint bénéficie également d'une carte de résident de dix ans.

II.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 « carte bleue européenne », « salarié en mission », « compétences et talents », et des visas long séjour valant titre de séjour « salarié » et « étudiant ».

La Carte bleue européenne (CBE)

Ce titre de séjour est réservé aux salariés hautement qualifiés remplissant les conditions suivantes :

- être titulaire d'un diplôme sanctionnant au moins trois ans d'études supérieures ou avoir au moins cinq années d'expérience professionnelle ;
- être titulaire d'un contrat de travail d'une durée d'au moins 12 mois ;
- avoir une rémunération égale ou supérieure à une fois et demi le salaire brut de référence (soit 52750 € brut par an pour 2015).

La situation de l'emploi n'est pas opposable au demandeur de ce nouveau titre de séjour. L'employeur n'a ainsi pas à justifier de l'embauche au regard du marché du travail local. Par ailleurs, le bénéficiaire n'est pas soumis à l'obligation de visite médicale.

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

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

La carte de séjour temporaire mention « salarié en mission »

Ce titre de séjour d'une durée de validité de 3 ans (renouvelable dans certains cas) est spécialement dédié à la mobilité intra-groupe. Il peut être délivré :

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

Pour en bénéficier, les conditions suivantes doivent être réunies : antériorité du contrat de travail d'au moins trois mois, détachement ou expatriation dans une société appartenant au même groupe ou dans un établissement appartenant à la même société, rémunération minimum équivalente à 1,5 fois le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) mensuel brut, soit 2 186,28 € depuis le 1^{er} janvier 2015.

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

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

Les principaux visas long séjour valant titre de séjour (VLS-TS) permettant une activité professionnelle

Le VLS-TS, dont la durée de validité est au maximum d'un an, dispense de carte de séjour pour la première année de résidence en France. À l'issue de la première année de résidence, le ressortissant doit demander le titre de séjour correspondant à sa situation. Le VLS-TS porte les mentions suivantes :

- **Le VLS-TS mention « salarié »** est destiné aux ressortissants étrangers qui sont recrutés par une société localisée en France, pour une durée égale ou supérieure à un an. Une demande d'autorisation de travail doit être déposée auprès de l'unité territoriale de la DIRECCTE du lieu d'emploi et la situation de l'emploi est opposable. Les titulaires de ce titre de séjour doivent signer un contrat d'accueil et d'intégration (CAI). À travers le CAI, l'État s'engage à organiser l'accès aux droits individuels et à l'apprentissage de la langue française.

- **Le VLS-TS mention « travailleur temporaire »** est destiné aux salariés qui sont admis à travailler en France pour une durée comprise entre 3 et 12 mois. C'est notamment le cas des salariés détachés par une société étrangère sur le site de la société cliente en France dans le cadre d'une prestation de service. Un dossier de demande d'autorisation de travail doit être déposé auprès de l'unité territoriale de la DIRECCTE du lieu d'emploi et la situation de l'emploi peut être opposée pour certaines activités.

- **Le VLS-TS « scientifique-chercheur »** est délivré à l'étranger qui mène des travaux de recherche ou qui dispense un enseignement de niveau universitaire.

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

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

À l'issue de la première année en France, une carte de séjour temporaire mention « scientifique-chercheur », d'une durée de validité comprise entre 1 et 4 ans, sera délivrée au scientifique. Les membres de sa famille bénéficient de la carte de séjour temporaire « vie privée et familiale ».

- **Le VLS-TS « étudiant »** est délivré à l'étranger qui effectue des études en France et qui justifie disposer de moyens d'existence suffisants, fixés à 615 € par mois. À l'issue de la première année et lorsque l'étudiant poursuit ses études, la préfecture délivre une carte de séjour pluriannuelle couvrant la durée restante du cycle d'études, dans la limite de quatre ans.

Le statut d'étudiant ouvre droit à l'exercice d'une activité professionnelle salariée à titre accessoire, dans la limite de 60 % de la durée de travail annuelle. Aucune autorisation de travail n'est requise, une simple déclaration préalable auprès de la préfecture de résidence de l'étudiant doit être effectuée par l'employeur.

Par ailleurs, l'étudiant titulaire d'un diplôme au moins équivalent au master peut bénéficier d'une autorisation provisoire de séjour valable 12 mois (non renouvelable) à l'issue de la validité de son titre de séjour « étudiant ». Ce document lui permettra de rechercher et d'exercer un emploi en relation avec sa formation et assorti d'une rémunération supérieure à une fois et demie le Smic brut mensuel, soit 2 186,28 € depuis le 1^{er} janvier 2015.

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 du titre de séjour « 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.

IMMIGRATION PROFESSIONNELLE

Mobilité internationale des dirigeants et 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
Dirigeant de société Contribution « économique exceptionnelle »	Visa court ou long séjour + Carte de résident pour contribution économique exceptionnelle	Titre de séjour permanent : 10 ans, renouvelable	<ul style="list-style-type: none"> • Diriger la société ou en détenir au moins 30 % du capital • Investir au moins 10 millions d'euros • Ou créer ou maintenir au moins 50 emplois
Dirigeant de société résidant en France	Visa long séjour + Titre de séjour « compétences et talents »	3 ans, renouvelable	<ul style="list-style-type: none"> • Créer et diriger une société sous certaines conditions (mobilité intra groupe ou création de deux emplois ou investissement de 300 000 €). • Être nommé mandataire social (condition de rémunération et d'antériorité dans l'entreprise) • Être le représentant de la succursale ou du bureau de liaison
Dirigeant de société résidant en France (ne remplissant pas les conditions de délivrance de la CCT)	Visa long séjour + Titre de séjour « commerçant »	1 an, renouvelable	<ul style="list-style-type: none"> • Créer et diriger une entreprise à caractère commercial ou industriel • Être nommé mandataire social (gérant de SARL, président de SAS, etc.) • Être le représentant de la succursale ou du bureau de liaison
Dirigeant de société ne résidant pas en France	Visa Schengen court séjour « voyage d'affaires » Possibilité d'obtenir un visa de circulation	90 jours maximum par période de 180 jours	<ul style="list-style-type: none"> • Être le représentant légal de la société
Salarié en mobilité intra-groupe	Visa long séjour + Titre de séjour « salarié en mission »	3 ans, renouvelable	<ul style="list-style-type: none"> • Détachement ou expatriation au sein d'un même groupe de société • Rémunération équivalente au minimum à 150 % du Smic (mensuel brut) • Antériorité du contrat de travail d'au moins 3 mois
Travailleur hautement qualifié Mobilité intra- européenne	Visa long séjour + Titre de séjour « Carte bleue européenne »	3 ans, renouvelable	<ul style="list-style-type: none"> • Être titulaire d'un diplôme sanctionnant au moins trois ans d'études supérieures ou avoir au moins cinq années d'expérience professionnelle • Être titulaire d'un contrat de travail d'une durée d'au moins 12 mois • Rémunération égale ou supérieure à une fois et demi le salaire brut de référence (soit 52 750 € brut par an pour l'année 2014)
Salarié (détachement < 3 mois)	Visa court séjour + Autorisation provisoire de travail	90 jours maximum	<ul style="list-style-type: none"> • Être salarié de la société étrangère antérieurement au détachement • Être 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
Salarié hors mobilité intra-groupe à détachement > 3 mois	Visa long séjour valant titre de séjour « travailleur temporaire »	En fonction de la durée de la mission : entre 3 et 12 mois Renouvelable sous conditions restrictives	<ul style="list-style-type: none"> • Être salarié de la société étrangère antérieurement au détachement • Être 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

UE : Union européenne - 28 États

EEE : Espace économique européen - UE + Islande, Liechtenstein et la Norvège - 31 États

Espace Schengen : 26 États membres

Unité territoriale de la DIRECCTE : service de la main-d'œuvre étrangère

OFII : Office français de l'Immigration et de l'Intégration, joue le rôle de guichet de dépôt des dossiers d'autorisations de travail dans 8 départements

(Paris, Hauts-de-Seine, Yvelines, Rhône, Haute-Garonne, Isère, Nord, Puy-de-Dôme) pour les demandeurs des titres « salarié en mission » et « carte bleue européenne ».

Dépôt de la demande	Nécessité d'obtenir une autorisation de travail	Famille accompagnante
Préfecture du lieu envisagé de l'investissement	Sans objet	Oui Le conjoint bénéficie d'une carte de résident de 10 ans.
1 ^{re} demande : consulat du pays de résidence du demandeur Changement de statut : préfecture du lieu de résidence du demandeur	Sans objet : le demandeur est un dirigeant d'entreprise qui n'a pas le statut de salarié au regard du droit du travail.	Oui Obtention du titre de séjour « vie privée et familiale » d'une durée de trois ans, renouvelable. Le conjoint peut librement occuper une activité professionnelle
1 ^{re} demande : consulat du pays de résidence Changement de statut : préfecture du lieu de résidence	Sans objet : le demandeur est un dirigeant d'entreprise qui n'a pas le statut de salarié au regard du droit du travail.	Oui Obtention du titre de séjour « visiteur ». Le conjoint doit obtenir une autorisation de travail pour accéder à un emploi.
Consulat du pays de résidence du demandeur	Sans objet : le demandeur est un dirigeant d'entreprise qui n'a pas le statut de salarié au regard du droit du travail.	Non
Unité territoriale du lieu d'exercice de l'activité en France : délivre l'autorisation de travail et transmet le dossier au consulat (via l'OFII). OU Guichet unique OFII pour le dépôt d'autorisations de travail dans les départements concernés : l'employeur transmet le dossier à l'OFII qui coordonne avec l'unité territoriale, la société et le consulat. Consulat : délivre le visa long séjour (dépôt en parallèle)	Oui : l'employeur transmet le dossier de demande à l'unité territoriale L'unité territoriale instruit la demande dans un délai de 10 jours	Oui : titre « visiteur » si séjour < 6 mois titre « vie privée et familiale » d'une durée de 3 ans si séjour > 6 mois
Unité territoriale du lieu d'exercice de l'activité en France : délivre l'autorisation de travail et transmet le dossier au consulat (via l'OFII). OU Guichet unique OFII pour le dépôt d'autorisations de travail dans les départements concernés : l'employeur transmet le dossier à l'OFII qui coordonne avec l'unité territoriale, la société et le consulat. Consulat : délivre le visa long séjour (dépôt en parallèle)	Oui	Oui : titre « vie privée et familiale » d'une durée équivalente à celle du bénéficiaire de la Carte bleue européenne.
Unité territoriale : délivre l'autorisation de travail Consulat : délivre le visa court séjour	Oui : l'employeur transmet le dossier de demande à l'unité territoriale	Non
Unité territoriale : délivre l'autorisation de travail. L'unité territoriale transmet le dossier à l'OFII qui l'envoie au consulat. Consulat : délivre le visa long séjour	Oui : l'employeur transmet le dossier de demande à l'unité territoriale	Non. Possibilité de demander un visa visiteur

II.3 - PROCÉDURE D'INTRODUCTION

Une fois que la société a défini le statut migratoire approprié pour son salarié, elle doit initier une procédure d'introduction. Cette démarche, à initier auprès de l'unité territoriale (service de la main-d'œuvre étrangère) de la DIRECCTE, vise à contrôler l'application des règles du droit du travail français, notamment au regard de la législation relative au temps de travail, au paiement des cotisations sociales (en l'absence d'accords ou de conventions de sécurité sociale) ou à l'égalité de traitement et se matérialise par la délivrance d'une autorisation de travail.

Le dépôt du dossier est à l'initiative de l'employeur, et ce, qu'il soit basé en France ou à l'étranger. Dans un souci d'efficacité, la société doit veiller à présenter le dossier au moins deux mois avant la prise de fonction.

Dans certains départements (Paris, Hauts-de-Seine, Yvelines, Rhône, Haute-Garonne, Isère, Nord et Puy-de-Dôme), les dossiers d'autorisation de travail en vue d'obtenir les titres de séjour « salarié en mission » et « carte bleue européenne » doivent être déposés auprès de l'Office français d'immigration et d'intégration (OFII) qui les transmet ensuite à l'unité territoriale de la DIRECCTE.

À son arrivée en France, le ressortissant peut commencer à travailler immédiatement ; il dispose d'un délai maximum de 3 mois pour présenter son dossier de demande de titre de séjour et effectuer la visite médicale de l'OFII. Les bénéficiaires des titres de séjour « salarié en mission » et « carte bleue européenne » sont dispensés de visite médicale.

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 DÉTAIL

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 de la DIRECCTE compétente.

La décision d'accorder la demande d'autorisation de travail relève du service de la main-d'œuvre étrangère de l'unité territoriale de la DIRECCTE, 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 notamment de Pôle emploi pour recruter un demandeur d'emploi ;
- l'adéquation entre la qualification, l'expérience et les diplômes de l'étranger et les caractéristiques de l'emploi proposé ;
- le respect par l'employeur de la législation sur le travail et la protection sociale ;
- le respect par le salarié, le cas échéant, des conditions réglementaires d'exercice de l'activité en cause ;
- les conditions d'emploi et de rémunération offertes à l'étranger, qui doivent être comparables à celles accordées aux autres salariés de l'entreprise (ou de la branche professionnelle) occupant un même emploi ;
- le salaire proposé qui doit être au moins égal au Smic ;
- les dispositions prises, éventuellement, par l'employeur pour permettre à l'étranger, qui entre en France, de se loger dans des conditions normales.

SITUATION DE L'EMPLOI

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

La situation de l'emploi n'est toutefois pas opposable pour les catégories suivantes : les salariés en mobilité intra-groupe (« salarié en mission »), les titulaires de cartes de séjour « compétences et talents » et « carte bleue européenne », les salariés exerçant une activité professionnelle dans un métier et une zone géographique caractérisés par des difficultés de recrutement et figurant sur une liste établie par l'autorité administrative (cf. la liste des 30 métiers en tension, arrêté du 18 janvier 2008)

DÉPÔT DE LA DEMANDE D'AUTORISATION

La demande d'autorisation de travail est à la charge de l'employeur. Elle s'effectue auprès de l'unité territoriale de la DIRECCTE du lieu effectif de l'activité.

PIÈCES À FOURNIR

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

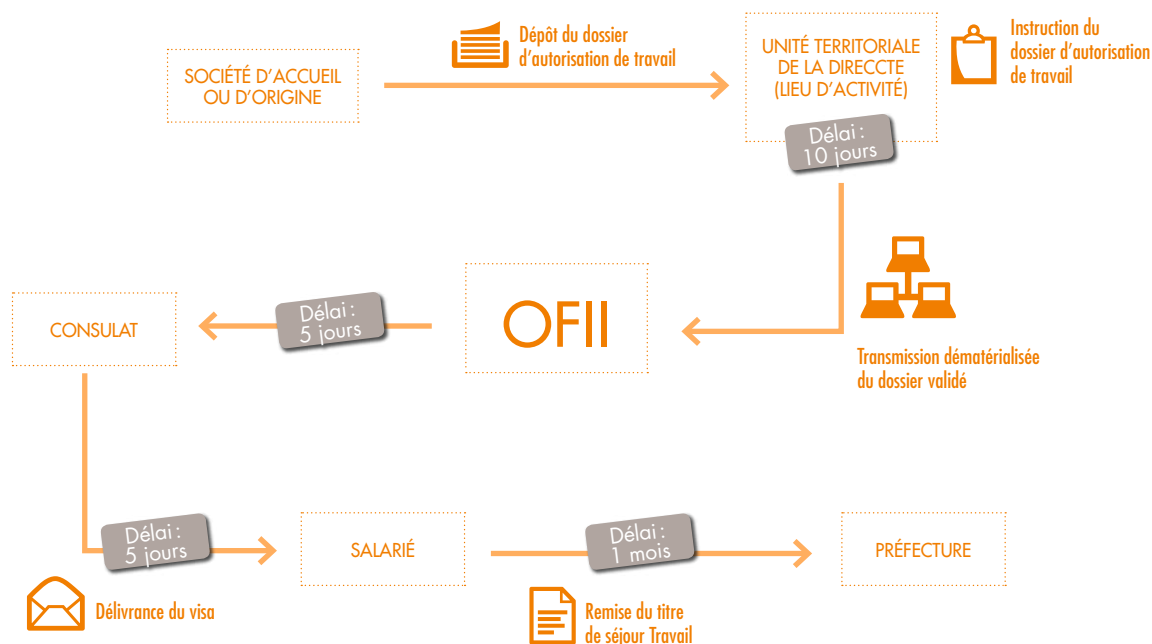
DÉLAIS

La décision de l'unité territoriale de la DIRECCTE doit intervenir dans un délai maximum de 2 mois, suivant le dépôt de la demande complète. Ce délai est réduit à dix jours pour les dossiers de « salarié en mission » et « carte Bleue Européenne ».

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

EN DÉTAIL

LA VENUE D'UN SALARIÉ SUR LE TERRITOIRE



EN DÉTAIL

CONSTITUTION DU DOSSIER DE DEMANDE D'INTRODUCTION D'UN SALARIÉ ÉTRANGER

Principaux documents à joindre à l'unité territoriale de la DIRECCTE 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 (entreprise individuelle), 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'entreprise 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 ;
7. 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 3 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 mandatant une personne établie en France pour accomplir les démarches administratives en son nom et pour son compte.

II.4 - SPÉCIFICITÉS DES SALARIÉS DÉTACHÉS PAR UN EMPLOYEUR ÉTABLI HORS DE FRANCE (DÉTACHEMENT TRANSNATIONAL)

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

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

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

La société basée à l'étranger, ou son mandataire, initie la demande d'autorisation de travail auprès de l'unité territoriale de la DIRECCTE du lieu d'emploi (les ressortissants de l'Union européenne, de l'espace économique européen et de la Suisse ne sont pas soumis à autorisation de travail et à visa).

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

Pour un détachement supérieur à trois mois, les salariés doivent être titulaires d'un visa long séjour valant titre de séjour mention « travailleur temporaire ».

L'employeur doit acquitter une taxe au profit de l'OFII qui dépend du montant du salaire si la mission est supérieure à trois mois. L'entreprise étrangère doit en outre effectuer **une déclaration préalable obligatoire** auprès de l'inspecteur du travail du lieu où s'effectue l'opération.

Le décret du 30 mars 2015, pris en application de la loi du 10 juillet 2014, renforce les obligations des employeurs en prévoyant la désignation d'un représentant de l'entreprise en France et le lieu de conservation ou les modalités d'accès aux documents relatifs à la prestation de service.

Les entreprises étrangères qui n'ont pas d'établissement en France doivent s'enregistrer à l'URSSAF du Bas-Rhin (Centre national des firmes étrangères : www.alsace.urssaf.fr) 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).

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).

III.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...) versés au salarié étranger sont assujettis à l'ensemble des cotisations sociales auprès des caisses des régimes obligatoires et complémentaires au taux en vigueur. En contrepartie, le salarié et sa famille bénéficie du système de protection sociale français.

Il est par exception possible d'être exempté de l'assurance vieillesse de base (hors retraite complémentaire) pour les 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 État, auquel s'appliquent les règlements communautaires de coordination des systèmes de sécurité sociale. Cette exemption est accordée pour 3 ans. Elle peut être renouvelée pour la même période.

III.2 - LES CONVENTIONS INTERNATIONALES ET LES RÈGLEMENTS COMMUNAUTAIRES PRÉVOIENT L'EXONÉRATION DES COTISATIONS SOCIALES FRANÇAISES

Les ressortissants des États 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. À l'issue de cette période, le ressortissant détaché est obligatoirement affilié au régime de protection sociale du pays d'accueil (en l'espèce, la France). Il peut néanmoins maintenir son affiliation au système social de son pays d'origine; on parle alors de double cotisation.

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

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

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

Au terme de la durée initiale ou prolongée, les salariés détachés sont obligatoirement affiliés au régime de sécurité sociale du pays d'exercice de l'activité salariée (en l'espèce, la France). Lien utile : www.cleiss.fr/employeurs/index.php

IV - LA FISCALITÉ DE VOS COLLABORATEURS EN FRANCE

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

IV.1 - LA DÉTERMINATION DE LA RÉSIDENCE FISCALE

La résidence fiscale ne se choisit pas, ni par l'employeur ni par le salarié; elle découle de critères légaux ou conventionnels. L'affiliation (ou non) à la sécurité sociale française n'a aucune incidence sur la détermination de la résidence fiscale.

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

- la personne a en France son lieu de résidence permanent (foyer), c'est-à-dire son lieu de résidence habituel ou celui de sa famille (conjoint et enfants);
- en cas de double résidence permanente, son centre des intérêts économiques et personnels est situé en France;
- si le centre des intérêts ne peut être déterminé, son lieu de séjour principal se situe en France (séjour en France supérieur à 183 jours au cours d'une même année);
- si aucun autre critère n'est déterminant (séjour principal dans les 2 États ou aucun séjour principal dans les 2 États), la personne a la nationalité française;

- si double nationalité ou aucune des deux nationalités, les autorités fiscales des deux 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. § IV.3 infra).

Lorsque les revenus de source étrangère sont également taxés dans le pays d'origine, la double imposition est évitée par application des dispositions contenues dans les nombreuses conventions fiscales bilatérales signées entre la France et les autres États.

IV.2 - L'IMPOSITION DU RÉSIDENT FISCALE

L'impôt sur les revenus

Les salaires (catégorie fiscale « traitements et salaires ») imposables ne comprennent pas les cotisations sociales, les autres prélèvements obligatoires ni les frais professionnels. S'agissant des frais professionnels, le résident fiscal a le choix entre une déduction forfaitaire de 10 % ou une déduction pour leur montant réel (sur justificatifs).

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

Tranche de revenus 2014 (par part fiscale)	Taux d'imposition 2015
Revenus jusqu'à 9 690 € inclus	0 %
De 9 690 à 26 764 € inclus	14 %
De 26 764 à 71 754 € inclus	30 %
De 71 754 euros à 151 956 € inclus	41 %
Plus de 151 956 €	45 %

L'impôt est calculé sur la base des différents revenus du foyer fiscal comprenant le contribuable, son conjoint et ses enfants déclarés à charge. Le taux d'imposition effectif est déterminé en fonction de la taille du ménage selon la méthode du quotient familial consistant à diviser le revenu total du foyer par le nombre de parts du foyer (une part par adulte, une demi-part pour les deux premiers enfants à charge et une part à partir du troisième).

À revenu égal, plus le ménage compte de personnes à charge, plus le foyer fiscal bénéficie d'un faible taux d'imposition. De plus, un certain nombre de frais donnent lieu à des réductions ou crédits d'impôt, tels que, notamment, les frais de garde ou de scolarisation d'enfants, les frais d'emploi de salariés à domicile, ainsi que certaines dépenses d'équipement dans l'habitation.

Afin de favoriser le retour des finances publiques à l'équilibre, une contribution exceptionnelle sur les hauts revenus est instaurée. Elle est égale à :

- 3 % du revenu fiscal de référence du foyer compris entre 250 000 € et 500 000 € pour une personne célibataire et entre 500 000 € et 1 000 000 € pour un couple ;
- au-delà, le taux s'élève à 4 % pour la fraction du revenu fiscal de référence du foyer supérieur à 500 000 € pour un célibataire et 1 000 000 € pour un couple.

Un régime spécial d'exonération en faveur des salariés impatriés

Le régime fiscal des impatriés est ouvert à toute personne, quelle que soit sa nationalité, venant travailler en France et n'ayant pas été résident fiscal en France au cours des cinq années civiles précédant sa date de prise de fonctions. La personne doit être appelée à travailler dans une entreprise en France (peu importe la nationalité de l'entreprise d'accueil). 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 2015, pour une prise de fonctions en France courant de l'année 2014).

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

Les impatriés bénéficient d'une exonération :

- de la prime d'impatriation, c'est-à-dire des suppléments de rémunération directement liés à l'exercice de l'activité professionnelle, et
- de la prime pour les séjours professionnels à l'étranger effectués dans l'intérêt direct et exclusif de l'entreprise.

L'exonération ainsi calculée est plafonnée à 50 % de la rémunération totale, ou sur option, à hauteur de 20 % de la rémunération imposable au titre de l'activité exercée à l'étranger hors prime d'impatriation.

Dans le même temps, de nombreuses indemnités versées à l'occasion de la mobilité sont totalement exonérées d'impôt sur le revenu (voyage de reconnaissance, frais de garde-meuble dans le pays d'origine, frais d'agence occasionnés par la recherche d'un logement en France, frais de

déménagement et de voyage aller et retour, à l'arrivée et au départ du séjour en France, frais de scolarité des enfants fiscalement à charge...)

Le régime prévoit en outre et pour une durée de 5 ans une exonération à hauteur de 50 % des 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.

Pendant la même période, les impatriés ne sont taxés à l'impôt de solidarité sur la fortune (ISF) qu'à raison des biens qu'ils possèdent en France. À l'issue de cette période, les impatriés sont imposables à l'ISF sur l'ensemble de leur patrimoine (sous réserve d'exonérations) situé en France et à l'étranger. Pour mémoire, l'ISF n'est dû que si le patrimoine net taxable est supérieur à 1 300 000 €.

En matière de cotisations de sécurité sociale, celles 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.

IV.3 - L'IMPOSITION DU NON-RÉSIDENT FISCAL

Le non-résident fiscal en France 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.

Sauf disposition contraire contenue dans une convention fiscale, les salaires versés à des non-résidents supportent une retenue à la source dont le taux peut atteindre 20 % pour la seule partie de la rémunération supérieure à 41 327 €.

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

Afin d'éviter une double imposition, la retenue à la source pratiquée en France donne lieu, en général, à l'octroi d'un crédit d'impôt d'un même montant dans l'État 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'État d'exercice au titre d'un emploi salarié ne sont pas imposables dans cet État 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 État.

EN DÉTAIL

ILLUSTRATION CHIFFRÉE DU RÉGIME D'IMPOSITION SUR LES REVENUS D'UN SALARIÉ ÉTRANGER EXPATRIÉ EN FRANCE

Un cadre employé par une entreprise établie aux États-Unis, qui n'a pas été fiscalement domicilié en France depuis au moins le 1^{er} janvier 2009, est détaché par son employeur dans une entreprise établie en France à compter du 1^{er} janvier 2014. Il est amené à effectuer régulièrement des déplacements à l'étranger.

Sa rémunération annuelle nette au titre de 2014 est de 200 000 €, dont une « prime d'impatriation » de 60 000 € ;

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

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

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

- la « prime d'impatriation » dans la limite de 50 000 €, le solde (10 000 €) étant imposable dès lors qu'à défaut le salaire imposable de l'impatrié (140 000 €) serait inférieur au « salaire net comparable » (150 000 €) ;
- la part de la rémunération correspondant à l'activité exercée par l'intéressé à l'étranger dans la limite de 30 000 € $[(200\,000 - 60\,000 + 10\,000) \times 20\%]$, 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 € $(200\,000 \times 50\%)$.

ANTICIPER LES DÉMARCHES ET LES OBLIGATIONS POUR RÉUSSIR LE DÉTACHEMENT TRANSNATIONAL DANS LE CADRE D'UNE PRESTATION DE SERVICES INTERNATIONALE

Une entreprise établie à l'étranger ayant une activité significative dans son pays peut être amenée à intervenir en France pour exécuter une prestation de services temporaire dans le cadre d'une opération de sous-traitance.

Valérie Blandeau
AVOCAT ASSOCIÉ

Gaëlle Le Breton
AVOCAT

WRAGGE

Wragge Lawrence Graham & Co est un cabinet d'avocats d'affaires international délivrant une gamme complète de services à des clients du monde entier. 770 avocats et plus de 1 300 personnes concourent à cette offre de services.

Nos avocats bénéficient d'une expérience reconnue dans de nombreux domaines du droit ou secteurs d'activité. Ils conseillent et assistent des sociétés multinationales, institutions financières, organismes gouvernementaux ou particuliers fortunés. D'origine britannique, le cabinet est présent à : Birmingham, Bruxelles, Dubaï, Guangzhou, Londres, Monaco, Moscou, Munich, Paris et Singapour.

À Paris, notre cabinet réunit plus de 40 avocats au sein d'une équipe unique dédiée, délivrant une offre sur mesure dans de nombreux domaines d'expertise.

L'entreprise étrangère pourra alors recourir au détachement de ses propres salariés, travaillant habituellement pour son compte, pour réaliser la prestation de services convenue. La durée du détachement pourra varier d'une journée à plusieurs mois suivant la mission confiée au travailleur détaché.

DÉMARCHES À EFFECTUER

Déclaration préalable

Avant le début de la prestation, une déclaration préalable doit être effectuée auprès de l'unité territoriale (« DIRECCTE ») du lieu d'exécution de la prestation. Cette formalité doit être effectuée en français à l'aide d'un formulaire administratif comportant des mentions impératives :

- identification de l'entreprise étrangère, identité du représentant légal en France pour la durée de la prestation ;
- identification des salariés détachés, horaires et jours de repos par semaine, qualification et rémunération perçue en France, lieu d'hébergement ;
- caractéristiques de la prestation (lieu, date de début et durée prévisible de la prestation).

Autorisation de travail

L'entreprise étrangère souhaitant détacher en France des salariés ressortissants d'États tiers (hors UE, EEE, Suisse) doit solliciter la délivrance d'une autorisation de travail pour la durée de la période d'activité prévue en France auprès de l'unité territoriale du lieu d'exécution de la mission (autorisation provisoire de travail

ou titre de séjour mention « travailleur temporaire » selon la durée du détachement).

Régime social

L'existence d'accords internationaux permet aux salariés détachés de rester assujettis au régime de sécurité sociale de leur pays d'origine. Les rémunérations perçues sont dès lors exonérées de toute contribution ou cotisation au titre du régime français de sécurité sociale.

Pour bénéficier de ces dispositions, l'entreprise étrangère doit demander aux autorités compétentes de son pays un formulaire spécifique. Le salarié détaché devra être en possession d'un exemplaire du formulaire pendant toute la durée du détachement.

À défaut d'accord bilatéral de sécurité sociale entre la France et le pays d'origine, le salarié sera obligatoirement assujetti au régime français de sécurité sociale. Le recouvrement de l'ensemble des cotisations est assuré par un organisme unique afin de simplifier les démarches administratives (URSSAF Alsace).

OBLIGATIONS À RESPECTER

Règles impératives de droit du travail

Pendant la durée du détachement en France, le travailleur détaché reste salarié de l'entreprise étrangère. Cela implique en particulier que le pouvoir disciplinaire reste exercé par l'employeur étranger du travailleur détaché. Toutefois, certaines règles impératives françaises de droit du travail doivent s'appliquer à lui :

- libertés individuelles et collectives dans la relation de travail ;
- absence de discrimination et égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- protection de la maternité, congés de maternité et de paternité, congés pour événements familiaux ;

- durée du travail, repos compensateurs, jours fériés, congés annuels payés, travail de nuit des jeunes travailleurs ;
- conditions d'assujettissement aux caisses de congés et d'intempéries (si applicable notamment dans le secteur du bâtiment) ;
- salaire minimum et paiement du salaire, majorations pour les heures supplémentaires ;
- lutte contre le travail illégal.

L'employeur doit également informer les salariés de la convention collective applicable pendant la durée de leur détachement en France et la faire figurer sur le bulletin de paie (ou titre équivalent).

En revanche, les règles relatives à la conclusion et à la rupture du contrat de travail, la représentation du personnel, la formation professionnelle et la prévoyance ne sont pas applicables aux salariés détachés.

À noter que l'exercice en France de certaines professions est réglementé (architectes, chauffeurs de taxi, experts comptables, activités d'assurance...). En cas de détachement de salariés, l'entreprise qui relève d'une de ces professions doit pouvoir justifier des déclarations, autorisations, justificatifs ou diplômes requis en France pour les exercer.

Documents à produire en cas de contrôle

Les services de contrôle peuvent exiger la transmission d'une liste limitative de documents rédigés en français : document attestant de la régularité de la situation sociale de l'employeur, autorisation de travail des salariés détachés le cas échéant, document attestant d'un examen médical dans le pays d'origine ou titre équivalent, bulletins de paie ou tout document équivalent.

LA MISSION DE COURTE DURÉE EN FRANCE

Haiyan CAI
CONSEIL JURIDIQUE

DS AVOCATS

Présent depuis 20 ans en Asie, DS Avocats s'est spécialisé dans le conseil et l'assistance juridique aux sociétés asiatiques qui s'implantent et se développent en France.

L'Union européenne a instauré la liberté de circulation des personnes qui se traduit par la suppression de contrôles aux frontières intérieures dans l'espace Schengen. Elle a également défini les règles applicables au contrôle des frontières extérieures avec les pays tiers. Ainsi, certaines nationalités sont exemptées de visa d'entrée tandis que d'autres sont soumises à cette obligation.

On distingue le visa court séjour (séjour inférieur à 90 jours) et le visa long séjour (séjour supérieur à 90 jours).

Un visa de court séjour est délivré pour des voyages d'agrément, visite privée, ou affaires, notion qui ne doit pas être confondue avec l'exercice d'une activité professionnelle rémunérée.

Pour les missions de courte durée d'un collaborateur étranger en France, il convient de distinguer trois situations :

1. collaborateur soumis au régime de visa court séjour ;
2. collaborateur dispensé de visa court séjour ;
3. collaborateur soumis à autorisation de travail.

1. COLLABORATEUR SOUMIS À L'OBLIGATION DE VISA COURT SÉJOUR

Le visa court séjour est communément appelé « visa Schengen » car il permet à son bénéficiaire de circuler sur l'ensemble des 26 États de l'espace Schengen.

Autriche	Grèce	Pays-Bas
Belgique	Hongrie	Norvège
République tchèque	Islande	Pologne
Danemark	Italie	Portugal
Estonie	Lettonie	Slovaquie
Finlande	Liechtenstein	Slovénie
France (territoire européen)	Lituanie	Espagne
Allemagne	Luxembourg	Suède
	Malte	Suisse

(Royaume-Uni, Irlande, Bulgarie et Roumanie ne font pas partie de l'Espace Schengen).

On distingue trois motifs de séjour pour les demandes de visa : le séjour professionnel, le voyage privé et enfin la visite privée.

Le visa est délivré pour des séjours d'une durée maximale de 90 jours par période de 180 jours, à entrée unique (droit commun, valable 90 jours maximum) ou à entrées multiples (visa de circulation, valable entre 1 à 5 ans).

La durée de 90 jours est calculée au regard de toute période de 180 jours, ce qui implique d'examiner la période de 180 jours précédant chaque jour de séjour.

Cette nouvelle règle de calcul du séjour de courte durée a été introduite par le règlement (UE) n° 610/2013 du 26 juin 2013. : Le calcul du temps de séjour peut être effectué via : http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/policies/borders-and-visas/border-crossing/schengen_calculator_en.html?lang=fr

2. COLLABORATEUR EXEMPT DE L'OBLIGATION DE VISA COURT SÉJOUR

La réglementation européenne fixe la liste des pays dont les ressortissants sont dispensés de cette formalité de visa court séjour.

Cette dispense s'applique quel que soit le motif de séjour, sous réserve de respecter la durée maximale de séjour autorisée et d'être muni d'une autorisation de travail si les ressortissants exercent une activité rémunérée en France.

3. COLLABORATEUR SOUMIS À UNE AUTORISATION

La notion de voyage professionnel ne doit pas être confondue avec celle d'activité professionnelle rémunérée, qui est soumise à une autorisation de travail ou à une autorisation d'exercice.

Voyage professionnel :

Le règlement (Ce) n° 810/2009 du 13 juillet 2009 dessine le contour d'un voyage professionnel dans le cadre du code des visas. Il s'agit des entretiens, des conférences, des manifestations à caractère commercial, industriel ou professionnel, des foires ou congrès.

Activité rémunérée de courte durée en France :

Une mission de courte durée peut englober des situations diverses : détachement, mission de courte durée, mise à disposition, transfert, etc. L'activité salariée doit alors faire l'objet d'une autorisation de travail (L. 5221-5).

La France a mis en place des mesures adaptées s'agissant de cette autorisation de travail, en outre, un projet de loi en cours d'amendement permettrait de dispenser cette procédure d'autorisation de travail pour une durée inférieure à 90 jours.

Aux cas de dispenses d'autorisation de travail (diplomates, travailleurs détachés d'une entreprise de l'UE, ressortissants admis sur le marché national) s'ajoutent des catégories où la situation de l'emploi ne sera pas opposable (artistes, mannequins, professeurs de langue, interprètes de conférence, médecins avec autorisation d'exercice, techniciens assurant le montage d'un matériel etc.). Des collaborateurs étrangers en mobilité intragroupe de courte durée peuvent également obtenir une autorisation de travail annuelle portant mention « salarié en mission », avec un visa C, à entrées multiples, et un séjour de 90 jours par période de 180 jours (si soumis au visa).

Des autorisations de travail spécifiques sont toutefois nécessaires pour les DOM et CTOM.

En matière de détachement de courte durée de collaborateurs en France, les entreprises établies à l'étranger doivent respecter **un noyau de règles impératives françaises en matière du droit du travail (C. Trav., art L. 1262-4)**, également en matière d'obligation de vérification ou de contrôle. Elles adressent des déclarations préalables – bientôt possibles en ligne via SIPS (Système d'information-prestations de service internationales) – de détachement à l'inspection de travail. Au donneur d'ordre, elles doivent remettre une attestation de la situation sociale et une liste nominative actualisée des ressortissants étrangers soumis à autorisation de travail. La loi « Savary » dont le décret est attendu en 2015 vient étendre les obligations sociales en matière de détachement.

Les entreprises doivent établir des bulletins de paie en français afin de permettre le contrôle des conditions de détachement des collaborateurs dont la durée est supérieure à un mois.

4

LA FISCALITÉ DES ENTREPRISES EN FRANCE

UN IMPÔT SUR LES SOCIÉTÉS DANS LA NORME EUROPÉENNE	64
LES FORMES DE RAPATRIEMENT DES BÉNÉFICES	67
LA TVA ET LES DROITS DE DOUANE	67
LES IMPÔTS LOCAUX À LA CHARGE DES ENTREPRISES	69
DE NOMBREUSES MESURES D'INCITATION FISCALE EN FAVEUR DES INVESTISSEURS	71
UN RÉGIME SPÉCIAL POUR LA TAXATION DE CERTAINS QUARTIERS GÉNÉRAUX	75

LA FISCALITÉ 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.

Un point d'entrée unique placé directement auprès du directeur général des finances publiques permet aux investisseurs étrangers d'obtenir des informations de nature fiscale. Ce service, accessible à l'adresse tax4business@dgfip.finances.gouv.fr, offre la possibilité aux investisseurs étrangers de s'implanter en France dans un cadre clair et sécurisé.

EN DÉTAIL

LE SERVICE TAX4BUSINESS FRANCE

- répond aux interrogations des investisseurs quant à la fiscalité qui leur sera appliquée ;
- offre la possibilité d'obtenir une prise de position de l'administration fiscale ;
- propose une information fiscale multilingue directement adaptée à leurs besoins ;
- assure l'accès à davantage d'explications en anglais.

envoi 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 présence en France d'un établissement stable soumis aux impôts sur les bénéfices retirés de cette activité en France.

Une procédure de rescrit permet à toute entreprise déjà implantée ou envisageant de s'implanter en France d'interroger l'administration fiscale pour savoir si elle dispose en France d'un établissement stable. L'administration dispose d'un délai de 3 mois pour répondre.

I - 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
- établissement stable

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

I.2 - DÉTERMINATION DU RÉSULTAT TAXABLE

Le résultat taxable à l'impôt sur les sociétés (IS) 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 des terrains) ;
- des provisions ;
- des loyers des immeubles et du matériel ;
- des salaires ;
- des charges sociales ;
- des impôts et certaines taxes (sauf mention contraire) ;
- des achats de marchandises ;
- des dépenses d'énergie ;
- des frais de publicité ;
- des frais financiers, etc.

Les dépenses de toute nature supportées par une entreprise sont déductibles dès lors qu'elles sont engagées pour les besoins de l'activité de l'entreprise, qu'elles sont effectives et justifiées.

Certaines dépenses suivent toutefois des règles particulières :

- les charges financières nettes (différence entre le montant des revenus financiers et des charges financières de même nature) supportées par les entreprises soumises à l'IS sont intégralement déductibles dans la limite de 3 M€. Au-delà de ce seuil de 3 M€, la part des charges financières déductibles est plafonnée à 75 % à compter du 1^{er} janvier 2014. D'autres règles trouvent à s'appliquer concernant les opérations financières entre sociétés d'un même groupe, notamment en ce qui concerne les risques de maximisation des taux d'intérêts pratiqués entre filiales ou d'optimisation du fait de la sous-capitalisation des filiales les plus endettées ;
- en cas de prise d'un brevet, d'une invention brevetable ou d'un procédé de fabrication en concession ou sous-concession, les redevances versées sont déductibles, sous réserve d'une exploitation effective de la licence, et du versement d'une redevance non excessive ;
- les dépenses dites « somptuaires », comme l'utilisation de véhicules de tourisme, sont limitées : l'amortissement déductible et les dépenses de location sont alors plafonnés, selon le cas, à 18 300 € ou 9 900 € pour les véhicules les plus polluants. Les seuils s'entendent toutes taxes comprises (TVA incluse) ;
- d'une manière générale, les frais de toute nature entre sociétés d'un même groupe sont déductibles si les opérations sont facturées à un prix normal et qu'elles sont effectivement réalisées. Au sein des groupes internationaux, les montants facturés doivent respecter les règles internationales établies au titre des prix de transfert.

I.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 3 ans minimum, des multiples d'accélération de 1,25 à 2,25 peuvent être appliqués aux taux d'amortissements linéaires, en fonction de la durée de vie utile normale des actifs concernés (régime de l'amortissement dégressif).

Les matériels et outillages utilisés pour des opérations de recherche scientifique et technique bénéficient d'un dispositif d'amortissement dégressif majoré. Les multiples d'accélération qui leur sont appliqués vont de 1,5 à 2,5.

Les PME qui construisent ou font construire avant le 1^{er} janvier 2016 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).

À compter du 15 avril 2015 et pour une durée d'un an, un amortissement supplémentaire exceptionnel de 40 % du prix de revient de l'investissement peut également être utilisé par les entreprises réalisant un investissement industriel.

I.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.

I.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 chiffre d'affaires hors taxes est supérieur à 7 630 000 € - une contribution sociale additionnelle de 1,1 point¹, soit un taux de 34,43 %. A compter du 1^{er} janvier 2014 et jusqu'au 31 décembre 2015, les entreprises dont le chiffre d'affaires dépasse 250 millions € sont soumises à une contribution exceptionnelle égale à 10,7 % de l'impôt sur les sociétés dû ;
- pour les petites et moyennes entreprises (PME) : taux réduit d'IS de 15 % jusqu'à 38 120 € de bénéfices et taux normal de 33,33 % pour la fraction excédentaire. Les PME sont exonérées de contribution sociale additionnelle² ;
- Les produits de la propriété industrielle (redevances de concession et plus-values de cession de brevets, sous réserve d'une détention depuis au moins 2 ans³) sont soumis à un taux réduit de 15 %. Sont concernés les brevets, inventions brevetables et les procédés de fabrication, ainsi que les perfectionnements apportés aux brevets et aux inventions brevetables ;
- les sociétés établies en France, et qui détiennent des participations dans des entreprises françaises ou étrangères, ne sont imposées qu'à hauteur de 5 % des sommes distribuées par ces entreprises. Pour obtenir le bénéfice de ce régime, la société doit détenir au moins 5 % du capital de chaque entreprise et conserver les titres pendant 2 ans au moins ;
- 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 12 % correspondant aux frais et charges. Cette exonération ne s'applique pas aux cessions de titres de sociétés établies dans un État considéré comme fiscalement non coopératif ;

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

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

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

I.6 - LE REPORT DES PERTES SUR LES EXERCICES ULTÉRIEURS

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

EN DÉTAIL

LE REPORT « EN AVANT » DU DÉFICIT EST ILLIMITÉ DANS LE TEMPS

Le déficit est reporté en avant dans la limite d'un montant annuel de 1 000 000 €, augmenté de 50 % du bénéfice excédant ce seuil.

• Exemple 1

Une entreprise a subi un déficit d'un montant de 900 000 € au titre de l'exercice clos en 2015.

En 2016, elle réalise un bénéfice égal à 1 500 000 €.

La société peut imputer l'intégralité du déficit subi en 2015, de sorte que le bénéfice taxable au titre de l'exercice 2016 sera égal à 600 000 €.

• Exemple 2

Une entreprise a supporté au titre de l'exercice clos en 2015 un déficit d'un montant de 2 000 000 €.

En 2016, elle réalise un bénéfice égal à 1 500 000 €.

Le déficit imputable sur 2016 est de 1 250 000 € [= 1 000 000 € + (50 % x 500 000 €)] et le bénéfice taxable sera égal à 250 000 € (= 1 500 000 € - 1 250 000 €).

La fraction du déficit subi en 2015 non admise en déduction du bénéfice 2016, soit 750 000 € (= 2 000 000 € - 1 250 000 €) est reportable sur les exercices suivants.

EN DÉTAIL

LE RÉGIME DU « CARRY BACK »

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

• Exemple

Une société passible de l'IS réalise en 2015 un bénéfice de 1 500 000 €. En 2016, elle déclare un résultat fiscal déficitaire de 3 000 000 €.

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

I.7 - GROUPES DE SOCIÉTÉS : LE RÉGIME FRANÇAIS D'INTÉGRATION FISCALE PARTICULIÈREMENT FAVORABLE

Les groupes d'entreprises bénéficient des avantages prévus par le régime fiscal de droit commun, en particulier lorsque la société mère détient au moins 5 % du capital de ses filiales (cf. I.5 supra).

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

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

Les PME peuvent imputer sur leurs résultats réalisés en France les déficits de leurs succursales ou filiales détenues directement à 95 % au moins, qui sont établies dans un État de l'UE (ou dans un État ayant conclu avec la France une convention fiscale qui contient une clause d'assistance administrative) et soumises à un impôt équivalent à l'impôt sur les sociétés. Cet avantage est plafonné à 200 000 € par entreprise sur une période glissante de 3 ans (plafond de minimis).

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 faire partie d'un groupe intégré (intégration horizontale entre sociétés sœurs).

Les entreprises au sein des groupes de sociétés peuvent opter pour le régime optionnel de consolidation du paiement de la TVA. Seule la société intégrante devra acquitter le solde de TVA dû au nom des sociétés du groupe. Ce solde sera déterminé par la différence entre la somme des taxes dues et la somme des crédits de taxe résultant des déclarations déposées par les membres. Le capital des filiales ou les droits de vote de ces dernières devront être détenus, directement ou indirectement, pour plus de 50 % par la société 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'applique à compter du 1^{er} janvier 2015.

EN DÉTAIL

LE RÉGIME DES HOLDINGS

Une holding établie en France, qui détient depuis 2 ans, au moins, au minimum 5 % des participations dans chacune de ses filiales françaises ou étrangères bénéficie du dispositif de taxation réduite à 5 % (voir I.5).

Ce régime est particulièrement intéressant car il se traduit par une imposition effective a minima de 1,67 % (5 % x 33,1/3 %) à raison des dividendes distribués par leurs filiales.

Par ailleurs, en cas de cession des titres, ceux-ci étant détenus depuis 2 ans au moins, l'imposition est calculée sur 12 % du montant des plus-values (voir les limites du dispositif à I.5).

Les distributions des holdings sont imposées selon les règles exposées au chapitre II.2.

Enfin, les holdings sont éligibles au régime de l'intégration fiscale.

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

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

Les dividendes distribués à une société mère européenne sont exonérés de retenue à la source, sous réserve de la localisation de son siège dans l'UE et d'une participation de 10 % minimum dans le capital de sa filiale française distributrice.

Lorsque les dividendes sont perçus par une personne physique domiciliée dans un État de l'UE, ainsi qu'en Islande ou en Norvège, le taux de la retenue à la source est de 21 % depuis le 1^{er} janvier 2012.

Dividendes versées à un résident hors UE

La plupart des conventions fiscales conclues entre la France et les principaux États 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 États-Unis) prévoient même l'absence de retenue à la source lors du versement de dividendes (sous certaines conditions de détention du capital).

En l'absence de convention fiscale, le taux de retenue à la source est de 30 %.

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

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

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

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 %.

Application de taux majorés pour les « paradis fiscaux »

Une retenue à la source au taux de 75 % 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 « États ou territoires non coopératifs » (ETNC)⁴, et ce, quelle que soit la résidence fiscale du bénéficiaire effectif des revenus.

III - LA TVA ET LES DROITS DE DOUANE

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 final.

4 - Liste limitative des ETNC fixée par arrêté du 12 février 2010, modifié par arrêté du 4 avril 2012 : Botswana, Brunei, Guatemala, îles Marshall, Montserrat, Nauru, Niue et Philippines.

Lors de sa création, l'entreprise se voit attribuer un numéro de TVA intracommunautaire par l'administration fiscale.

Les entreprises doivent seulement collecter la taxe sur les ventes et les services, 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 et les services, le crédit de TVA qui en résulte est remboursé à l'entreprise sur sa demande.

Les ventes de biens hors de France sont entièrement exonérées. Le taux normal sur la vente de biens et de services est de 20 %, mais plusieurs taux réduits existent. Les restaurants, les prestations hôtelières, les transports publics, les journaux et magazines, ainsi que certaines activités de loisirs sont soumis à un taux de 10 %. Le taux de 5,5 % est appliqué aux produits alimentaires, aux livres (y compris ceux fournis par téléchargement), aux travaux de construction et de rénovation des logements sociaux et à certains produits agricoles. Les médicaments sont soumis à un taux de 5,5 % ou de 2,1 %.

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

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

Les droits de douane ne sont facturés qu'une seule fois lors de l'entrée des marchandises sur le territoire français. Les biens entrant en France pour être réexpédiés vers un autre État membre de l'UE sont exonérés de droits de douane et de TVA (la TVA est acquittée dans le pays de consommation).

Un dispositif juridique permet d'exonérer de TVA les achats de marchandises, les opérations de transformation ou d'amélioration de ces biens, destinées à être placées sous un régime suspensif de TVA ou sous un régime douanier communautaire, lorsque ces marchandises font l'objet d'une livraison intracommunautaire ou d'une exportation ultérieure en sortie de régime. Si les marchandises restent en France en sortie de régime, ce mécanisme permet 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 pays membres de l'Union 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 État membre pour un montant annuel excédant 460 000 € et celles qui livrent dans un autre État membre, doivent établir chaque mois la DEB. La déclaration renseigne notamment sur la nature des produits, le pays de provenance et de destination, la valeur et le poids de la marchandise.

La douane a conçu des méthodes de dédouanement informatique qui accélèrent les formalités de dédouanement et la mise à disposition des marchandises (possibilité d'opter pour une transmission dématérialisée de la DEB au centre interrégional de saisie des données (CISD) de la douane dont dépend l'entreprise ou d'effectuer la DEB en ligne). La DEB doit obligatoirement être transmise par voie électronique lorsque le montant des expéditions ou des introductions réalisées au cours de l'année civile précédente excède 2 300 000 € hors taxes.

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

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

EN DÉTAIL

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 :

- instauration de l'auto liquidation de la TVA à l'import à compter du 1^{er} janvier 2015 ;
- simplification de la procédure d'enlèvement des marchandises permettant à l'opérateur de continuer ses formalités de dédouanement ;
- informatisation de la totalité du circuit de dédouanement, paiement électronique, apurement automatique, sont autant de mise en œuvre de la dématérialisation qui constitue un levier sur

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

- développement des systèmes ICS (importations) et ECS (exportations) pour sécuriser les flux de marchandises via l'envoi de données logistiques et commerciales ;
- mise en place d'un Guichet unique national en relation avec les autres administrations ;
- les entreprises bénéficient d'une échéance mensuelle unique de paiement de la TVA à l'importation, fixée au 25 du mois suivant l'importation ;
- suppression du cautionnement de la TVA à l'importation dans le cadre du crédit d'enlèvement.

Les formalités administratives de dédouanement hors Union européenne

La circulation des marchandises entre un état membre de l'Union européenne et un 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: 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 permettent de liquider les droits et taxes dues. Il s'agit également d'un outil statistique permettant le décompte physique des marchandises.

IV - LES IMPÔTS LOCAUX À LA CHARGE DES ENTREPRISES

IV.1 - LA CONTRIBUTION ÉCONOMIQUE TERRITORIALE

La cotisation économique territoriale (CET) est composée de la cotisation foncière des entreprises (CFE) et de la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE).

La CET due est plafonnée à 3 % de la valeur ajoutée (VA) de l'entreprise. Les équipements et biens mobiliers, qualifiés d'investissements productifs (machines, outillages, biens mobiliers, agencements) ne sont pas taxés.

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

La cotisation foncière des entreprises

La 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 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 %. La valeur locative des locaux commerciaux et des bureaux est fixée par l'administration.

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

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

Depuis le 1^{er} janvier 2014, les avis d'imposition CFE sont totalement dématérialisés.

La cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises

La CVAE est assise sur la valeur ajoutée (VA) produite par l'entreprise au cours de l'année civile écoulée (1^{er} janvier au 31 décembre) ou au cours 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 varie entre 0,5 % et 1,5 % selon le chiffre d'affaires annuel de l'entreprise concernée. Des dégrèvements d'un montant variable selon le chiffre d'affaires déclarés sont prévus.

La VA prise en compte pour le calcul de la CVAE est plafonnée, selon le cas, à 80 % ou 85 % du chiffre d'affaires (selon que le chiffre d'affaires de l'entreprise soit inférieur ou supérieur strictement à 7 600 000 €).

Les exonérations de CET

Sont exonérées de CET, après délibération des collectivités territoriales :

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

Enfin, il est rappelé que l'année de création, l'entreprise est exemptée de CET⁵ et que la base d'imposition de la CFE est réduite sur 50 % au titre de l'année suivante.

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

EXEMPLE DE CALCUL D'UNE CET

Une entreprise réalise, l'année N, les investissements industriels suivants :

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

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

CALCUL DE LA CFE

Valeur locative (VL) des immobilisations soumises à taxe foncière	N	N + 1	N + 2
Terrain + bâtiments (immobilisations passibles de taxe foncière)		30 M€	30 M€
La VL est de 8 % de ces immobilisations soit: 30 x 8 %		2,40 M€	2,40 M€
Investissement industriel, donc abattement de 30 % sur la VL	Pas d'imposition CET	-30 %	-30 %
VL après abattement		1,68 M€	1,68 M€
Réduction de 50 % l'année suivant celle de la création		-50 %	
VL après réduction		0,84 M€	1,68 M€

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

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

CALCUL DE LA CVAE

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

CALCUL DE LA CET

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

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). Un terrain doté de bâtiments ou d'infrastructures se situe dans la catégorie des constructions. La base d'imposition est égale à la valeur locative cadastrale (ou revenu cadastral) diminuée d'un abattement

forfaitaire de 50 % pour les constructions ou de 20 % pour les terrains.

La valeur locative cadastrale des constructions s'obtient selon les méthodes vues pour l'établissement de la CFE (voir ci-dessus). Le montant de la taxe s'obtient en multipliant la base d'imposition par les taux votés par les collectivités locales (communes et départements).

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

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

- Les constructions nouvelles de locaux professionnels, industriels et commerciaux, sont partiellement exonérées de la taxe foncière sur le bâti les deux premières années suivant celles de l'achèvement des locaux;
- Les outillages et autres installations et moyens matériels d'exploitation des établissements industriels (à l'exclusion des installations foncières);
- Les installations destinées à la production d'électricité d'origine photovoltaïque (panneaux solaires). Ces installations sont également exonérées de la CFE (voir ci-dessus);
- Les entreprises implantées dans certaines zones du territoire en cas de création, extension ou reprise d'établissements en difficulté, lesquelles peuvent bénéficier d'une exonération temporaire (de 2 à 5 ans) sur délibération des collectivités territoriales;
- Les immeubles appartenant à des entreprises éligibles au statut fiscal des jeunes entreprises innovantes (JEI), lesquelles peuvent être exonérées, sur délibération des collectivités territoriales,

pendant une durée de 7 ans; les locaux implantés sur un pôle de compétitivité peuvent aussi être exonérés de taxe foncière sur délibération des collectivités territoriales.

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

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

V.1 - CRÉDITS D'IMPÔT

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

Les entreprises industrielles, commerciales ou agricoles qui réalisent 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

EN DÉTAIL

EXEMPLE DE CALCUL D'UNE TAXE FONCIÈRE

Une entreprise industrielle a réalisé et achevé au cours de l'année N 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 × 8 % = 8 000 €	8 000 €
Bâtiment : 600 000 × 8 % = 48 000	48 000 €
D'où une valeur locative brute	56 000 €
Abattement forfaitaire de 50 %	-50 %
Valeur locative nette après abattement	28 000 €

Taux voté par les collectivités locales :

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

Pour les trois années suivantes, la TF due est :

	Base	Taux	N	N + 1	N + 2	N + 3
Part communale	28 000 €	15,00 %		4 200 €	4 200 €	4 200 €
Part départementale	28 000 €	12,41 %		exonération		3 475 €
Total				4 200 €	4 200 €	7 675 €

L'entreprise est exonérée de taxe foncière en N car c'est l'année de sa création (création après le 1^{er} janvier).

Il y a exonération de taxe foncière sur la part départementale au titre des deux années suivant celle de l'achèvement des locaux.

crédit d'impôt recherche (CIR) est remboursé en « cash » au terme d'une période de trois ans. Les PME (au sens communautaire) 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 (en N + 1).

Les PME de plus de 3 ans ayant bénéficié au moins une fois du CIR ont de plus la possibilité de faire préfinancer le CIR dès l'année d'engagement des dépenses (en N au lieu de N + 1) grâce à Bpifrance. Cette mesure vise à renforcer la trésorerie des PME et des start-up au cours de l'année d'engagement des dépenses sans attendre le dépôt de la déclaration CIR et son remboursement ultérieur. Les autres entreprises conservent la possibilité de monétiser leur créance de CIR auprès d'un établissement bancaire si elles ne souhaitent pas conserver cette créance durant 3 années.

Les dépenses de recherche éligibles au CIR doivent relever de la recherche fondamentale, de la recherche appliquée (modèle probatoire de produit, d'opération ou de méthode) ou du développement expérimental (utilisation de prototypes ou d'installations pilotes). Les entreprises ont la possibilité d'interroger l'administration (demande de rescrit CIR) afin de savoir si leurs opérations sont éligibles au CIR. L'administration est tenue de répondre dans un délai de 3 mois. La demande peut être déposée à compter du 1^{er} janvier après le démarrage des opérations mais 6 mois avant le dépôt de la déclaration CIR (formulaire n° 2069).

Le crédit d'impôt est égal à 30 % des dépenses de l'année pour les dépenses de recherche inférieures ou égales à 100 M€ et 5 % au-delà de ce seuil. Il peut atteindre 50 % dans les DOM. Les dépenses de recherche éligibles sont :

- les dépenses de personnel (salaires bruts et charges sociales) des chercheurs et des techniciens de recherche directement affectés à la recherche, augmentées de 50 % de leur montant au titre des frais de fonctionnement forfaitaires ;
- les salaires chargés des jeunes docteurs qui sont retenus à 400 % de leur montant pendant les 24 mois qui suivent leur premier recrutement en contrat à durée indéterminée ; à la fin de cette période, les salaires des jeunes docteurs sont traités comme des dépenses de personnel de recherche ;
- les dotations aux amortissements des immeubles et des équipements affectés directement à la réalisation des opérations de recherche, augmentées de 75 % au titre des frais de fonctionnement forfaitaires ;
- les dépenses de veille technologique (dans la limite de 60 000 € par an) ;
- 50 % des dépenses de normalisation ;
- les dotations aux amortissements des brevets acquis pour la réalisation de travaux de recherche ;
- les primes et cotisations afférentes à des contrats d'assurance-brevet (dans la limite de 60 000 € par an) ;
- les dépenses de dépôt, de maintenance et de défense des

brevets ainsi que des certificats d'obtention végétale (COV) ; 200 % des 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 ;

- 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 M€. Dans le cas contraire (cas d'un groupe de sociétés), le plafond des dépenses de sous-traitance est de 2 M€. Le plafond de 10 M€ est porté à 12 M€ pour les dépenses sous-traitées à des partenaires publics (organismes de recherche publics, universités, fondations reconnues d'utilité publique...).

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 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.

Pour les dépenses engagées à compter du 1^{er} janvier 2014, les PME qui exposent des dépenses d'innovation au titre de la réalisation d'opérations de conception de prototypes, de nouveaux produits ou d'installations pilotes peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt recherche spécifique dit « crédit d'impôt innovation » au taux de 20 %. Ce taux est porté à 40 % dans les DOM.

Les dépenses d'innovation éligibles sont plafonnées à 400 000 € par an. Une entreprise peut donc bénéficier au maximum d'un crédit d'impôt de 80 000 € par an (et dans la limite du plafonnement communautaire prévu pour les opérations d'innovation). La procédure de rescrit CIR est étendue aux dépenses d'innovation depuis le 1^{er} janvier 2014.

Un crédit d'impôt pour améliorer la compétitivité et l'emploi des entreprises

Un crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) existe depuis 2013. Il s'élève à 6 % du montant des rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2014 et n'excédant pas deux fois et demie le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC). Ce taux est porté à 7,5 % dans les DOM.

Le crédit d'impôt n'est pas plafonné. Il est imputable sur l'IS dû

par l'entreprise au titre de l'année au cours de laquelle les rémunérations ont été versées. L'excédent de crédit d'impôt constitue une créance sur l'État qui peut être utilisée pour le paiement de l'impôt dû au titre des trois années suivantes ou remboursée à l'issue de ce délai. Certaines entreprises (PME, JEI et entreprises en difficulté), bénéficient du remboursement immédiat de la créance.

Seuls les salaires bruts n'excédant pas 2,5 Smic entrent dans l'assiette du CICE. Au 1^{er} janvier 2015, le seuil de 2,5 Smic s'élève à 3 643,79 € brut mensuel. Les salaires excédant ce seuil sont exclus en totalité du calcul du crédit d'impôt.

Au cours de l'année de versement des rémunérations, la créance CICE calculée avant la liquidation de l'impôt en N + 1 pourra être cédée à un établissement de crédit. Les PME bénéficieront en plus d'une garantie partielle de Bpifrance pour la mise en œuvre de ce mode de préfinancement auprès d'une banque commerciale ou pourront solliciter ce préfinancement directement auprès de BPI France.

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

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

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

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

Pour favoriser la création en France, le crédit d'impôt cinéma ou audiovisuel

Les entreprises de production cinématographique et audiovisuelle soumises à l'impôt sur les sociétés peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt (cinéma ou audiovisuel, selon le cas) au titre de leurs dépenses de production correspondant à des opérations effectuées en France pour la réalisation de longs métrages ou œuvres audiovisuelles, agréés dans les deux cas.

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

des auteurs, artistes-interprètes, figurants, techniciens et ouvriers, les dépenses de matériels techniques, de location des plateaux de tournage et les dépenses de montage du film. Les dépenses de transport, de restauration et d'hébergement engagées en France et sous réserve de certaines limites sont éligibles au crédit d'impôt. Les œuvres concernées doivent être réalisées principalement en langue française.

Le crédit d'impôt cinéma est plafonné à 4 M€, quelle que soit la nature de l'œuvre ;

Le crédit d'impôt audiovisuel (documentaires, fiction, animation) est plafonné à 1 250 € ou 1 300 € 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.

EN DÉTAIL

LE CRÉDIT D'IMPÔT POUR LA PRODUCTION D'ŒUVRES ÉTRANGÈRES EN FRANCE

Afin de renforcer l'attractivité de la France, le 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 jusqu'au 31 décembre 2016. Le crédit d'impôt est égal à 20 % des dépenses effectuées en France (taux porté à 30 % à compter de 2016) lesquelles sont plafonnées à 80 % du budget de production de l'œuvre. Le montant du crédit d'impôt est plafonné à 20 M€ par œuvre et non par entreprise (montant porté à 30 M€ en 2016).

Pour être éligibles, les œuvres doivent être agréées par le Centre national de la cinématographie (CNC), qui s'assurera que les œuvres comportent, dans leur contenu dramatique, des éléments rattachés à la culture, au patrimoine ou au territoire français.

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 100 000 € et, d'autre part, contribuer au développement et à la diversité de la création française et européenne en matière de jeux vidéo.

Le crédit d'impôt est égal à 20 % des dépenses éligibles, lesquelles comprennent, notamment, les dotations aux amortissements de biens neufs et les dépenses des personnels

(y compris techniques et administratifs) qui concourent à la création des jeux, les droits d'auteurs, ainsi que les autres dépenses de fonctionnement et sous-traitance dans la limite de 1 000 000 €. Le crédit est plafonné pour chaque entreprise à 3 000 000 € par exercice.

V.2 - EXONÉRATION TEMPORAIRE DE CONTRIBUTION ÉCONOMIQUE TERRITORIALE DANS LES RÉGIONS EN DIFFICULTÉ

Dans certaines zones du territoire (zones d'aides à finalité régionale : zones AFR ; zones franches urbaines : ZFU ; bassins d'emplois à redynamiser : BER ; zones de restructuration de la défense : ZRD ; etc.), les collectivités locales (communes, départements, régions et groupements de collectivités locales) sont autorisées à accorder des exonérations temporaires totales ou partielles de contribution économique territoriale aux entreprises qui s'installent, s'agrandissent ou reprennent des établissements en difficulté. La durée de l'exonération est de 5 ans maximum.

V.3 - L'EXONÉRATION TEMPORAIRE D'IMPÔT SUR LES SOCIÉTÉS (IS) POUR LES ENTREPRISES NOUVELLES

Les entreprises nouvellement créées jusqu'au 31 décembre 2015 dans certaines zones peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une exonération temporaire et dégressive d'impôt sur les sociétés

L'exonération est de 100 % pendant les 24 premiers mois, puis les bénéfices sont imposés à hauteur de 25 % de leur montant la 3^e année, 50 % la 4^e année et 75 % la 5^e année.

La mesure est réservée aux entreprises dont l'activité est nouvelle et dont le capital n'est pas détenu à plus de 50 % par d'autres sociétés.

Les entreprises qui bénéficient de ces dispositions peuvent également être exonérées sur délibération des collectivités territoriales de cotisation économique territoriale et ou de taxe foncière pour une durée de 2 à 5 ans maximum.

Par ailleurs, les entreprises assujetties à l'impôt sur les sociétés (IS) créées jusqu'au 31 décembre 2015. pour la reprise d'entreprises industrielles en difficulté peuvent également, sous certaines conditions, bénéficier d'une exonération d'impôt sur les sociétés (IS) pendant les 24 mois suivant la reprise ainsi que d'une exonération, sur délibération des collectivités territoriales, de cotisation économique territoriale et ou de taxe foncière pour une durée de 2 à 5 ans maximum.

Une exonération d'impôt sur les bénéfices portant sur une période de 7 ans est prévue pour les activités implantées sur des territoires classés en zone de restructuration défense dans le cadre du « plan de modernisation de la défense » qui prévoit la fermeture

de 83 sites ou unités entre 2009 et 2016. De même, les entreprises nouvellement implantées 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 5 ou 7 ans (selon l'année d'implantation) jusqu'au 31 décembre 2017.

Les jeunes entreprises innovantes (JEI) bénéficient de conditions d'imposition particulièrement favorables

Dispositif destiné à aider les jeunes entreprises dont les dépenses de recherche atteignent au moins 15 % de la totalité de leurs charges.

Le statut fiscal de JEI ouvre droit aux exonérations suivantes :

- exonération totale d'impôt sur les bénéfices sur le premier exercice bénéficiaire, suivie d'une exonération partielle (50 %) sur l'exercice bénéficiaire suivant ;
- sur délibération des collectivités territoriales, et pour les JEI créées jusqu'au 31 décembre 2014, de cotisation économique territoriale et/ou de taxe foncière pour une durée de 7 ans. L'ensemble de ces avantages fiscaux est limité à 200 000 € par période de 36 mois ;
- Par ailleurs, les salaires des personnels de la JEI chargés des opérations de recherche sont exonérés de charges sociales patronales en totalité pendant 4 ans, puis de manière dégressive les 4 années suivantes. Ces exonérations sont plafonnées selon une rémunération brute mensuelle de 6 504 € par salarié et par mois. Au cours de la même année, l'ensemble des cotisations patronales de sécurité sociale exonérées sont limitées à 187 740 € par entreprise et par an.

Le dispositif de la JEI s'adresse aux PME créées depuis moins de 8 ans, dont l'effectif est inférieur à 250 salariés et dont le chiffre d'affaires est inférieur à 50 millions € ou le total de bilan inférieur à 43 millions €, qui sont à 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 ses parts pendant au moins trois ans et si la détention, directe ou indirecte par lui-même, son conjoint ou partenaire, et leurs ascendants et descendants ne dépasse pas 25 % des droits dans les bénéfices et des droits de vote depuis l'acquisition des titres.

Le bénéfice de ces mesures fiscales et sociales est étendu aux jeunes entreprises universitaires (JEU). Les JEU sont des PME créées depuis moins de 8 ans, dirigées ou détenues directement à 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 d'un taux de marge « cost plus » négocié avec les autorités fiscales. En général, ce taux de marge se situe entre 6 % et 10 % ; l'agrément est conclu pour une durée comprise entre 3 et 5 ans.

Enfin, dans le cadre des règles fiscales qui neutralisent le coût de l'expatriation, les quartiers généraux comme les centres logistiques peuvent verser à leurs salariés expatriés des rémunérations spéciales qui sont totalement ou partiellement exemptées de l'impôt sur le revenu. Pour pouvoir en bénéficier, elles doivent déposer une demande auprès des autorités fiscales. Ces dispositions ne sont pas cumulables avec le nouveau régime des salariés impatriés. Une option doit être effectuée.

L'AUTOLIQUIDATION DE LA TVA DUE À L'IMPORTATION EN FRANCE : UN NOUVEAU FACTEUR D'ATTRACTIVITÉ

La France a mis en place un régime optionnel d'autoliquidation de la TVA due à l'importation, pour les importations réalisées à compter du 1^{er} janvier 2015. Cette possibilité était réclamée par les opérateurs depuis de nombreuses années. Il s'agit d'une grande avancée.

Michel Guichard

AVOCAT ASSOCIÉ, TAJ, SOCIÉTÉ D'AVOCATS,
MEMBRE DE DELOITTE TOUCHE TOHMATSU
LIMITED

DELOITTE

Deloitte est l'un des leaders français de la qualité et de la sécurité de l'information et des transactions financières.

Cette nouvelle mesure permet l'autoliquidation en France comme cela est déjà possible dans 16 autres États membres de l'Union européenne. Les entreprises pourront ainsi importer des marchandises directement en France sans avoir à passer par un port étranger pour bénéficier de la mesure. La France retrouve ainsi l'attractivité de ses installations portuaires et aéroportuaires.

Une circulaire des douanes a été publiée le 7 janvier 2015.

COMMENT FONCTIONNE LE RÉGIME ?

En principe, le paiement de la TVA due à l'importation est exclusivement réalisé auprès de l'administration douanière (décaissement de la TVA). La déduction du montant payé s'effectue sur la déclaration de TVA déposée auprès de l'administration fiscale.

L'autoliquidation consiste à déclarer le montant de l'importation et à calculer la TVA d'importation corrélative sur sa déclaration de TVA française. La TVA liquidée est directement déduite sur la déclaration de TVA (pour les assujettis à 100 %) de sorte qu'aucun décaissement de la taxe n'est nécessaire.

L'option pour le régime est renouvelable par tacite reconduction par périodes de trois années civiles, sauf dénonciation formulée au moins deux mois avant l'expiration de chaque période.

Les importations et les acquisitions intracommunautaires de biens (faisant déjà l'objet d'une autoliquidation depuis 1993) bénéficient ainsi du même régime TVA.

Ce régime coexiste avec celui des AI2 (« achats en franchise ») permettant l'importation de biens en exonération de TVA. Pour rappel, le bénéfice de cette mesure est limité à un quota équivalent à la valeur des livraisons intracommunautaires et des exportations réalisées depuis la France l'année précédente. Ce mécanisme implique un suivi régulier pour ne pas excéder le quota annuel accordé par l'administration fiscale.

QUI PEUT BÉNÉFICIER DU RÉGIME ?

Ce nouveau régime s'applique, sur option, à tout assujéti établi ou non dans l'Union européenne dès lors que la société importatrice est immatriculée à la TVA en France (il n'est pas nécessaire qu'elle soit établie en France) et dispose d'une procédure de domiciliation unique (PDU) en son nom.

Les opérateurs non encore titulaires d'une PDU doivent solliciter cette procédure lorsqu'ils effectuent des opérations de dédouanement auprès de deux bureaux de douane au moins et qu'ils remplissent notamment les conditions de traçabilité de l'ensemble des flux. Une demande doit être déposée auprès du bureau gestionnaire ainsi que le nouvel imprimé. Il n'est pas exigé que l'opérateur soit OEA (opérateur économique agréé), cependant il doit remplir les mêmes critères. Les douanes effectuent préalablement un audit afin de sécuriser le recouvrement des recettes fiscales.

Les opérateurs actuellement titulaires d'une PDU peuvent opter pour ce régime auprès du bureau de douane de domiciliation en souscrivant un avenant à leur autorisation actuelle et en y joignant le nouveau formulaire dédié.

Les sociétés non établies dans l'Union européenne doivent préalablement désigner un représentant fiscal français sauf exception ainsi qu'un représentant douanier qui sollicitera la PDU pour elles.

QUELS AVANTAGES POUR LES ENTREPRISES ?

Pour les entreprises non établies en France au regard des règles de TVA et ne soumettant pas de déclarations de TVA, l'option pour le régime de l'autoliquidation de la TVA à l'importation permet d'obtenir le remboursement de la TVA en procédure interne et non plus selon les procédures dites de 8^e ou 13^e directive (procédures souvent longues). Les entreprises bénéficient alors d'un avantage de trésorerie.

De plus, les entreprises qui bénéficiaient du régime d'achat en franchise n'ont plus à suivre leur quota d'achats en franchise.

QUEL AVENIR ?

Cette mesure est une première étape qui devrait connaître des aménagements lorsque le Code des douanes de l'Union deviendra applicable, au 1^{er} mai 2016.

Il sera alors possible de déclarer en France les importations réalisées dans un autre pays de l'Union européenne. Les entreprises, y compris les PME Françaises, auront intérêt à demander un dédouanement centralisé à partir de France. L'autoliquidation de la TVA française complètera alors utilement ce dispositif.



BÉNÉFICIER DES AIDES PUBLIQUES AUX ENTREPRISES

BÉNÉFICIER D'AIDES À L'INVESTISSEMENT ET À LA CRÉATION D'EMPLOIS	80
FINANCER SON PROJET D'INVESTISSEMENT	82
BÉNÉFICIER D'AIDES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET À L'EMBAUCHE	83
BÉNÉFICIER D'AIDES À LA RECHERCHE-DÉVELOPPEMENT ET À L'INNOVATION (« RDI »)	84
LES SOUTIENS AUX INVESTISSEMENTS PROTECTEURS DE L'ENVIRONNEMENT	85

BÉNÉFICIAIRE DES AIDES PUBLIQUES AUX ENTREPRISES

Un dispositif d'aides étendu et diversifié a été conçu en France pour répondre aux besoins des investisseurs. Il se décline en fonction de la finalité du projet (investissement productif, recherche développement et innovation, formation, etc.), de sa localisation (zones prioritaires d'aménagement du territoire ou non) et du type d'entreprise qui les conduit (grande entreprise, entreprise de taille intermédiaire (ETI) ou PME*). La création en 2013 de la Banque publique d'investissement vient renforcer cette offre d'aides publiques et de financements pour accompagner les entreprises, notamment celles de moins de 5 000 salariés, dans leur développement en France et à l'export.

Les autorités françaises interviennent sous des formes variées :

- prêts à taux bonifié ou sans intérêt,
- subvention à l'investissement productif ou en R&D,
- aide à l'immobilier,
- exonérations fiscales,
- exonérations de cotisations sociales patronales,
- crédits d'impôt,
- prise en charge de frais (ex. : frais de formation de nouveaux salariés, etc.),
- garantie publique,
- intervention de capital.

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. Ils sont administrés par l'État, les collectivités territoriale et par des agences publiques.

EN DÉTAIL

Le réseau de Business France est l'interlocuteur des investisseurs étrangers pour recenser précisément les soutiens financiers publics dont peuvent bénéficier les projets d'investissement, et pour aider à élaborer les dossiers de demande d'aides publiques. Business France facilite le contact entre les entreprises étrangères et les organismes publics français (ministères, collectivités locales, agences de l'état, etc.) chargés d'accompagner ces investisseurs.

EN DÉTAIL

APPRECIATION DE LA TAILLE D'UNE ENTREPRISE (HORS SECTEUR AGRICOLE)

DÉFINITION DE LA PME (RÉGLEMENTATION COMMUNAUTAIRE)¹

- Sont **moyennes** les entreprises qui remplissent toutes les conditions suivantes : moins de 250 salariés, un chiffre d'affaires annuel inférieur à 50 M€ ou un total de bilan annuel inférieur à 43 M€, indépendance vis-à-vis d'une grande entreprise (seuil de contrôle à 25 % du capital ou des droits de vote).
- Sont **petites** les entreprises de moins de 50 salariés, avec un chiffre d'affaires annuel ou le total du bilan annuel inférieur à 10 M€, indépendantes d'une grande entreprise.

Le calcul du nombre de salariés et des critères financiers d'une entreprise doit aussi prendre en compte les chiffres relatifs à toutes les entreprises qu'elle détient directement ou indirectement à plus de 25 %. Il faut que les seuils financiers ou en nombre de salariés soient dépassés pendant deux exercices comptables consécutifs pour que la qualité de PME soit perdue ou gagnée.

DÉFINITION DE L'ENTREPRISE DE TAILLE INTERMÉDIAIRE (ETI)²

Sont des ETI, les entreprises :

- dont l'effectif est compris entre 250 et 5 000 personnes ;
- dont le bilan total n'excède pas 2 Mds € ;
- dont le chiffre d'affaires demeure inférieur à 1,5 Mds €.

Au regard de la réglementation sur les aides d'État, les ETI sont soumises aux règles applicables aux grandes entreprises (sauf dans le secteur de l'industrie agro-alimentaire). En droit interne, elles bénéficient toutefois de dispositifs qui leur sont réservés.

DÉFINITION DE LA « GRANDE ENTREPRISE » (RÉGLEMENTATION COMMUNAUTAIRE)

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

1 - Pour plus d'informations, consulter la recommandation de la Commission européenne du 6 mai 2003 relative à la définition des micro, petites et moyennes entreprises.

2 - Définition issue de la loi du 4 août 2008 de modernisation de l'économie (dite LME)

LES SUPPORTS MOBILISABLES

Les aides portent, soit sur les dépenses d'investissement (bâtiments, terrains, équipements) réalisés sur trois années, soit sur le coût des créations d'emplois liées à l'investissement (salaires et charges estimés sur 2 années) et prennent des formes très variées.

Chaque support a ses propres conditions d'éligibilité. Les projets d'investissements et les emplois primés doivent être maintenus dans la région concernée pendant cinq ans pour une grande entreprise et trois ans pour une PME.

Supports	Conditions et modalités	Plus d'information
PRIME D'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE (PAT) Ministère en charge de l'Égalité des territoires	<p>Uniquement en zone AFR – Subvention d'investissement du ministère en charge de l'égalité du territoire</p> <p>Montant : max. 15 000 € par emploi permanent créé, maintenu ou repris Conditions pour une création de site :</p> <ul style="list-style-type: none"> • création nette d'au moins 20 emplois permanents et un investissement d'au moins 3 millions d'euros <p>Conditions pour une extension d'activité (PME) ou une diversification d'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> • création nette de 20 emplois permanents et une augmentation de 50 % de l'effectif du site, • création nette d'au moins 40 emplois et 3 M€ d'investissement • investissement d'au moins 10 millions d'euros <p>Conditions pour une reprise d'entreprise en difficulté : reprise d'au moins 50 emplois permanents et réalisation d'un investissement d'au moins 3 millions d'euros (hors coût de la reprise).</p>	Plus d'informations et téléchargement du dossier de demande de PAT sur le site internet du Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET)
AIDE A LA RÉINDUSTRIALISATION Programme investissement d'avenir	<p>Avance remboursable sans intérêt</p> <p>Uniquement PME Conditions : investissements d'au moins 2 millions d'euros et création nette d'au moins 10 emplois sur 24 mois. Montant : 500 000 €</p>	www.entreprises.gouv.fr/politique-et-enjeux/aide-a-la-reindustrialisation-pme
EXONÉRATION D'IMPÔT SUR LES BÉNÉFICES	<p>Exonération d'impôt sur les bénéfices sur une période comprise entre 5 et 7 ans</p> <p>En cas d'investissement dans certaines zones du territoire (bassins d'emplois à redynamiser ou zones de restructuration de la défense)</p>	www.impots.gouv.fr
AIDES DES COLLECTIVITÉS LOCALES	<p>Aide à l'acquisition d'immobilisations corporelles des collectivités locales</p> <p>Subvention ou prêt sans intérêt Modalités et conditions déterminées par les collectivités locales</p> <p>Aide à l'investissement immobilier des collectivités locales</p> <p>Subvention, prêt sans intérêt, rabais sur le prix d'acquisition de l'immobilier (terrain et/ou bâtiment) Modalités et conditions déterminées par les collectivités locales</p> <ul style="list-style-type: none"> • PME : 10 % de la valeur vénale du bien ou 20 % dans la limite de 200 000 euros sur 3 exercices • Grande entreprise : 10 % de la valeur vénale et 200 000 euros sur 3 exercices <p>Aide à la location immobilière</p> <p>Rabais sur le prix de location du terrain ou du bâtiment Montant maximum : 200 000 euros sur 3 exercices</p>	www.aides-entreprises.fr
EXONÉRATION DE CONTRIBUTION ÉCONOMIQUE TERRITORIALE (CET)	<p>Uniquement en zone AFR - Exonération totale ou partielle</p> <p>Durée (comprise entre 2 et 5 ans) et montant de l'exonération selon délibérations des collectivités territoriales (commune, département et région)</p>	www.aides-entreprises.fr

Le zonage communautaire des aides à finalité régionale (AFR)

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

l'observatoire des territoires sur http://carto.observatoire-des-territoires.gouv.fr/#v=map1;i=typo_afr.zonage_afr;i=fr 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).

France continentale et Corse		Guadeloupe, Martinique, Mayotte, La Réunion, Guyane
Taux d'intensité de l'aide AFR		
	Max. 10 % de l'investissement éligible (total des aides d'État à finalité régionale)	Max. de 45 % à 70 % de l'investissement éligible (total des aides d'État à finalité régionale)
Opérations éligibles		
PME	<ul style="list-style-type: none"> Création ou extension des capacités d'un établissement, Changement fondamental de l'ensemble du processus de production d'un établissement existant, Acquisition des actifs d'un établissement pour autant que l'établissement ait fermé ou aurait fermé sans cette acquisition, dès lors que la nouvelle activité n'est pas identique ou similaire à celle exercée au sein de l'établissement avant acquisition. 	Tout investissement
Grande entreprise	<ul style="list-style-type: none"> Les investissements initiaux créant de nouvelles activités économiques dans les zones AFR, <ul style="list-style-type: none"> Tout investissement dans des actifs corporels et incorporels se rapportant à la création d'un établissement; ou à la diversification de l'activité d'un établissement, à la condition que la nouvelle activité ne soit pas identique ni similaire à celle exercée précédemment au sein de l'établissement; L'acquisition des actifs appartenant à un établissement pour autant que l'établissement ait fermé, ou aurait fermé sans cette acquisition, et que celle-ci soit le fait d'un investisseur non lié au vendeur, à la condition que la nouvelle activité exercée grâce aux nouveaux actifs ne soit pas identique ni similaire à celle exercée au sein de l'établissement avant l'acquisition; Les investissements réalisés en vue de la diversification d'établissements existants dans de nouveaux produits, sous réserve de notification préalable. 	

EN DÉTAIL

LES GRANDS PROJETS

Un grand projet est un investissement initial dont les dépenses admissibles dépassent 50 millions d'euros. Il est réalisé sur 3 ans par une ou plusieurs entreprises et constitué par une combinaison économiquement indivisible.

- Les États notifient à la Commission européenne les aides individuelles dont le montant est supérieur à 7,5 millions d'euros dans les zones à 10 % pour les grandes entreprises. 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 zone AFR
Jusqu'à 50 M€	100 % du plafond	10 %
50 M€ à 100 M€	50 % du plafond	5 %
Au-delà de 100 M€	-	-

II - FINANCER SON PROJET D'INVESTISSEMENT

II.1 - LES SOUTIENS FINANCIERS

La banque publique d'investissement (Bpifrance)

Bpifrance accompagne les entreprises, de l'amorçage jusqu'à la cotation en bourse, du crédit aux fonds propres et à l'export. Bpifrance dispose de bureaux dans chaque région et propose des solutions de financement à chaque étape de la vie d'une entreprise :

- aide aux entreprises dans leurs premiers besoins d'investissement : amorçage, garantie, innovation ;
- soutien de la croissance des PME partout en France : capital-risque et développement, « build-up », co-financement, garantie ;
- renforcement des ETI dans leur développement et leur internationalisation : capital développement et transmission, co-financement, crédit export, accompagnement ;
- participation au rayonnement des grandes entreprises et stabilisation de leur capital : capital transmission, co-financement crédit export, accompagnement.

Les banques

Toute entreprise étrangère peut accéder aux services bancaires soit directement, soit via un établissement ou une filiale implantée en France, dès lors qu'elle offre les garanties suffisantes. Elle pourra ainsi ouvrir un compte bancaire en France et accéder à des financements.

Les entreprises peuvent également se rapprocher d'investisseurs en capital en phase d'amorçage, de développement ou de retournement.

III - BÉNÉFICIER D'AIDES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET À L'EMBAUCHE

L'État a développé une palette d'outils d'accompagnement financier pour inciter les entreprises à créer des emplois et à former leurs salariés.

III.1 - LES AIDES À LA CRÉATION D'EMPLOI

Aide à l'embauche	Modalités
Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi	Crédit d'impôt sur les bénéfices égal à 6 % de la masse salariale des rémunérations inférieures à 2.5 Smic (7.5 % dans les régions Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Martinique et Mayotte).
Réduction des cotisations sociales patronales	<ul style="list-style-type: none"> • Zéro charge URSSAF au niveau du Smic • Réduction Fillon : réduction des cotisations sociales patronales sur les salaires inférieurs à 1,6 Smic • Exonération de cotisations sociales patronales sur 5 ans ou 7 ans, en cas d'investissement sur certaines zones du territoire (bassins d'emplois à redynamiser, zones de restructuration de la défense, zones franches urbaines, régions d'outre-mer) • Contrats aidés : contrat unique d'insertion, contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation
Subvention, crédit d'impôt, exonérations de charges sociales ou avance remboursable	<ul style="list-style-type: none"> • contrats aidés (contrat unique d'insertion, contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation, alternance) • contrat d'avenir • aide à l'emploi accordée par les collectivités locales

III.2 - LES AIDES À LA FORMATION DES SALARIÉS

Renforcer la compétence des personnels en entreprise est une priorité de l'État français. Plusieurs dispositifs existent pour accompagner financièrement les entreprises dans la mise en œuvre de leur plan de formation.

Peuvent être pris en charge une partie des coûts du projet d'aides à la formation : coûts de personnel des formateurs, frais de déplacements des formateurs et des participants à la formation, autres dépenses courantes, amortissement des instruments et des

équipements pour le projet de formation, coûts des services de conseil concernant l'action de l'information, coût de personnel des participants au projet de formation.

L'intensité de l'aide est variable selon le public auquel la formation est destinée :

	Grandes entreprises	PME
Formation dispensée à tout type de public	50 %	60 % (ME) ou 70 % (PE)
Formation dispensée à des travailleurs défavorisés ou handicapés	+ 10 points	

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.
- Le crédit d'impôt pour les dépenses de formation des dirigeants de PME : les entrepreneurs individuels, gérants, P-D.G., DG et administrateurs de sociétés sont concernés. Le crédit d'impôt est plafonné à 40 heures de formation par an. Il s'impute selon le cas sur l'impôt sur le revenu ou l'impôt sur les sociétés ;
- les conventions EDEC : les entreprises peuvent également faire appel à leurs organisations professionnelles de branches ou à leurs organisations interprofessionnelles pour bénéficier d'une aide technique et financière de 25 % à 80 % des dépenses de formation des entreprises ;
- les entreprises peuvent également bénéficier d'action de formation pour de futurs salariés au travers des actions de Pôle Emploi et des organismes paritaires collecteurs agréés. L'action de formation préalable à l'embauche (AFPR) ou le programme opérationnel d'embauche (POE) sont des aides au financement de la formation versée à l'employeur après embauche (et selon certaines conditions) :
 - aide maximale de 5 € net par heure de formation interne, dans la limite de 2 000 € par salarié,
 - aide maximale de 8 € net par heure de formation externe, soit 3 200 € au maximum pour 400 heures de formation par salarié.
 Cette aide peut être complétée par un financement de l'organisme

paritaire collecteur agréé (OPCA) dont dépend l'entreprise, afin de couvrir tout ou partie du montant de la formation.
Lorsque le montant d'aide accordé à une entreprise dépasse 2 millions d'euros, l'opération doit être notifiée à la Commission européenne.

IV - BÉNÉFICIER D'AIDES À LA RECHERCHE-DÉVELOPPEMENT ET À L'INNOVATION (« RDI »)

La France dispose d'un écosystème très favorable pour encourager les entreprises à mener des activités de recherche et développement ainsi que développer leur capacité d'innovation.

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 (50 % dans les régions Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion et Mayotte, dans la limite de 100M€, 5 % au-delà). Cet outil est une mesure de fiscalité générale pour les opérations de R&D réalisés sur le territoire français. Depuis 2013, ce crédit d'impôt a été étendu aux dépenses d'innovation des PME dans la limite 0,40 M€.

Par ailleurs, le statut de jeune entreprise innovante (JEI) permet de bénéficier d'avantages particuliers pour favoriser leur développement en France (allègements fiscaux, exonération de charges sociales, exonération d'impôt sur les plus-values de cession de parts sociales).

En plus de cet environnement fiscal très incitatif, les autorités françaises ont créé dans le cadre communautaire des outils d'aides publiques ciblés sur les projets de R&D et organisés autour de plusieurs ministères (économie, industrie, recherche, et écologie notamment) et de différents organismes publics (Bpifrance, l'Agence nationale pour la recherche (ANR)). Les collectivités territoriales se mobilisent également pour apporter un soutien complémentaire en matière de RDI. Les partenariats entre les instituts de recherche et les entreprises sont également encouragés à travers notamment les pôles de compétitivité.

Ces aides permettent entre autres d'aider au financement des programmes de R&D des entreprises sur l'ensemble du territoire.

IV.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 peuvent aller jusqu'à 40 % d'un projet de R&D expérimental.

Plafonds des aides d'État à la RDI

		Grandes entreprises ≥ 250 salariés (en %)	Moyennes entreprises PME (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	Etudes préalables aux activités de recherche industrielle	65		75
	Etudes préalables aux activités de développement expérimental	40		50

EN DÉTAIL

LES AIDES A 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 au titre d'un projet collaboratif : l'intensité de l'aide est majorée (de 25 % à 40 % du projet de R&D).

BpiFrance propose par ailleurs deux aides spécifiques en faveur des projets développés au sein de pôles de compétitivité :

- l'aide aux projets collaboratifs d'innovation ;
- prêt pour l'industrialisation des pôles de compétitivité (PIPC) sur appel à projets.

IV.2 - LES DISPOSITIFS EXISTANTS D'AIDES PUBLIQUES POUR LES PROJETS DE R&D

Pour atteindre les intensités maximales d'aide autorisées pour la R&D, les entreprises peuvent avoir recours aux dispositifs suivants :

- les subventions du ministère chargé de l'Industrie,
- l'aide au projet innovant de Bpifrance 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,
- 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 (collectivités locales) avec une intensité maximale de 10 % pour les grandes entreprises (et uniquement en cas de coopération avec une PME), 20 % pour les entreprises moyennes et 30 % pour les petites entreprises,

La France a mis en place le programme Investissements d'avenir, représentant une dotation de 35 milliards d'euros, en faveur notamment de la recherche et développement. Ces crédits sont gérés par différents organismes (Bpifrance, Ademe, etc.) et peuvent être attribués dans le cadre d'appels à projets visant à soutenir des programmes d'excellence, sous forme de

subvention directe, d'avance remboursable ou d'intervention en fonds propres ou quasi fonds propres. Un site internet permet de se renseigner sur les appels à projets en cours :

www.investissement-avenir.gouvernement.fr

EN DÉTAIL

LES CONVENTIONS CIFRE : CONTRAT AIDE EN MATIERE 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.

V - LES SOUTIENS AUX INVESTISSEMENTS PROTECTEURS DE L'ENVIRONNEMENT

Différents dispositifs existent en France pour soutenir les entreprises qui investissent dans des démarches de protection de l'environnement. Les dispositifs d'aide sont mis en place par différents acteurs publics, dont en particulier :

- l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (Ademe). Opérateur de l'État pour accompagner la transition énergétique et écologique, l'Ademe propose des dispositifs dans les domaines de l'énergie, des déchets, des transports et de la qualité de l'air. Les aides de l'Ademe sont octroyées majoritairement via ses directions régionales ; un contact préalable auprès de la direction régionale concernée par le projet est nécessaire avant toute démarche, afin de guider le porteur de projet, préciser les critères d'éligibilité et apporter un éclairage technique ;
- les agences de l'eau. Il existe en France six agences de l'eau, une par bassin hydrographique. Établissements publics dont

Principaux dispositifs pour les entreprises

Aides à l'investissement	Conditions et modalités	Plus d'information
FONDS CHALEUR (Ademe)	<p>Subvention à l'investissement pour des projets de production de chaleur à partir d'énergie renouvelable (biomasse, solaire thermique, géothermie) et de récupération d'énergie. (Ex. : chaudière biomasse)</p> <ul style="list-style-type: none"> Installations biomasse de grande taille des entreprises (production de chaleur biomasse annuelle > 1 000 tep/an) : appel à projets national annuel « Biomasse Chaleur Industrie Agriculture Tertiaire » (BCIAT), publié sur le site de l'Ademe. Aide définie en fonction de l'analyse économique du projet (en moyenne, 15 à 25 € tep* 20 ans). Autres installations (biomasse < 1 000 tep/an, solaire thermique, géothermie) : appels à projets régionaux gérés par les directions régionales de l'Ademe en synergie avec les Régions. Aide forfaitaire permettant de rendre l'installation compétitive par rapport à une installation conventionnelle. Les montants d'intervention peuvent différer selon les régions. Pour plus de renseignements, contacter la direction régionale de l'Ademe concernée. <p>Les aides du Fonds chaleur sont apportées aux projets considérés comme les plus performants sur les aspects techniques, économiques et environnementaux, dans la limite des fonds disponibles.</p>	<p>www.ademe.fr rubrique « Publicité des marchés / appels à projets »</p> <p>www.ademe.fr/content/liste-implantations-lademe</p>
FONDS DECHETS (Ademe)	<p>Subvention pour les projets en matière de prévention des déchets, collecte pour valorisation, recyclage, valorisation organique, matière et énergétique.</p> <ul style="list-style-type: none"> Taux indicatif maximum de l'aide : 30 %. Assiette plafonnée à 10 M€. La disponibilité de l'aide et les montants d'intervention peuvent différer selon les régions. Pour plus de renseignements, contacter la direction régionale de l'Ademe concernée. 	<p>www.ademe.fr/content/liste-implantations-lademe</p>
AIDES À L'INVESTISSEMENT (Agences de l'eau)	<p>Subventions ou avances remboursables pour des investissements destinés à prévenir et réduire les pollutions de l'eau et gérer les déchets dangereux pour l'eau.</p> <ul style="list-style-type: none"> Dépassement de normes de protection environnementale de l'UE : taux max. d'aide de 40 % à 60 % selon la taille de l'entreprise (GE, petite entreprise, moyenne entreprise) Adaptation anticipée aux futures normes de l'UE : 10 à 20 % selon la taille de l'entreprise Recyclage et du réemploi des déchets : 35 à 45 % selon la taille de l'entreprise La disponibilité des aides et les montants d'intervention peuvent différer selon les Agences de l'Eau. Pour plus de renseignements, contacter l'agence de l'eau concernée. 	<p>www.lesagencesdeleau.fr</p>
Aides à la décision	Conditions et modalités	Plus d'information
AIDE AUX ÉTUDES. Pré-diagnostic, diagnostic, étude de projet. (Ademe)	<p>Aide aux études réalisées par des bureaux d'études et de conseil externes sur toutes les thématiques de l'Ademe : efficacité énergétique, énergies renouvelables, économie circulaire, déchets, transports...</p> <ul style="list-style-type: none"> Taux max. d'aide : 50 % à 70 % selon la taille de l'entreprise (GE, petite entreprise, moyenne entreprise) Plafond des dépenses éligibles : <ul style="list-style-type: none"> - 50 k€ pour les diagnostics ; - 100 k€ pour les études d'accompagnement de projets. Hors audit énergétique obligatoire pour les entreprises de plus de 250 salariés (cf. Code de l'énergie, article L233-1). La disponibilité de l'aide et les montants d'intervention peuvent différer selon les régions. Pour plus de renseignements contacter la Direction régionale de l'Ademe concernée. 	<p>www.diagademe.fr</p>
AIDE AUX ÉTUDES (Agences de l'eau)	<p>Aides aux études environnementales destinés à prévenir et réduire les pollutions de l'eau.</p> <ul style="list-style-type: none"> Taux max. d'aide : 50 % à 70 % selon la taille de l'entreprise (GE, petite entreprise...) La disponibilité des aides et les montants d'intervention peuvent différer selon les Agences de l'Eau. Pour plus de renseignements contacter l'Agence de l'Eau concernée. 	<p>www.lesagencesdeleau.fr</p>
Financement	Conditions et modalités	Plus d'information
PRÊT ÉCO-ÉNERGIE (Bpifrance)	<p>Prêt pour l'acquisition d'équipements permettant d'améliorer l'efficacité énergétique des PME (éclairage, froid, chauffage/climatisation, motorisation électrique).</p> <ul style="list-style-type: none"> Entreprises éligibles : PME créées depuis plus de trois ans Montant : 10 à 50 k€ Prêt à taux fixe bonifié, sans garantie 	<p>www.bpifrance.fr</p>
FONDS ECOTECHNOLOGIES (Bpifrance)	<p>Prises de participation minoritaires dans des PME innovantes (fonds propres et quasi-fonds propres) dans le domaine des énergies renouvelables et chimie verte, tri et valorisation des déchets, dépollution, écoconception de produits, smart-grids, véhicules du futur.</p> <ul style="list-style-type: none"> Entreprises éligibles : PME innovantes créée depuis plus de trois ans, principalement établies en France et non cotées. Investissement de 1 à 10 M€, en co-investissement avec des acteurs privés Les secteurs d'intervention du Fonds ecotechnologies font l'objet d'appel à manifestation d'intérêts accessibles depuis le site Internet de l'Ademe . 	<p>www.bpifrance.fr</p>

la mission est de contribuer à réduire les pollutions et à protéger les ressources en eau et les milieux aquatiques, les agences attribuent des subventions ou avances remboursables pour des investissements destinés à prévenir et réduire les pollutions de l'eau et gérer les déchets dangereux pour l'eau ;

- les collectivités territoriales. Les régions peuvent proposer différents soutiens en faveur de la réduction de l'impact écologique des acteurs économiques, le développement des énergies renouvelables et la maîtrise de l'énergie, souvent en partenariat avec l'Ademe ;
- Bpifrance. La Banque publique d'investissement soutient la transition énergétique et environnementale des PME par des actions de financement (prêt Éco-Énergie) et d'investissement (fonds propres et quasi-fonds propres).

L'intensité maximale de l'aide dont peut bénéficier un projet est encadrée par les règlements communautaires en matière d'aide aux investissements en faveur de la protection de l'environnement (règlement UE n° 651/2014 du 17 juin 2014).

EN DÉTAIL

LE PROGRAMME DES INVESTISSEMENTS D'AVENIR

Opérateur en charge de l'innovation pour la transition écologique et énergétique, l'Ademe gère les actions du Programme des investissements d'avenir pour le financement des projets d'innovation industrielle dans les champs des énergies décarbonées et de la chimie verte, des réseaux électriques intelligents, de l'économie circulaire et du véhicule du futur.

L'Ademe intervient grâce à des outils dédiés au financement de l'innovation dans une logique de partage des risques et des gains sous deux formes :

- Accompagnement en aides d'État, accessible au travers des appels à manifestation d'intérêt (AMI) publiés sur le site de l'Ademe. Les aides sont constituées :
 - d'avances remboursables (aides avec intéressement de l'État au succès du projet)
 - de subventions (réservées aux PME et organismes de recherche) ;
- Interventions en fonds propres en « investisseur avisé » :
 - PME en phase de capital risque ou de capital développement : fonds Écotecnologies géré par Bpifrance Investissement. Intervention entre 1 et 10 M€.
 - projets industriels risqués portés par les ETI et les grandes entreprises : intervention directe de l'Ademe dans des sociétés de projets. Intervention potentiellement supérieur à 10 M€.

Appels à manifestation d'intérêt sur le site :
www.ademe.fr/investissementsd'avenir

SOLUTIONS DE FINANCEMENT DE BPIFRANCE POUR ACCOMPAGNER LES PROJETS D'INVESTISSEMENT EN FRANCE

Nicolas Dufourcq
DIRECTEUR GÉNÉRAL, BPIFRANCE

BPIFRANCE

Bpifrance finance les entreprises de l'amorçage jusqu'à la cotation en bourse en passant par la transmission, en crédit, en garantie et en fonds propres. Elle assure en outre des services d'accompagnement et de soutien renforcé à l'innovation, à l'export et à la croissance externe.

Bpifrance, dont les deux actionnaires à parts égales sont l'État et la Caisse des dépôts, agit en appui des politiques publiques conduites par l'État et par les régions. Elle représente un interlocuteur unique des entrepreneurs dans chaque région (42 implantations régionales) pour tous leurs besoins en financement et en investissement.

Avec Bpifrance, les entreprises bénéficient d'un interlocuteur puissant, proche et efficace pour répondre à leurs besoins de financement, à chaque étape de leur vie.

www.bpifrance.fr

Vos besoins	Les solutions apportées
OBTEINIR DES CRÉDITS BANCAIRES	Garantie de prêt bancaire
OBTEINIR DE LA TRÉSORERIE	Mobilisation de créances professionnelles
	Préfinancement du CICE
	Préfinancement du CIR
ACQUÉRIR OU CONSTRUIRE DES IMMEUBLES PROFESSIONNELS	Crédit-bail immobilier ou prêt long terme
FINANCER SON OUTIL DE PRODUCTION	Crédit-bail mobilier ou prêt à moyen et long terme
FINANCER UN PROGRAMME DE CROISSANCE	Prêt de Développement
PRÉPARER ET RÉALISER UN PROJET DE RECHERCHE, DÉVELOPPEMENT ET INNOVATION	Aide à l'Innovation
	Aide aux projets collaboratifs
FINANCER LE LANCEMENT INDUSTRIEL ET COMMERCIAL D'UNE INNOVATION	Prêt Innovation (FEI)
AUGMENTER SES FONDS PROPRES	Investissement en capital-risque ou en capital développement

PME	Partage du risque crédit avec les organismes financiers partenaires, à hauteur de 40 % à 70 %, selon les projets financés.
	Avance de trésorerie pour financer les délais de règlement des commandes et marchés obtenus auprès de grands donneurs d'ordre publics et privés.
	Avance de trésorerie dans l'attente du paiement par l'État du CICE (Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi) qui est un crédit d'impôt sur les sociétés égale à 6 % de la masse salariale, hors salaires supérieurs à 2,5 fois le SMIC. Le crédit est accordé pour une durée d'un an, renouvelable et plafonné à 85 % du CICE estimé.
>1 an	Prêt d'une durée de 2 ans maxi avec un différé de 18 mois correspondant à 80 % du Crédit d'impôt recherche attendu au titre des dépenses éligibles engagées pendant l'année civile (minimum 30 000 €). Entreprises de plus de 3 ans ayant déjà bénéficié d'un CIR.
	Montant minimum 300 000 € hors TVA, la durée est fonction de la nature et de la qualité de l'immeuble financé (généralement comprise entre 8 et 15 ans). En co-financement avec les banques ou les crédits-bailleurs, le prêt bancaire pouvant bénéficier d'une garantie de Bpifrance, sous réserve de l'éligibilité de l'entreprise.
	Financement d'équipements (40 000 € mini), durée 3 à 7 ans, en co-financement avec les banques ou les crédits-bailleurs. Le prêt bancaire peut bénéficier d'une garantie de Bpifrance, sous réserve de l'éligibilité de l'entreprise.
	Prêt jusqu'à 5 000 000 € dans la limite des fonds propres, d'une durée de 7 ans, avec un différé d'amortissement du capital de 2 ans, à taux fixe ou variable. En cofinancement bancaire ou au côté d'un investisseur en fonds propres.
	Subvention en phase de faisabilité du projet, avance remboursable en cas de succès ou prêt à taux zéro pour l'innovation pour aider à financer la mise au point de produits, procédés ou services innovants présentant des perspectives concrètes de commercialisation.
	Aide à un partenariat pour la réalisation d'un projet d'innovation stratégique. Sous forme de subvention pour les travaux de recherche industrielle, et d' avance remboursable pour le développement expérimental, dans le cadre du Fonds Unique Interministériel (FUI) en lien avec les pôles de compétitivité (projets labellisés), ou de l'appel à projet structurant pour la compétitivité (PSPC) au sein du Programme d'Investissements d'Avenir (PIA).
PME	Prêt de 50 000 € à 3 000 000 €, dans la limite des fonds propres de l'entreprise, d'une durée de 7 ans, avec un différé d'amortissement du capital de 2 ans pour financer les dépenses immatérielles liées au lancement industriel et commercial d'une innovation de produit, procédé ou service : recrutements, investissements, localisation des produits, marketing, distribution, déplacements, salons, BFR. Justifier d'un dépôt de brevet ou de l'obtention d'une aide à la RDI ou d'un CIR de moins de 2 ans.
	Prise de participation au capital d'entreprises présentant un potentiel de développement , de l'amorçage à la transmission, en direct ou via les fonds d'investissement régionaux ou sectoriels partenaires. Tickets de 300 000 € à 50 000 000 €. Bpifrance et ses partenaires interviennent généralement en minoritaire, avec une perspective à 7 ans. L'intervention peut également prendre la forme de quasi-fonds propres (obligations convertibles par exemple).

PME : a) <250 employés, et b) chiffre d'affaires annuel <50 M€ ou total de bilan <43 M€

ETI : a) <5000 employés, et b) chiffre d'affaires annuel <1,50 Md€ ou total de bilan <2 Md€

En présence d'un groupe d'entreprises (entreprises partenaires ou liées en capital à hauteur de 25% ou plus, situées en amont ou en aval de l'entreprise concernée), les seuils s'appliquent aux comptes consolidés.



ANNEXES

GLOSSAIRE	92
CONTACTS UTILES	94



GLOSSAIRE

Voici une liste de termes français que les entreprises étrangères rencontreront lors de l'implantation de leurs activités en France, suivis d'une brève explication en anglais. Nous rappelons aux lecteurs que les équivalents des termes techniques sont précisés à titre indicatif, car ils ne recouvrent pas forcément les mêmes réalités que les termes français.

A

- Activité partielle** • Short-time working
- Activité professionnelle commerciale, artisanale, industrielle** • Commercial, entrepreneurial or industrial activity
- Administrateur** • Non-executive director
- Activité professionnelle salariée** • Salaried employment
- Aides à finalité régionale** • Regional aid
- Autorisation provisoire de travail** • Temporary work permit
- Autorisation/Homologation/Validation** • Permission / Ratification / Approval

B

- Bail commercial** • Commercial lease
- Bail professionnel** • Professional lease
- Bureau de liaison** • Liaison office

C

- Carte de séjour mention « commerçant »** • "Business Activity" residence permit
- Carte de séjour mention « salarié en mission »** • "Employee on Assignment" residence permit
- Carte de séjour mention « scientifique »** • "Research Scientist" 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

Carte de séjour mention « carte bleue européenne » • "European Blue Card" residence permit

- Cadre dirigeant** • Senior executive
- Cadre de haut niveau** • Highly skilled employee
- Cadre / Non cadre** • Cadres belong to a separate classification of employees under French employment law for the purposes of collective agreements and other employee rights
- 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

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

D

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 • Posting / posted employee

Dirigeant • Company director (Chairman, CEO, Chief Executive, Managing Director, etc.)

E

Entreprise individuelle • Sole proprietorship

Entreprise de taille intermédiaire (ETI) • Mid-size company

Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (EURL) • Single-shareholder limited liability company

Expatriation / Expatrié • Expatriation / Expatriate

Extrait K-bis • Company registration certificate

F

Forfait jours • Flat-rate agreement (days worked per month/year)

G

Gérant • Company director (of a limited liability company, e.g. SARL)

Greffe du tribunal de commerce • Commercial Court Registry

Groupement d'intérêt économique (GIE) • Economic interest grouping (business consortium)

I

Immobilisations • Fixed assets

Impatrié • Tax status granted to expatriate employees in France, subject to certain conditions

Impôt sur les plus-values • Capital gains tax

Impôt sur le revenu • Income tax

Impôt sur les sociétés (IS) • Corporate tax

Impôt de solidarité sur la fortune (ISF) • Wealth tax

Inspection du Travail • Labor Inspectorate

Installation classée • Registered facility (aka "classified installation" in France)

Intercommunalité • Intermunicipal authority

L

Livraison intracommunautaire • Intra-Community supply

M

Mairie • Municipal offices

Mandataire social • Company director (lead director authorized to represent the company)

O

Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII) • French Office for Immigration and Citizenship

P

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

R

Récépissé • Receipt

Région • See entry for "département"

Registre du commerce et des sociétés (RCS) • Company Register

Résidence fiscale • Tax residence

S

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 limited company

Stagiaire • Intern / Trainee

Statuts de société • Company articles

T

Taxe d'habitation • Housing tax

Taxe foncière • Property tax

Taxe sur la valeur ajoutée • Value-added tax

Travailleur temporaire • Temporary worker

Taxe sur les très hauts revenus • Tax on high earners

U

Unité territoriale • Local employment authorities

V

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

Ambassades et consulats français à l'étranger	www.mfe.org/ index.php/Annuaire/Ambassades-et-consulats-francais-a-etranger/
Administration douanière	www.douane.gouv.fr
Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie <i>Établissement public de l'État 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.</i>	www.ademe.fr
Autorité de la concurrence <i>Autorité de contrôle des pratiques anticoncurrentielles Notification des opérations de concentration</i>	www.autoritedelaconcurrence.fr
Autorité des marchés financiers (AMF) <i>Réglementation financière</i>	www.amf-france.org
Bpifrance <i>Banque publique d'investissement chargée d'accompagner les entreprises, de l'amorçage jusqu'à la cotation en bourse, du crédit aux fonds propres, pour offrir des solutions de financement adaptées à chaque étape de la vie d'une entreprise.</i>	www.bpifrance.fr
Chambre de commerce et de l'industrie <i>Renseignement sur la création de société (exemple de statuts) et informations juridiques et fiscales générales</i>	www.cci.fr
Centre de liaison européen des organismes de sécurité sociale <i>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.</i>	www.cleiss.fr
Centre de formalités des entreprises (CFE) <i>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.</i>	www.cfenet.cci.fr/ www.infogreffe.fr/infogreffe/index.jsp www.guichet-entreprises.fr
Centre national des firmes étrangères (CNFE) <i>Entreprises étrangères sans établissement en France employant du personnel</i>	www.strasbourg.urssaf.fr/
Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) <i>Service du Premier ministre mis à la disposition du ministre en charge de l'Aménagement du territoire. Le CGET est en charge conjointement avec le Ministère en charge de l'industrie des Pôles de compétitivité. Le CGET 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.</i>	www.cget.gouv.fr/
CNIL <i>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.</i>	www.cnil.fr

<p>Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) <i>Les unités territoriales sont rattachées aux DIRECCTE et sont notamment en charge de la délivrance des autorisations de travail (service de la main-d'œuvre étrangère)</i></p>	<p>www.direccte.gouv.fr</p>
<p>Direction générale des entreprises</p>	<p>www.entreprises.gouv.fr/</p>
<p>Direction générale de la consommation, de la concurrence et de la répression des fraudes (DGCCRF) <i>Veille à la régulation et au bon fonctionnement des marchés</i></p>	<p>www.economie.gouv.fr/dgccrf</p>
<p>Direction générale du Trésor (DG Trésor) <i>Déclaration au titre des investissements étrangers Autorisation pour les secteurs sensibles</i></p>	<p>www.tresor.economie.gouv.fr</p>
<p>Direction générale des Finances publiques (DGFIP) <i>Administration fiscale Point d'entrée unique pour les investisseurs</i></p>	<p>www.impots.gouv.fr tax4business@dgifp.finances.gouv.fr</p>
<p>Directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL) <i>Réglementation sur les installations classées</i></p>	<p>www.developpement-durable.gouv.fr/Liste-des-21-DREAL</p>
<p>Grefre des tribunaux de commerce <i>Création de société (pièces à produire avec les statuts), reprises de sociétés</i></p>	<p>www.greffes.com/fr/formalites/guide-des-formalites</p>
<p>Institut national de la propriété intellectuelle (INPI) <i>Établissement public qui aide les entreprises à protéger leurs brevets, marques, dessins et modèles et donne accès à toute l'information sur la propriété industrielle et les entreprises.</i></p>	<p>www.inpi.fr/</p>
<p>Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche</p>	<p>www.education.gouv.fr www.recherche.gouv.fr</p>
<p>Ministère de l'économie, de l'industrie et du numérique</p>	<p>www.economie.gouv.fr</p>
<p>Portail de l'administration française</p>	<p>www.service-public.fr</p>
<p>Ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie</p>	<p>www.developpement-durable.gouv.fr</p>
<p>Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social <i>Procédures d'introduction des salariés étrangers, fiches pratiques sur la réglementation du travail</i></p>	<p>www.travail-emploi.gouv.fr/</p>
<p>Office français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII) <i>Établissement public chargé de l'accueil en France des migrants en situation régulière. Guichet pour les salariés et dirigeants en mobilité intra-groupe</i></p>	<p>www.ofii.fr www.immigration-professionnelle.gouv.fr</p>
<p>Pôle emploi <i>En charge des activités de placement et d'indemnisation des demandeurs d'emplois.</i></p>	<p>www.pole-emploi.org</p>
<p>Préfecture de police de Paris <i>Délivrance et renouvellement des titres de séjour pour les ressortissants étrangers demeurant à Paris.</i></p>	<p>www.prefecture-police-paris.interieur.gouv.fr</p>
<p>URSSAF <i>Organisme de recouvrement des cotisations sociales</i></p>	<p>www.urssaf.fr</p>
<p>Union européenne</p>	<p>www.europa.eu.int</p>

Clause de non-responsabilité : Ce document présente les règles de base applicables aux entreprises étrangères 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 Business France. Le recours à des professionnels du conseil est recommandé pour l'examen des dossiers au cas par cas.


Business France remercie l'ensemble de ses partenaires, particulièrement les membres du Club Business France.

Directrice de la publication: Muriel Pénicaud, Directrice générale

Rédactrice en chef: Julie Cannesan, Directrice adjointe, Promotion-Communication

Réalisation et rédaction: Fatia Bouteiller, Sandrine Coquelard, Sabrina Losio, Raffaella Silveti

Coordination éditoriale: Priscille Troyan-Gulli, David Williams

Conception et réalisation:  **SPHÈRE PUBLIQUE** – agence@spherepublique.com – mars 2015



Business France est l'agence nationale au service de l'internationalisation de l'économie française.

Elle est chargée du développement international des entreprises et de leurs exportations, ainsi que de la prospection et de l'accueil des investissements internationaux en France. Elle promeut l'attractivité et l'image économique de la France, de ses entreprises et de ses territoires. Elle gère et développe le V.I.E (Volontariat International en Entreprise).

Créée le 1^{er} janvier 2015, Business France est issue de la fusion d'UBIFRANCE et de l'AFII (Agence française pour les investissements internationaux). Business France dispose de 1 500 collaborateurs situés en France et dans 70 pays. Elle s'appuie sur un réseau de partenaires publics et privés.

Pour plus d'informations : www.businessfrance.fr

Business France

77, boulevard Saint-Jacques 75680 Paris Cedex 14
Tél. : +33 1 40 73 30 00

