

# DOING BUSINESS IN FRANCE

EDITION JANVIER 2013

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



# DOING BUSINESS IN FRANCE

EDITION JANVIER 2013



# Editorial du Président

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

Il a été réalisé pour vous, dirigeants d'entreprises étrangères qui souhaitez vous implanter en France, où déjà plus de 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 modifient le cadre juridique dans lequel s'inscrivent la création et le développement des entreprises.

Elles permettent, en particulier, de stimuler la R&D et l'innovation, grâce au renforcement des pôles de compétitivité et à la stabilisation du crédit d'impôt recherche ; de réduire le coût du travail en application d'une des mesures du Pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi ; de faciliter l'accès des entreprises à des financements de proximité, au travers de la Banque Publique d'Investissement ; de faire évoluer le marché du travail, sur la base de l'accord de janvier 2013 entre partenaires sociaux sur la sécurisation de l'emploi.

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

Sur tous ces sujets, l'Agence française pour les Investissements Internationaux est à votre service.

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

**David Appia**

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



# Sommaire

## Réussir son implantation en France

1	I. Des formalités simplifiées pour des solutions d'implantation adaptées à votre besoin	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	17
	V. Installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE)	20

## La législation sociale en France

2	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 pour l'épanouissement de vos collaborateurs	38

## Un régime favorable pour vos collaborateurs en mobilité internationale

3	I. L'entrée et le séjour d'un collaborateur étranger en France	44
	II. Exercer une activité professionnelle en France	46
	III. La protection sociale de vos collaborateurs en France	55
	IV. La fiscalité de vos collaborateurs en France	56

## La fiscalité des entreprises en France

4	I. Un impôt sur les sociétés dans la norme européenne	66
	II. Les formes de rapatriement des bénéficiaires	70
	III. La TVA et les droits de douanes	71
	IV. Les impôts locaux à la charge des entreprises	72
	V. De nombreuses mesures d'incitation fiscale en faveur des investisseurs	76
	VI. Un régime spécial pour la taxation de certains quartiers généraux	80

## Bénéficiaire des aides publiques aux entreprises

5	I. Bénéficiaire d'aides à l'investissement productif et à la création d'emploi	88
	II. Bénéficiaire d'aides à la formation professionnelles et à l'embauche	94
	III. Bénéficiaire d'aides à la recherche-développement et à l'innovation (RDI)	95
	IV. Les soutiens aux environnements protecteurs de l'environnement se développent	97

## Annexes

Glossaire	104
Contacts utiles	106
Le réseau de l'AFII	108
Partenaires du Club AFII	110



# 1 REUSSIR SON IMPLANTATION EN FRANCE

<b>I. Des formalites simplifiees pour des solutions d'implantation adaptees à votre besoin</b>	9
<b>II. Des formes juridiques diversifiees en fonction de vos besoins</b>	13
<b>III. Partenariat ou reprise</b>	15
<b>IV. Immobilier d'entreprise : une reponse adaptee a vos besoins</b>	17
<b>V. Installations classees pour la protection de l'environnement (ICPE)</b>	20

# 1 REUSSIR SON IMPLANTATION EN FRANCE

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



## Des démarches simples pour les investisseurs étrangers

### • SIMPLE DÉCLARATION STATISTIQUE OU ADMINISTRATIVE

FORMALITE	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)	→ Création d'entreprise nouvelle si investissement supérieur à 1,5 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 :

→ La prise de contrôle d'une société française (acquisition de la majorité des droits de vote) ainsi que l'acquisition de tout ou partie d'une branche d'activité par un investisseur étranger ;

→ Si vous êtes un investisseur d'un pays tiers à l'UE et à l'Espace Economique Européen, l'autorisation est également nécessaire pour tout franchissement du seuil de 33,33 % de détention du capital ou des droits de vote d'une entreprise française (sauf si l'investisseur a préalablement déjà été autorisé à prendre le contrôle de l'entreprise).

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

### • SECTEURS CONCERNÉS PAR L'AUTORISATION PRÉALABLE

INVESTISSEMENTS CONCERNÉS	SECTEURS
Investissements en provenance des Etats membres de l'Union européenne	Sécurité privée ; les activités relatives aux moyens destinés à faire face à l'utilisation illicite d'agents pathogènes ou toxiques ou aux agents prohibés au titre de la lutte contre les armes chimiques, les activités portant sur les matériels conçus pour l'interception des correspondances ; les activités relatives à l'évaluation et à la certification de la sécurité dans les technologies de l'information ; la production de biens ou de prestation de services de sécurité dans le secteur des systèmes d'information ; les biens et technologies à double usage.
Investissements en provenance d'Etats tiers	Activités mentionnées ci-dessus, auxquelles s'ajoutent les activités suivantes : Jeux d'argent (hors casinos), les moyens de cryptologie dans l'économie numérique ; les entreprises dépositaires de secrets de la défense nationale, le commerce d'armes, de munitions, de poudres et substances explosives destinées à des fins militaires ou de matériels de guerre ; les entreprises ayant conclu un contrat d'étude ou de fourniture d'équipements au profit du ministère de la défense ou de ses sous-traitants.



#### Pour en savoir plus :

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

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

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

# I. DES FORMALITES SIMPLIFIEES POUR DES SOLUTIONS D'IMPLANTATION ADAPTEES A VOTRE BESOIN

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

## 1. UN GUICHET UNIQUE: LE CENTRE DE FORMALITE 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 84 euros, auquel 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 :

**[www.cfenet.cci.fr](http://www.cfenet.cci.fr) ; [www.guichet-entreprises.fr](http://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 concernés. Toutefois, les CFE, en tant que guichet unique, sont progressivement chargés de réceptionner

toutes les demandes d'inscription, d'autorisation ou de déclaration nécessaires au démarrage de certaines activités, au-delà de la création proprement dite (ex: autorisation d'exercice, inscription sur des registres professionnels, déclaration en mairie ou préfecture liée à l'ouverture, etc.).

## 1.1 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.

## 2. DES MODES D'IMPLANTATION ADAPTES A 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.

### 2.1 Réduire les formalités: les solutions temporaires

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

#### LE BUREAU DE LIAISON: UNE IMPLANTATION LEGERE, SANS ACTIVITE 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).



## Les principales étapes préalables à la création d'une filiale

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

- > La recherche de financement public ou privé (emprunts, capital-risque, business angels, Fonds Communs de Placement dans l'Innovation, etc.) ;
- > La recherche de locaux professionnels et la domiciliation du siège social de l'entreprise par la signature d'un contrat de domiciliation, d'un bail commercial ou par une acquisition immobilière ;
- > Le choix de la forme juridique de la structure (SAS/SARL ou SA par exemple) ;
- > La rédaction des statuts sociaux et leur signature (devant notaire si la société est propriétaire d'immeubles) ce qui implique l'accomplissement des autres étapes préalables (adresse, dirigeants, définition activité, etc.) ;
- > Le projet de nomination des diri-

geants mandataires sociaux ;

- > L'obtention, au besoin (dirigeant étranger hors espace européen), d'un visa long séjour et titre de séjour (commerçant ou compétences et talents) ou l'accomplissement de la déclaration préalable pour un dirigeant étranger ne souhaitant pas résider en France.
- > Le choix de la dénomination sociale (recherche d'antériorité auprès de l'Institut National de la Propriété Industrielle (INPI) et du Greffe du Tribunal de commerce), l'adresse, la dénomination des dirigeants ;
- > La nomination du ou des commissaire(s) aux comptes le cas échéant ;
- > L'évaluation des apports en nature au capital, le cas échéant par un commissaire aux apports ;
- > La constitution du capital social ;
- > L'ouverture d'un compte bancaire en France et le dépôt du capital de la société en formation ;
- > L'enregistrement des statuts auprès du Service des Impôts des entreprises du lieu du siège social (formalité gratuite) ;
- > La publication d'un avis de

constitution dans un journal d'annonces légales.

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

### **Suite à la création de l'entreprise, il est nécessaire :**

- La déclaration 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 des déclarations uniques préalables à l'embauche (DPAE).

### IMMATRICULER VOTRE BUREAU DE LIAISON

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

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

## 2.2 Implantation durable: un double choix

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

### LA FORMULE SIMPLE DE LA SUCCURSALE

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

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

ses actes. Ainsi, en cas de difficultés financières, elle engage la société étrangère au paiement de ses dettes. Etablissement stable au regard du droit fiscal, la succursale est soumise à l'impôt sur les sociétés et à la TVA. La transformation ultérieure en filiale doit respecter le formalisme propre aux opérations de cession de fonds de commerce et elle entraîne la perception de taxes fiscales.

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

### LA CREATION D'UNE FILIALE, SOCIETE DE DROIT FRANÇAIS DOTEE DE LA PERSONNALITE MORALE OFFRE DES AVANTAGES

- La séparation des patrimoines de la filiale et de la société-mère évite la responsabilité illimitée de la

## Comparaison rapide des modes d'implantation en France



	MODE D'IMPLANTATION	DEFINITION	CARACTERISTIQUES
SOLUTION TEMPORAIRE	Bureau de liaison	Simple agence de représentation en France, sans activité commerciale	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Structure simple (prolongement en France de l'entreprise étrangère)</li> <li>&gt; Activité commerciale uniquement si immatriculation au registre du commerce et des sociétés</li> <li>&gt; Absence d'autonomie</li> </ul>
SOLUTIONS DURABLES	Succursale	Etablissement en France de la société étrangère pouvant, par son représentant, engager l'entreprise (ex.: signature de contrats commerciaux)	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Structure légère pouvant exercer une activité commerciale</li> <li>&gt; Autonomie de décision (représentant en France de la succursale)</li> <li>&gt; Actes engageant la société étrangère</li> </ul>
	Filiale	Société de droit français pouvant exercer tous types d'activités	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Structure juridique autonome</li> <li>&gt; Actes engageant la filiale uniquement</li> </ul>

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.

#### DES FORMALITES D'IMMATRICULATION REDUITES POUR UNE SOCIETE 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.

- en cas d'apports en nature, deux exemplaires du rapport du commissaire aux apports ;
- une copie du titre de jouissance du local commercial ;
- un exemplaire du journal d'annonces légales dans lequel a été passé l'avis de constitution de la société ;
- un extrait d'acte de naissance ou une copie de la carte d'identité ou du passeport, une attestation de non-condamnation pénale des dirigeants et un pouvoir du représentant ;
- le cas échéant, copie de la carte professionnelle, du diplôme ou du titre exigé pour l'exercice d'une activité réglementée ;
- le cas échéant, la déclaration en Préfecture du dirigeant étranger (hors espace économique européen) non-résident en France ou le titre de séjour du ou des dirigeants étrangers (titre de séjour commerçant ou titre de séjour compétences et talents) ;
- un certificat de dépôt des fonds de la société en formation sur un compte bancaire ;

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 plus :

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) nécessaires pour recruter des salariés.



## L'approbation des comptes annuels

Cette décision relève des associés réunis en assemblée générale ordinaire. L'approbation des comptes doit intervenir dans les six mois de la clôture des comptes de l'exercice et est indispensable pour l'affectation de résultat et

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

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

## II. DES FORMES JURIDIQUES DIVERSIFIEES EN FONCTION DE VOS BESOINS

### 1. LES TROIS PRINCIPALES FORMES DE SOCIETES DE CAPITAUX A 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 créés 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.

### 2. D'AUTRES STRUCTURES, PEUVENT PRESENTER UN INTERET POUR VOUS

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

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

## Le droit des sociétés français

Le droit des sociétés français est un droit moderne. A ce titre, la tenue des conseils d'administration et des

conseils de surveillance par des moyens de visioconférence ou de télécommunication est possible (sauf disposition

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

## 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.

A 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	DUREE DE LA PROTECTION JURIDIQUE
Brevet	20 ans
Marque	10 ans (renouvelable indéfiniment)
Dessins et modèles	25 ans



## Tableau comparatif des principales sociétés de capitaux en France

	SOCIETE A RESPONSABILITE LIMITEE (SARL)	SOCIETE ANONYME (SA) FORME CLASSIQUE (CONSEIL D'ADMINISTRATION)	SOCIETE PAR ACTIONS SIMPLIFIEES (SAS)
<b>Principaux atouts</b>	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.
<b>Dirigeants</b>	1 ou plusieurs gérants obligatoirement personnes physiques, associés ou non.	1 personne physique PDG (président du conseil d'administration et directeur général) ou 2 personnes physiques (un président et un DG). DG délégués : au maximum 5. Conseil d'administration : de 3 à 18 membres (présence de commissaires aux comptes).	Minimum 1 président (personne physique ou morale) avec 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.
<b>Statut du dirigeant</b>	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)	
<b>Nomination et révocation du dirigeant</b>	Décision des associés représentant plus de la moitié des parts sociales Octroi de dommages et intérêts en l'absence de justes motifs.	Déterminée par le Conseil d'administration.	Librement déterminé dans les statuts.
<b>Capital minimum</b>	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 1/5ème du montant des apports en numéraire lors de la constitution et le solde sur 5 ans. Restrictions pour l'émission d'obligations.	Minimum : 37.000 € 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 1/5ème du montant des apports en numéraire lors de la constitution et le solde sur 5 ans. Restrictions pour l'émission d'obligations.
<b>Apports</b>	Apports en industrie <sup>1</sup> possibles	Apports en industrie interdits	Apports en industrie possibles
<b>Associés / actionnaires</b>	De 2 à 100 (personnes physiques ou morales). Possibilité d'un associé unique avec l'EURL. Réunion 1 fois par an (min.) : approbation annuelle des comptes, contrôle des contrats en AGO	Minimum 7 (au moins une personne physique). Réunion 1 fois par an (min.) : approbation annuelle des comptes et décisions ordinaires en AGO à la majorité des voix, modification des statuts à la majorité des 2/3 en AGE.	Minimum 1 associé (SAS unipersonnelle), personne morale ou physique. Seules certaines décisions sont prises en AG : approbation des comptes, fusion, modification du capital, dissolution.
<b>Quorums en assemblées</b>	25% des parts sur 1ère convocation et 20% sur 2nde convocation de l'assemblée générale extraordinaire	En AGE, 25% des droits de vote sur 1ère convocation et 20% sur 2nde convocation. En assemblée générale ordinaire, 20% sur 1ère convocation et pas de quorum sur 2nde convocation.	Liberté statutaire, pas d'obligation d'avoir une assemblée générale d'actionnaires.
<b>Minorité de blocage</b>	AGE : 33% + 1 voix pour la modification des statuts AGO : 50% des parts + 1 (ou majorité des votes émis en 2de convocation)	1/3 des voix en AGE. 50% des voix en AGO	Liberté statutaire
<b>Responsabilité des associés ou actionnaires</b>	Limitée aux apports sauf responsabilité civile ou pénale	Limitée aux apports sauf responsabilité civile ou pénale.	Limitée aux apports sauf responsabilité civile ou pénale.
<b>Transmission</b>	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 %	
<b>Commissaires aux comptes</b>	Commissaire aux comptes nécessaire si dépassement de deux des trois seuils suivants : CA HT sup. à 3.1M€; total bilan sup. à 1.55M€; plus de 50 salariés.	Commissaire aux comptes obligatoire	Commissaire aux comptes obligatoire pour les sociétés détenues (ou détenant) une autre société SINON Commissaire aux comptes nécessaire si dépassement de deux des trois seuils suivants : CA HT sup. à 2M€; total bilan sup. à 1M€; plus de 20 salariés.
<b>Régime fiscal</b>	Impôt sur les sociétés <sup>2</sup> 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 (si existence depuis moins de 5 ans et moins de 50 salariés).	Impôt sur les sociétés ou sur option impôt sur le revenu (si existence depuis moins de 5 ans et moins de 50 salariés).

<sup>1</sup>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).

<sup>2</sup>SARL constituée d'un seul associé personne physique : impôt sur le revenu ou option irrévocable pour l'impôt sur les sociétés.

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

### 3. CHOISIR LE STATUT DE SOCIÉTÉ EUROPÉENNE

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

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

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

## III. PARTENARIAT OU REPRISE

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

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

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

#### 1.1 Des règles claires pour garantir la transparence financière

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

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

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

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

Une opération de concentration est réalisée dans les cas suivants :

- fusion entre au moins deux entreprises indépendantes ;
- prise de contrôle total ou partiel par une société d'une autre entreprise ;
- création d'une entreprise commune qui exerce de façon durable une activité économique autonome.

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

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

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

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

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

La notification est effectuée auprès de la Commission

européenne à Bruxelles lorsque les seuils excèdent les montants suivants :

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

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

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

## 2. LA LOCATION-GERANCE : UNE FORMULE SOUPLE DE REPRIS TEMPORAIRE D'ENTREPRISE

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

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

## 3. REPRIS D'UNE ENTREPRISE EN DIFFICULTE : DES PROCEDURES ALLEGES

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

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

Dans la même mesure, toute cession partielle d'activité doit être régie par les règles de la liquidation.

La procédure de redressement judiciaire intervient en cas de cessation des paiements, ie en cas d'impossibilité de faire face au passif exigible avec l'actif disponible. Cette procédure a pour seul but d'arriver à l'établissement d'un plan de continuation (poursuite des activités, maintien des emplois et apurement du passif). Dès lors, toute cession d'activité doit se faire conformément à la procédure de liquidation.

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

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

## 4. LA MEILLEURE SOLUTION DE REPRIS PRIVILEGIEE PAR LES JUGES

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

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

La cession de l'entreprise peut être totale ou partielle et a pour but d'assurer le maintien d'activités susceptibles d'exploitation autonome, de tout ou partie des emplois qui y sont attachés et d'apurer le passif. L'offre de reprise doit notamment comporter la désignation précise des biens, des droits et des contrats inclus dans l'offre, les prévisions d'activité et de financement, le prix offert, les modalités de règlement, la qualité des apporteurs de capitaux et, le cas échéant, de leurs garants (si l'offre propose un recours à l'emprunt, elle doit en préciser les conditions, en particulier de durée), la date de réalisation de la cession, le niveau et les perspectives d'emploi justifiés par l'activité considérée, les garanties souscrites en vue d'assurer l'exécution de l'offre, les prévisions de

cession d'actifs au cours des deux années suivant la cession, la durée de chacun des engagements pris par l'auteur de l'offre.

Les offres de reprise ne peuvent plus être modifiées ou retirées après le dépôt au greffe, sauf en vue d'une amélioration au profit des salariés et créanciers (et jusqu'à 48 heures de l'audience). Le tribunal se prononce, par jugement motivé, en faveur d'une cession totale ou partielle des activités. A l'occasion de la reprise, un certain nombre de contrats peuvent être transférés: 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 REPOSE ADAPTEE A VOS BESOINS

### 1. POUR UN COUT MOINDRE, LES SOLUTIONS TEMPORAIRES

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 1.4 Les pépinières d'entreprises offrent des conditions favorables aux start-up

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

### **1.5 La location de locaux professionnels pour des durées ajustées aux besoins des investisseurs**

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

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

## **2. CHOISIR UNE IMPLANTATION DURABLE**

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

### **2.1 Le bail commercial est 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).

### **2.2 Une formule plus souple mais moins protectrice : le bail professionnel**

Les professions non-commerçantes sont soumises au régime moins protecteur des « baux professionnels ».

Ils sont conclus pour une durée de 6 ans sans possibilité de résiliation intermédiaire, mais avec une grande souplesse contractuelle.

## **3. PROPRIETAIRE : DIFFERENTES FORMULES A VOTRE DISPOSITION**

### **3.1 L'acquisition en pleine propriété est juridiquement sûre**

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

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

### **3.2 L'acquisition par crédit-bail immobilier est très répandue**

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

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

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

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

En plus du permis de construire, une autorisation d'installation est nécessaire en matière aménagement commercial pour les surfaces supérieures à 1 000 m<sup>2</sup> (création d'un magasin de commerce de détail ou d'un ensemble commercial). Les procédures sont gérées par les commissions départementales d'aménagement commercial.

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.

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

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

Ce montage nécessite de recourir à un conseil juridique.

## Le permis de construire



La demande de permis de construire doit être déposée à la mairie de la commune où est situé le terrain. Elle est constituée d'un imprimé et d'un dossier regroupant des documents graphiques et des pièces écrites qui permettent à l'administration de contrôler la régularité de la demande au regard des règles d'urbanisme. L'intervention d'un architecte est obligatoire. Le délai de la procédure

est de 1 à 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.

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.

## V. INSTALLATIONS CLASSEES 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. Une nomenclature précise les activités qui sont soumises à un régime de déclaration, d'enregistrement ou d'autorisation, en fonction de l'importance des risques ou nuisances que vont susciter les activités.

### 1. LES ACTIVITES SOUMISES A DECLARATION

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, 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. La préfecture dispose de 2 mois pour étudier le dossier. Si le dossier est complet et régulier, le préfet renvoie à l'exploitant un récépissé de déclaration ainsi que le texte des prescriptions générales applicables à l'installation (précautions minimales à respecter), permettant à l'exploitant de démarrer son activité.

### 2. LE REGIME DE L'ENREGISTREMENT

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

de produits combustibles - bois, papier, plastiques, polymères - les entrepôts frigorifiques, 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.

L'exploitant de l'installation doit adresser la demande d'enregistrement au préfet du département du lieu d'implantation de l'installation avant sa mise en service. La procédure est considérablement allégée: les exploitants sont dispensés de produire une étude d'impact et une étude de dangers, et le délai d'instruction d'un dossier complet est ramené à cinq mois (avec une possibilité de prolongation de 2 mois).

### 3. LES INSTALLATIONS SOUMISES A AUTORISATION

Les installations qui présentent des dangers ou inconvénients graves pour l'environnement doivent obtenir une autorisation du préfet, qui prend la forme d'un arrêté. Le régime d'autorisation s'applique essentiellement aux activités relevant des directives européennes « Seveso » ou « IPPC ».

Un dossier de demande d'autorisation doit être constitué et envoyé au préfet du département, qui supervise la procédure. Le dossier doit comprendre les plans et le descriptif détaillé de l'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, et une étude d'impact, consacrée à l'impact du projet sur son environnement, ainsi qu'aux mesures d'atténuation mises en œuvre.

La décision est prise par le préfet au vu des résultats d'une enquête pendant laquelle le public est informé et invité à formuler ses observations. L'arrêté préfectoral qui autorise l'exploitation fixe les conditions que doit respecter l'exploitant industriel. Il intervient en principe dans un délai de 8 à 12 mois à compter du dépôt de la demande.

Afin de garantir la sécurité juridique, le Préfet peut mobiliser très tôt ses services pour informer et aider les porteurs de grands projets industriels sur la procédure et la constitution du dossier.

## 4. REPRISE D'UNE INSTALLATION CLASSEE

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

**+** Pour en savoir plus :

Site internet de l'inspection des installations classées :  
[www.installationsclassées.developpement-durable.gouv.fr](http://www.installationsclassées.developpement-durable.gouv.fr)

## 5. PLATEFORMES LOGISTIQUES

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

Ainsi, les entrepôts couverts sont soumis à :

- déclaration lorsque le volume de l'entrepôt est compris entre 5 000 et 50,000 m<sup>3</sup>,
- enregistrement, lorsque le volume de l'entrepôt est compris entre 50 000 et 300,000 m<sup>3</sup>,
- autorisation, dès lors que le volume du bâtiment est supérieur à 300,000 m<sup>3</sup>.

## 6. PRINCIPE DU POLLUEUR-PAYEUR

Le principe du pollueur payeur s'applique en France comme dans tous les pays de l'Union européenne. La France applique le principe pollueur-payeur pour faire supporter aux pollueurs le coût de leurs rejets et déchets.

Des dispositifs ont été mis en place pour accompagner les entreprises dans leurs démarches de gestion des déchets, notamment gérés par l'Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie (ADEME).

## Conseil des partenaires

### A&D

**Audit & Diagnostic est un cabinet d'audit et de conseil basé à Paris. Après plus de vingt années de croissance, leurs services englobent désormais audit, expertise comptable, fiscalité et transaction services, les méthodes d'évaluation, les conseils pratiques pour sécuriser une reprise d'entreprise. A&D vous oriente dans le choix des professionnels pour vous aider dans le process de reprise.**

## REPRISE D'ENTREPRISES EN DIFFICULTE : EVALUATION DE L'ENTREPRISE CIBLE

On recense près de 60 000 entreprises mises en redressement ou en liquidation judiciaire chaque année en France. Seulement 5 % des cas conduisent à un plan de reprise. La tentation peut être forte pour des repreneurs potentiels de se tourner vers une entreprise en difficulté, dont l'offre demeure relativement abondante sur le marché.

Pour autant, tous les experts et tous les entrepreneurs qui ont tenté l'expérience le clament : il s'agit avant tout d'un parcours à hauts risques. S'il est bien entendu possible de réaliser une « bonne affaire », il est néanmoins indispensable, avant de s'engager dans un tel processus, de bien appréhender tous les aspects de la reprise d'une entreprise en difficulté.

Tout en rappelant les principes de valorisation de ces entreprises, nous allons découvrir les pièges qui guettent les potentiels acquéreurs, et nos conseils pour s'en sortir le mieux possible.

#### **Comment évaluer une entreprise en difficultés ?**

Il convient, dans un premier temps, d'analyser finement les causes des difficultés et de déterminer la nature des problèmes.

Si ces difficultés sont purement ponctuelles, voire très passagères, c'est-à-dire que l'on peut y remédier aisément, il est préférable de les considérer comme exceptionnelles. En effet, même si, sur le plan comptable, il s'agit d'éléments de l'exploitation de l'entreprise à évaluer, il convient de les isoler (éléments non normatifs), pour recalculer alors une rentabilité d'exploitation normative, tout en considérant les éventuels coûts de remise aux normes comme un endettement supplémentaire. Les méthodes classiques d'évaluation (de type Discounted Cash Flow (DCF) ou comparables) peuvent alors être appliquées à ces nouveaux comptes d'exploitation appelés pro forma.

En revanche, si les difficultés rencontrées sont beaucoup plus structurelles, comme une baisse continue d'un marché, un sureffectif chronique, des produits non compétitifs, une productivité insuffisante, l'évaluation passe d'abord par une analyse plus pointue des difficultés, de leurs causes et des moyens pour y remédier s'ils existent. Dans un premier temps, le plus important est de réaliser le diagnostic économique, à l'image de toute évaluation, en se posant continuellement la question de la faisabilité du redressement.

Toutes les composantes de l'entreprise doivent être analysées en profondeur : produits, marché, technologie, concurrents... Tous ces points doivent être imaginés dans leur évolution future.

Sur le plan financier, il convient notamment de porter une attention particulière à l'endettement de la société acquise quand elle est en difficulté structurelle. Il est impératif de lister et auditer très finement tous les passifs de tout ordre (social, financier, fiscal...). Une fois ce diagnostic réalisé, et si le repreneur est convaincu de la faisabilité du redressement, l'approche de la valorisation peut commencer. Pour cela, un « business plan » doit être établi en intégrant toutes les décisions à prendre et les mesures à mettre en place pour dégager une rentabilité future. En parallèle, le chiffrage des coûts de restructuration et de leur financement doit être calculé et considéré comme une dette de l'entreprise (même si ce sont des fonds propres qu'il faut apporter). A ces coûts directs, il est prudent d'ajouter une marge de sécurité, car on ne peut jamais imaginer avec exhaustivité la totalité des coûts d'une restructuration. Les choses prennent toujours plus de temps que prévu et des charges imprévues sont susceptibles d'arriver.

A partir de ce « business plan », les méthodes appliquées pour évaluer l'entreprise sont assez classiques, en mettant en exergue la méthode des DCF, et en considérant comme endettement l'ensemble des coûts de restructuration à envisager, et des financements qu'il faudra mettre en place. En définitive, la valeur d'une entreprise en difficulté dépend très largement de la date à laquelle intervient le diagnostic et du degré des difficultés dans lesquelles elle se trouve.

Beaucoup font la même erreur : confusion entre l'opportunité de racheter une entreprise à bas prix et intérêt stratégique de la reprise.

Acquérir une affaire en difficulté, c'est vivre à un rythme effréné pendant les mois avant et après la reprise. Mettez-vous en mode projet : constituez une équipe chevronnée (binôme de spécialistes Avocat/Expert-Comptable ayant l'expérience de cet environnement) car, avec les procédures en vigueur, le corpus juridique et judiciaire est tellement complexe, que le candidat à la reprise peut facilement passer à côté de règles essentielles.

**FRANÇOIS LAPORTE,**  
 associé, expert-comptable



## Rossi e Associati

**Le Cabinet Rossi e Associati, composé de 22 membres entre avocats, avocats stagiaires et 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.**

## COMMENT COMMERCIALISER UN PRODUIT SUR LE TERRITOIRE FRANÇAIS ?

Afin de s'adapter au mieux aux besoins des entreprises souhaitant commercialiser leurs produits, le droit français offre des réponses variées. Rapide tour d'horizon des principales solutions envisageables.

### **Intermédiaire occasionnel: le courtier**

L'entreprise peut faire appel à un courtier afin que ce dernier lui présente un tiers contractant de qualité en vue de la conclusion d'un contrat. Dépourvu de pouvoir de représentation, il ne peut mener de négociations ni conclure de contrat pour le compte de l'entreprise. Le courtier agit de manière indépendante et occasionnelle. Son droit à commission, dont le montant est librement déterminé par les parties, naît à la conclusion du contrat. Le contrat de courtage peut mettre à la charge du courtier une obligation de secret et de non-concurrence.

### **Intermédiaire salarié: le Voyageur, Représentant et Placier (VRP)**

Assimilé au salarié, le VRP est une personne physique prospectant de manière habituelle, pour le compte d'un ou plusieurs employeurs, une clientèle déterminée, en vue de prendre des ordres. Le contrat de VRP précise la nature des

produits offerts à la vente, la zone géographique ou les catégories de clients à prospector, ainsi que le taux de rémunération. Le secteur de prospection peut être modifié d'un commun accord. La rémunération est déterminée librement (partie variable, partie fixe et/ou commission). Le contrat peut prévoir des clauses d'interdiction de représenter certaines entreprises ou produits, ou bien encore d'agrément par l'employeur d'un nouveau contrat de représentation. A la cessation du contrat, sauf faute grave, le VRP bénéficie d'une indemnité de clientèle en compensation de la clientèle apportée, créée ou développée.

### **Intermédiaire autonome: l'agent commercial**

L'agent commercial est un professionnel qui, de manière habituelle, négocie, voire conclut des contrats de vente au nom et pour le compte d'une entreprise. Mandataire indépendant, il ne reçoit aucune instruction de l'entreprise concernant son activité de représentation. L'agent est presque toujours rémunéré à la commission, en fonction des résultats obtenus, ou à défaut de détermination, en fonction des usages de la profession ou des paramètres dont dispose le juge. L'agent est libre avoir d'autres mandants, dans le respect de son devoir de loyauté. A la cessation du contrat,

l'agent a droit à une indemnité compensatrice en réparation de la perte des commissions futures et étrangères à tout apport de clientèle par l'agent. Une clause de non-concurrence peut être prévue.

**Intermédiaire engagé: le commissionnaire à la vente**

Le commissionnaire vend les produits pour le compte de son commettant. Lors de la vente, le commissionnaire contracte en son nom et s'engage seul et personnellement à l'égard des tiers contractants, ce qui conforte l'entreprise sur le sérieux de l'opération. L'entreprise peut d'ailleurs en prévoir les modalités, ce qui permet de conserver le contrôle sur le prix de vente. Le commissionnaire perçoit une commission sur le chiffre d'affaires. Sauf clause d'exclusivité, il peut agir pour un ou plusieurs commettants.

**Les réseaux de distribution organisés**

L'entreprise peut vouloir conserver le contrôle de la commercialisation de ses produits, tout en se préservant des risques économiques. Dans les réseaux de franchise, le distributeur, propriétaire des stocks, assume les risques.

Le contrat de franchise s'adresse aux entreprises disposant d'un savoir-faire et de signes caractéristiques, le franchisé exploitant ces derniers contre paiement de redevances.

La distribution sélective permet à l'entreprise d'agrèer sous condition, voire de limiter le nombre de distributeurs, et intéresse de ce fait principalement les produits de luxe et de technologie de pointe.

Le contrat de concession attribue une exclusivité territoriale au cessionnaire, lequel doit s'approvisionner exclusivement, pour les produits déterminés, auprès du concédant.

Quant aux franchisés, distributeur autorisé et concessionnaire, ils peuvent eux-mêmes faire partie de coopératives, magasins collectifs, centres commerciaux ou centrales d'achat.

**CECILE HENNEBIQUE,**  
 juriste en droit des affaires



# **2** LA LEGISLATION SOCIALE EN FRANCE

<b>I. Les relations de travail dans l'entreprise</b>	28
<b>II. Motiver vos collaborateurs : intérêt et participation</b>	33
<b>III. Organisation du temps de travail : une négociation au sein de l'entreprise</b>	35
<b>IV. Un environnement favorable pour l'épanouissement de vos collaborateurs</b>	38

# 2 LA LEGISLATION SOCIALE EN FRANCE

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

## I. LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE

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

### 1. UN CONTRAT DE TRAVAIL LIBREMENT NEGOCIE

Les différents types de contrats de travail en vigueur en France permettent aux employeurs d'adapter leurs recrutements à leurs besoins.

#### 1.1 Le contrat à durée indéterminée

C'est la forme de contrat de travail la plus répandue en France.

**>Forme et langue:** généralement écrit (bien que l'écrit ne soit pas obligatoire pour un CDI) et dans ce cas, obligatoirement rédigé en français.

**>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.

Les clauses contractuelles ne doivent pas contrevenir au Code du travail et à la convention collective applicable à l'entreprise.

Il peut prévoir une période d'essai: jusqu'à quatre mois pour un cadre (renouvelable une fois si un accord de branche le permet).

**>Rémunération:**

- Minimum légal: 9,43 euros bruts de l'heure soit 1430,22 euros par mois pour 35 heures hebdomadaires ou 1634,53 euros par mois pour 39 heures



### Les accords collectifs

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

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

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

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

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

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

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

**+ Pour en savoir plus:**

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](http://www.legifrance.fr): conventions collectives

hebdomadaires (avec une majoration salariale de 25 % entre 35 et 39 heures).

- La rémunération peut être complétée par des avantages en nature et par un système d'intéressement aux résultats de l'entreprise.

**+ Pour en savoir plus :**

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

## 1.2 Le contrat à durée déterminée

Afin de faire face à des besoins temporaires, il est possible d'avoir recours à une main-d'œuvre supplémentaire pour une durée limitée. Les contrats à durée déterminée et le recours aux intérimaires sont des statuts dérogatoires limités aux cas prévus par la loi et généralement inférieurs à 18 mois.

► **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). Les clauses contractuelles ne doivent pas contrevir au Code du travail et à la convention collective applicable à l'entreprise.

► **Durée maximum :** selon les cas de recours, 18 mois maximum. Il est désormais possible de conclure avec les cadres et ingénieurs des CDD à objet défini d'une durée minimale de 18 mois et maximale de 3 ans (cette faculté doit être prévue dans un accord de branche ou, à défaut, dans un accord d'entreprise).

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	MODALITES ET AIDES SPECIFIQUES
<b>CONTRAT D'APPRENTISSAGE</b>	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. Salaire : 25 à 78 % du salaire minimum légal, en fonction de l'âge et de la progression dans le cycle de formation. Aides : subvention régionale d'au moins 1000 euros, crédit d'impôt de 1600 ou 2200 euros par apprenti, exonération partielle de cotisations sociales.
<b>CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION</b>	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.	Durée du contrat : indéterminée ou à durée déterminée. Salaire : 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 subvention de 2 000 euros maximum.
<b>CONTRAT DE GÉNÉRATION</b>	Embauche en CDI d'un jeune collaborateur et maintien dans l'emploi d'un sénior avec pour objectif d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.	Fonction de la taille de l'entreprise En attente d'un décret d'application.

**> 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).

### 1.3 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 attribu-

tions 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.

A titre d'exemples : le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit est une modification substantielle ; le changement du lieu de travail (du nord au sud de la France) est une modification substantielle du contrat – en dehors d'une clause de mobilité).

#### > 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.



## L'optimisation des relations de travail passe par les recrutements

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

#### → Pour trouver et sélectionner les futurs salariés :

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

#### → Pour former vos salariés :

L'Etat et les régions, qui sont compé-

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

#### → Les aides fiscales et sociales 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<sup>er</sup> janvier 2010, toute entreprise peut demander un rescrit social dit « aide à l'emploi » afin d'interroger l'administration sur son éligibilité à ces dispositifs.

## 2. DES FORMALITES D'EMBAUCHE SIMPLES ET PAR VOIE ELECTRONIQUE

► 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).

## 3. LA PERIODE D'ESSAI

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

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

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 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.

## Le Titre firmes étrangères : une simplification des formalités sociales pour les entreprises étrangères n'ayant pas d'établissement en France



Les entreprises étrangères qui n'ont pas d'établissement en France peuvent utiliser un titre emploi-simplifié dit « Titre Firmes Etrangères » (TFE) pour remplir leurs obligations sociales lorsqu'elles embauchent un salarié en France. Dans le cadre de cette procédure, l'employeur adresse

chaque mois le TFE au centre national des 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 plus :  
[www.tfe.urssaf.fr](http://www.tfe.urssaf.fr)

## 4. LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

- 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 au minimum est nécessaire pour permettre à l'employeur et au salarié de convenir de la rupture conventionnelle et de déterminer en commun les conditions applicables à cette rupture (aucun formalisme légal). Le salarié peut se faire assister notamment par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.
- L'employeur et le salarié signent une convention pour formaliser leur accord notamment sur la date de la rupture et ses conditions dont l'indemnité due au salarié. L'employeur et le salarié disposent dès lors de 15 jours calendaires pour se rétracter.
- A l'issue de ce délai, la convention doit être homologuée par l'Unité Territoriale (UT) de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) dans un délai de 15 jours ouvrables. L'UT vérifie le respect des conditions de forme, du consentement des parties et de l'indemnité de rupture qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement (ou conventionnelle si cette dernière est plus favorable).
- L'employeur verse une indemnité au salarié. Son montant doit être au moins égal à celui de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (cf. I.5.1).

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



Pour en savoir plus :

Homologation d'une rupture conventionnelle sur internet : [www.teleRC.travail.gouv.fr](http://www.teleRC.travail.gouv.fr)

## 5. MOTIVER LE LICENCIEMENT POUR MOTIFS PERSONNEL OU ECONOMIQUE

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

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

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

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

- des difficultés économiques,
  - des mutations technologiques,
  - une réorganisation pour la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise,
  - ou une cessation d'activité.
- Le licenciement économique est soit individuel soit collectif. Lorsque le licenciement est individuel, la convocation du salarié à un entretien préalable est obligatoire. En cas de licenciement collectif, le chef d'entreprise doit obligatoirement informer et consulter le comité d'entreprise.

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

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

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

Au-delà d'un an d'ancienneté, l'indemnité de licenciement pour motif économique correspond au minimum à 1/5e de mois de salaire par année d'ancienneté (primes et gratifications comprises), majorée de 2/15es 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 2500 € brut mensuel, l'indemnité légale de licenciement est équivalente à 5000 € soit deux mois de salaire (minimum légal). Les conventions collectives prévoient dans un certain nombre de cas des indemnités plus importantes que les indemnités légales de licenciement.

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

## 5.2 Le licenciement pour motif personnel

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

Les indemnités de licenciement pour motif personnel

sont désormais équivalentes aux indemnités pour licenciement économique.

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

## 6. LA RETRAITE

L'âge de mise à la retraite d'office par l'employeur est fixé à 70 ans. L'employeur peut toutefois proposer la mise à la retraite du salarié lorsque celui-ci a atteint un âge qui varie entre 65 ans et 67 ans selon son année de naissance. Le salarié peut quitter son emploi à partir de 60 ans pour les assurés nés avant le 1<sup>er</sup> 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 1er 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 : INTERESSEMENT ET PARTICIPATION

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

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

Les sociétés commerciales de plus de 50 salariés, dont le siège social est situé en France, doivent verser une prime à leurs salariés lorsque les dividendes versés à leurs actionnaires sont en hausse par rapport à la moyenne des



## Votre entreprise

	REGIME SOCIAL	REGIME FISCAL
<b>Participation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ exonération des cotisations sociales</li> <li>→ forfait social de 20 %</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ exonération de taxes (salaires, apprentissage) et participations (formation continue, construction)</li> <li>→ déduction du bénéfice imposable des sommes versées à la réserve spéciale de participation</li> </ul>
<b>Intéressement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ exonération des cotisations sociales</li> <li>→ forfait social de 20 %</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ déduction du bénéfice imposable des sommes versées</li> <li>→ exonération de taxes (salaires, apprentissage) et participations (formation continue, construction)</li> <li>→ 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</li> </ul>

## Vos collaborateurs

	REGIME SOCIAL	REGIME FISCAL
<b>Participation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ exonération des cotisations sociales</li> <li>→ assujettissement CSG et CRDS</li> <li>→ assujettissement aux prélèvements sociaux additionnels (6.80 %)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ non imposable (sauf intérêts des comptes courants bloqués perçus annuellement et non réinvestis)</li> </ul>
<b>Intéressement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ exonération des cotisations sociales</li> <li>→ assujettissement CSG et CRDS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ non imposable si versement dans un plan d'épargne et dans la limite de la moitié du plafond annuel de sécurités sociales</li> </ul>

deux exercices précédents. Les modalités (montant et conditions) de mise en place de cette prime de partage des profits sont définies par accord d'entreprise ou à défaut sur décision unilatérale de l'employeur. L'employeur comme le salarié bénéficient d'une exonération des cotisations sociales jusqu'à 1 200 euros de prime (à l'exception de la CSG, de la CRDS et du forfait social).

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

La France offre une grande souplesse en matière d'organisation du temps de travail. Vous pouvez ainsi

utiliser au mieux vos équipements de production et accroître la productivité de votre entreprise. Le temps de travail est négocié au sein de l'entreprise.

#### 1. LES 35 HEURES: UNE REGLE 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 %.

### La représentation du personnel



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

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

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

Si l'effectif de l'entreprise est inférieur à 200 salariés, l'employeur peut décider, après consultation des représentants du personnel, d'opter pour la délégation unique de représentation du personnel qui réunit les attri-

butions des délégués du personnel et du comité d'entreprise au sein d'une même délégation élue.

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

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

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

Afin d'assurer une meilleure 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.

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 (déro-

gation 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-application de la durée légale de 35 heures/semaine.)

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 heures, le repos hebdomadaire de 24 heures en sus du repos journalier, les congés payés et les jours chômés dans l'entreprise. Il est également tenu d'organiser un entretien portant sur la charge de travail et l'articulation entre les vies professionnelle et personnelle.



## La durée du travail en France

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

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

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

	ACCORD COLLECTIF	ACCORD DU SALARIÉ
Forfait en heures (hebdomadaire ou mensuel)	Non requis	Oui
Forfait annuel en heures ou en jours (218 jours max.) <sup>(2)</sup>	Oui <sup>(1)</sup>	Oui

<sup>(1)</sup> 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.

<sup>(2)</sup> 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. ETALER LES CONGES PAYES

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

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

Un jour de repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures doit être respecté et donné le dimanche. Il existe néanmoins des dérogations au repos dominical :

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

être accordées dans les unités urbaines de plus d'un million d'habitants.

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

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

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

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

► **Le travail en continu ne génère pas de surcoût salarial**

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

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

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

► **Le travail peut aussi être organisé par roulement ou par relais**

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

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

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

### 1. UN SYSTEME DE SECURITE 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 4 types d'assurance.

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

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

Grâce aux systèmes de mutuelles professionnelles, le salarié bénéficie d'une prise en charge complémentaire 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



### Modalités d'organisation du temps de travail

	TRAVAIL EN EQUIPE CLASSIQUE	EQUIPES ALTERNANTES
<b>Principe</b>	Roulements continus fixes <sup>(1)</sup>	Roulements plus longs que les heures de travail normales
<b>Exemples</b>	→ Equipe A: 6h-14h → Equipe B: 14h-22h → Equipe C: 22h-6h (3 équipes travaillant 8 heures chacune)	→ Equipe A: 6h-10h/14h-18h → Equipe B: 10h-14h/18h-22h Ou bien → Equipe A: 6h-14h → Equipe B: 9h-17h → Equipe C: 12h-18h
<b>Semaine de travail moyenne</b>	35 heures	35 heures
	EQUIPES TOURNANTES	CYCLE DE PRODUCTION
<b>Principe</b>	Répartition entre les salariés des jours de travail et de congés <sup>(1)</sup>	Pendant le cycle, les heures de travail sont fixées
<b>Exemples</b>	→ Equipe A: lundi - vendredi → Equipe B: mardi - samedi	→ Semaines 1 et 2 : 44 h → Semaine 3 : 38 h → Semaines 4 à 6 : 28 h → (moyenne pour le cycle: 35 h)
<b>Semaine de travail moyenne</b>	35 heures	35 heures en moyenne sur la durée du cycle

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

partenaires sociaux. Ces deux régimes sont obligatoires et peuvent être complétés par des dispositifs d'épargne collective.

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

Le système est complété par des régimes obligatoires d'assurance-chômage. L'employeur peut aussi choisir librement des assurances supplémentaires selon le statut des salariés de son entreprise.

Les prestations (maladie et retraite) offertes aux salariés sont avantageuses par rapport à celle proposées dans beaucoup d'autres pays.

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

Les cotisations salariales et patronales sont recouvrées par les URSSAF. Leur montant représente en moyenne 42 % du salaire brut pour la quote-part patronale et près de 21 % pour la quote-part salariale. Les cotisations sociales patronales sont considérablement réduites sur les bas salaires : selon la taille de l'entreprise (plus ou moins 20 personnes), elle varie de 17 % à 21 % au niveau du SMIC. Ces cotisations libèrent en grande partie l'employeur de ses engagements auprès de ses salariés. Par exemple, en cas de maladie, de maternité ou d'accident du travail, la rémunération du salarié est partiellement prise en charge par la sécurité sociale. De même, en contribuant chaque mois au fonds de **formation professionnelle** auquel est rattachée l'entreprise, l'employeur bénéficie de la prise en charge de tout ou partie des dépenses de formation professionnelle nécessaires pour améliorer les compétences du salarié.

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



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

## Conseil des partenaires

# Groupe Adecco

**Dirigé par une équipe multinationale connaissant parfaitement les différents marchés internationaux, le Groupe Adecco offre à ses clients entreprises et collaborateurs qualifiés un éventail unique de services flexibles dans les domaines du recrutement et de la gestion de carrière.**

## L'OFFRE D'ACCOMPAGNEMENT EN MATIERE DE RECRUTEMENT EN FRANCE

Pour s'implanter en France et recruter les collaborateurs nécessaires à son développement, une entreprise peut bénéficier d'une offre très large, tant en matière de sélection des collaborateurs, que d'aides à l'embauche et à la formation.

Pour recruter, outre le recrutement direct par l'entreprise, deux options sont possibles :

Le recours à l'offre publique de placement : Pôle Emploi est l'organisme public chargé de l'emploi en France ; des conseillers sont au service des candidats en recherche d'emploi pour leur faciliter l'accès à l'emploi et au service des entreprises pour leur proposer des candidats. En fonction du type d'offres d'emploi remis, ils adresseront des candidats en recherche d'emploi,

Le recours à l'offre privée de placement, avec deux types d'opérateurs :

- les cabinets de recrutement qui interviennent le plus souvent sur des profils de techniciens à cadres, cadres dirigeants ; en général, ils sont spécialisés sur des métiers ou des secteurs d'activité ;
- les agences d'emploi, qui peuvent intervenir dans le placement de candidats en contrats d'intérim, à durée déterminée ou indéterminée. Trois grands

groupes en France représentent environ 70% du marché. Grâce à leur maillage territorial important, ils ont une très bonne connaissance des bassins d'emploi, des secteurs d'activité et disposent de bases de candidatures importantes. La définition de fiches de poste contenant les missions attendues et les compétences nécessaires leur permettent de faire une sélection de candidats correspondant parfaitement aux attentes, des tests pouvant aussi, si nécessaires, confirmer les aptitudes.

Il existe un certain nombre d'incitations financières dont peuvent bénéficier les entreprises qui souhaitent recruter en France. Ces incitations peuvent dépendre du choix géographique de l'implantation du site, ou de critères liés aux personnes qui peuvent être recrutées.

Selon la zone d'implantation, des exonérations sociales existent si vos salariés sont basés sur un bassin d'emploi en reconversion (BER) ou une zone de restructuration de la défense (ZRD).

Selon l'âge (jeunes de moins de 26 ans et senior), l'existence d'un handicap ou s'il s'agit de faciliter l'intégration de personnes en difficulté d'insertion professionnelle, des aides peuvent être accordées

sous forme d'exonération de cotisations patronales et/ou de subvention (notamment en cas de recrutement en contrat unique d'insertion, contrat d'apprentissage, contrat d'alternance, contrat de professionnalisation ou contrat de génération).

Pour en savoir plus, les organismes à contacter : les Directions régionales des entreprises, de la consommation, de la concurrence, du travail et de l'emploi (Direccte), Pôle Emploi. Les entreprises peuvent également demander à l'administration de se prononcer, dans les 3 mois, sur leur éligibilité à une aide au recrutement ou à la formation professionnelle (procédure de rescrit social).

Les employeurs bénéficient d'une réduction générale de cotisations patronales sur les salaires inférieurs à 1,6 Smic. La réduction est par exemple de 371 euros par mois pour un salaire égal au smic dans une entreprise de plus de 20 salariés.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) permet de déduire du montant d'impôt sur les bénéfices, 4 % de la masse salariale annuelle représentant les salaires inférieurs à 2.5 Smic (6 % à compter de 2014).

Lorsque le recrutement nécessite des actions de formation ou d'adaptation, la branche professionnelle dont dépend l'entreprise, le Conseil Régional et Pôle Emploi peuvent octroyer des aides, potentiellement cumulables, le plus simple étant alors de passer par des agences d'emploi privées ou par Pôle Emploi qui peuvent assister les entreprises dans l'ingénierie de formation.

**SERGE VO DINH,**  
secrétaire général



[www.groupe-adecco-france.fr](http://www.groupe-adecco-france.fr)



# 3 UN REGIME FAVORABLE POUR LES SALARIES EN MOBILITE INTERNATIONALE

<b>I. L'entrée et le séjour d'un collaborateur étranger en France</b>	44
<b>II. Exercer une activité professionnelle en France</b>	46
<b>III. La protection sociale de vos collaborateurs en France</b>	53
<b>IV. La fiscalité de vos collaborateurs en France</b>	54

# 3 UN REGIME FAVORABLE POUR LES SALARIES EN MOBILITE INTERNATIONALE

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

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

Afin d'améliorer la qualité de service offerte aux sociétés, un guichet unique a été institué auprès de l'Office français d'immigration et d'intégration (OFII) dans certains départements.

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

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

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

### 1. VISA COURT SEJOUR

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

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

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

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



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

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

les trois mois suivant leur arrivée. Seules la Roumanie et la Bulgarie, qui ont adhéré à l'Union européenne le 1<sup>er</sup> mai 2007, restent soumises à des règles spécifiques pendant une période transitoire qui prendra fin le 1<sup>er</sup> janvier 2014. Pendant cette période, les ressortissants de ces

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

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

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

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

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

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

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

## 2. VISA LONG SEJOUR

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

Le visa long séjour a une durée de validité de trois mois pendant laquelle son titulaire doit se présenter en préfecture pour satisfaire aux formalités administratives afin d'obtenir la carte de séjour correspondant au motif de son séjour : « salarié en mission », « scientifique-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 aux étudiants, aux conjoints de Français, aux visiteurs, aux scientifiques-chercheurs, aux stagiaires mais aussi

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



La société d'origine envoie un dossier complet à l'Unité territoriale au moins trois semaines avant l'arrivée prévue du salarié étranger pour obtenir une autorisation provisoire de travail.

L'autorisation provisoire de travail a une validité maximale de 90 jours ; le visa court séjour ne pouvant être prolongé, la société doit veiller à ce que les périodes de validité du visa et de l'autorisation 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 mul-

tiples 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.

aux salariés ayant signé un contrat de travail avec une société basée en France et aux salariés qui sont temporairement détachés en France par leur société basée à l'étranger pour une durée déterminée (hors mobilité intra-groupe).

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

## II. EXERCER UNE ACTIVITE 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. En effet, le dirigeant et le salarié suivront des procédures distinctes et se verront délivrer des titres de séjour spécifiques.

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

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

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

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

En ce qui concerne les formalités d'immigration des

ressortissants des Etats tiers, il convient de distinguer principalement deux situations: celle du dirigeant étranger qui souhaite s'établir en France et celle du dirigeant non-résident, c'est-à-dire la personne établie à l'étranger qui dirige une société en France mais qui n'a pas l'intention d'y résider.

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

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

**Le ressortissant étranger nommé représentant légal d'une société existante en France**, peut également bénéficier d'une carte de séjour « compétences et talents » sous réserve notamment, de disposer d'une rémunération égale ou supérieure à trois fois le montant du SMIC, soit 4 290,66 € depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

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

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 notamment d'accéder automatiquement au marché de l'emploi.

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

Un extrait de casier judiciaire ou une pièce équivalente dans le pays d'origine sera exigé; il faut donc anticiper les démarches dans l'Etat d'origine pour obtenir ce document indispensable.

Dans les départements de Paris, des Hauts-de-Seine, des Yvelines, du Rhône, de la Haute-Garonne, de l'Isère, du Nord et du Puy-de-Dôme, le futur dirigeant s'adressera à l'OFII pour l'examen médical obligatoire ainsi que la remise de son titre de séjour.

## 1.2 Une simple déclaration préalable pour le dirigeant non-résident

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

## 1.3 La carte de résident pour contribution économique exceptionnelle

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

Si les seuils fixés ne sont pas atteints, le préfet peut délivrer la carte de résident lorsqu'il estime que la

contribution économique réalisée par le demandeur présente un caractère exceptionnel compte tenu de ses caractéristiques particulières ou de la situation du bassin d'emploi concerné.

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

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

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

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

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

### 2.1 la Carte bleue européenne (CBE)

Ce titre de séjour 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 demie le salaire brut de référence (soit 4 396 € brut par mois pour 2013).

La demande d'autorisation de travail doit être faite auprès du guichet unique OFII lorsque la société est située dans l'un des départements suivants: Paris, Hauts-de-Seine, Yvelines, Rhône, Haute-Garonne, Isère, Nord et Puy-de-Dôme et auprès de l'Unité territoriale compétente sur le reste du territoire.

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

A l'issue de la procédure, le bénéficiaire obtient un titre de séjour d'une durée d'un à trois ans, renou-

lable. 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 Etat membre peut demander, à l'issue d'une période de 18 mois, un titre similaire dans un autre Etat membre afin d'occuper un emploi hautement qualifié.

## 2.2 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 2145,33 € depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

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.

## 2.3 Le visa long séjour valant titre de séjour mention « salarié »

Ce visa d'une durée de validité d'un an est destiné aux ressortissants étrangers qui sont recrutés par une société localisée en France, pour une durée égale ou supérieure à un an.

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

A l'issue de la première année, le salarié étranger doit se présenter en préfecture deux mois avant la fin de validité de son visa pour demander une carte de séjour annuelle et renouvelable.

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

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

Ce visa est destiné aux salariés qui sont admis à travailler en France pour une durée déterminée comprise entre 3 et 12 mois. C'est notamment le cas des salariés détachés par une société étrangère sur le site de la société cliente dans le cadre d'une prestation de service.

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

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

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

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

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

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

La convention d'accueil doit être visée par les autorités

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

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

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

## 2.6 Le visa long séjour valant titre de séjour mention « étudiant »

Ce visa d'une durée de validité d'un an est délivré à l'étranger qui effectue des études en France et qui justifie disposer des moyens d'existence suffisants fixés à 615 € par mois.

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

Par ailleurs, l'étudiant titulaire d'un diplôme au moins équivalent au master peut bénéficier d'une **autorisation provisoire de séjour** valable 6 mois et non renouvelable à l'issue de la validité de sa carte de séjour « étudiant ». 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 environ 2 145,33 € depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

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.

## 3. PRINCIPALE PROCEDURE D'INTRODUCTION

### 3.1 Procédure d'introduction classique

Si vous êtes un employeur et que vous souhaitez faire venir travailler un ressortissant étranger en France, il faut suivre une procédure d'introduction. Cette démarche vise à contrôler l'application des règles du droit du travail français, notamment au regard de la législation relative au temps de travail, au paiement des cotisations sociales (en l'absence d'accords ou de conventions de sécurité sociale) ou à l'égalité de traitement.

Cette procédure s'applique pour toute activité salariée d'un ressortissant d'un Etat tiers, notamment :

- dans le cadre d'une mobilité intra-groupe (« salarié en mission ») hors compétence du guichet unique dans certaines parties du territoire (cf. infra);
- dans le cadre d'un détachement transnational (présentation de service, opération pour compte propre);
- lorsqu'une société située en France souhaite recruter un ressortissant étranger qui ne réside pas sur le territoire français (Carte Bleue Européenne par exemple). Il incombe à l'employeur, localisé en France ou à l'étranger, d'initier la procédure.

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

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

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

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

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

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

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

- la carte de séjour « salarié en mission » d'une durée

de validité de 3 ans pour une mobilité intra-groupe ;

- la carte de séjour « Carte Bleue Européenne » pour le recrutement d'un salarié hautement qualifié ;

- le visa long séjour valant titre de séjour « travailleur temporaire » (mission inférieure à un an) ou « salarié » (contrat de travail supérieur ou égal à un an).



## La demande d'autorisation de travail

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

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

### CRITERES DE DELIVRANCE DE L'AUTORISATION

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

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

taires d'exercice de l'activité en cause,

→ les conditions d'emploi et de rémunération offertes à l'étranger, qui doivent être comparables à celles accordées aux autres salariés de l'entreprise (ou de la branche professionnelle) occupant un même emploi,

→ le salaire proposé qui doit être au moins égal au SMIC,

→ les dispositions prises, éventuellement, par l'employeur pour permettre à l'étranger, qui entre en France, de se loger dans des conditions normales.

### SITUATION DE L'EMPLOI

L'administration peut refuser une autorisation de travail, si elle estime que le niveau de chômage est trop important pour un secteur ou une zone géographique en particulier et que l'employeur n'a pas cherché en premier lieu sur le marché du travail local. La situation de l'emploi n'est toutefois pas opposable pour les catégories suivantes : les salariés en mobilité intra-groupe (« salarié en mission »), les titulaires de cartes de séjour « compétences et talents », les salariés exerçant une

activité professionnelle dans un métier et une zone géographique caractérisés par des difficultés de recrutement et figurant sur une liste établie par l'autorité administrative (cf. la liste des 30 métiers en tension, arrêté du 18 janvier 2008).

### DEPOT DE LA DEMANDE D'AUTORISATION

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

### PIECES À FOURNIR

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

### DELAIS

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

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

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

La circulaire du 3 août 2012 simplifie les formalités d'immigration de certaines catégories de salariés étrangers; elle met en place un guichet unique auprès de l'OFII pour les « salariés en mission » et les bénéficiaires de la Carte bleue européenne dans les huit départements suivants: Paris, Hauts-de-Seine, Yvelines, Rhône, Haute-Garonne, Isère, Nord et Puy-

de-Dôme. L'OFII située dans le ressort du lieu d'établissement de la société coordonne l'ensemble des formalités d'immigration: elle transmet l'autorisation de travail à la DIRECCTE compétente, informe la société, communique avec le consulat, convoque le cadre et sa famille pour la visite médicale lorsqu'ils arrivent en France et enfin, leur remet leurs titres de séjour.

Cette circulaire précise que les membres de la famille des bénéficiaires du guichet unique bénéficient d'un traitement concomitant de leur dossier, notamment pour la délivrance du visa, pour la visite médicale et pour la remise du titre de séjour.

#### La venue d'un salarié dans le cadre du guichet unique OFII (« salarié en mission », « carte bleue européenne »)

Dans huit départements : Paris, Hauts-de-Seine, Yvelines, Rhône, Haute-Garonne, Isère, Nord et Puy-de-Dôme



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

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

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

En vertu de cette règle, les salariés détachés ne sont pas les salariés de la société cliente et ils ne sont pas

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

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

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

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



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

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

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

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

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

→ le curriculum vitae du salarié ou tout autre justificatif de sa qualification et de son expérience ; le cas échéant, la copie du diplôme ou titre permettant l'exercice de l'activité salariée ; lorsque l'exercice de l'activité est soumis à des conditions réglementaires spécifiques, les justificatifs que ces conditions sont remplies,

→ lorsque la situation de l'emploi est opposable, les justificatifs des recherches effectuées pour recruter un candidat déjà présent sur le marché du travail.

Lorsque l'employeur est établi à

l'étranger, le dossier comprend en outre les pièces suivantes :

→ l'attestation d'emploi de l'entreprise établie à l'étranger ou contrat de travail initial, justifiant d'une ancienneté d'au moins 3 mois ;

→ le certificat de détachement ou l'attestation sur l'honneur de demande d'immatriculation à la sécurité sociale française ;

→ le cas échéant, l'attestation sur l'honneur de la demande d'immatriculation à la caisse des congés payés ;

→ le cas échéant, la lettre mandant une personne établie en France pour accomplir les démarches administratives en son nom et pour son compte.

L'employeur doit acquitter une taxe au profit de l'OFII qui dépend du montant du salaire si la mission est supérieure à trois mois.

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

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

### 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).

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

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

En contrepartie, le salarié et sa famille bénéficient 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 Etat, auquel s'appliquent les règlements communautaires de coordination des systèmes de sécurité sociale. Cette exemption est accordée pour 3 ans. Elle peut être renouvelée pour la même période.

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

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

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

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

**Les ressortissants de l'Union européenne, de l'EEE et de la Suisse** peuvent également être détachés dans un des Etats membres en vertu des règlements communautaires pendant une durée de 24 mois. A titre dérogatoire, un allongement de la durée de détachement peut être demandé lorsque la mission

est prévue pour une durée excédant 24 mois ou lorsqu'elle doit se prolonger au terme des 24 mois. Chaque Etat membre détermine la durée maximale de détachement qu'il accepte d'accorder.

Au terme de la durée initiale ou prolongée, les salariés détachés sont obligatoirement affiliés au régime de sécurité sociale du pays d'exercice de l'activité salariée (en l'espèce, la France).

## IV. LA FISCALITE DE VOS COLLABORATEURS EN FRANCE

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

### 1. LA DETERMINATION DE LA RESIDENCE 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 suivant:

- 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 Etats ou aucun séjour principal dans les 2 Etats), la personne a la nationalité française;
- si double nationalité ou aucune des deux nationalités, les autorités fiscales des 2 pays tranchent d'un commun accord.

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

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

## 2. L'IMPOSITION DU RESIDENT FISCAL

### 2.1 Cas général

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

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

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

De plus, un certain nombre de frais donnent lieu à des réductions ou crédits d'impôt, tels que notamment, les frais de garde ou de scolarisation d'enfants, les frais d'emploi de salariés à domicile, ainsi que certaines dépenses d'équipement dans l'habitation. Pour favoriser le retour des finances publiques à l'équilibre, une contribution exceptionnelle sur les hauts revenus est instaurée pour l'imposition établie en 2013. 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;

TRANCHE DE REVENUS 2012 (PAR PART FISCALE)	TAUX D'IMPOSITION 2013
Revenus jusqu'à 5 963 euros inclus	0%
De 5 963 à 11 896 euros inclus	5,50%
De 11 896 à 26 420 euros inclus	14%
De 26 420 à 70 830 euros inclus	30%
De 70 830 euros à 150 000 € inclus	41%
Plus de 150 000 €	45%

- 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.

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

Le régime fiscal des impatriés est ouvert à toute personne, quelle que soit sa nationalité, venant travailler en France et n'ayant pas été résident fiscal en France au cours des cinq années civiles précédant sa date de prise de fonctions. La personne doit être appelée à travailler dans une entreprise en France (peu importe la nationalité de l'entreprise d'accueil). Pour profiter immédiatement de l'exonération, la personne doit fixer son domicile fiscal en France au plus tard le 31 décembre de l'année suivante celle de sa prise de fonctions (par exemple, au plus tard le 31 décembre 2014, pour une prise de fonctions en France courant de l'année 2013).

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

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 toujours 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. A 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, les cotisations payées par le salarié à un organisme de protection sociale du pays d'origine sont déduites du revenu imposable en France lorsqu'il existe une convention de sécurité sociale entre la France et le pays d'origine qui permet au salarié expatrié en France de continuer à cotiser dans son pays d'origine. Ce régime permet en outre de déduire des revenus imposables les cotisations versées par les expatriés et leur entreprise étrangère à un régime de prévoyance complémentaire et à un régime complémentaire de retraite.

## 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.

A ce titre, les salaires supportent une retenue à la source de 20 % pour la fraction de rémunération supérieure à 41 327 € et l'employeur établi en France qui verse un salaire à un non-résident est

obligé de pratiquer une retenue à la source.  
 Ces salariés non-résidents devront faire parvenir une déclaration de revenus français à l'administration fiscale auprès du Centre des Impôts des non-résidents, et, le cas échéant, la différence entre la retenue et le montant normal de l'impôt à payer sera due.  
 Afin d'éviter une double imposition, la retenue à la source pratiquée en France donne lieu, en général, à l'octroi d'un crédit d'impôt d'un même montant dans l'Etat de résidence (suivant les modalités de la convention fiscale entre la France et le pays de résidence).  
 En outre, la plupart des conventions fiscales internationales prévoient une clause de mission temporaire en vertu de laquelle les rémunérations perçues dans l'Etat d'exercice au titre d'un emploi salarié ne sont pas imposables dans cet Etat lorsque le bénéficiaire y séjourne moins de 183 jours et que les rémunérations sont versées par un employeur ou pour le compte d'un employeur qui n'est pas un résident de cet Etat.



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

Un cadre employé par une entreprise établie aux Etats-Unis, qui n'a pas été fiscalement domicilié en France depuis au moins le 1<sup>er</sup> janvier 2008, est détaché par son employeur dans une entreprise établie en France à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013. Il est amené à effectuer régulièrement des déplacements à l'étranger.  
 Sa rémunération annuelle nette au titre de 2013 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 corres-

pondant à l'activité exercée par l'intéressé à l'étranger dans la limite de 30 000 € [(200 000 – 60 000 + 10 000) x 20 %], si le contribuable a opté pour cette exonération.  
 Total des sommes exonérées : 80 000 €, soit : 50 000 + 30 000.  
 Si le salarié opte pour le plafond global de 50 %, il bénéficiera d'une exonération plus importante, égale à 83 000 € (soit 50 000 + 33 000), le plafond étant de 100 000 € (200 000 x 50%).





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

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

UE : Union Européenne - 27 Etats

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

Espace Schengen : 25 Etats membres de l'UE

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

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

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



STATUT / ACTIVITE EXERCEE	VISA ET TITRE DE SEJOUR DELIVRES	DUREE MAXIMUM DU SEJOUR EN FRANCE	CRITERES D'OBTENTION	DEPOT DE LA DEMANDE	NECESSITE D'OBTENIR UNE AUTORISATION DE TRAVAIL	FAMILLE ACCOMPAGNANTE
<b>Salarié en mobilité intra-groupe</b>	Visa long séjour + titre de séjour « <b>salarié en mission</b> »	3 ans, renouvelable	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Détachement ou expatriation au sein d'un même groupe de société</li> <li>→ Rémunération équivalente au minimum à 150 % du SMIC (mensuel brut)</li> <li>→ Antériorité du contrat de travail d'au moins 3 mois</li> </ul>	<p><b>Unité territoriale du lieu d'exercice de l'activité en France</b> : délivre l'autorisation de travail et transmet le dossier au consulat (via l'OFII).</p> <p><b>OU</b></p> <p><b>Guichet unique OFII dans les départements concernés</b> : l'employeur transmet le dossier à l'OFII qui coordonne avec l'Unité territoriale, la société et le consulat.</p> <p><b>Consulat</b> : délivre le visa long séjour (dépôt en parallèle)</p>	<b>Oui</b> : l'employeur transmet le dossier de demande à l'Unité territoriale L'Unité territoriale instruit la demande dans un délai de 10 jours	<b>Oui</b> : titre « visiteur » si séjour < 6 mois titre « vie privée et familiale » d'une durée de 3 ans si séjour > 6 mois
<b>Travailleur hautement qualifié Mobilité intra-européenne</b>	Visa long séjour + titre de séjour « <b>Carte bleue européenne</b> »	3 ans, renouvelable	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Etre titulaire d'un diplôme sanctionnant au moins trois ans d'études supérieures ou avoir au moins cinq années d'expérience professionnelle</li> <li>→ Etre titulaire d'un contrat de travail d'une durée d'au moins 12 mois</li> <li>→ Rémunération égale ou supérieure à une fois et demi le salaire brut de référence (soit 4 396 € brut par mois pour l'année 2013)</li> </ul>	<p><b>Guichet unique OFII</b> dans les départements concernés</p> <p><b>OU</b></p> <p><b>Unité territoriale</b> du lieu d'exercice de l'activité en France</p>	<b>Oui</b>	<b>Oui</b> : titre « vie privée et familiale » d'une durée équivalente à celle du bénéficiaire de la Carte bleue européenne.
<b>Salarié (détachement &lt; 3 mois)</b>	Visa court séjour + autorisation provisoire de travail	90 jours maximum	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Etre salarié de la société étrangère antérieurement au détachement</li> <li>→ Etre détaché dans le cadre d'une opération pour le compte de la société étrangère ou dans le cadre d'une prestation de service avec une société basée en France</li> </ul>	<p><b>Unité territoriale</b> : délivre l'autorisation de travail</p> <p><b>Consulat</b> : délivre le visa court séjour</p>	<b>Oui</b> : l'employeur transmet le dossier de demande à l'Unité territoriale	<b>Non</b>
<b>Salarié hors mobilité intra-groupe (détachement &gt; 3 mois)</b>	Visa long séjour valant titre de séjour « <b>travailleur temporaire</b> »	En fonction de la durée de la mission : entre 3 et 12 mois Renouvelable sous conditions restrictives	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Etre salarié de la société étrangère antérieurement au détachement</li> <li>→ Etre détaché dans le cadre d'une opération pour le compte de la société étrangère ou dans le cadre d'une prestation de service avec une société basée en France</li> </ul>	<p><b>Unité territoriale</b> : délivre l'autorisation de travail. L'unité territoriale transmet le dossier à l'OFII qui l'envoie au consulat.</p> <p><b>Consulat</b> : délivre le visa long séjour</p>	<b>Oui</b> : l'employeur transmet le dossier de demande à l'Unité territoriale	<b>Non</b> Possibilité de demander le visa visiteur.

UE : Union Européenne - 27 Etats

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

Espace Schengen : 25 Etats membres de l'UE

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

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

## BCTG & Associés

**BCTG est organisé de façon à offrir une gamme complète de services dans le domaine du droit des affaires tant en France qu'à l'étranger, avec une solide expérience en particulier: en droit commercial et droit des sociétés, en droit de la concurrence (français et européen), en droit de la distribution et de la consommation, en droit des procédures collectives, en droit de la propriété intellectuelle, en droit du travail et de la sécurité sociale, en droit immobilier.**

### DETACHEMENT OU EXPATRIATION POUR LA SOCIETE QUI ENVOIE UN SALARIE EN FRANCE

Une entreprise ayant son siège social à l'étranger peut être amenée à envoyer des salariés en France pour effectuer une mission. L'entreprise étrangère devra recourir au détachement du salarié si ce dernier est envoyé pour réaliser un travail spécifique et temporaire dans le cadre d'une prestation de services, ou bien dans le cadre d'une mobilité intra-groupe qui doit rester sans but lucratif et qui peut avoir pour objet la réalisation d'une mission temporaire, le suivi d'une formation. Dans les autres cas, l'entreprise étrangère devra envoyer le salarié en France par le biais de l'expatriation.

#### **Les modalités d'envoi du salarié étranger en France Le détachement**

Les employeurs étrangers souhaitant détacher des salariés en France doivent être régulièrement établis dans leur pays d'origine et y justifier une activité stable, significative et continue.

Le salarié pouvant être détaché est celui travaillant habituellement pour le compte de l'employeur étranger, exécutant son travail à la demande de cet employeur pour une durée limitée en France. Le travailleur détaché doit avoir été salarié avant son détachement et ne peut être recruté par

l'entreprise étrangère dans la seule perspective d'être détaché en France.

L'employeur étranger (s'il est situé hors de l'Espace économique européen de l'Union européenne (sauf Bulgarie et Roumanie) et de la Suisse) doit au préalable, solliciter en faveur du salarié la délivrance d'une autorisation de travail (les titres de séjour « salarié en mission » ou « carte bleue européenne ») et procéder à la déclaration auprès de l'inspection du travail du lieu de travail où le salarié sera détaché.

La relation salariale avec l'employeur étranger est maintenue pendant le détachement. Ainsi, les règles relatives à la conclusion et à la rupture du contrat de travail des salariés détachés sont celles en vigueur dans le pays où l'employeur est établi, à l'exception de certaines matières précisément définies (discriminations, égalité professionnelle, durée du travail, salaire minimum, santé et sécurité au travail, travail illégal). Il est recommandé pour l'entreprise étrangère de conclure un avenant au contrat de travail avec le salarié en vue du détachement.

Par conséquent, le salarié détaché continue d'appartenir à l'effectif de la société d'origine et d'être payé par la société d'origine.

### **L'expatriation**

L'expatriation concerne l'embauche du salarié étranger effectuée directement par l'entreprise située en France, et avec laquelle il va conclure un contrat de travail. Son contrat de travail initial avec sa société de rattachement sera suspendu pendant la durée de mission en France. L'employeur français devra solliciter l'autorisation de travail (notamment le titre de séjour « salarié ») si le salarié a la nationalité d'un Etat situé hors de l'Espace économique européen (sauf Bulgarie et Roumanie) et de la Suisse et procéder aux formalités afférentes à la déclaration d'embauche. Dès lors que le salarié étranger est soumis au lien de subordination de la société française, il est soumis intégralement aux dispositions du Code du travail français. Le salarié étranger est donc payé par la société française et fait partie de ses effectifs.

### **Le régime de protection sociale applicable à ces salariés**

Le principe est que tout étranger exerçant une activité salariée en France doit être obligatoirement affilié au régime français de Sécurité Sociale selon les mêmes modalités que les travailleurs français et est soumis aux mêmes cotisations, sauf accord international dérogeant à ce principe.

En contrepartie, les salariés étrangers bénéficient donc des prestations du régime général de Sécurité Sociale dans les mêmes conditions que les assurés français.

Néanmoins, certains salariés peuvent bénéficier des dispositions relatives au détachement contenu dans les conventions bilatérales de sécurité sociale. La France a conclu à ce jour des accords de sécurité sociale avec plus de trente Etats.

**SABINE DE PAILLERETS**, associée  
**AUGUSTIN NICOLLE**, associé

 [www.bctg-associes.com](http://www.bctg-associes.com)

## Deloitte Touche Tohmatsu Limited

### IMPOSITION DES MENAGES EN FRANCE EN 2013: UNE SITUATION GLOBALEMENT PLUS POSITIVE QU'IL N'Y PARAÎT

Les lois de finances votées en fin d'année ont fait l'objet de débats et révisions avant d'être finalement adoptées. Au bout du compte, les ménages français sont-ils vraiment désavantagés fiscalement, comparé à leurs voisins allemands et anglais?

Avant d'étudier cette question, il convient d'opérer une clarification lexicale. Le revenu est, en France, frappé de nombreux prélèvements qui portent des noms variés :

- **l'impôt sur le revenu (IRPP)** : le barème progressif est applicable aux foyers fiscaux ;
- **les prélèvements sociaux** : ce terme recouvre différents prélèvements tels que la CSG, la CRDS, le prélèvement social... Il ne s'agit pas des cotisations à la sécurité sociale en tant que telles.

A cela s'ajoutent les cotisations sociales à proprement parler qui frappent les revenus professionnels, à savoir les salaires et les revenus des travailleurs indépendants. Le taux des cotisations sociales traditionnelles reste relativement élevé, avec environ 23 % pour les salariés, et presque 50 % pour les cotisations patronales. Ces contributions sont toutefois souvent plafonnées. En conséquence, pour les revenus plus élevés que ces plafonds, le taux de cotisations salariales tombe à environ 9 %, et les cotisations patronales connaissent un taux d'environ 26 %.

Existe également un nouvel impôt, la « CHR » ou contribution sur les hauts revenus. Cette contribution comprend un taux de 3 % ou 4 %, selon le niveau de revenus du contribuable, et ne

visé que les plus hauts revenus (le revenu fiscal de référence doit dépasser, a minima, 250 000 € pour un célibataire, et 500 000 € pour un couple marié, pacsé etc...). Les prélèvements sociaux sur les revenus d'investissement ont également été augmentés de 2 points, pour passer de 13,5 % à 15,5 % à ce jour.

Contrairement aux idées reçues, les modifications fiscales introduites en décembre 2012 n'ont pas augmenté drastiquement le taux d'imposition global des ménages. Le taux marginal d'imposition est passé de 41 % à 45 %, et la CHR ainsi que les prélèvements sociaux ont été maintenus en l'état. L'imposition des revenus d'investissement a en revanche profondément changé. Ainsi, hormis certains régimes qui demeurent avantageux (comme celui de l'assurance-vie par exemple), les taux fixes réduits ont été remplacés par l'application du barème progressif.

Dans trois scénarii comparant un revenu annuel brut de 30 000 €, 200 000 € et 2 000 000 €, les ménages français se portent mieux que leurs homologues allemands, mais moins bien que ceux imposés au Royaume-Uni (à l'exception du troisième scénario à 2 000 000 € de revenu, pour lequel le net en poche du ménage français est de 3 % inférieur à celui du ménage allemand).

Ces estimations du revenu net pour un revenu brut donné prennent en compte tous les prélèvements qui frappent les salaires, à savoir : impôt sur le revenu, ISF, prélèvements sociaux. Néanmoins, ce que nous appelons prélèvements sociaux pour

le cas français inclus des avantages qui ne sont pas nécessairement couverts par les régimes étrangers : les retraites complémentaires par exemple. En Allemagne et au Royaume-Uni, la plupart des cadres sont affiliés à un régime de retraite complémentaire qui s'additionne aux contributions sociales de base propres au régime général. Il est d'ailleurs intéressant de relever que, à compter de cette année, les employeurs anglais ont l'obligation de proposer à leurs employés de tels schémas de retraite complémentaire. Lorsque l'on prend en compte ces cotisations additionnelles pour arriver à un niveau de couverture équivalent au niveau français, le fossé est réduit au point que les ménages français sont aussi bien sinon mieux lotis que les ménages allemands ou anglais, sauf dans le scénario retenant 2 000 000 € de revenu brut. Pour rendre mieux compte de la réalité, il conviendrait également de prendre en compte les avantages liés à chaque pays. A titre d'exemple, le ménage français bénéficie d'un système d'éducation de qualité, subventionné, qui lui coûte entre 0 € et 4 000 € par enfant chaque année. En Angleterre, où les écoles privées sont souvent prisées, le coût s'élève à 11 600 £ par enfant et par an.

Une gestion fiscale attentive peut également permettre de limiter l'impact de l'impôt sur les revenus.

Par exemple, les employés détachés depuis l'étranger arrivant en France, peuvent bénéficier du régime d'impatriation, très compétitif. Pour un même revenu brut, ce statut permet au salarié d'atteindre un net en poche au moins supérieur de 20 % à celui obtenu au Royaume-Uni ou en Allemagne.

**CHRISTINA MELADY**, avocat associé  
DTAJ, membre de Deloitte Touche Tohmatsu Limited





# 4 LA FISCALITE DES ENTREPRISES EN FRANCE

<b>I. Un impôt sur les sociétés dans la norme européenne</b>	66
<b>II. Les formes de rapatriement des bénéfices</b>	70
<b>III. La TVA et les droits de douanes</b>	71
<b>IV. Les impôts locaux à la charge des entreprises</b>	72
<b>V. De nombreuses mesures d'incitation fiscale en faveur des investisseurs</b>	76
<b>VI. Un régime spécial pour la taxation de certains quartiers généraux</b>	80

# 4 LA FISCALITE DES ENTREPRISES EN FRANCE

En France, les règles fiscales sont traditionnellement conçues de manière à favoriser les investissements des entreprises, le développement régional et l'expansion à l'international. Les principes qui s'appliquent aux groupes illustrent également l'engagement de la France envers un traitement 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 service d'accueil et d'information pour les entreprises non résidentes en France est installé auprès de l'administration fiscale (la Direction Générale des Finances Publiques, DGFIP). Les entreprises étrangères peuvent ainsi obtenir toutes informations de nature fiscale voire des prises de position formelle de l'administration, relatives à un projet d'investissement ([safee@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:safee@dgfip.finances.gouv.fr)).

## I. UN IMPOT SUR LES SOCIETES DANS LA NORME EUROPEENNE

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

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

- filiale
- succursale
- établissement stable

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

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

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.

### 2. DETERMINATION DU RESULTAT 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 terrains) ;

- des provisions;
- des loyers des immeubles et du matériel;
- des salaires;
- des charges sociales;
- de certains impôts et taxes;
- des achats de marchandises;
- des dépenses d'énergie;
- des frais de publicité;
- des frais financiers, etc.

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 et 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 85 % pour les exercices 2012 et 2013 et à 75 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014. D'autres règles trouvent à s'appliquer concernant les opérations financières entre société d'un même groupe, notamment en ce qui concerne les risques de maximisation des taux d'intérêt 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 18300 € ou 9900 € 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.

### 3. DES REGLES D'AMORTISSEMENT TRES FAVORABLES

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

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

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

### 4. LES PROVISIONS POUR DEPRECIATION AUTORISEES

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

### 5. LES TAUX D'IMPOT SUR LES SOCIETES

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

- pour les grandes entreprises : taux normal de 33,33 %, auquel s'ajoute - pour les entreprises dont le bénéfice imposable au taux normal est supérieur à 2289000 € - une contribution sociale additionnelle de 1,1 point<sup>1</sup>, soit un taux de 34,43 %;
- pour les petites et moyennes entreprises (PME) :

taux réduit d'IS de 15 % jusqu'à 38 120 € de bénéfices et taux normal de 33,33 % pour la fraction excédentaire. Les PME sont exonérées de contribution sociale additionnelle<sup>2</sup>;

- 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 ans<sup>3</sup>) 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 Etat considéré comme fiscalement non coopératif.

- les entreprises réalisant plus de 250 M€ de chiffre d'affaires sont soumises à une contribution exceptionnelle équivalente à 5 % de l'impôt brut sur les sociétés calculé avant imputation des crédits et réductions d'impôts et créances de toute nature. Cette contribution s'applique sur l'IS dû au titre des exercices clos à compter du 31 décembre 2011 et jusqu'au 30 décembre 2015. Pour les entreprises ayant un exercice coïncidant avec l'année civile, la contribution exceptionnelle sera due uniquement pour les bénéfices réalisés au titre des années 2011 à 2014.

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

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

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



## 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 2013.

En 2014, elle réalise un bénéfice égal à 1 500 000 €.

La société peut imputer l'intégralité du déficit subi en 2013, de sorte que le bénéfice taxable au titre de l'exercice 2014 sera égal à 600 000 €.

### Exemple 2 :

Une entreprise a supporté au titre de l'exercice clos en 2013, un déficit d'un montant de 2 000 000 €.

En 2014, elle réalise un bénéfice égal à 1 500 000 €.

Le déficit imputable sur 2014 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 2013 non admise en déduction du bénéfice 2014, soit 750 000 € (= 2 000 000 € - 1 250 000 €) est reportable sur les exercices suivants.

## 6. LE REPORT DES PERTES SUR LES EXERCICES ULTERIEURS

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

## 7. GROUPES DE SOCIÉTÉS : LE RÉGIME FRANÇAIS D'INTEGRATION FISCALE PARTICULIÈREMENT FAVORABLE

Les groupes d'entreprises bénéficient des avantages prévus par le régime fiscal de droit commun, en particulier lorsque la mère détient au moins 5 % du capital de ses filiales (cf. 1.5). Toutefois 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 Etat de l'UE (ou dans un Etat ayant conclu avec la France une convention fiscale qui contient une clause d'assistance administrative) et soumises à un impôt équivalent à l'impôt sur les sociétés. Cet avantage est soumis au respect du plafond communautaire « De Minimis » (200 000 € sur une période glissante de 3 ans).

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

Les entreprises au sein des groupes de société peuvent opter depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012 pour le régime optionnel de consolidation du paiement de la TVA. Seule

### 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 2013 un bénéfice de 1 500 000 €.

En 2014, 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.

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

## II. LES FORMES DE RAPATRIEMENT DES BÉNÉFICES

Il existe trois formes de rapatriement des bénéfices :

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

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

Les montants doivent être justifiés et correspondre à des taux pratiqués dans le cadre d'une gestion

normale entre entreprises n'ayant pas entre elles de liens de dépendance. Les autorités françaises peuvent exiger la preuve que les prix appliqués sont des prix de pleine concurrence.

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

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

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

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

### 2.2 Dividendes versées à un résident hors UE

La plupart des conventions fiscales conclues entre la France et les principaux Etats industrialisés prévoient 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



### 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 impo-

sition 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.

fiscales signées par la France (avec le Japon et les Etats-Unis) prévoient même l'absence de retenue à la source lors du versement de dividendes (sous certaines conditions de détention du capital).

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

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

Les dividendes versés à compter du 17 août 2012 par une société établie en France sont soumis à une contribution de 3 %. Sont exonérés les dividendes versés par une PME au sens communautaire ou par une entité non soumise à l'impôt sur les sociétés, les dividendes payés en actions et ceux versés au sein des groupes fiscaux (cf. paragraphe 1.7).

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.

### 2.4 Revenus d'obligations et redevances

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

### 2.5 Application de taux majorés pour les « paradis fiscaux »

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, 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 « Etats ou territoires non coopératifs » (ETNC)<sup>4</sup>, et ce, quelle que soit la résidence fiscale du bénéficiaire effectif des revenus.

<sup>4</sup>Liste limitative des ETNC fixée par arrêté du 12 février 2010, modifié par arrêté du 4 avril 2012 : Botswana, Brunei, Guatemala, Iles Marshall, Montserrat, Nauru, Niue, et Philippines.

## III. LA TVA ET LES DROITS DE DOUANES

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

Il s'agit d'une taxe sur la consommation de biens et de services, acquittée par le consommateur.

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

Les entreprises doivent seulement collecter la taxe sur les ventes, et déduire de ce montant la TVA qu'elles ont acquittée sur leurs achats de biens ou de services. Elles déposent pour cela une déclaration mensuelle, trimestrielle ou annuelle selon le chiffre d'affaires et le montant de TVA payée au cours de l'année précédente. Cette déclaration est envoyée au SIE (service des impôts des entreprises) ou à la DGE (direction des grandes entreprises) selon la taille de l'entreprise et avant une date limite fixée par l'administration.

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

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

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

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

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

Les droits de douane ne sont facturés qu'une seule fois sur les importations extracommunautaires, même lorsque celles-ci sont expédiées d'un Etat membre à un autre. Les biens entrant en France pour être réexportés vers un autre Etat membre de l'UE peuvent

pénétrer sur le territoire français sans payer de droits de douane ou de TVA (la TVA est acquittée dans le pays de consommation).

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

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

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

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

**Les formalités administratives de dédouanement hors Union Européenne :**

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

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

## IV. LES IMPOTS LOCAUX A LA CHARGE DES ENTREPRISES

### 1. LA CONTRIBUTION ECONOMIQUE 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).

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

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

Une imposition forfaitaire de réseau (IFER) a été mise en place dans le même temps. Elle concerne uniquement certaines entreprises dites de réseau (installations de production d'électricité à l'aide d'éoliennes, d'hydroliennes ou d'origine photovoltaïque ou hydraulique, transformateurs électriques, stations radioélectriques, matériel ferroviaire roulant, répartiteurs principaux de la boucle locale cuivre).

L'IFER est due en plus de la CET et se calcule en fonction d'un barème propre à chacun des secteurs d'activité concernés.

### 1.1 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 a la disposition au 31/12/N bénéficie d'un abattement de 50 % pour l'imposition en N +1.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, les avis d'imposition CFE seront totalement dématérialisés.

### 1.2 La cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises

La CVAE est assise sur la valeur ajoutée (VA) réalisée par l'entreprise au cours de l'année civile écoulée (1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre) ou du dernier exercice clos de 12 mois, si cet exercice ne coïncide pas avec l'année civile.

Seules les entreprises dont le chiffre d'affaires annuel hors taxes (HT) est supérieur à 500000 € doivent payer la CVAE.

Le taux de la CVAE est de 1,5 % pour les seules entreprises dont le chiffre d'affaires annuel HT excède 50000000 €. En dessous de ce montant, les entreprises bénéficient d'un dégrèvement (variable selon le niveau de leur chiffre d'affaires).

La VA prise en compte pour le calcul de la CVAE est plafonnée, selon le cas, à 80 % ou 85 % du chiffre d'affaires (selon que le chiffre d'affaires de l'entreprise soit inférieur ou supérieur strictement à 76000000 €).

## Mesures de simplification des procédures de dédouanement



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

- Simplification de la procédure d'enlèvement des marchandises permettant à l'opérateur de continuer ses formalités de dédouanement ;
- Informatisation de la totalité du

circuit de dédouanement, paiement électronique, apurement automatique, sont autant de mise en œuvre de la dématérialisation qui constitue un levier sur lequel agit l'administration pour simplifier, faciliter et sécuriser les formalités douanières ;

- Développement des systèmes ICS (importations) et ECS (exportations) pour sécuriser les flux de marchandises via l'envoi de don-

nées 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.

### 1.3 Les exonérations de CET

Sont **exonérées** de CET, après délibération des collectivités territoriales:

- sous réserve des plafonds communautaires prévus pour les aides publiques, les entreprises nouvelles implantées dans certaines zones du territoire ainsi que celles créées pour la reprise d'établissements en difficulté (exonération pour une durée de 2 à 5 ans);
- les jeunes entreprises innovantes (JEI) pour les 7 années suivant leurs créations et dans la limite de 200000 € sur 3 ans;

- les créations ainsi que les extensions d'établissements industriels ou d'établissements affectés à des activités de recherche scientifique et technique implantés sur certaines zones, pour une durée entre 2 et 5 ans, sous réserve des plafonds communautaires et de l'obtention un agrément. Les entreprises seront dispensées d'agrément en cas création d'un nombre minimum d'emplois et d'un volume minimum d'investissements;
- les entreprises implantées dans un pôle de compétitivité pour une durée de 5 ans.



#### Exemple de calcul d'une CET

##### UNE ENTREPRISE REALISE L'ANNEE N, LES INVESTISSEMENTS INDUSTRIELS SUIVANTS:

Terrain + bâtiments (immobilisations passibles de taxe foncière)	30 M€
Matériels et outillages industriels (immobilisations non passibles de taxe foncière)	70 M€
VA annuelle estimée (après application du plafonnement)	50 M€
Le taux d'imposition local voté par les collectivités est de 27,26 %.	

##### CALCUL DE LA CFE:

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

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

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

##### CALCUL DE LA CVAE:

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

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

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

<sup>5</sup>Sauf si l'entreprise est créée au 1<sup>er</sup> janvier de l'année

## 2. LA TAXE FONCIERE

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

La valeur locative cadastrale des constructions s'obtient selon les méthodes vues pour l'établissement de la CFE (voir 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<sup>er</sup> janvier d'une année. En conséquence, une entreprise qui se crée après le 1<sup>er</sup> 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, partiellement exonérées de la taxe foncière sur le bâti les deux premières années suivant celles de l'achèvement des locaux ;

### Exemple de calcul d'une taxe foncière



#### UNE ENTREPRISE INDUSTRIELLE A REALISE ET ACHEVE AU COURS DE L'ANNEE 2013 LES INVESTISSEMENTS SUIVANTS :

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

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

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

#### Taux voté par les collectivités locales :

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

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

	BASE	TAUX	2013	2014	2015	2016
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 2013 car c'est l'année de sa création (création après le 1<sup>er</sup> janvier). Il y a exonération de taxe foncière sur la part départementale au titre des deux années suivant celle de l'achèvement des locaux (ici par hypothèse achèvement en 2013).

- 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<sup>er</sup> janvier 2009 dont le niveau de performance énergétique globale est supérieur à celui qu'impose la législation en vigueur (durée minimum d'exonération de 5 ans).

L'entreprise est exonérée de taxe foncière en 2013 car c'est l'année de sa création (création après le 1<sup>er</sup> janvier). Il y a exonération de taxe foncière sur la part départementale au titre des deux années suivant celle de l'achèvement des locaux (ici par hypothèse achèvement en 2013).

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

### 1. CREDITS D'IMPOT

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

Les entreprises industrielles, commerciales ou agricoles, qui effectuent des dépenses de recherche

peuvent obtenir un crédit d'impôt imputable sur l'impôt sur les sociétés qu'elles ont à payer. En l'absence d'impôt à payer faute de résultats bénéficiaires, le crédit d'impôt recherche (CIR) est remboursé en « cash » au terme d'une période de trois ans. Les 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 depuis 2013 de faire préfinancer le CIR dès l'année d'engagement des dépenses (en N au lieu de N + 1) grâce au groupe OSEO/BPI (Banque publique d'investissement). Cette mesure permettra de 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 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 R&D 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<sup>er</sup> janvier 2013 après le démarrage des opérations mais 6 mois avant le dépôt de la déclaration CIR (formulaire n° 2069).

Pour les dépenses engagées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, 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.

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<sup>er</sup> janvier 2013, 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 au taux de 20 %.

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 limite du plafonnement communautaire prévu pour les opérations d'innovation). La procédure de rescrit CIR sera étendue aux dépenses d'innovation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

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

Un crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi est instauré depuis 2013. Il s'élève à 4 % du montant des rémunérations versées en 2013 et n'excédant pas deux fois et demie le Smic. Le taux est porté à 6 % pour les rémunérations versées au titre des années suivantes.

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'Etat 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<sup>er</sup> janvier 2013, le seuil de 2,5 SMIC s'élève à 42 906,50 € (sur la base d'une durée du travail de 35 heures). 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 d'Oséo pour la mise en œuvre de ce mode de préfinancement auprès d'une banque commerciale ou pourront solliciter ce préfinancement directement auprès d'OSEO.

### **1.3 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.

### **1.4 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,



## 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 lesquelles sont plafonnées à 80 % du budget de production de l'œuvre. Le montant du crédit d'impôt est plafonné à 10 M€ par œuvre (et non par entreprise).

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

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.

### 1.5 Le crédit d'impôt jeux vidéo

Les entreprises de création de jeux vidéo soumises à l'impôt sur les sociétés peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt au titre des dépenses de développement de jeux vidéo répondant à certains critères et agréés par le Centre national de la cinématographie (CNC). Les jeux qui ouvrent droit au crédit d'impôt doivent d'une part avoir un coût de développement supérieur ou égal à 150 000 € et d'autre part, contribuer au développement de la création culturelle française et européenne en matière de jeux vidéo ainsi qu'à sa diversité et sa qualité.

Le crédit d'impôt est égal à 20 % des dépenses éligibles, lesquelles comprennent, notamment, les dotations aux amortissements de biens neufs et les dépenses de personnel salarié affectés directement à la création des jeux, les droits d'auteurs, ainsi que les autres dépenses de fonctionnement et sous-traitance dans la limite de 1 000 000 €. Le crédit est plafonné pour chaque entreprise à 3 000 000 € par exercice.

## 2. EXONERATION TEMPORAIRE DE CONTRIBUTION ECONOMIQUE TERRITORIALE DANS LES REGIONS EN DIFFICULTE

Dans certaines zones du territoire (zones d'aides à finalité régionale: zones AFR; zones franches urbaines: ZFU; bassins d'emplois à redynamiser: BER; zones de restructuration de la défense: ZRD; etc.), les collectivités locales (communes, départements, régions et groupements de collectivités locales) sont autorisées à accorder des exonérations temporaires totales ou partielles de contribution économique territoriale aux entreprises qui s'installent, s'agrandissent ou reprennent des établissements en difficulté. La durée de l'exonération est de 5 ans maximum. Ces dispositifs sont effectifs pour des créations d'établissements réalisées jusqu'au 31 décembre 2013.

## 3. L'EXONERATION TEMPORAIRE D'IMPOT SUR LES SOCIETES (IS) POUR LES ENTREPRISES NOUVELLES

### 3.1 Les entreprises nouvellement créées jusqu'au 31 décembre 2013 dans certaines zones peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une exonération temporaire et dégressive d'impôt sur les sociétés.

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

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

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

Par ailleurs, les entreprises assujetties à l'impôt sur les sociétés (IS) créées jusqu'au 31 décembre 2013 pour la reprise d'entreprises industrielles en difficulté peuvent également, sous certaines conditions, bénéficier d'une exonération d'impôt sur les sociétés (IS) pendant les 24 mois suivant la reprise ainsi que d'une exonération, sur délibération des collectivités territoriales, de cotisation économique territoriale et ou de taxe foncière pour une durée de 2 à 5 ans maximum.

Une exonération d'impôt sur les bénéfices portant sur une période de 7 ans est prévue pour les activités implantées sur des territoires classés en zone de restructuration défense dans le cadre du « plan de modernisation de la défense » qui prévoit la fermeture de 83 sites ou unités entre 2009 et 2016. De même, les entreprises nouvellement implantées jusqu'au 31 décembre 2013 dans les bassins d'emplois à redynamiser (situés dans les régions Champagne-Ardenne et Midi-Pyrénées) bénéficient d'une exonération totale d'impôt sur les sociétés pendant 7 ans.

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

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

Le statut fiscal de JEI ouvre droit aux exonérations suivantes :

- ▶ exonération totale d'impôt sur les bénéfices sur le premier exercice bénéficiaire, suivie d'une exonération partielle (50 %) sur l'exercice bénéficiaire suivant ;
- ▶ sur délibération des collectivités territoriales, et pour les JEI créées jusqu'au 31 décembre 2013, de cotisation économique territoriale et/ou de taxe foncière pour une durée de 7 ans.

L'ensemble de ces avantages fiscaux est limité à 200 000 € par période de 36 mois.

- ▶ Par ailleurs, les salaires des personnels de la JEI chargés des opérations de recherche sont exonérés de charges sociales patronales en totalité pendant 4 ans, puis de manière dégressive les 4 années suivantes. Ces exonérations sont plafonnées selon une rémunération brute mensuelle de 6 435 € par salarié et par mois en 2013. Au cours de la même année, l'ensemble des cotisations patronales de sécurité sociale exonérées sont limitées à 185 160 € par entreprise et par an.

Le dispositif de la JEI s'adresse aux PME créées depuis moins de 8 ans, dont l'effectif est inférieur à 250 salariés et dont le chiffre d'affaires est inférieur à 50 millions € ou le total de bilan inférieur à 43 millions €, qui sont majoritairement (plus de 50 %) détenues par des personnes physiques ou par des sociétés répondant aux mêmes conditions.

Lors de la cession des titres de la JEI, le cédant est exonéré d'impôt sur la plus-value s'il a détenu les parts pendant au moins trois ans 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 REGIME SPECIAL POUR LA TAXATION DE CERTAINS QUARTIERS GENERAUX

Ces centres ont un objectif particulier : ils sont créés pour fournir des services spécialisés, le siège ne pouvant qu'exercer des fonctions de gestion, d'administration, de coordination et de contrôle, et les centres logistiques se limitant à l'emballage, à l'étiquetage et à la distribution.

Les services ne doivent être fournis qu'aux entreprises appartenant au même groupe et majoritairement situés à l'étranger. Une telle approche, reposant sur une détermination préalable du taux de marge en accord avec l'administration fiscale, élimine le risque de remise en cause dans le cadre d'un contrôle fiscal du taux de marge appliqué par l'entreprise. L'impôt est calculé au taux de droit commun sur un bénéfice calculé en appliquant aux dépenses du quartier général, du centre de logistique ou du centre de coordination de recherche et de développement d'un taux de marge « cost plus » négocié avec les autorités fiscales. En général, ce taux de marge se situe entre 6 et 10 % ; l'agrément est conclu pour une durée comprise entre 3 et 5 ans.

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



## Subventium

**Subventium est un cabinet de conseil spécialisé dans les financements publics à destination des entreprises innovantes.**

**Fort de ses équipes pluridisciplinaires, Subventium vous apporte son expertise pour plus de performance au quotidien en développant une méthode de travail spécifique et rigoureuse.**

### PLUSIEURS DISPOSITIFS D'AIDES A LA R&D ET A L'INNOVATION

Favoriser et développer l'innovation sur le territoire français est une priorité pour les pouvoirs publics. Conscients des enjeux liés à l'innovation et à la recherche et développement, le gouvernement a mis en place des outils incitatifs à la R&D et à l'innovation sur le territoire. Parmi les plus significatifs, nous pouvons citer le Crédit Impôt Recherche, le statut de Jeune Entreprise Innovante et le Crédit Impôt Innovation.

Le Crédit Impôt Recherche (CIR) est un dispositif fiscal à caractère scientifique qui a été créé en 1983. Depuis 2008, le CIR est devenu un instrument de premier plan permettant aux pouvoirs publics de soutenir les efforts de R&D des sociétés implantées en France. Le CIR en 2011, a représenté près de 5 milliards d'euros et a bénéficié à 18 000 entreprises. Le dispositif s'adresse à toutes les entreprises assujetties à l'impôt sur les sociétés ou à l'impôt sur le revenu menant des travaux de recherche et développement quelle que soit leur taille ou leur secteur d'activité. Le CIR prend la forme d'une créance fiscale sur l'État et est utilisé en priorité pour le paiement des impôts commerciaux.

Le CIR se calcule par application d'un taux de 30 % sur les dépenses de recherche exposées au cours de l'année civile jusqu'à 100 M€; au-delà

de ce seuil, le taux est de 5 %. Ces dépenses de recherche sont listées dans le Code Général des Impôts (article 244 quater B). La déclaration de CIR se fait au moyen du formulaire fiscal 2069 A en même temps que la déclaration d'impôt sociétés. Si l'entreprise n'est pas redevable de l'impôt, elle peut, sous certaines conditions, demander le remboursement de cette créance de CIR.

Le dispositif Jeune Entreprise Innovante (JEI) a été créé en 2004 et vise à favoriser le développement des PME. Depuis sa création, ce dispositif a permis à plus de 4 500 entreprises de bénéficier d'avantages fiscaux et sociaux importants. Entre la création du statut et la fin 2010, les JEIJEI avaient bénéficié de 724 millions d'euros d'exonération de charges sociales et de 74 millions d'exonérations fiscales. 84 % des JEI sont des sociétés œuvrant dans le secteur des services aux entreprises. Elles sont pour la majorité implantées en Ile de France, Rhône-Alpes et PACA.

Pour être éligible au statut Jeune Entreprise Innovante, l'entreprise doit être une PME au sens communautaire<sup>1</sup> et remplir certaines conditions<sup>2</sup>. Les dépenses de recherche retenues pour l'appréciation de la qualification de JEI sont définies par renvoi aux dépenses visées à l'article 244 quater B relatif au Crédit Impôt Recherche. La qualification de

JEI institué par la loi de finances 2004 (article 44 sexies-0 du CGI) peut être accordée aux entreprises de moins de huit ans créées entre le 1<sup>er</sup> Janvier 2004 et le 31 Décembre 2013.

La loi de finances pour 2013 a institué un nouveau crédit impôt appelé Crédit Impôt Innovation (C2I). Ce dispositif destiné exclusivement aux PME au sens communautaire a pour vocation de soutenir financièrement les entreprises exposant des dépenses d'innovation. Le C2I se calcule à compter des dépenses exposées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013 au taux unique de 20 %. L'assiette des dépenses est plafonnée à 400 000 €. Une entreprise ne pourra pas prendre en compte dans la base de calcul de son C2I des dépenses déjà retenues dans l'assiette du CIR.

Ouvrent droit au C2I les opérations de conception de prototypes de nouveaux produits ou d'installations pilotes de nouveaux produits. La loi de finances pour 2013 définit le nouveau produit comme un bien corporel ou incorporel qui n'est pas encore mis à disposition sur le marché et qui se distingue des produits existants ou précédents par des performances supérieures sur le plan technique, de l'éco-conception, de l'ergonomie ou de ses fonctionnalités. Les dépenses éligibles se regroupent en six catégories: dotations aux amortissements, dépenses de personnel, frais de fonctionnement, frais de prise de brevets et de dépôts de dessins, frais de défense de brevets et dépôts de dessins et dépenses externes.

<sup>1</sup>Les PME au sens communautaires sont des entreprises de moins de 250 salariés et de moins de 50 M€ de chiffre d'affaires ou de moins de 43 M€ de bas de bilan.

<sup>2</sup>Les critères d'une JEI: une PME de moins de 8 ans, indépendante et réellement nouvelle, ayant un volume de dépenses de R&D représentant au minimum 15 % du total général des charges de l'entreprise.

**MARIE-ODILE SENAND,**  
directrice

 [www.subventium.com](http://www.subventium.com)

## Cabinet Fidal

**Créé en 1922, Fidal intervient depuis 85 ans dans tous les domaines du droit des affaires. Il comporte 95 bureaux en France et comprend 200 avocats intervenant dans les problématiques internationales**

### LE REGIME DES CESSIONS DE PARTS POUR LES INVESTISSEURS

#### **Plus-values : des mesures fiscales d'incitation et de pérennisation de l'investissement**

##### **a. Abattement pour durée de détention des titres à compter de l'impôt dû en 2013**

Afin d'encourager la détention longue des parts de sociétés, les gains nets de cessions à titre onéreux d'actions ou parts de sociétés bénéficient – à compter du 1er janvier 2013 – d'un système d'abattement allant de 20 % pour les titres détenus depuis plus de 2 ans et moins de 4 ans à la date de la cession, à 30 % pour ceux détenus depuis moins de 4 ans et moins de 6 ans et jusqu'à 40 % maximum pour ceux détenus depuis plus de 6 ans.

##### **b. Régime dérogatoire des entrepreneurs**

A compter du 1er janvier 2013, les plus-values de cession de titres réalisées par un entrepreneur en 2012 et au titre des années suivantes, sont soumises à l'imposition au taux forfaitaire de 19 % sur option et sous réserve de remplir certaines conditions relatives à l'activité de la société (les holdings animatrices peuvent bénéficier du taux réduit de 19 %), au seuil et à la détention continue des titres au cours des 5 ans précédant la cession et aux fonctions exercées.

##### **c. Report sous condition de emploi**

Les cessions de titres peuvent bénéficier d'un report d'imposition en cas de réinvestissement

du produit de la cession, dans les 24 mois, au capital d'une société industrielle ou commerciale, à hauteur d'au moins 50 % de la plus-value réalisée nette des prélèvements sociaux. Seule la part effectivement réinvestie est exonérée d'impôt.

##### **d. Abattement en faveur des dirigeants de PME qui partent à la retraite**

Les dirigeants de PME partant à la retraite bénéficient d'un abattement, à raison de la durée de détention des titres, sur les plus-values de cessions réalisées jusqu'au 31 décembre 2017. Il est égal à 1/3 pour chaque année de détention au-delà de 6 ans conduisant à une exonération totale après plus de 8 ans révolus.

##### **e. Parts de Jeunes Entreprises Innovantes (JEI)**

Les plus-values de cession de parts ou actions de JEI réalisées par les personnes physiques, simples apporteurs de capitaux, sont, sous certaines conditions et sur option expresse du contribuable, exonérées d'impôt sur le revenu.

##### **f. Investissement via des fonds FCPR et FCPI**

Les plus-values dégagées lors de la cession ou du rachat des parts de FCPR et FCPI par des personnes physiques sont exonérées sous réserve d'une période de conservation de cinq ans. Des mesures fiscales en faveur des investissements dans les PME

Les redevables de l'Impôt de Solidarité sur la Fortune (ISF) qui souscrivent au capital initial ou aux augmentations de capital de PME opérationnelles, d'un FCPI ou d'un fonds d'investissement de proximité peuvent imputer sur leur ISF une somme correspondant à 50 % des versements effectués au titre des souscriptions, dans la limite de 45 000 € par an.

En matière d'Impôt sur le Revenu (IR), les contribuables domiciliés fiscalement en France peuvent bénéficier d'une réduction de leur IR égale à 18 % des versements effectués jusqu'au 31 décembre 2016, au titre de souscriptions en numéraire au capital initial ou aux augmentations de capital de sociétés dans la limite de 50 000 € pour les contribuables célibataires, veufs ou divorcés, et de 100 000 € pour les contribuables soumis à imposition commune.

Le bénéfice de ces réductions est soumis (I) au respect de certaines conditions, notamment de détention des titres jusqu'à la 5<sup>e</sup> année suivant celle de souscription et non remboursement des apports avant la 10<sup>e</sup> année et (II) partiellement au plafonnement des avantages fiscaux.

#### **Encadrement du transfert de la résidence fiscale hors de France : l'Exit Tax**

Les contribuables fiscalement domiciliés en France pendant au moins six des dix années précédant le transfert de leur domicile fiscal hors de France sont soumis à l'impôt sur le revenu et aux prélèvements sociaux à raison des plus-values latentes, plus-values de cession ou d'échange de titres placées sous un régime de report d'imposition.

Un sursis de paiement est toutefois automatiquement accordé au contribuable si le transfert se réalise dans un Etat membre de l'UE ou faisant partie de l'Espace Economique Européen. Ce sursis peut être accordé sur demande dans le cas d'un départ dans un Etat non-membre de l'UE.

Un dégrèvement d'office total des impositions est également prévu en cas de retour en France dans les huit ans suivant la date de transfert pour les impositions de plus-values latentes et également à l'issue de huit ans sur ces plus-values latentes à l'exception des prélèvements sociaux qui restent dus.

**VINCENT BERGER ET CÉDRIC PHILIBERT,**  
*avocats*



# 5 BÉNÉFICIER DES AIDES PUBLIQUES AUX ENTREPRISES

<b>I. Bénéficiaire d'aides à l'investissement productif et à la création d'emploi</b>	88
<b>II. Bénéficiaire d'aides à la formation professionnelles et à l'embauche</b>	94
<b>III. Bénéficiaire d'aides à la recherche-développement et à l'innovation (RDI)</b>	95
<b>IV. Les soutiens aux environnements protecteurs de l'environnement se développent</b>	97

# 5 BÉNÉFICIER 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,
- > baisse des prix immobiliers,
- > 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.

Ces interventions sont réalisées au niveau national et des collectivités territoriales.

## I. BÉNÉFICIER D'AIDES A L'INVESTISSEMENT ET A LA CREATION D'EMPLOI

Plusieurs dispositifs d'accompagnement financier sont disponibles afin d'inciter les entreprises à investir et à créer des emplois. Les aides autorisées portent, soit sur les dépenses d'investissement (bâtiments, terrains, équipements) réalisés sur trois années, soit sur le coût des créations d'emplois liées à l'investissement (salaires et charges estimés sur 2 années). Les projets d'investissements primés doivent être maintenus dans la région concernée pendant cinq ans pour une grande entreprise et trois ans pour une PME.

**A noter: l'ensemble de ces règles sont applicables pour les aides accordées avant le 31 décembre 2013 compte tenu des règlements européens.**



### Assistance de l'AFII

Le réseau de l'Agence Française pour les Investissements Internationaux (Invest in France Agency) est l'interlocuteur des investisseurs étrangers pour recenser précisément les sou-

tiens financiers publics dont peuvent bénéficier les projets d'investissement, et pour aider à élaborer les dossiers de demande d'aides publiques. L'AFII facilite le contact

entre les entreprises étrangères et les organismes publics français (ministères, collectivités locales, agences de l'Etat, etc.) chargés d'accompagner ces investisseurs.

## 1. LES AIDES A L'INVESTISSEMENT ET A LA CREATION D'EMPLOI EN FAVEUR DES GRANDES ENTREPRISES

Les projets d'investissement des grandes entreprises peuvent être soutenus sur certaines parties du territoire (zonage AFR), à l'exclusion de certains secteurs sensibles qui ne peuvent recevoir d'aides à l'investissement (ex: sidérurgie et fibres synthétiques). La localisation du projet est par conséquent déterminante pour évaluer les soutiens publics envisageables.

En dehors de ces zones d'aménagement du territoire, les aides aux grandes entreprises en faveur de leur projet d'investissement sont limitées à 200 000 € par entreprise sur une période de trois ans (régime dit « *de minimis* »). Les aides à l'investissement des PME restent possibles sur l'ensemble du territoire dans la limite de 10 à 20 % de l'investissement (ou application du régime de minimis s'il est plus favorable).

### 1.1 Le zonage communautaire des aides à finalité régionale (AFR) conditionne les aides aux investissements en faveur des grandes entreprises

Selon la carte des aides à finalité régionale (zonage « AFR ») approuvée par la Commission européenne pour la France (période 2007-2013), l'aide maximale oscille entre 10 % et 15 % du montant d'investissement pour les grandes entreprises et de 20 à 35 % pour les PME. Le montant maximal des aides à l'investissement productif et à la création d'emplois est déterminé en fonction de la localisation géographique des projets et de la taille de l'entreprise bénéficiaire. Lorsque le projet d'investissement est supérieur à 50 M€, le taux d'intervention des autorités publiques doit être réduit conformément aux règles communautaires (voir encadré sur les grands projets).

## Appréciation de la taille d'une entreprise (hors secteur agro-alimentaire)



### 1. DEFINITION DE LA PME (REGLEMENTATION COMMUNAUTAIRE)

→ 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 entre-

prises qu'elle détient directement ou indirectement à plus de 25 %. Il faut que les seuils financiers ou en nombre de salariés soient dépassés pendant 2 exercices comptables consécutifs pour que la qualité de PME soit perdue ou gagnée.

### 2. DEFINITION DE L'ENTREPRISE DE TAILLE INTERMEDIAIRE (ETI)

Sont des ETI, les entreprises:

→ Dont l'effectif est compris entre 250 et 5 000 personnes;

→ Dont le bilan total n'excède pas 2 Mds €;

→ Dont le chiffre d'affaires demeure inférieur à 1,5 Mds €.

Au regard de la réglementation sur les aides d'Etat, les ETI sont soumises aux règles applicables aux grandes entreprises (sauf dans le

secteur de l'industrie agro-alimentaire). En droit interne, elles bénéficient toutefois de dispositifs qui leur sont réservés.

### 3. DEFINITION DE LA « GRANDE ENTREPRISE » (REGLEMENTATION COMMUNAUTAIRE)

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

#### + Pour en savoir plus:

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Définition issue de la loi du 4 août 2008 de modernisation de l'économie (dite LME)

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

Pour atteindre les intensités maximales d'aide autorisées en zone AFR (10 à 15 % de l'investissement pour une grande entreprise et jusqu'à 35 % pour une PME), les entreprises peuvent cumuler différents dispositifs. Ces outils prennent la forme de subvention ou d'avance remboursable (de l'Etat et ou des collectivités), d'aides à l'immobilier ou encore d'exonérations fiscales ou de charges sociales. Chacun de ces dispositifs a ses propres conditions de déclenchement. Ils sont principalement mobilisables en zonage AFR. Par exception, certains dispositifs peuvent être actionnés en dehors du zonage mais sont dès lors plafonnés à 200 000 € par entreprise sur trois ans pour une grande entreprise (ou application du plafond PME).

### > La Prime d'aménagement du territoire (PAT) pour l'industrie et les services

La PAT « industrie et services » est une subvention octroyée en fonction du nombre d'emplois créés. La prime est déterminée au cas par cas en tenant compte des caractéristiques du projet (nombre de créations d'emplois et montant des investissements).

Elle peut atteindre jusqu'à 15 000 euros par emploi créé et n'est mobilisable qu'en zonage « AFR » (voir l'encadré sur la PAT). Les demandes sont instruites par la Commission interministérielle des aides à la localisation des activités (CIALA).

> **L'aide à la réindustrialisation** a pour objet de financer des projets d'investissements sur l'ensemble du territoire français (système d'avance remboursable). Ces projets doivent concourir à un développement de l'activité, un transfert de charge, une diversification ou une évolution de la production, une modernisation des procédés industriels et peuvent accompagner la reprise d'une entreprise ou d'un établissement.

Les dépenses éligibles à l'aide sont constituées du prix de revient hors taxe des bâtiments, équipements et machines ainsi que des dépenses internes ou externes liées à l'ingénierie du projet. La part des bâtiments ne pourra excéder 25 % du total du budget d'investissement éligible.

L'aide est une avance **remboursable**, sans intérêt ni redevances. Les avances sont remboursables par échéances trimestrielles après un différé de 2 ans au maximum à compter de la date de fin du programme, sur une durée de cinq ans, sauf exceptions détermi-



## Les grands projets

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

→ Les Etats informent la Commission européenne des aides aux pro-

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

→ Les Etats notifient à la Commission européenne les aides individuelles dont le montant est supérieur à **11,25 millions d'euros dans les zones à 15 % et 7,5 millions d'euros dans les zones à 10 %**. Dans ce cas,

l'autorisation de la Commission européenne est requise avant le versement de toute aide publique.

Les grands projets d'investissement, qui sont menés en zonage AFR, voient leurs aides automatiquement réduites en fonction de la taille des projets selon l'échelle suivante :

Tranches d'investissement	Aide autorisée	Taux en zones AFR réduites	Taux en zones AFR normales
Jusqu'à 50 M€	100 % du plafond	10 %	15 %
50 M€ à 100 M€	50 % du plafond	5 %	7,5 %
Au-delà de 100 M€	34 % du plafond	3,40 %	5,1 %

nées par l'instruction et décidées par le ministre en charge de l'industrie. L'instruction des demandes est confiée à la CIALA.

► Les aides des collectivités locales

Les collectivités peuvent accorder différents types d'aide aux projets d'investissements des entreprises en zone AFR: subvention ou abondement de la PAT, aide à l'immobilier d'entreprises sur les bâtiments et les terrains (rabais par rapport au prix de vente, financement d'un projet immobilier dans le cadre d'un contrat de crédit-bail, etc.) dans le respect des taux AFR autorisés (de 15 à 35 % de l'investissement selon la taille de l'entreprise). Les aides à la location sont plafonnées à 200 000 euros par entreprise sur une période de 3 ans (de Minimis). Les collectivités locales sont compétentes pour mobiliser les fonds européens disponibles sur leurs territoires.

► Les principales exonérations fiscales et sociales

► Les exonérations fiscales et sociales ont l'avantage de pouvoir être déclenchées automatiquement par l'entreprise dès lors qu'elle remplit les conditions de mise en œuvre du dispositif. Les exonérations fiscales consistent en des exonérations de contribution économique territoriale et/ou d'impôt sur les sociétés ou encore de taxe foncière:

- les exonérations de contribution économique territoriale (CET) et/ou de taxe foncière sont généralement conditionnées à une délibération des collectivités locales. La délibération fixe la durée (entre 2 et 5 ans) et la quotité de l'exonération. Certaines exonérations ne nécessitent pas une délibération des collectivités

locales, elles sont automatiques et pour une durée de 5 ans.

- les exonérations d'impôt sur les sociétés sont possibles dans certaines zones, essentiellement les zones de restructuration de la défense et dans les bassins d'emplois à redynamiser; la durée de l'exonération est de 7 ans. Les sociétés créées spécialement pour la reprise d'une entreprise industrielle en difficulté peuvent bénéficier d'une exonération de 2 ans.

- les exonérations sociales consistent en des allègements de charges de sécurité sociale patronales qui nécessitent que le projet d'investissement soit localisé dans des zones particulièrement affectées par des restructurations économiques. Lorsque les projets sont localisés à la fois en zonage AFR et dans ces territoires prioritaires, les exonérations sociales s'ajoutent aux dispositifs évoqués supra dans la limite du zonage communautaire. A défaut, l'ensemble des aides publiques est limité à 200 000 € par entreprise sur une période de trois ans (dispositif « de minimis »).

► Les interventions des sociétés de conversion des entreprises publiques

Plusieurs grands groupes industriels publics ont créé des sociétés de conversion pour favoriser le développement économique de leur région d'implantation.

Ces sociétés soutiennent les nouveaux investisseurs au moyen de prêts moyen et long terme, de taux d'intérêt inférieurs aux taux du marché, de prêts pouvant être accordés sans garantie, ou encore d'apports en fonds propres sous la forme de prises de participation minoritaire et temporaire.

## Conditions d'éligibilité et montant de l'aide à la réindustrialisation



	OPÉRATIONS ÉLIGIBLES		Montant maximum du prêt
	Extensions et créations d'activités industrielles ou de services à l'industrie	Investissements de compétitivité dans les activités industrielles ou les services à l'industrie	
<b>PME et ETI</b>	Au moins 5 M€ d'investissement et 25 créations d'emplois sur 36 mois	Au moins 10 M€ d'investissement et 25 emplois maintenus sur 36 mois	30 % de l'investissement éligible <sup>(1)</sup>
<b>Très grandes entreprises</b>	Au moins 50 M€ d'investissement et 100 créations d'emplois sur 36 mois	-	15 % de l'investissement éligible <sup>(1)</sup>

<sup>(1)</sup> Dans tous les cas, le montant du prêt ne pourra excéder:

• 10 M€ par entreprise • 100 000 € par emploi créé • le montant des fonds propres de l'entreprise bénéficiaire • le plafond communautaire d'aides publiques applicable au regard de l'équivalent subvention brut.

## 2. LES AIDES A L'INVESTISSEMENT ET A LA CREATION D'EMPLOI EN DEHORS DU ZONAGE D'AIDE A FINALITE REGIONALE

Sur le reste du territoire, les aides aux investissements productifs restent possibles pour les PME. Le montant maximal de l'aide équivaut à 10 % de l'investissement pour les entreprises moyennes et à 20 % pour les petites entreprises (ou 200 000 euros sur une période de 3 ans si ce montant est plus favorable). Si le projet est porté par une grande entreprise, les aides sont plafonnées à 200 000 € par entreprise sur une période de trois ans :

- les aides à l'investissement des PME : l'Etat et les régions ont la possibilité de subventionner les PME pour l'acquisition d'équipements à fort contenu technologique. L'aide est disponible sur l'ensemble du territoire (son intensité est majorée si l'investissement est réalisé en zone AFR).
- les aides à l'immobilier pour les PME ou les grandes entreprises à l'exception de l'Ile de France hors zone urbaine sensible (ZUS) ou zone de Revitalisation Rurale (ZRR)
- le Fonds Européen de Développement Régional (FEDER) peut être actionné selon le Programme Opérationnel (PO) négocié région par région et approuvé par la Commission européenne.
- les prêts et garanties pour les PME et/ou les ETI selon le projet porté par l'entreprise.

A titre d'exemple, les PME et entreprises de moins de 500 salariés (détenues par une ETI) peuvent bénéficier d'un prêt sans garantie à taux bonifié, le prêt de revitalisation des territoires (PRT). Le PRT permet d'accompagner les programmes d'investissements visant à créer ou maintenir de l'emploi (développement de l'activité, reprise d'établissement, changement fondamental de procédé de production, reprise d'établissement, diversification de production



### La PAT industrie et service accordée par la DATAR

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

#### CONDITIONS D'ELIGIBILITE :

##### 1. Dans le cas des créations, ces programmes doivent conduire, sur le site primé :

- a) soit à la création nette d'au moins vingt-cinq emplois permanents et 5 millions d'euros d'investissement éligibles ;
- b) soit à la création nette d'au moins cinquante emplois permanents dans le cas où l'investissement éligible est inférieur à 5 millions d'euros.

##### 2. Dans le cas des extensions ou des changements d'activité, ces programmes doivent conduire, sur le site primé :

- a) soit à la création nette d'au moins vingt-cinq emplois permanents et à une augmentation de 50 % au moins de l'effectif de l'entreprise sur le site concerné ;
- b) soit à la création nette d'au moins cinquante emplois permanents ;
- c) soit enfin à la réalisation d'au moins 10 millions d'euros d'investissements éligibles.

##### 3. Une prime d'aménagement du territoire peut être accordée dans les cas de reprises d'activité sous trois conditions :

- a) que la situation de l'emploi dans le bassin concerné soit très dégradée ;
- b) que le projet de reprise rétablisse de manière durable et structurelle la compétitivité de l'entreprise et contribue à la diversification de ses débouchés ;

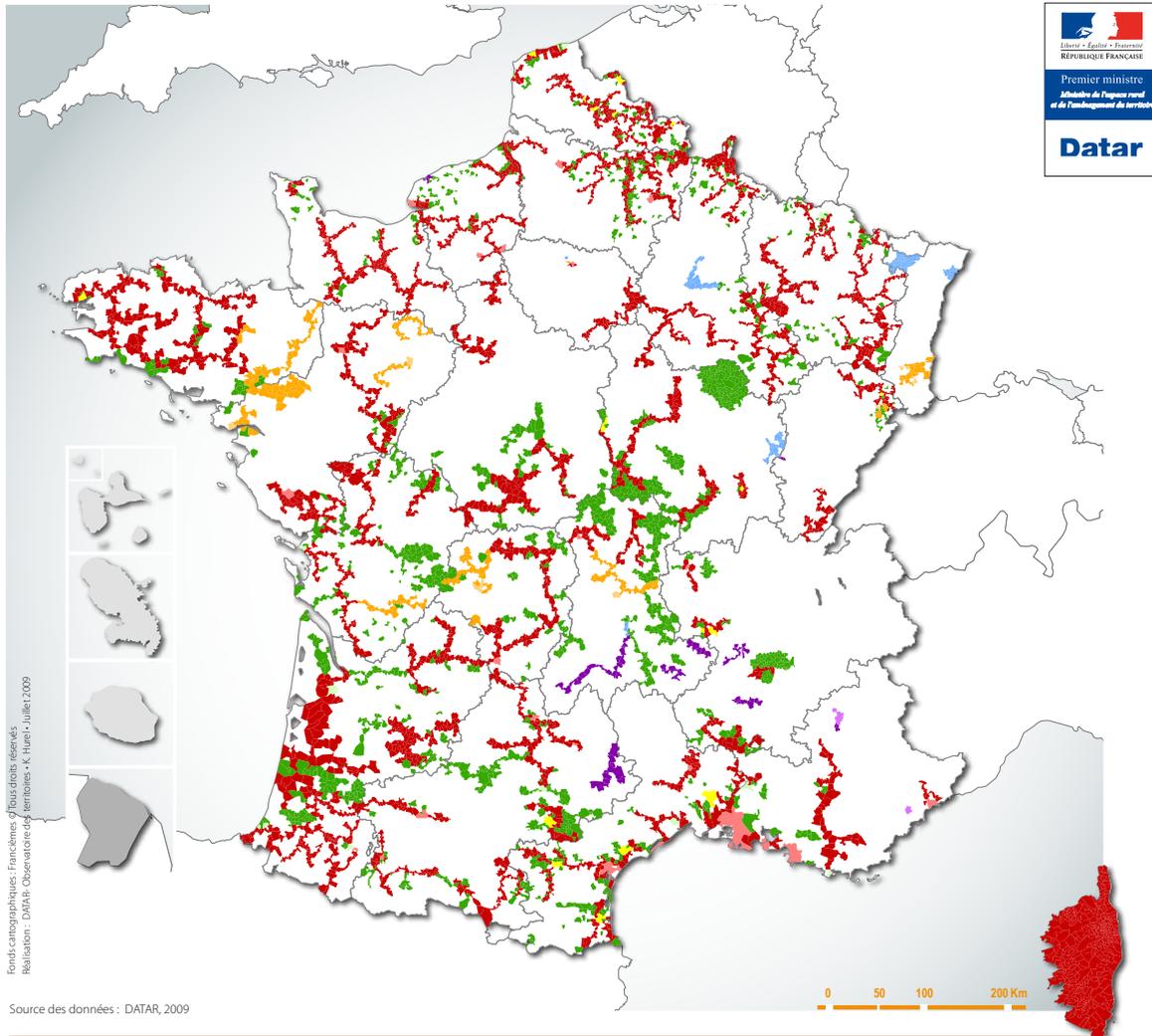
- c) et, enfin, que le programme primé conduise à la reprise d'au moins 80 emplois et à la réalisation d'au moins 5 millions d'euros d'investissements éligibles (hors rachat du capital).

Le montant de la prime attribuée à une entreprise ne peut dépasser celui du total de ses capitaux propres et de ses compte-courant d'associés bloqués pendant la période du programme.

#### ➤ Pour en savoir plus :

Décret n° 2007-809 du 11 mai 2007 relatif à la prime d'aménagement du territoire pour l'industrie et les services (liste des codes NAF éligibles dans un arrêté du 3 mars 2010). Les dossiers de demande d'aides sont disponibles sous forme électronique sur le site de la DATAR. Ils se composent d'une lettre d'intention et d'un formulaire.

## Zonage des aides à finalité régionale (décret du 27.07.2009 modifiant le décret n° 2007-792 du 7.05.2009)



Fonds cartographiques : Franceries / base de données IGN  
Réalisation : Datar / Observatoire des territoires - K. Furet - Juillet 2009

Source des données : DATAR, 2009

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

**+** Pour en savoir plus :

Pour savoir si la localisation de votre investissement se situe dans un zonage permettant certains avantages, vous pouvez consulter le module d'interrogation par commune de la DATAR sur [www.territoires.gouv.fr](http://www.territoires.gouv.fr)

ou renforcement du fonds de roulement) sur des zones éligibles à ce mécanisme par demande du Préfet (cf. zonage du fonds national de revitalisation des territoires). Le prêt varie de 100 000 à 1 M€ sur une durée maximum de 10 ans et doit systématiquement être associé à des financements extérieurs (règle du co-financement).

## II. BÉNÉFICIER D'AIDES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET A L'EMBAUCHE

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

### 1. LES AIDES A LA CREATION D'EMPLOI

#### 1.1 Les aides publiques à l'emploi

Les entreprises de toutes tailles peuvent recevoir des soutiens publics pour la création d'emplois sans lien avec un investissement. Les principales aides mises en place dans ce domaine sont les suivantes :

- les exonérations ou allègements de charges sociales mis en œuvre notamment dans certaines zones du territoire : zones de redynamisation urbaine (ZRU), zones de revitalisation rurale (ZRR), zones franches urbaines (ZFU), zone de restructuration de la défense (ZRD) et, depuis le 1er janvier 2007, bassins d'emploi à redynamiser (BER) ;
- les contrats dits « aidés » susceptibles d'être proposés à certains salariés et ouvrant droit, selon le contrat, à des exonérations de cotisations et/ou des primes (par exemple, le contrat de professionnalisation, le contrat unique d'insertion ou le contrat de génération).

#### 1.2 Les mesures en faveur de l'emploi

- Certaines primes et réductions de charges sociales sont liées à la catégorie des personnes recrutées. Elles sont automatiquement attribuées aux entre-

prises, indépendamment des aides à l'investissement décrites plus haut. A ce titre, l'allègement de charges sociales sur les bas salaires permet aux entreprises de bénéficier d'une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale, sur les rémunérations horaires inférieures à 160 % du SMIC. Par conséquent, cette mesure baisse le taux de cotisations patronales à environ 21 % au niveau du SMIC.

- Un crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) a été créé en 2013 au taux de 4 % de la masse salariale de moins de 2.5 Smic. A partir de 2014, ce taux est porté à 6 %.

### 2. LES AIDES A LA FORMATION DES SALARIES

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

Peuvent être pris en charge une partie des coûts du projet d'aides à la formation : coûts de personnel des formateurs, frais de déplacements des formateurs et des participants à la formation, autres dépenses courantes, amortissement des instruments et des équipements pour le projet de formation, coûts des services de conseil concernant l'action de l'information, coût de personnel des participants au projet de formation. L'intensité de l'aide est variable selon les types de formation, la taille et la localisation des entreprises. Pour atteindre les intensités maximales d'aide autorisées pour la formation, les entreprises de toutes tailles peuvent avoir recours aux dispositifs suivants :

- les aides des collectivités locales ;
- le bénéfice du Fonds National pour l'Emploi (FNE) à destination des entreprises rencontrant des difficultés économiques et dont les salariés doivent rapidement bénéficier d'une action de formation. L'Unité territoriale compétente peut soutenir différents types d'action :
  - les actions dites de formation : acquisition de connaissances théoriques et pratiques d'une durée comprise entre 50 et 1 200 heures,
  - les actions d'adaptation au poste de travail d'une durée d'au moins 120 heures improductives ;

- Les subventions des fonds européens obtenus auprès des régions: le FSE et le FEDER peuvent intervenir pour couvrir une partie des dépenses de fonctionnement d'une formation et des dépenses de rémunération des salariés en formation et des coûts annexes. Les actions peuvent être cofinancées jusqu'à 50 % des dépenses publiques.
- Le crédit d'Impôt pour les dépenses de formation des dirigeants de PME: les entrepreneurs individuels, gérants, PDG, DG et administrateurs de sociétés sont concernés. Le crédit d'impôt est plafonné à 40 heures de formation par an. Il s'impute selon le cas sur l'impôt sur le revenu ou l'impôt sur les sociétés;
- les conventions EDEC: les entreprises peuvent également faire appel à leurs organisations professionnelles de branches ou à leurs organisations interprofessionnelles pour bénéficier d'une aide technique et financière de 25 % à 80 % des dépenses de formation des entreprises;
- les entreprises peuvent également bénéficier d'action de formation pour de futurs salariés au travers des actions de Pôle Emploi. L'action de formation préalable à l'embauche (AFPR) ou le programme opérationnel d'embauche (POE) sont des aides au financement de la formation versée à l'employeur après embauche (et selon certaines conditions):
  - aide maximale de 5 € net par heure de formation interne, dans la limite de 2000 € par salarié,
  - aide maximale de 8 € net par heure de for-

mation externe, soit 3 200 € au maximum pour 400 heures de formation par salarié. L'antenne de Pôle Emploi, en charge de l'AFPR et de la POE, décide du versement de cette aide.

Cette aide peut être complétée par un financement de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) dont dépend l'entreprise, afin de couvrir tout ou partie du montant de la formation.

Lorsque le montant d'aide accordé à une entreprise dépasse 2 millions d'euros, l'opération doit être notifiée à la Commission européenne.

### III. BÉNÉFICIER D'AIDES A LA RECHERCHE-DEVELOPPEMENT ET A L'INNOVATION (« RDI »)

La France 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. 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

#### Les taux d'aide à la formation



	GRANDES ENTREPRISES	PME
<b>Formation spécifique:</b> Formation comprenant un enseignement directement applicable au poste du salarié et procurant des qualifications qui ne sont pas transférables à d'autres entreprises ou à d'autres domaines de travail. Une majoration de 10 points est accordée lorsque la formation est dispensée à des travailleurs défavorisés ou handicapés.	25%	35%
<b>Formation générale:</b> Formation comprenant un enseignement qui n'est pas uniquement applicable au poste de travail actuel ou prochain du salarié dans l'entreprise bénéficiaire, mais qui procure des qualifications largement transférables à d'autres entreprises ou à d'autres domaines de travail, et améliore par conséquent substantiellement la possibilité du salarié d'être employé. Une majoration de 10 points est accordée lorsque la formation est dispensée à des travailleurs défavorisés ou handicapés.	50%	70%

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 (la BPI, l'Agence Nationale pour la Recherche (ANR), OSEO entre autres). Les collectivités territoriales se mobilisent également pour apporter un soutien complémentaire en matière de RDI.

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

#### **4. LES AIDES EN FAVEUR DE PROJETS DE RECHERCHE ET DEVELOPPEMENT (R&D) SONT MOBILISABLES SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE**

Les aides à la R&D peuvent couvrir une partie des frais de recherche des entreprises, notamment les frais de personnel, les équipements de R&D, les coûts de recherche contractuelle, des connaissances techniques et des brevets achetés, et les frais généraux. Les intensités d'aides dépendent du stade de R&D mis en œuvre dans le cadre du projet mené par l'entreprise : recherche fondamentale, recherche industrielle ou développement expérimental. Les subventions publiques pour une grande entreprise menant un projet de R&D collaboratif peuvent aller jusqu'à 40 % d'un projet de R&D expérimental.

#### **5. LES DISPOSITIFS EXISTANTS D'AIDES PUBLIQUES POUR LES PROJETS DE R&D**

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

- la Prime à l'aménagement du territoire pour la Recherche, le Développement et l'Innovation (PAT

RDI) : cette subvention peut atteindre jusqu'à 15 000 euros par emploi créé ou concerné par le programme de R&D (et 25 000 euros par emploi pour un projet collaboratif). La PAT RDI est fonction d'un projet de R&D permettant soit la création nette d'au moins vingt emplois permanents, soit la réalisation d'au moins 7,5 millions d'euros de coûts éligibles,

- les subventions du Ministère chargé de l'Industrie (Fonds de compétitivité des entreprises ; ligne R&D stratégique pour les projets internationaux à haute valeur ajoutée),
- l'aide au projet innovant d'Oséo pour les PME et ETI sous forme de subvention, d'avance remboursable ou d'aide au recrutement de personnel de R&D,
- l'aide de l'Agence nationale de la recherche (ANR) pour soutenir le développement des recherches fondamentale et appliquée, le partenariat entre secteurs public et privé, et de contribuer au transfert technologique des résultats de la recherche publique vers le monde économique. L'ANR fonctionne à partir d'un système d'appel à propositions,
- les aides des collectivités locales en faveur des projets de R&D sous forme de subventions, prêts et avances remboursables à taux nul ou inférieur au taux moyen des obligations, bonifications d'intérêt à hauteur d'un taux compris entre zéro et le taux moyen des obligations,
- les aides à la R&D de l'ADEME notamment sur les études de faisabilité des programmes de R&D,
- les aides en faveur de l'innovation de procédé et d'organisation dans les services peuvent être octroyées par les pouvoirs publics (DATAR, collectivités locales) avec une intensité maximale de 15 % pour les grandes entreprises (et uniquement en cas de coopération avec une PME), 25 % pour les entreprises moyennes et 35 % pour les petites entreprises,

La France a mis en place le programme Investissements d'avenir, représentant une dotation de 35 milliards d'euros, en faveur notamment de la recherche et développement. Ces crédits sont gérés par différents organismes (Oséo/BPI, 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'inter-

vention en fonds propres ou quasi-fonds propres. Un site internet permet de se renseigner sur les appels à projets en cours :

<http://investissement-avenir.gouvernement.fr/>

## IV. LES SOUTIENS AUX INVESTISSEMENTS PROTECTEURS DE L'ENVIRONNEMENT

Les autorités françaises peuvent accorder des subventions aux entreprises pour leurs investissements en matière de protection de l'environnement. Elles peuvent représenter jusqu'à 50 % des dépenses des grandes entreprises et 60 % pour les Petites et

moyennes entreprises (PME). En principe, l'aide est calculée sur les coûts d'investissement supplémentaires en liaison avec la protection de l'environnement. Selon le dispositif actionné, il peut être nécessaire de déduire de cette assiette les bénéfices et coûts d'exploitation liés aux investissements supplémentaires. Les investissements concernés sont les investissements en terrain, en bâtiment, installations et équipement destinés à réduire les pollutions et les nuisances et à protéger l'environnement. Peuvent également être prises en compte les dépenses liées au transfert de technologie sous forme d'acquisition de licences d'exploitation ou de connaissances techniques brevetées et non brevetées.

L'intensité de l'aide dépend du type d'investissement en faveur de la protection de l'environnement concerné :

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

		GRANDES ENTREPRISES ≥ 250 SALARIES (EN %)	ENTREPRISES MOYENNES PME (EN %)	PETITES ENTREPRISES PME ≤ 50 SALARIES (EN %)
<b>Aide aux projets de R&amp;D</b>	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
<b>Aide aux études de faisabilité technique</b>	Etudes préalables aux activités de recherche industrielle	65	75	
	Etudes préalables aux activités de développement expérimental	40	50	

- les PME peuvent être aidées, à hauteur de 10 % ou 15 % pour une durée de trois ans, pour réaliser des investissements visant à se conformer de manière anticipée aux normes communautaires,
  - les entreprises peuvent bénéficier d'aides à la décision (pré-diagnostic, diagnostic et étude de projet) sur un ensemble de thématiques : déchets, pollution atmosphérique, bruit efficacité énergétique, énergies renouvelables, sites et sols pollués, transport, etc.,
  - toutes les entreprises peuvent bénéficier d'un aide à hauteur de 35 à 55 %, en fonction de la taille de l'entreprise, lorsqu'elles dépassent les normes communautaires applicables,
  - trois types d'investissements peuvent bénéficier d'un taux plus intéressant : les investissements en matière d'économie d'énergie, les investissements en faveur de la production combinée d'électricité et de chaleur et les investissements en faveur des énergies renouvelables peuvent bénéficier d'aides à l'investissement,
  - enfin, les investissements en faveur des énergies renouvelables qui permettent l'approvisionnement de toute une communauté peuvent, pour leur part, être aidés jusqu'à 50 %.
- Différents acteurs publics peuvent être mobilisés dans le cadre du soutien aux investissements protecteurs de l'environnement : l'Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie (ADEME), l'Agence de l'Eau, les fonds de garantie des investissements de maîtrise de l'énergie – FOGIME ou FIDEME.



## Les aides à la RDI dans les pôles de compétitivité

Les « clusters » constituent un rapprochement des acteurs industriels, scientifiques et publics sur un même territoire : source d'innovation (la proximité stimule la circulation de l'information et des compétences et facilite ainsi la naissance de projets plus innovants) et source d'attractivité (la concentration des acteurs sur un territoire offre une visibilité internationale).

Les entreprises qui participent à un pôle de compétitivité et qui portent un projet de R&D agréé par le pôle peuvent recevoir des aides à la RDI. Les subventions sont octroyées par les organismes publics intervenant en matière de R&D avec un bonus spécifique aux pôles : l'intensité de l'aide est majorée (de 25 à 40% du projet de R&D).

En outre, les entreprises implantées au sein d'une zone R&D d'un pôle de compétitivité peuvent également bénéficier sur délibération des collectivités locales, d'une exonération de contribution économique territoriale et de taxe foncière sur les propriétés bâties pendant 5 dans la limite de 200 000 euros par entreprise sur une période glissante de trois ans

## Les conventions CIFRE : contrat aide en matière de R&D

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

la recherche technique (ANRT). Elles permettent à un jeune doctorant de réaliser sa thèse en entreprise qui se

voit attribuer une subvention annuelle forfaitaire de 14000 euros.



## OSEO

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

OSEO a reçu de l'Etat la mission de contribuer à faire grandir les entreprises et à accroître leur compétitivité\*. OSEO intervient sur des « projets risqués », là où le marché présente des défaillances. L'entreprise publique se positionne donc comme un établissement de place neutre, partenaire des organismes bancaires et financiers.. OSEO exerce trois métiers complémentaires offrant un continuum de financements adaptés aux besoins de l'entreprise

#### 1. Le financement des projets innovants des entreprises

A travers son activité « financement de l'innovation », OSEO propose des solutions de financements de l'amont des programmes de recherche et développement sous forme de Prêts à Taux Zéro, d'avances remboursables ou de subventions.

En phase aval des programmes, OSEO partage le risque avec les banques et les organismes de capital-risque. Ce partage peut se matérialiser par un prêt « mezzanine », le Contrat de Développement Innovation, une garantie spécifique avec un abondement possible des collectivités territoriales, ou, depuis 2013, par le nouveau Prêt pour l'Innovation en phase de lancement industriel et commercial.

Pour les projets collaboratifs, OSEO, via le programme « Innovation Stratégique Industrielle » (ISI), propose une aide d'un montant maximum de 10 M€ par projet.

Autre atout : OSEO délivre la qualification « entreprise innovante », qui donne accès aux investissements réalisés par les Fonds Communs

de Placement dans l'Innovation (FCPI). OSEO est opérateur du rescrit fiscal pour renforcer le dispositif du crédit d'impôt recherche (CIR) auprès des entreprises et propose également un préfinancement spécifique pour les PME engageant des dépenses éligibles au CIR (à hauteur de 80 % du montant déclaré au cours l'exercice antérieur).

#### 2. La garantie des financements bancaires

Le deuxième métier d'OSEO consiste à garantir les financements bancaires et les interventions des organismes de fonds propres. Objectif : faciliter l'accès des projets les plus risqués au crédit bancaire et au capital-risque. OSEO offre ainsi aux banques une réduction du risque de 40 à 70 % selon le type de projet financé.

Dans le cadre du Pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi, et grâce à un fonds de garantie ad hoc, OSEO propose aussi de renforcer la trésorerie des TPE et PME saines. Avec les partenaires bancaires, 500 millions d'euros seront ainsi mobilisés en 2013.

#### 3. Le financement en partenariat avec les banques

OSEO vient compléter l'offre des banquiers à travers une gamme de prêts à moyen et long terme et de crédits-bails, ainsi que de prêts « mezzanines » destinés à financer des investissements immatériels. Il s'agit de « crédits patients », jusqu'à 3 millions d'euros, sans garantie, avec amortissement différé, assimilés à des quasi-fonds propres.

OSEO intervient aussi dans le financement à court terme des comptes clients en accompagnement

des banques. Sont financées les créances des donneurs d'ordres publics et privés assimilés. Dans ce cadre, OSEO met en place, depuis 2013, le préfinancement du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE). Il permet aux entrepreneurs de bénéficier tout de suite de l'effet de trésorerie du CICE, sans attendre juin 2014, date de paiement de l'impôt de l'exercice 2013. Des moyens renforcés au titre de l'international, de l'énergie-environnement et des fonds propres OSEO joue un rôle important dans le financement de l'internationalisation des entreprises avec des produits comme la Garantie à l'International, le Contrat de Développement International et le Prêt pour l'Export, pour un plafond de risque maximum de 1,50 M€.

OSEO finance aussi les secteurs d'avenir tels les programmes de biomasse et de méthanisation en relais de l'éolien et du photovoltaïque. Le prêt éco-énergie, destiné aux plus petites entreprises, a par ailleurs été lancé avec succès en 2012.

Les engagements 2013

2013 est l'année de création de la Banque Publique d'Investissement par rapprochement des activités de financement d'OSEO et des activités de fonds propres de la Caisse des Dépôts: FSI, FSI Régions\*\*, CDC Entreprises et Innovation Capital. Force de frappe importante au service de la compétitivité et de l'emploi, la BPI financera l'innovation, l'amorçage, le développement, l'internationalisation, la mutation et la transmission des entreprises. Dotée d'une base de capital de plus de 20 milliards d'euros, la BPI travaillera en étroite collaboration avec les partenaires habituels des entreprises, au rang desquels les régions sont appelées à jouer un rôle majeur.

\* OSEO accompagne les entreprises indépendantes jusqu'à 5 000 salariés.

\*\* Doté de 350 M€, FSI Régions est un outil puissant et efficace dédié au renforcement des fonds propres des PME.

**FRANÇOIS DROUIN, PDG**





# ANNEXES

<b>Glossaire</b>	104
<b>Contacts utiles</b>	106
<b>Le réseau de l'AFII</b>	108
<b>Partenaires du Club AFII</b>	110

# GLOSSAIRE

Voici une liste de termes français que les entreprises étrangères rencontreront lors de l'implantation de leurs activités en France, suivis d'une brève explication en anglais. Nous rappelons aux lecteurs que les équivalents des termes techniques sont des approximations, car ils ne recouvrent pas forcément les mêmes réalités que les termes français. Pour de plus amples explications, n'hésitez pas à contacter l'AFII.

## A

**Activité professionnelle commerciale, artisanale, industrielle** → *Commercial, entrepreneurial or industrial activity*

**Activité professionnelle salariée Salaried employment** → *Aides à finalité régionale Regional aid*

**Autorisation provisoire de travail** → *Temporary work permit*

## 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 »**  
→ *"Expatriate Employee" residence permit*

**Carte de séjour mention « scientifique »**  
→ *"Scientific Activity" residence permit*

**Carte de séjour mention « compétences et talents »**  
→ *"Skills and Expertise" residence permit*

**Carte de résident pour « contribution économique exceptionnelle »** → *"Exceptional Economic Contribution" residence permit*

**Cadre dirigeant** → *Senior executive*

**Cadre de haut niveau** → *Highly skilled employee*

**Centre des impôts** → *Tax office*

**Centre d'affaires** → *Business center*

**Changement de statut** → *Change of status*

**Code du Travail** → *French Labor Code (employment laws)*

**Comité d'entreprise** → *Works Council*

**Commune** → *City or municipal authorities*

**Contrat à durée indéterminée (CDI)**  
→ *Permanent contract*

**Contrat à durée déterminée (CDD)**  
→ *Fixed-term contract*

**Conseil d'administration** → *Board of directors*

**Conseil de surveillance** → *Supervisory board*

**Contribution économique territoriale (CET)**  
→ *Local economic contribution (replaced the local business tax in 2010)*

**Convention collective** → *Sector-specific collective agreement on labor relations*

**Convention fiscale** → *Tax agreement*

**Convention de sécurité sociale** → *Social security agreement*

**Crédit d'impôt recherche** → *Research tax credit*

## 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**  
→ *Secondment/seconded employee*

**Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi – DIRECCTE**  
→ *Regional Directorate for Enterprise, Competition, Consumption and Employment*

**Dirigeant** → *Director*

## 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*

## G

**Gérant** → *Manager*

**Grefre du tribunal de commerce**

→ *Commercial Court Registry*

**Groupement d'intérêt économique (GIE)**

→ *Economic interest grouping (business consortium)*

## I

**Impatrié** → *Tax status granted to expatriate employees in France, subject to certain conditions*

**Impôt sur les sociétés (IS)** → *Corporate tax*

**Impôt de solidarité sur la fortune (ISF)**

→ *Wealth tax*

**Inspection du Travail** → *Labor Inspectorate*

**Installation classée (IC)** → *Classified facility*

## M

**Mairie** → *Municipal offices*

**Mandataire social** → *Company director (representing the company)*

## O

**Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII)** → *French Office for Immigration and Integration*

## 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 company*

**Stagiaire** → *Intern / Trainee*

## T

**Taxe d'habitation** → *Housing tax*

**Taxe foncière** → *Property tax*

**Taxe sur la valeur ajoutée** → *Value-added tax*

**Travailleur temporaire** → *Temporary worker*

## V

**Visa de circulation** → *Circulation visa*

**Visa court séjour / Visa de long séjour**

→ *Short-stay visa / 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)*

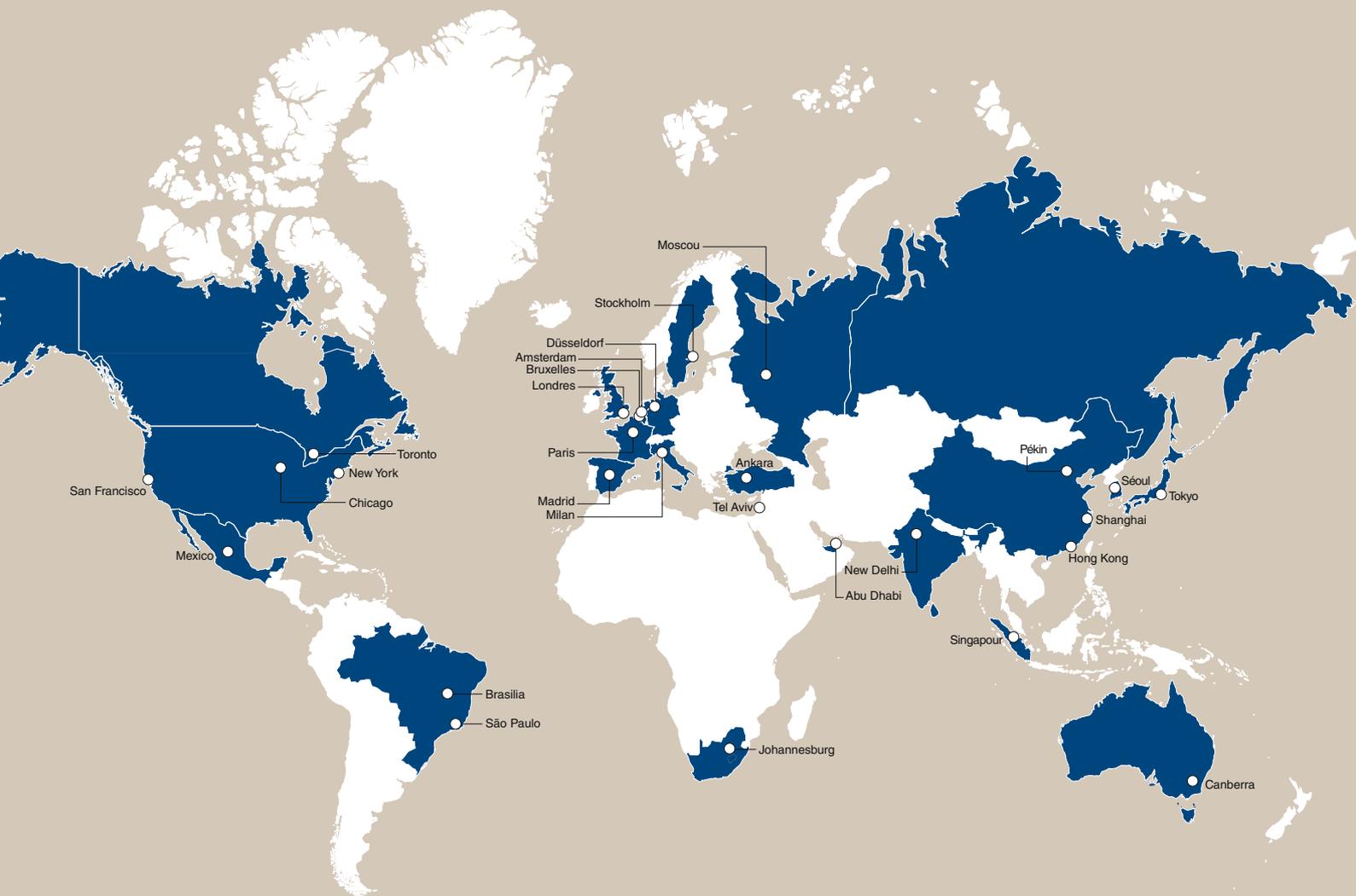
## CONTACTS UTILES

NOM	ADRESSES INTERNET
<b>Ambassades et consulats français à l'étranger</b>	<a href="http://www.mfe.org/index.php/Annuaire/Ambassades-et-consulats-francais-a-l-etranger">www.mfe.org/index.php/Annuaire/Ambassades-et-consulats-francais-a-l-etranger</a>
<b>Administration douanière</b>	<a href="http://www.douane.gouv.fr">www.douane.gouv.fr</a>
<b>Administration fiscale</b> Réglementation sur l'imposition des entreprises et des personnes Conventions fiscales	<a href="http://www.impots.gouv.fr">www.impots.gouv.fr</a>
<b>Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie</b> 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.	<a href="http://www.ademe.fr">www.ademe.fr</a>
<b>Autorité de la Concurrence</b> Autorité de contrôle des pratiques anticoncurrentielles. Notification des opérations de concentration.	<a href="http://www.autoritedelaconcurrence.fr">www.autoritedelaconcurrence.fr</a>
<b>Autorité des Marchés Financiers (AMF)</b> Réglementation financière	<a href="http://www.amf-france.org">www.amf-france.org</a>
<b>Chambre de commerce et de l'industrie</b> Renseignement sur la création de société (exemple de statuts) et informations juridiques et fiscales générales.	<a href="http://www.cci.fr">www.cci.fr</a>
<b>Centre de liaison européen des organismes de sécurité sociale</b> Effectue la liaison entre les organismes français et les institutions étrangères de sécurité sociale pour l'application des règlements et conventions internationales de sécurité sociale.	<a href="http://www.cleiss.fr">www.cleiss.fr</a>
<b>Centre de formalités des entreprises (CFE)</b> Les CFE permettent aux entreprises de souscrire en un même lieu et sur un même document les déclarations relatives à leur création, aux modifications de leur situation ou à la cessation de leur activité. En principe, les CFE sont soit les chambres de commerce et d'industrie soit le greffe du tribunal de commerce.	<a href="http://www.annuaire-cfe.insee.fr/AnnuaireCFE/jsp/Controleur.jsp">www.annuaire-cfe.insee.fr/AnnuaireCFE/jsp/Controleur.jsp</a> <a href="http://www.cfenet.cci.fr">www.cfenet.cci.fr</a> <a href="http://www.infogreffe.fr/infogreffe/index.jsp">www.infogreffe.fr/infogreffe/index.jsp</a> <a href="http://www.guichet-entreprises.fr">www.guichet-entreprises.fr</a>
<b>Centre national des firmes étrangères (CNFE)</b> Entreprises étrangères sans établissement en France employant du personnel.	<a href="http://www.strasbourg.urssaf.fr">www.strasbourg.urssaf.fr</a>
<b>CNIL</b> La Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL) vérifie que la loi est respectée en contrôlant les applications informatiques. Les traitements de données à "risques" sont soumis à autorisation de la CNIL. Elle donne un avis sur les traitements publics utilisant le numéro national d'identification des personnes. Elle reçoit les déclarations des autres traitements.	<a href="http://www.cnil.fr">www.cnil.fr</a>
<b>Délégation interministérielle à l'aménagement du territoire et à l'attractivité régionale (DATAR)</b> Délégation interministérielle à l'aménagement du territoire et à l'attractivité régionale (DATAR) : Service du Premier ministre mis à la disposition du Ministère en charge de l'aménagement du territoire. La DATAR est en charge conjointement avec le Ministère en charge de l'industrie des Pôles de compétitivité. La DATAR dispose également d'un outil de développement économique, la PAT (Prime à l'aménagement du territoire), en faveur des entreprises et de la création d'emplois	<a href="http://www.datar.gouv.fr">www.datar.gouv.fr</a>
<b>Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE)</b> Les Unités territoriales sont rattachées aux DIRECCTE et sont en charge des autorisations de travail (service de la main d'œuvre étrangère).	<a href="http://www.direccte.gouv.fr">www.direccte.gouv.fr</a>
<b>Direction Générale de la Compétitivité, de l'Industrie et des Services (DGCIS)</b> La DGCIS est en charge de l'aide à la réindustrialisation (ARI). Elle est en charge conjointement avec la DATAR des pôles de compétitivité.	<a href="http://www.industrie.gouv.fr/dgcis/index.php">www.industrie.gouv.fr/dgcis/index.php</a>
<b>Direction générale de la consommation, concurrence et de la répression des fraudes (DGCCRF)</b> Veille à la régulation et au bon fonctionnement des marchés	<a href="http://www.economie.gouv.fr/dgccrf">www.economie.gouv.fr/dgccrf</a>

NOM	ADRESSES INTERNET
<b>Direction Générale du Trésor (DG Trésor)</b> Déclaration au titre des investissements étrangers Autorisation pour les secteurs sensibles	<a href="http://www.tresor.economie.gouv.fr">www.tresor.economie.gouv.fr</a>
<b>Direction Générale des Finances publiques (DGFIP)</b> Fusion de la Direction générale des impôts (DGI) et de la Direction générale de la comptabilité publique (DGCP) Service d'accueil des entreprises non résidentes depuis janvier 2012.	<a href="http://www.impots.gouv.fr">www.impots.gouv.fr</a>
<b>Directions Régionales de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement (DREAL)</b> Réglementation sur les installations classées	<a href="http://www.developpement-durable.gouv.fr/liste-des-21-DREAL">www.developpement-durable.gouv.fr/liste-des-21-DREAL</a>
<b>Fonds Stratégique d'Investissement (FSI)</b>	<a href="http://www.fonds-fsi.fr">www.fonds-fsi.fr</a>
<b>Grefe du tribunal de commerce de Paris</b> Création de société (pièces à produire avec les statuts) reprises de sociétés	<a href="http://www.grefe-tc-paris.fr">www.grefe-tc-paris.fr</a>
<b>Institut National de la Propriété Intellectuelle (INPI)</b> Etablissement public, entièrement autofinancé, placé sous la tutelle du ministère chargé de l'Industrie qui délivre les brevets, marques, dessins et modèles et donne accès à toute l'information sur la propriété industrielle et les entreprises.	<a href="http://www.inpi.fr">www.inpi.fr</a>
<b>Ministère du commerce extérieur</b>	<a href="http://www.commerce-exterieur.gouv.fr">www.commerce-exterieur.gouv.fr</a>
<b>Ministère de l'éducation nationale</b>	<a href="http://www.education.gouv.fr">www.education.gouv.fr</a>
<b>Ministère de l'Économie et des Finances</b>	<a href="http://www.economie.gouv.fr">www.economie.gouv.fr</a>
<b>Ministère du redressement productif</b>	<a href="http://www.redressement-productif.gouv.fr">www.redressement-productif.gouv.fr</a>
<b>Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche</b>	<a href="http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr">www.enseignementsup-recherche.gouv.fr</a>
<b>Portail de l'administration française</b>	<a href="http://www.service-public.fr">www.service-public.fr</a>
<b>Ministère de l'Ecologie, du Développement durable et de l'Énergie</b>	<a href="http://www.developpement-durable.gouv.fr">www.developpement-durable.gouv.fr</a>
<b>Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social</b> - procédures d'introduction des salariés étrangers - fiches pratiques sur la réglementation du travail	<a href="http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr">www.travail-emploi-sante.gouv.fr</a>
<b>Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII)</b> Établissement public chargé de l'accueil en France des migrants en situation régulière. Guichet unique pour les salariés et dirigeants en mobilité intra-groupe (à titre expérimental dans 3 départements).	<a href="http://www.ofii.fr">www.ofii.fr</a> <a href="http://www.immigration-professionnelle.gouv.fr">www.immigration-professionnelle.gouv.fr</a>
<b>OSEO (Agence française de l'innovation)</b> Etablissement public ayant pour mission de financer et d'accompagner les PME et ETI, en partenariat avec les banques et les organismes de capital-investissement, dans les phases les plus décisives du cycle de vie des entreprises.	<a href="http://www.oseo.fr">www.oseo.fr</a>
<b>Pôle Emploi</b> En charge des activités de placement et d'indemnisation des demandeurs d'emplois.	<a href="http://www.pole-emploi.org">www.pole-emploi.org</a>
<b>Préfecture de police de Paris</b> Délivrance et renouvellement des titres de séjour pour les ressortissants étrangers demeurant à Paris.	<a href="http://www.prefecture-police-paris.interieur.gouv.fr">www.prefecture-police-paris.interieur.gouv.fr</a>
<b>Textes législatifs et réglementaires en vigueur en France et convention collective</b>	<a href="http://www.legifrance.gouv.fr">www.legifrance.gouv.fr</a>
<b>URSSAF</b> Organisme de recouvrement des cotisations sociales	<a href="http://www.urssaf.fr">www.urssaf.fr</a>
<b>Union européenne</b>	<a href="http://www.europa.eu.int">www.europa.eu.int</a>

# LE RESEAU DE L'AFII

Plus de 150 collaborateurs, 27 points de contact. L'AFII est présente dans la plupart des grandes capitales économiques du monde. Dans les pays où l'AFII n'a pas d'implantation, les services économiques français relaient son action en matière de promotion de l'attractivité économique de la France et de détection des projets d'investissements étrangers.



**EUROPE****AFII FRANCE**

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

**AFII ALLEMAGNE, AUTRICHE, SUISSE**

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

**AFII BELGIQUE, LUXEMBOURG**

**Bruxelles**  
**Frédérique Lefevre, Directrice**  
 475, avenue Louise  
 B-1050 Bruxelles  
 Tel : +32 2 646 59 40  
 frederique.lefevre@investinfrance.org

**AFII PAYS-BAS**

**Amsterdam**  
**Frédérique Lefevre, Directrice**  
 French Embassy  
 Stadionweg 137  
 1077 SL Amsterdam  
 Tel : +31 (0)20 662 20 39  
 frederique.lefevre@investinfrance.org

**AFII ESPAGNE, PORTUGAL**

**Madrid**  
**Géraldine Filippi, Directrice**  
 Embajada de Francia  
 Marqués de la Ensenada, 10  
 4ª Planta  
 E-28004 Madrid  
 Tel : +34 91 83 77 850  
 geraldine.filippi@investinfrance.org

**AFII ROYAUME-UNI,**

**IRLANDE**  
**Londres**  
**Fabrice Etienvre, Directeur**  
 Haymarket House  
 28/29 Haymarket  
 London SW1Y 4RX  
 Tel : +44 (0) 20 7024 3672  
 fabrice.etienvre@investinfrance.org

**AFII ITALIE**

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

**AFII PAYS NORDIQUES**

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

**AFII RUSSIE**

**Moscou**  
**Daniel Maitre, Directeur**  
**Jérôme Clausen, Directeur de projet**  
 Bolchaïa Iakimanka 45  
 119049 Moscou  
 Tel : +7 (495) 937 24 00  
 daniel.maitre@investinfrance.org  
 jerome.clausen@investinfrance.org

**AFII TURQUIE**

**Ankara**  
**Pierre Coste, Directeur**  
 Consulat de France  
 B.P. n° 1  
 Iran Caddesi, Karum Is Merkezi  
 n°21,  
 Asansör E, n°444, Kat.6,  
 Kavaklidere  
 06680 Ankara  
 Tel : (90 312) 428 31 75  
 pierre.coste@dtresor.gouv.fr

**Jean-Luc Viette, Directeur de projet**

Istiklal cad. 142  
 Odakule 10<sup>e</sup> étage  
 BP 46 – 34430 Beyoglu  
 Istanbul  
 Tel : +90 212 251 98 77  
 jean-luc.viette@dtresor.gouv.fr

**ASIE****Pascal Gondrand, Directeur AFII Asie****AFII CHINE**

**Pékin**  
**Pascal Gondrand, Directeur**  
 Ambassade de France en Chine  
 N° 60, Tianzulu, Liangmaqiao,  
 3<sup>rd</sup> diplomatic zone,  
 Chaoyang District, Beijing 100600  
 Tel : +86 (0)10 8531 2342  
 pascal.gondrand@investinfrance.org

**Shanghai**

**Sébastien Carbon, Directeur**  
 Suite 202  
 Hai Tong Securities Building  
 689, Guang Dong Lu  
 Shanghai  
 Tel : +86 (21) 6135 2040  
 sebastien.carbon@investinfrance.org

**Hong Kong**

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

**AFII COREE DU SUD**

**Séoul**  
**Benoît Gauthier, Directeur**  
 Samheug Building  
 8th Fl 705-9 Yeoksam-Dong  
 Gangnam-Gu – 135 - 711 Seoul  
 Tel : +822 564 0419  
 benoit.gauthier@investinfrance.org  
 victoria.lamour@investinfrance.org

**AFII INDE**

**New Delhi**  
**Dominique Frachon, Directeur**  
 2/50 E Shantipath Chanakyapuri  
 110 021 New Delhi  
 Tel : +91 11 2419 6300  
 dominique.frachon@investinfrance.org

**AFII JAPON**

**Tokyo**  
**Christophe Grignon, Directeur**  
 4-11-44 Minami-Azabu - Minato-ku  
 Tokyo 106-8514  
 Tel : +81 3 5798 6140  
 christophe.grignon@investinfrance.org

**AFII SINGAPOUR**

**Singapour**  
**Hubert Testard, Directeur**  
 Ambassade de France  
 101-103 Cluny Park Road  
 259595 Singapore  
 Tel : +65 68 80 78 78  
 hubert.testard@investinfrance.org  
 duc.nguyen@investinfrance.org

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

**Dubaï**  
**Jacques de Lajugie, Directeur**  
 Al Habtoor Business Tower, 24<sup>th</sup> floor,  
 Dubaï Marina  
 PO Box 3314 Dubaï-UAE  
 Tel : +971 (0) 4 408 49 52  
 jacques.delajugie@investinfrance.org  
 salim.saifi@investinfrance.org

**AFII ISRAEL**

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

**AMERIQUE DU SUD**

**AFII BRESIL**  
**Brasilia**  
**Louis-Michel Morris, Directeur**  
 S.E.S. Avenida das Nações  
 Lote 04 - Quadra 801  
 70404-900 Brasilia DF  
 Tel : +55 61 312 92 47  
 louis-michel.morris@dtresor.gouv.fr

**François Removille, Directeur de projet**  
 Av. Paulista, 1842  
 Torre Norte, 14<sup>e</sup> Andar  
 01310-923, São Paulo – SP  
 Tel : (55 11) 33 71 54 00  
 francois.removille@investinfrance.org

**AMERIQUE DU NORD****Philippe Yvergniaux, Directeur AFII Amérique du Nord****AFII ETATS-UNIS**

**New York**  
**Philippe Parfait, Directeur**  
 1700 Broadway  
 Suite 3000  
 New York, NY 10019  
 Tel : +1 (212) 757 93 40  
 philippe.parfait@investinfrance.org

**Chicago**

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

**San Francisco**

**Stéphane Lecoq, Directeur**  
 88 Kearny Street  
 Suite 700  
 San Francisco, CA 94108  
 Tel : +1 415 781 0986  
 stephane.lecoq@investinfrance.org

**AFII CANADA**

**Toronto**  
**Jean-Pierre Novak, Directeur**  
 154 University Avenue  
 Suite 40  
 Toronto, ON M5H 3Y9  
 Tel : +1 416 977 12 57  
 jean-pierre.novak@investinfrance.org

**CORRESPONDANTS AFII****AFRIQUE DU SUD**

Inanda Greens Business Park  
 Augusta House  
 54 Wierda Road West  
 Wierda Valley  
 Sandton  
 2196 Johannesburg  
 Tel : +27 11 303 71 50  
 raphael.pequignot@dtresor.gouv.fr

**AUSTRALIE**

6 Perth Avenue  
 Yarralumla Act 2600  
 Canberra  
 Tel : +61 (0)2 6216 0116  
 agnes.romatet@dtresor.gouv.fr

**MEXIQUE**

La Fontaine 32  
 Col. Polanco  
 11560  
 Mexico - D.F.  
 Tel : (00 52) (55) 91 71 98 89  
 emilio.piriz@dtresor.gouv.fr

# PARTENAIRES DU CLUB AFII

Le « Club AFII Partenaires » fait travailler ensemble des organisations du secteur privé et l'Agence française pour les investissements internationaux afin de promouvoir les avantages commerciaux compétitifs de la France et de fournir une gamme complète de services aux investisseurs tout au long de la chaîne de valeur de l'investissement étranger en France.

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

## *Audit, expertise comptable*

### FIDAG

Monsieur Alain Girard  
*Gérant Associé*  
45, rue Lafayette - 75009 Paris  
[alain.girard@fidag.com](mailto:alain.girard@fidag.com)  
Tel : 01 42 80 20 81  
[www.fidag.com](http://www.fidag.com)

### ISOBEL AUDIT CONSULTING

Monsieur Jean-Fabrice Cauchy  
*PDG*  
12, rue Pernelle - 75004 Paris  
[jeanfabricecauchy@groupefnrc.com](mailto:jeanfabricecauchy@groupefnrc.com)  
Tel : 01 42 68 13 04  
[www.isobel.groupefnrc.com](http://www.isobel.groupefnrc.com)

### AUDIT & DIAGNOSTIC

Monsieur Olivier Maurin  
*Expert comptable - Associé*  
14, rue Clapeyron - 75008 Paris  
[o.maurin@aetd.fr](mailto:o.maurin@aetd.fr)  
Tel : 01 83 92 30 94  
Fax : 01 83 92 39 90  
[www.aetd.fr](http://www.aetd.fr)

### CADERAS MARTIN SA

Monsieur Philippe Richeux  
*Associé*  
76, rue de Monceau - 75008 PARIS  
[philippe.richeux@caderas-martin.com](mailto:philippe.richeux@caderas-martin.com)  
Tel : 01 44 90 25 25  
[www.caderas-martin.com](http://www.caderas-martin.com)

### DELOITTE

(cabinet d'avocats TAJ)  
Monsieur Gabriel Attias  
*Associé*  
185, avenue Charles-de-Gaulle  
92524 Neuilly-sur-Seine cedex  
[gattias@deloitte.fr](mailto:gattias@deloitte.fr)  
Tel : 01 58 37 91 28  
[www.deloitte.fr](http://www.deloitte.fr)

### MAZARS

(cabinet d'avocats Marcus Partners)  
Monsieur Thierry Blanchetier  
*Associé, expert comptable, commissaire aux comptes*  
61, rue Henri Regnault  
92075 Paris - La Défense Cedex  
[thierry.blanchetier@mazars.fr](mailto:thierry.blanchetier@mazars.fr)  
Tel : 01 49 97 62 34 / 06 62 98 56 33  
[www.mazars.fr](http://www.mazars.fr)

### PWC

Madame Florence Tang  
*Manager, Marketing & Communications, Business Development*  
63, rue de Villiers  
92208 Neuilly-sur-Seine Cedex  
[christian.mille@fr.pwc.com](mailto:christian.mille@fr.pwc.com)  
Tel : 01 56 57 71 39  
[www.pwc.fr](http://www.pwc.fr)

### RSM DBA

Monsieur Laurent Capbern  
*Associé, expert-comptable*  
36, rue du Louvre - 75001 Paris  
[laurent.capbern@rsm-dba.com](mailto:laurent.capbern@rsm-dba.com)  
Tel : 01 42 44 17 50 / 01 42 97 46 86  
[www.rsm-dba.com](http://www.rsm-dba.com)

## *Banque*

### CREDIT AGRICOLE-CIB

Madame Catherine Eydoux  
*Head of International Services to Middle Market Clients*  
9, quai du président Paul Doumer  
92920 Paris La Défense Cedex  
[catherine.eydoux@ca-cib.com](mailto:catherine.eydoux@ca-cib.com)  
Tel : 01 41 89 02 41  
Fax : 01 41 89 08 95  
[www.ca-cib.com](http://www.ca-cib.com)

### HSBC

Madame Christine Debu  
*Responsable des grands comptes*  
109, avenue des Champs-Élysées  
75419 Paris Cedex 08  
[christine.debu@hsbc.fr](mailto:christine.debu@hsbc.fr)  
[janik.leguay@hsbc.fr](mailto:janik.leguay@hsbc.fr)  
Tel : 01 40 70 22 78  
[www.hsbc.fr](http://www.hsbc.fr)

## *Centre d'affaires*

### REGUS

Madame Christine Fala-Roca  
*EMA Partnerships Senior Manager*  
9-11, allée de l'Arche  
92671 Courbevoie Cedex  
[christine.fala-roca@regus.com](mailto:christine.fala-roca@regus.com)  
Tel : 01 70 92 39 46 / 06 72 00 79 50  
Fax : 01 70 92 39 50  
[www.regus.fr](http://www.regus.fr)

## *Conseil juridique, cabinet d'avocat*

### ALLEN & OVERY LLP

Madame Valérie Mathérior-Ledjam  
*Directrice du Marketing BD et Communication*  
52, avenue Hoche - CS 90005  
75379 Paris Cedex 08 France  
[valerie.matherion@allenoverly.com](mailto:valerie.matherion@allenoverly.com)  
Tel : 01 40 06 54 28  
[www.allenoverly.com](http://www.allenoverly.com)  
ALTANA  
Monsieur Jean-Nicolas Soret  
*Avocat associé*  
45, rue de Tocqueville  
75017 Paris  
[jnsoret@altanalaw.com](mailto:jnsoret@altanalaw.com)  
Tel : 01 79 97 93 00  
[www.altanalaw.com](http://www.altanalaw.com)

### ARSIS

Monsieur Alexandre Lamy  
*Avocat associé*  
35, rue de Châteaudun - 75009 Paris  
[alamy@arsisavocats.fr](mailto:alamy@arsisavocats.fr)  
Tel : 01 48 78 26 20  
[www.arsisavocats.fr](http://www.arsisavocats.fr)

### BAKER & MCKENZIE

Monsieur Pierre-Yves Bourtourault  
*Avocat associé*  
1, rue Paul Baudry - 75008 Paris  
[pierre-yves.bourtourault@bakernet.com](mailto:pierre-yves.bourtourault@bakernet.com)  
Tel : 01 44 17 53 00  
[www.bakernet.com](http://www.bakernet.com)

L'Agence française pour les investissements internationaux remercie les partenaires du club AFII pour leur contribution à la publication *Doing Business in France 2013* et pour le soutien constant qu'ils apportent aux investisseurs étrangers pour le développement de leurs activités en France.

**BCTG & ASSOCIES**

Madame Delphine Laisney-Dreux  
*Avocate associée*  
14, avenue Gourgaud  
75017 Paris  
d.laisney-dreux@bctg-associes.com  
Tel : 01 44 15 61 00  
Fax : 01 44 15 91 81  
www.bctg-associes.com

**DS AVOCATS**

Monsieur Olivier Monange  
*Avocat*  
46, rue de Bassano  
75008 Paris  
monange@dsavocats.com  
Tel : 01 53 67 50 38  
www.dsavocats.com

**FIDAL**

Monsieur Franck Bernauer  
*Avocat au Barreau des Hauts de Seine*  
32, place Ronde  
92035 Paris La Défense Cedex  
fbernauer@fidalininternational.com  
ncordierdeltour@fidalininternational.com  
Tel (direct): 01 55 68 14 17  
Tel (office): 01 55 68 15 15  
www.fidal.fr

**GIDE LOYRETTE**

NOUEL AARPI  
Monsieur Guillaume Rougier-Brierre  
*Avocat associé*  
26, cours Albert 1<sup>er</sup> - 75008 Paris  
rougier@gide.com  
Tel : 01 40 75 29 25  
www.gide.com

**KARL WAHEED**

Monsieur Karl Waheed  
*Avocat*  
34, rue Henri Chevreau - 75020 Paris  
karl.waheed@karlwaheed.fr  
Tel : 01 43 66 94 27  
www.karlwaheed.fr

**LEFÈVRE PELLETIER**

Madame Anne TOPUZ  
*Directrice Marketing*  
136, avenue des Champs-Élysées  
75008 Paris  
ATOPUZ@lpalaw.com  
Tel : 01 53 93 39 61  
www.lpalaw.com

**LINKLATERS**

Monsieur Fabrice de La Morandière  
*Avocat associé*  
25, rue de Marignan - 75008 Paris  
fabrice.de\_la\_morandiere@linklaters.com  
Tel : 01 56 43 56 41 / 06 35 02 03 62  
Fax : 01 43 59 50 63  
www.linklaters.com

**ROSSI E ASSOCIATI**

Monsieur Matteo Rossi  
*Avocat associé*  
ITALIE - Corso Matteotti 1, 21121 Milano  
FRANCE - 77, rue Boissière - 75116 Paris  
matteorossi@rossieassociati.net  
Tel : 0039 02 76 07 901  
Tel : (+33) 1 44 17 48 00  
www.rossieassociati.net

**Conseil spécialisé**

ALTIOS INTERNATIONAL  
Monsieur David Gerard  
*Directeur Associé*  
ZAC La Pentecôte  
8, rue Jean Rouxel  
44700 Orvault  
d.gerard@altios-international.com  
Tel : 02 40 35 18 28  
www.altios-international.com

**GLOBAL APPROACH CONSULTING**

(anciennement Grande Armée Conseil)  
Madame Nathalie Mikaeloff  
*Directrice Marketing*  
13, rue de Londres  
75009 Paris  
nmikaeloff@global-approach-consulting.com  
Tel : 01 73 00 11 33  
www.grande-armee-conseil.com

**IPLUSF**

Monsieur Ludovic Imbert  
*Business Unit Manager*  
15, rue Taibout - 75009 Paris  
l.imbert@iplusf.com  
Tel : 01 72 71 25 02  
www.iplusf.com

**NEVA**

Monsieur Larry Perlade  
*Directeur associé*  
71, boulevard Voltaire  
75011 Paris  
larry.perlade@neva-net.com  
Tel : 01 45 72 44 22 / 06 07 27 72 82  
www.neva-net.com

**Recrutement  
Ressources humaines****ADECCO**

Monsieur Alain Dehaze  
*Président*  
59, bd Malesherbes - 75008 Paris  
alain.dehaze@adecco.fr  
Tel : 01 77 69 10 02  
www.adecco.com

**APEC**

Madame Guillemette Beaudoin  
*Responsable du Développement  
des activités «institutionnels et  
partenariats»*  
51, bd Brune - 75014 Paris  
guillemette.beaudoin@apec.fr  
Tel : 01 40 52 22 36  
Mobile : 06 98 96 59 02  
www.apec.fr

**CATENON WORLD EXECUTIVE  
SEARCH**

Monsieur François Gato  
*Directeur Général France*  
59, rue des Petits Champs - 75001  
Paris  
fgato@catenon.com  
Tel : 01 73 77 55 69 / 06 31 50 18 59  
www.catenon.com

**MERCURI URVAL**

Monsieur Laurent de Rochebrune  
*Directeur Général France*  
27-29, rue des poissonniers  
92522 Neuilly sur Seine cedex  
laurent.derochebrune@mercuriurval.com  
Tel : 01 58 37 09 99  
www.mercuriurval.com

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 l'AFII. Le recours à des professionnels du conseil est recommandé pour l'examen des dossiers au cas par cas.

L'AFII remercie l'ensemble de ses partenaires, particulièrement les membres du Club AFII.

Directeur de la publication : David Appia, Président. Rédactrice en chef : Julie Cannesan, Directrice de la Promotion.

Réalisation et rédaction : Sandrine Coquelard, Fatia Bouteiller, Sabrina Losio, Gilles Orcière, Raffaella Silveti.

Coordination éditoriale : Alexandra Chabut.

Création et réalisation :  agence@spherepublique.fr – Janvier 2013.



# DOING BUSINESS IN FRANCE

L'Agence française pour les investissements internationaux (AFII) est l'agence nationale chargée de la promotion, de la prospection et de l'accueil des investissements internationaux en France. Elle est l'organisme de référence sur l'attractivité et l'image économique de la France à l'étranger. L'AFII s'appuie sur un réseau international, national et territorial. Elle travaille en partenariat étroit avec les agences régionales de développement économique pour apporter les meilleures opportunités d'affaires et un service personnalisé aux investisseurs étrangers.

Pour plus d'informations

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



**Agence française  
pour les investissements  
internationaux**

77 boulevard Saint-Jacques  
75 680 Paris Cedex 14 France  
[info@investinfrance.org](mailto:info@investinfrance.org)  
[www.investinfrance.org](http://www.investinfrance.org)  
Tel: +33 1 44 87 17 17  
Fax: +33 1 40 74 73 27

 Agence française  
pour les investissements  
internationaux  
Invest in France Agency

**SAY QUITO** FRANCE  
INNOVATION  
[www.sayouitofrance-innovation.com](http://www.sayouitofrance-innovation.com)