

DOING BUSINESS IN FRANCE 2017

LIVRET 1

MODALITÉS DE L'IMPLANTATION

Plus de 25 000 entreprises étrangères sont implantées en France, où elles emploient près de 2 millions de salariés : quel plus beau témoignage de la qualité de l'environnement des affaires dans notre pays ? Son attrait demeure très fort puisque la France se situe, en 2015, au 3^e rang en Europe pour le nombre de projets d'implantation étrangère créatrice d'emploi et à la 1^{ère} place pour l'accueil des implantations industrielles.

Ouverte sur le monde, accueillante pour tous les talents, la France se fait un devoir de recevoir et d'aider au mieux les investisseurs qui développent une activité sur son sol. *Ce Doing Business* s'inscrit dans cet esprit d'hospitalité : il a pour vocation d'informer les investisseurs sur tous les sujets juridiques, fiscaux et sociaux qu'impliquent l'implantation et le fonctionnement d'une filiale d'entreprise étrangère en France.

Rédigé par nos experts en collaboration avec des spécialistes de cabinets d'avocats, d'audit, d'expertise comptable et de ressources humaines, il apporte une information fiable, claire, précise et adaptée aux besoins des entrepreneurs.

Actualisé chaque année, il intègre l'ensemble des réformes récentes qui ont modifié cet environnement, le plus souvent pour en renforcer l'attractivité. L'édition 2017 reprend ainsi deux réformes majeures, touchant l'une le marché du travail – c'est la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels –, l'autre l'accueil des talents étrangers – c'est la loi du 7 mars 2016 relative au droit des étrangers en France. Il intègre également les évolutions apportées dans les lois de finances de fin d'année avec notamment la baisse programmée du taux d'impôt sur les sociétés de 33% à 28% en 2020.

L'équipe de Business France se tient à votre disposition pour répondre à vos questions et accompagner vos projets d'investissement en France.

Caroline Leboucher

Directrice Générale déléguée INVEST de Business France

1 RÉUSSIR SON IMPLANTATION EN FRANCE

I. Des démarches simples pour les investisseurs étrangers.....	8
II. Les solutions d'implantation.....	9
III. Des formes juridiques diversifiées en fonction de vos besoins.....	14
IV. Partenariat ou reprise.....	16
V. Immobilier d'entreprise : une réponse adaptée à vos besoins.....	17
VI. Les installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE).....	19

2 LA LÉGISLATION SOCIALE EN FRANCE

I. Les relations de travail dans l'entreprise.....	26
II. Motiver vos collaborateurs : intéressement et participation.....	32
III. Organisation du temps de travail : une négociation au sein de l'entreprise.....	33
IV. Un environnement favorable à l'épanouissement de vos collaborateurs.....	35

3 LA FISCALITÉ DES ENTREPRISES EN FRANCE

I. Un impôt sur les sociétés dans la norme européenne.....	40
II. Les formes de rapatriement des bénéfices.....	44
III. La TVA et les droits de douane.....	44
IV. Les impôts locaux à la charge des entreprises.....	47
V. De nombreuses mesures d'incitation fiscale en faveur des investisseurs.....	51
VI. Un régime spécial pour la taxation de certains quartiers généraux.....	54

ANNEXES

Glossaire.....	58
Contacts utiles.....	62
Le réseau Business France dans le monde.....	64



CHAPITRE

RÉUSSIR SON IMPLANTATION EN FRANCE

DES DÉMARCHES SIMPLES POUR LES INVESTISSEURS ÉTRANGERS	8
LES SOLUTIONS D'IMPLANTATION	9
DES FORMES JURIDIQUES DIVERSIFIÉES EN FONCTION DE VOS BESOINS	14
PARTENARIAT OU REPRISE	16
IMMOBILIER D'ENTREPRISE : UNE RÉPONSE ADAPTÉE À VOS BESOINS	17
LES INSTALLATIONS CLASSÉES POUR LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT (ICPE)	19

RÉUSSIR SON IMPLANTATION EN FRANCE

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

I. DES DÉMARCHES SIMPLES POUR LES INVESTISSEURS ÉTRANGERS

I.1 SIMPLE DÉCLARATION STATISTIQUE AUPRÈS DE LA BANQUE DE FRANCE

Formalité	Opération
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€

I.2 AUTORISATION PRÉALABLE DANS CERTAINS SECTEURS D'ACTIVITÉ

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

Seules les opérations d'investissement étranger en France réunissant les conditions suivantes sont soumises à autorisation préalable d'investissement :

OPÉRATIONS CONCERNÉES PAR L'AUTORISATION PRÉALABLE

- la prise de contrôle d'une société française (majorité des droits de vote ; pouvoir de nomination ou révocation des membres des organes de direction; détention majoritaire de plus de 40% du capital);
- l'acquisition directe de tout ou partie d'une branche d'activité d'une société dont le siège social est en France ;
- ou l'acquisition directe de plus de 33,33% du capital ou des droits de vote d'une société française pour un investisseur d'un pays tiers à l'Union européenne et à l'Espace économique européen.

ACTIVITÉS CONCERNÉES PAR L'AUTORISATION PRÉALABLE

Origine des investissements	Secteurs concernés par l'autorisation préalable
Investissements en provenance d'États tiers à l'Union européenne et à l'Espace économique européen	1 • Jeux d'argent (hors casinos) 2 • Toute activité réglementée de sécurité privée 3 • Activités de recherche, de développement ou de production relatives aux moyens destinés à faire face à l'utilisation illicite, dans le cadre d'activités terroristes, d'agents pathogènes ou toxiques et à prévenir les conséquences sanitaires d'une telle utilisation 4 • Activités portant sur du matériels conçus pour l'interception des correspondances 5 et 6 • Evaluation et certification de la sécurité des systèmes des technologies de l'information et prestation de services de sécurités dans le secteurs des systèmes d'information liée par contrat passé avec certains opérateurs publics ou privés 7 • Biens à double usage 8 • Moyens et prestations de cryptologie 9 • Entreprises dépositaires de secrets de la défense nationale 10 • Activités liées aux armes, aux substances explosives destinées à des fins militaires ou de matériels de guerre et assimilés 11 • Activités dans le cadre de contrat d'étude ou de fourniture d'équipements au profit du ministère de la défense ou de ses sous-traitants pour la réalisation de certains biens ou services. 12 • Activités essentielles à la garantie des intérêts du pays en matière d'ordre public, de sécurité publique ou de défense nationale concernant : l'intégrité, la sécurité et la continuité de l'approvisionnement en énergie ainsi qu'en eau ; d'exploitation des réseaux et des services de transport ; d'exploitation des réseaux et des services de communications électroniques ; d'exploitation d'un établissement d'importance vitale ; la protection de la santé publique.
Investissements en provenance des États membres de l'UE ou de l'EEE	1 • En cas d'opération de prise de contrôle : activités énumérées du 8 au 12 ci-dessus. 2 • En cas d'acquisition de tout ou partie d'une branche d'activité d'une entreprise dont l'activité porte sur les domaines suivants : certaines activités de sécurité privée liées aux agents toxiques et pathogènes et aux armes chimiques, portant sur des matériels d'interception de correspondances ; liées à l'évaluation et à la certification de la sécurité des systèmes des technologies de l'information et prestation de services de sécurités dans le secteurs des systèmes d'information liée par contrat passé avec certains opérateurs publics ou privés ; biens et technologies à double usage.

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

II- LES SOLUTIONS D'IMPLANTATION

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

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

COMPARAISON RAPIDE DES MODES D'IMPLANTATION EN FRANCE

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

II. 1 LES SOLUTIONS SIMPLIFIÉES POUR UNE PROSPECTION DU MARCHÉ

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.

LE BUREAU DE LIAISON : UNE IMPLANTATION LÉGÈRE, SANS ACTIVITÉ COMMERCIALE

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

LE BUREAU DE LIAISON : UNE IMPLANTATION LÉGÈRE, SANS ACTIVITÉ COMMERCIALE

Caractéristiques	<ul style="list-style-type: none"> • Absence d'autonomie juridique ➔ les factures et les contrats doivent être signés par la société mère • Absence d'autonomie fiscale ➔ le bureau de liaison n'est pas soumis à l'impôt sur les sociétés ni à la TVA en raison de l'absence d'activité commerciale
Activités réalisées au sein du bureau de liaison	Activités exclusivement non commerciales : <ul style="list-style-type: none"> • activité de prospection • activité de publicité • activité d'information • activité de stockage • toute autre activité ayant un caractère préparatoire ou auxiliaire
Limites	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. 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).
Immatriculation du bureau de liaison	Immatriculation obligatoire lorsque le bureau dispose de ses propres locaux ou lorsqu'il est destiné à employer plusieurs salariés en France. Une déclaration est à effectuer auprès : <ul style="list-style-type: none"> • de l'Urssaf du Bas-Rhin, lorsque le bureau de liaison compte des salariés affiliés au régime de sécurité sociale français (formulaire EO), • du service des impôts des entreprises (SIE) compétent, lorsque le bureau de liaison ne compte pas de salariés affiliés au régime de sécurité sociale français.

METTRE EN PLACE UNE FORCE DE VENTE : DIFFÉRENTES OPTIONS POSSIBLES

	Le représentant commercial	L'agent commercial
Statut	VRP (salarié de l'entreprise avec un statut particulier)	Mandataire indépendant (personne physique ou personne morale)
Rôle	Intermédiaire de commerce salarié visitant la clientèle d'une ou plusieurs sociétés (VRP exclusif ou multiscartes), dans un secteur géographique déterminé. Le VRP a une grande autonomie. Il peut démarcher des clients potentiels afin de proposer les biens et services de ses employeurs (essentiellement prospector, recueillir et transmettre les ordres d'achat). Risque de requalification en établissement stable si le VRP signe des contrats au nom et pour le compte de l'entreprise.	<ul style="list-style-type: none"> • En charge de négocier et, éventuellement, de conclure des contrats de vente, d'achat, de location ou de prestation de services au nom et pour le compte de son mandant (sans participer à ces contrats en son nom propre). • Possibilité de travailler pour une ou plusieurs entreprises. • En charge d'une zone géographique et/ou d'un secteur d'activité.
Caractéristiques sociales	Le statut de VRP est spécifiquement défini en droit français. La rupture du contrat de travail donne, par exemple, lieu à une compensation financière spécifique.	En tant que force de vente externalisée, l'agent commercial n'est pas un salarié. Sauf en cas de faute, la rupture de la relation commerciale avec un agent donne droit à une indemnité compensatrice pour préjudice subi (en principe, deux années de commissions brutes).
Mode de rémunération	Salaire et intéressement éventuel ou commissions avec minimum garanti ou commissions sur vente.	Commissions sur vente

II.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.

L'assistance d'un conseil juridique est recommandée pour la création d'une implantation durable sur le territoire.

	Succursale	Filiale
Définition	Établissement commercial d'une société française ou étrangère Pas d'autonomie juridique : responsabilité illimitée de la maison mère (difficultés financières, responsabilité juridique, etc.) Établissement stable au regard du droit fiscal soumis aux impôts et taxes en vigueur	Société de droit français pouvant exercer tout type d'activité Autonomie juridique et fiscale par rapport à la société mère (séparation des patrimoines) Soumise aux impôts et taxes en vigueur
Caractéristiques	Dirigée par un représentant légal, elle fonctionne comme une agence, rattachée au siège, sans formalisme particulier dans la prise de décision Toute activité Non éligible à des aides à l'investissement La transformation ultérieure en filiale doit respecter le formalisme propre aux opérations de cession de fonds de commerce et entraîne la perception de taxes fiscales.	Selon la forme juridique choisie (SAS, SARL ou SA) Toute activité Éligible à l'attribution d'aides publiques lors de son implantation et de son extension
Immatriculation au Registre du commerce et des sociétés (RCS)	Formalité obligatoire	<ul style="list-style-type: none"> • Formalité obligatoire : date d'acquisition de la personnalité juridique. 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. • Délivrance d'un récépissé de dépôt de dossier de création d'entreprise permettant d'accomplir des actes pour une société en formation jusqu'à l'obtention d'un extrait K-bis

	Succursale	Filiale
Pièces à fournir pour l'enregistrement	<ul style="list-style-type: none"> • Formulaire MO copie des statuts de la société mère (1 original et, le cas échéant une traduction libre en français certifiée conforme par le responsable de la succursale) • Un original du certificat d'immatriculation à un registre public étranger datant de moins de trois mois et traduit en langue française • Les documents relatifs à la personne ayant le pouvoir d'engager la société : pièce d'identité et déclaration sur l'honneur de non condamnation ; titre de séjour (dirigeant non européen) et pièces attestant des qualifications nécessaires si l'activité est réglementée • Un justificatif de domiciliation de la succursale 	<ul style="list-style-type: none"> • Formulaire MO : original des statuts sociaux portant nomination des dirigeants et, le cas échéant, nomination des commissaires aux comptes • Un état récapitulatif des actes accomplis pour le compte de la société en formation annexé aux statuts • Une copie du titre de jouissance du local (ex. : bail) • Un exemplaire du journal d'annonces légales dans lequel a été passé l'avis de constitution de la société • Un extrait d'acte de naissance ou une copie de la carte d'identité ou du passeport ou du titre de séjour du ou des dirigeants étrangers (titre de séjour commerçant ou titre de séjour compétences et talents) • Une attestation de non-condamnation pénale des dirigeants et un pouvoir du représentant • Le cas échéant, copie de la carte professionnelle, du diplôme ou du titre exigé pour l'exercice d'une activité réglementée • Un certificat de dépôt des fonds de la société en formation sur un compte bancaire

II.3 UN GUICHET UNIQUE : LE CENTRE DE FORMALITÉS DES ENTREPRISES (CFE)

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

• Formalités par Internet

L'enregistrement d'une société ou d'un établissement peut être réalisé par voie électronique.

• Professions réglementées

Les demandes d'autorisation pour les professions réglementées, de licence ou d'inscription auprès des ordres professionnels (avocats, experts comptables, architectes, médecins, transport de marchandises ou de personnes, etc.) doivent être déposées auprès des administrations ou ordres professionnels compétents.

• 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.

EN DÉTAIL

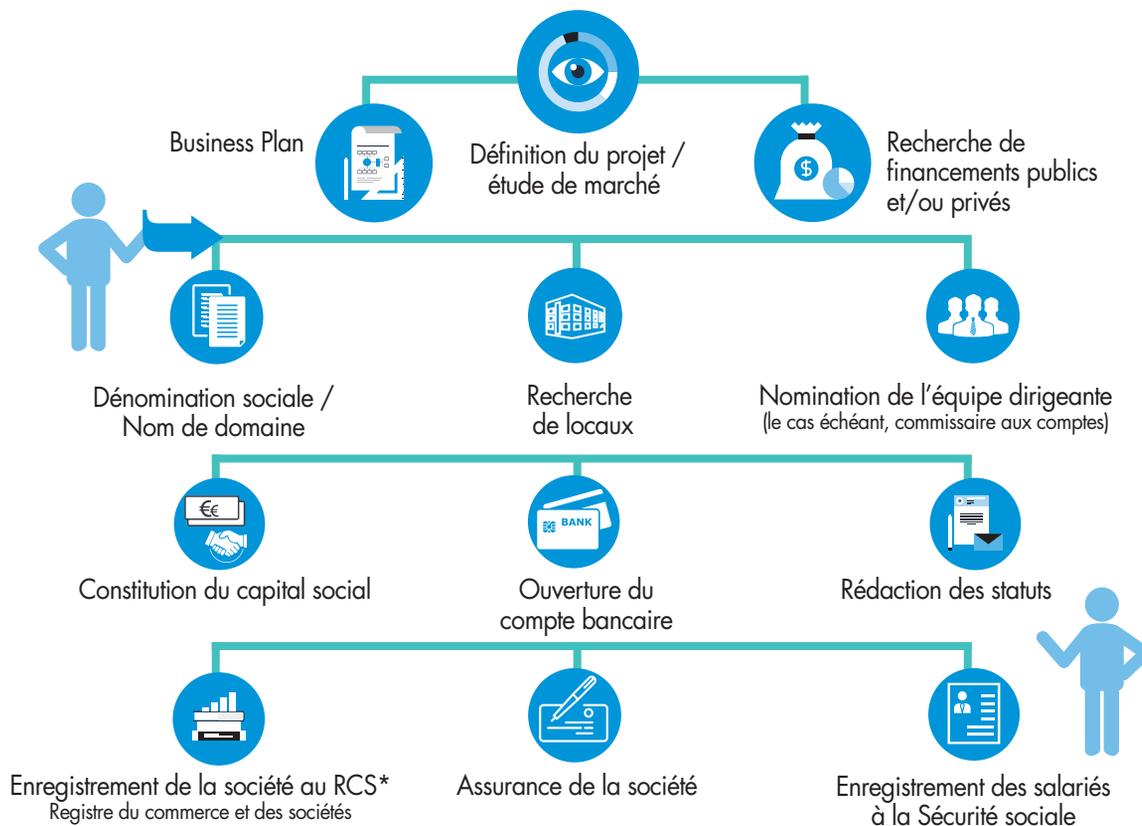
LA PROTECTION DES DROITS DE PROPRIÉTÉ INDUSTRIELLE EN FRANCE

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

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

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

Le parcours du créateur d'entreprise



EN DÉTAIL

LE PARCOURS DU CRÉATEUR D'ENTREPRISE

La création d'une société implique d'effectuer un certain nombre de démarches en amont ou en parallèle de l'enregistrement de la société. L'investisseur devra anticiper les étapes suivantes :

1. Définition du projet d'investissement ; identification des enjeux.
2. Élaboration d'un business plan.
3. Recherche de financements publics ou privés (emprunts, capital risque, business angels, Fonds communs de placement dans l'innovation, etc.).
4. En amont de la décision d'implantation, recherche d'aides publiques au niveau national et/ou local.
5. Choisir son conseil.
6. Formalités administratives : enregistrement des statuts auprès du service des impôts des entreprises du lieu du siège social (formalité gratuite) ; et publication d'un avis de constitution dans un journal d'annonces légales.
7. La recherche de locaux et la domiciliation du siège social de l'entreprise par la signature d'un contrat de domiciliation, d'un bail commercial ou par une acquisition immobilière.
8. Le choix de la forme juridique de la

structure (SAS, SARL ou SA par exemple).

9. 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.).

10. Le projet de nomination des dirigeants mandataires sociaux.

11. L'obtention, au besoin (dirigeant étranger hors espace européen), d'un visa long séjour et titre de séjour (commerçant ou compétences et talents).

12. Le choix de la dénomination sociale (recherche d'antériorité auprès de l'Institut national de la propriété industrielle (INPI, <http://bases-marques.inpi.fr>) et du greffe du tribunal de commerce) ;

13. Le cas échéant, la déclaration du nom de domaine du site internet de l'entreprise.

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

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

16. La constitution du capital social : ouverture d'un compte bancaire en France et dépôt du capital de la société en formation.

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

17. l'enregistrement des statuts dans le mois de leur adoption auprès du Service des Impôts des entreprises du lieu du siège social (formalité gratuite) ;

18. la publication d'un avis de constitution dans un journal d'annonces légales.

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

- le cas échéant, enregistrement du nom de domaine Internet en «.fr» auprès d'un bureau d'enregistrement agréé par l'Association française pour le nommage internet en coopération (AFNIC) ;
- la déclaration de l'entreprise auprès d'un centre d'assurance pour souscrire notamment une assurance de responsabilité civile et/ou pour vos locaux ;
- l'adhésion à une caisse de retraite de salariés (obligatoire dans les trois mois suivant l'immatriculation) ;
- les démarches relatives au recrutement de salariés doivent être effectuées auprès de l'Urssaf.

CRÉDIT AGRICOLE

RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES POUR DÉVELOPPER UNE RELATION BANCAIRE EN FRANCE

Dans le cadre de la procédure réglementaire de constitution d'une société en France (S.A. ou S.A.R.L.), tout investisseur se doit d'ouvrir un compte bancaire pour procéder au dépôt obligatoire du capital social. Ces fonds sont alors bloqués jusqu'à ce que la société soit enregistrée au Registre du Commerce et des Sociétés. Afin d'ouvrir un compte bancaire en France dans les meilleurs délais, il est impératif de prendre en compte les éléments suivants.

En ce qui concerne l'ouverture d'un compte bancaire : les banques implantées en France doivent se conformer strictement à la réglementation développée par les autorités nationales et européennes pour lutter contre le blanchiment d'argent. La réglementation française est basée sur des textes de l'Union Européenne ainsi que sur les recommandations du Groupe d'Action Financière. Cette réglementation définit les obligations des institutions financières en matière de connaissance de leurs clients et de leurs activités (« Know Your Customer »). Dans ce cadre et avant toute entrée en relation avec un nouveau client, la banque doit s'assurer qu'aucune suspicion de blanchiment de capitaux ou de financement du terrorisme ne pèse sur ce dernier et doit lui attribuer un profil de risque au regard de ces menaces. C'est ce profil qui va déterminer le niveau d'audit mené par la banque. La collecte d'information et son analyse peuvent ainsi prendre plusieurs mois avant que la banque ne communique son accord ou son refus quant à la demande d'ouverture de compte bancaire, en particulier avec les banques ayant peu d'expérience avec les investisseurs étrangers.

Il est ainsi fortement recommandé de préparer par avance un dossier d'information à l'attention de la banque. La liste ci-dessous est purement indicative des documents communément demandés par les banques en France :

- Identification de tous les actionnaires (au moins ceux détenant un minimum de 10% du capital social) de la maison-mère ainsi que des bénéficiaires ultimes
- Maison-mère : certificats d'enregistrement, statuts et pouvoirs, traduits en anglais ou en français
- Pouvoirs de(s) personne(s) habilitées à engager la création de la filiale (particulièrement important dans la phase d'ouverture du compte bancaire)
- Business Plan pour la filiale française

- Descriptif de l'activité du groupe, y compris les éléments financiers audités récents, une information sur l'origine et la destination des marchandises et flux financiers ainsi que la liste des principales contreparties (clients et fournisseurs)
- Information sur l'expérience passée des dirigeants du groupe

Choisir une banque ayant l'habitude de traiter les demandes d'investisseurs étrangers facilitera grandement la tâche.

En ce qui concerne le financement, l'absence d'historique de crédit en France des investisseurs étrangers, en particulier pour les projets de pure création d'entreprise, peut freiner l'octroi de financements en l'absence de soutien de la banque de la maison-mère. Ainsi une banque peut exiger, par exemple, la production d'une garantie bancaire. Selon les projets cette garantie bancaire couvrira tout ou partie du risque. Ce montage présente l'avantage d'éliminer tout risque de change sur la filiale française car elle sera alors financée en euros. En contrepartie le coût d'un tel montage peut s'avérer élevé dans la mesure où il cumule le coût du prêt en France et le coût de la garantie bancaire internationale.

Une bonne alternative peut-être de mettre en place un financement intra-groupe entre la maison-mère et sa filiale française ou bien de recourir à des injections de fonds propres dans la filiale. Dans ce type de schéma la maison-mère pourra se refinancer auprès de sa banque dans son pays d'origine. Cette solution est généralement moins chère et plus rapide à mettre en œuvre mais elle peut exposer la filiale française ou sa maison-mère à un risque de change et aux retenues à la source sur les flux financiers internationaux.

Chaque cas est particulier et nécessite une étude précise pour optimiser le coût du financement (taux d'intérêt, commissions des garanties bancaires et impôts divers) et le risque (risque de change ou bien risque de non remboursement). Enfin l'investisseur peut également recourir à d'autres types de financement relativement simples à mettre en œuvre pour les entrants sur le marché français comme, par exemple, l'affacturage.

Crédit Agricole CIB
PÔLE D'ACCOMPAGNEMENT INTERNATIONAL
DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

III - DES FORMES JURIDIQUES DIVERSIFIÉES EN FONCTION DE VOS BESOINS

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

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

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

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

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

EN DÉTAIL

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 dans les SARL et pour établir le rapport de gestion).

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

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

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

EN DÉTAIL

L'APPROBATION DES COMPTES ANNUELS

Cette décision relève des associés ou actionnaires réunis en assemblée générale ordinaire.

L'approbation des comptes doit intervenir dans les six mois de la clôture des comptes de l'exercice et est indispensable pour l'affectation de résultat et l'attribution éventuelle de dividendes. Toute société à responsabilité limitée est tenue de déposer, en un exemplaire, au greffe du tribunal de commerce, et dans le mois qui suit l'approbation des comptes annuels (ou dans les deux mois, lorsque le dépôt est effectué par voie électronique):

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

III.3 - CHOISIR LE STATUT DE SOCIÉTÉ EUROPÉENNE

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

Dans ce cas, votre société bénéficie d'un ensemble unique de règles et d'un système unifié de gestion et de publication de l'information financière. La société européenne est une structure juridique qui permet à une entreprise d'exercer ses activités dans différents pays de l'Union européenne (UE) sous un statut unique, défini par le droit de l'UE et commun à l'ensemble des pays de l'UE.

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

TABLEAU COMPARATIF DES PRINCIPALES SOCIÉTÉS DE CAPITALS EN FRANCE

	Société à responsabilité limitée (SARL)	Société anonyme (SA) forme classique (conseil d'administration)	Société par actions simplifiées (SAS)
Principaux atouts	1 associé minimum Simplicité de constitution et de fonctionnement	Structurée pour la délégation surveillée Possibilité de faire appel public à l'épargne	1 associé minimum Aménagements statutaires libres pour les relations entre les actionnaires, la direction, l'organisation et pour la transmission du capital
Dirigeants	1 ou plusieurs gérants obligatoirement personnes physiques, associés ou non	1 personne physique 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 dont 1 ou 2 administrateurs représentant les salariés au-delà de seuils d'effectif (présence de commissaires aux comptes)	Minimum 1 président (personne physique ou morale) avec possibilité de prévoir un organe collégial qu'il préside Possibilité de représentation de la SAS par une personne habilitée par les statuts (DG, DG délégués) en plus du président
Statut du dirigeant	Le gérant minoritaire, égalitaire ou non associé peut cumuler un contrat de travail si les conditions sont réunies (travail distinct du mandat social, lien de subordination). Dans ce cas, le dirigeant bénéficie alors de la protection sociale des salariés.	Le dirigeant peut cumuler un contrat de travail si les conditions sont réunies (travail distinct du mandat social, lien de subordination). Dans ce cas, le dirigeant bénéficie alors de la protection sociale des salariés.	
Nomination et révocation du dirigeant	Décision des associés représentant plus de la moitié des parts sociales Octroi de dommages et intérêts en l'absence de justes motifs	Déterminée par le conseil d'administration	Librement déterminée dans les statuts
Capital minimum	Pas de minimum : capital suffisant afin de financer ses besoins durables. Le montant est fixé par les associés dans les statuts. Le capital doit être libéré d'au moins 1/5 ^e 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 de moitié au moment de la constitution et le solde sur 5 ans.
Apports	Apports en industrie ¹ possibles	Apports en industrie interdits	Apports en industrie possibles
Associés/ Actionnaires	De 2 à 100 (personnes physiques ou morales) Possibilité d'un associé unique avec l'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 ACE	Minimum 1 associé (SAS unipersonnelle), personne morale ou physique Seules certaines décisions sont prises en AG : approbation des comptes, fusion, modification du capital, dissolution
Responsabilité des associés ou actionnaires	Limitée aux apports sauf responsabilité civile ou pénale	Limitée aux apports sauf responsabilité civile ou pénale	Limitée aux apports sauf responsabilité civile ou pénale
Transmission	Droits d'enregistrement de 3% à la charge de l'acquéreur Abattement égal pour chaque part sociale au rapport entre 23 000 € et le nombre total de parts de la société	Droit d'enregistrement à la charge de l'acquéreur de 0,1 %	
Commissaires aux comptes	Commissaire aux comptes nécessaire si dépassement de deux des trois seuils suivants : CA HT sup. à 3,1 M€ ; total bilan sup. à 1,55 M€ ; plus de 50 salariés	Commissaire aux comptes obligatoire	Commissaire aux comptes obligatoire pour les sociétés détenues (ou détenant) une autre société SINON Commissaire aux comptes nécessaire si dépassement de deux des trois seuils suivants : CA HT sup. à 2 M€ ; total bilan sup. à 1 M€ ; plus de 20 salariés
Régime fiscal	Impôt sur les sociétés ² ou sur option impôt sur le revenu (si existence depuis moins de 5 ans et moins de 50 salariés ou si la société est constituée entre membres d'une même famille)	Impôt sur les sociétés ou sur option impôt sur le revenu (sous certaines conditions)	

1 - Apport en industrie : un associé met à la disposition de la société son activité, son travail et ses connaissances professionnelles.

Ne concourt pas à la formation du capital mais donne lieu à l'attribution de parts sociales (partage des bénéfices et participation aux décisions collectives).

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

IV - PARTENARIAT OU REPRISE

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

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

Des règles claires pour garantir la transparence financière

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

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

Les mêmes règles s'appliquent en cas de franchissement des seuils à la hausse ou à la baisse de 10 %, 15 %, 20 %, 25 %, 30 %, 33 %, 50 %, 66 %, 90 % et 95 % du capital ou des droits de vote. Une opération visant à détenir plus de 30 % du capital d'une société cotée oblige l'acquéreur à déclencher une offre publique d'achat portant sur la totalité du capital afin de donner l'opportunité aux actionnaires minoritaires de céder leurs actions.

POUR EN SAVOIR +

[Le site internet de l'Autorité des marchés financiers.](#)

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

Sont considérées comme des opérations de concentration :

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

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

Les opérations de concentration doivent être obligatoirement notifiées et autorisées par l'Autorité de la concurrence lorsque :

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

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

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

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

- le chiffre d'affaires total mondial des entreprises concernées dépasse 5000 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 trois pays de l'Union européenne sont également soumises à l'examen de la Commission européenne.

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

POUR EN SAVOIR +

[Le site internet de l'Autorité de la concurrence.](#)

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

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

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

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

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

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

Une **procédure de sauvegarde** permet d'intervenir avant la cessation des paiements de l'entreprise, lorsque 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.

La **procédure de redressement judiciaire** intervient en cas de cessation des paiements, c'est-à-dire en cas d'impossibilité de faire face au passif exigible avec l'actif disponible. Cette procédure a pour but d'arriver à l'établissement d'un plan de continuation (poursuite des activités, maintien des emplois et purement du passif).

Dès l'ouverture de la procédure de sauvegarde ou de redressement, les tiers sont admis à soumettre à l'administrateur des offres tendant au maintien de l'activité de l'entreprise, par une cession totale ou partielle d'activité. Le repreneur doit déposer son offre auprès de l'administrateur nommé par le tribunal de commerce dans les délais fixés par le jugement d'ouverture de la procédure (les abstracts des jugements sont publiés dans le Bulletin officiel des annonces civiles et commerciales).

La meilleure solution de reprise privilégiée par les juges

Dans **les procédures de liquidation**, les juges apprécient la qualité de l'offre des repreneurs, notamment en termes de sauvegarde des activités, de maintien des emplois et de remboursement des créanciers.

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

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

Les offres de reprise ne peuvent plus être modifiées ou retirées après le dépôt au greffe, sauf en vue d'une amélioration au profit des salariés et créanciers (et jusqu'à 48 heures de l'audience). Le tribunal se prononce, par jugement motivé, en faveur d'une cession totale ou partielle des activités.

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

En l'absence d'une solution de continuation ou lorsque la reprise paraît manifestement impossible, le tribunal prononce la

liquidation de l'entreprise en difficulté. Dans ce cas, les éléments d'actifs sont cédés aux acquéreurs les plus offrants à l'issue de la procédure judiciaire.

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

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

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

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

V.2 - CHOISIR UNE IMPLANTATION DURABLE

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

- le bail commercial : la formule la plus usitée ;
- le bail emphytéotique : une solution de très long terme.

V.3 - PROPRIÉTAIRE : DIFFÉRENTES FORMULES À VOTRE DISPOSITION

L'acquisition en pleine propriété

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

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

L'acquisition par crédit-bail immobilier est très répandue

Cette méthode permet de financer des immeubles sans apport initial. De plus, les loyers de crédit-bail font partie en totalité des

charges déductibles pour l'entreprise. Ainsi, l'acquisition de bâtiments industriels et commerciaux se fait par un transfert de propriété à l'échéance d'un contrat de crédit-bail immobilier, généralement de 9 à 15 ans.

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

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

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

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

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

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

EN DÉTAIL

LE PERMIS DE CONSTRUIRE

La demande de permis de construire doit être déposée à la mairie de la commune où est situé le terrain. Elle est constituée d'un formulaire et d'un dossier regroupant des documents graphiques et des pièces écrites qui permettent à l'administration de contrôler la régularité de la demande au regard des règles d'urbanisme. L'intervention d'un architecte est obligatoire. Le délai de la procédure est de 3 mois maximum à compter du dépôt du dossier complet. Si le dossier est incomplet, l'administration compétente dispose d'un délai de 1 mois pour demander un complément de pièces. Les délais d'instruction sont majorés dans certains cas définis : consultations préalables obligatoires ; existence de protections spécifiques (secteur sauvegardé, parc national, monument historique...); autorisation préalable obligatoire.

Lorsque les travaux concernent une installation classée pour la protection de 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.

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

	Définition	Caractéristiques
Bail commercial	Conclu pour une durée légale de 9 ans et 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).
Bail emphytéotique	Bail de très longue durée, particulièrement adapté aux activités industrielles ou qui comprennent une longue montée en profitabilité. Sa durée est de 18 à 99 ans.	Le bail confère un véritable droit réel au profit du preneur (possibilité de consentir des hypothèques) sur un terrain nu ou bâti. L'entreprise peut faire construire un immeuble ou faire effectuer les réparations nécessaires sur les constructions existantes (y compris le gros œuvre).

immobilier professionnel en cas de poursuite des créanciers de l'entreprise exploitante. Elle peut procurer également des avantages fiscaux : l'entreprise déduit les loyers et les charges de son bénéfice fiscal et, dans la SCI, les frais d'acquisition des immeubles sont déductibles si elle a opté pour l'impôt sur les sociétés. Ce montage nécessite de recourir à un conseil juridique.

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

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

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

La législation relative aux ICPE dépend en grande partie de l'action communautaire, comme toutes les matières intéressant l'environnement. En effet, les États membres ont transféré leur compétence en matière environnementale à l'Union européenne. Les textes prennent le plus souvent la forme de directives, qui nécessitent l'adoption de mesures nationales d'exécution.

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

Chaque activité concernée par la réglementation des installations classées (ICPE) est classée dans une **nomenclature** qui détermine les obligations qui doivent être respectées, par ordre décroissant de niveau de risque : régimes **d'autorisation** (A ou AS pour autorisation avec servitude d'utilité publique), **d'enregistrement** (E), ou de **déclaration** (D). La consultation de la nomenclature des installations classées permet de définir le régime de l'installation. **Il appartient au futur exploitant** d'identifier les rubriques qui concernent son installation. Une installation peut être concernée par plusieurs rubriques de la nomenclature, tant au titre de l'**activité** qui est exercée que des **substances stockées ou employées** sur le site. Lorsque, sur un même site, plusieurs seuils de la nomenclature sont applicables, c'est le régime le plus contraignant qui s'applique à l'ensemble du site.

La nomenclature peut être amenée à évoluer en fonction des évolutions technologiques et de la connaissance des risques.

Ces modifications entraînent parfois des changements de régime de classement pour certaines installations. En cas de passage d'installation non classée à installation classée (nouvelle rubrique de la nomenclature ou modification des seuils), l'installation bénéficie du principe d'antériorité et des droits acquis associés. L'exploitant doit effectuer, dans un délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur du décret portant modification de la nomenclature, une déclaration simplifiée d'existence auprès de l'autorité préfectorale, afin de bénéficier des droits acquis. Pour les installations initialement soumises à déclaration et se retrouvant soumises au régime de l'autorisation suite à une modification de la nomenclature (abaissement ou harmonisation des seuils), si l'installation a été régulièrement déclarée, elle bénéficie du droit de poursuivre son activité.

L'exploitation d'un site ne peut démarrer qu'une fois les démarches de déclaration ou d'enregistrement effectuées, ou l'autorisation obtenue, sous peine de sanctions administratives et/ou pénales contre l'exploitant.

Nouveautés 2016/2017 : la procédure se simplifie avec la mise en place du téléservice sur <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R42920> opérationnel depuis le 12 janvier 2016. Afin de faciliter les échanges entre les entreprises et l'administration, et de réduire les délais de procédure, il est désormais possible de remplir en ligne tous les formulaires liés à la vie d'une installation classée : déclaration, modification, changement d'exploitant, cessation d'activité. Depuis le 1er mars 2017, les projets soumis à autorisation au titre des ICPE ainsi qu'à autorisation au titre des installations, ouvrages, travaux et activités soumis à la législation sur l'eau font l'objet d'une autorisation unique (période transitoire jusqu'au 30 juin 2017). En amont d'un projet, un investisseur peut solliciter la délivrance d'un certificat de projet permettant d'identifier le régime applicable au projet et de fixer un calendrier d'instruction en accord avec le porteur de projet.

EN DÉTAIL

Nomenclature des installations classées (extrait)

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

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

Les friches industrielles : pour les investisseurs qui seraient intéressés à la reprise de friches industrielles, il existe une base de données <http://basol.developpement-durable.gouv.fr/> sur les sites et sols pollués (ou potentiellement pollués) qui ne sont plus en activité, et appelant une action des pouvoirs publics à titre préventif ou curatif. Ce site permet de porter à la connaissance d'un investisseur le niveau de pollution de ce type de sites en cours de réhabilitation.

VI.2 - DÉCLARATION

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

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

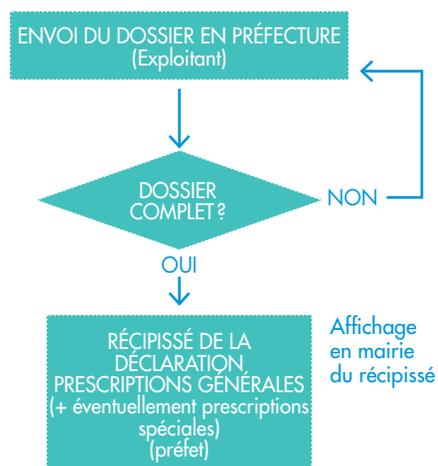
- un récépissé de déclaration ;
- le texte des prescriptions générales applicables à l'installation (précautions minimales à respecter par l'exploitant).

Une fois ces pièces obtenues, l'exploitant peut démarrer son activité.

POUR EN SAVOIR +

La liste des pièces à annexer au dossier de déclaration est mentionnée à l'art. R512-47 du Code de l'environnement.

PROCÉDURE DE DÉCLARATION



VI.3 - ENREGISTREMENT

Les installations soumises à enregistrement

Le régime d'enregistrement, intermédiaire entre la déclaration et l'autorisation, est applicable lorsque le risque est maîtrisé. Il s'agit d'une autorisation simplifiée s'appliquant à des installations standardisées (secteurs ou technologies dont les enjeux environnementaux et les risques sont bien connus) et qui sont implantées en dehors de zones sensibles sur le plan environnemental.

Cette procédure s'applique par exemple à des installations telles que les stations-service, les entrepôts de produits combustibles – bois, papier, plastiques, polymères – les entrepôts frigorifiques, les installations de transformation de polymères, de travail mécanique des métaux et alliages, certaines installations de collecte ou de méthanisation de déchets non dangereux, ou encore certaines installations de préparation ou conservation de produits alimentaires d'origine animale.

Un arrêté de prescriptions générales définit les mesures techniques de prévention des risques et des nuisances à respecter. Le régime d'enregistrement s'appuie donc sur des prescriptions standardisées et non sur des prescriptions propres à chaque installation. Ces prescriptions sont publiées au Journal officiel (arrêtés de prescriptions générales) et font l'objet de guides de conformité mis en ligne sur le site ministériel dédié aux installations classées. La procédure ne requiert la réalisation ni d'une étude d'impact ni d'une enquête publique, comme c'est le cas pour la procédure d'autorisation.

La procédure d'enregistrement

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

La pièce principale du dossier d'enregistrement est un document justifiant le respect des prescriptions générales applicables à l'installation : le demandeur doit justifier que les conditions de l'exploitation du site garantissent le respect de l'ensemble des prescriptions applicables, et qu'il possède les capacités techniques et financières pour assurer tant l'exploitation de l'installation que la remise en état du site après son arrêt définitif. Le décret n°2015-1614 du 9 décembre 2015 est venu compléter le régime de l'enregistrement des ICPE, afin :

- d'améliorer la participation du public en mettant à sa disposition sur le site internet de la préfecture le dossier de demande d'enregistrement de l'installation ;
- d'ajouter au contenu du dossier d'enregistrement les éléments exigés par la directive 2014/52/UE du 16 avril 2014 : description des incidences notables du projet sur l'environnement (grâce à la description des caractéristiques physiques de l'ensemble du projet, de sa localisation), des éléments de l'environnement susceptibles d'être affectés de

manière globale par le projet, et des effets notables résultant des résidus, des émissions, de la production de déchets, ou de l'utilisation de ressources naturelles ;

- et de simplifier le format du dossier de demande d'enregistrement : un modèle national sera publié prochainement par arrêté.

Lorsque l'implantation de l'installation nécessite l'obtention d'un permis de construire, la demande d'enregistrement doit être accompagnée, ou complétée dans les dix jours, par le justificatif du dépôt de la demande de permis de construire faite en mairie. Il s'agit de deux procédures distinctes qui relèvent de deux réglementations indépendantes : la procédure d'enregistrement dépendant de la législation relative aux installations classées, la procédure de permis de construire relevant de la législation relative à l'urbanisme.

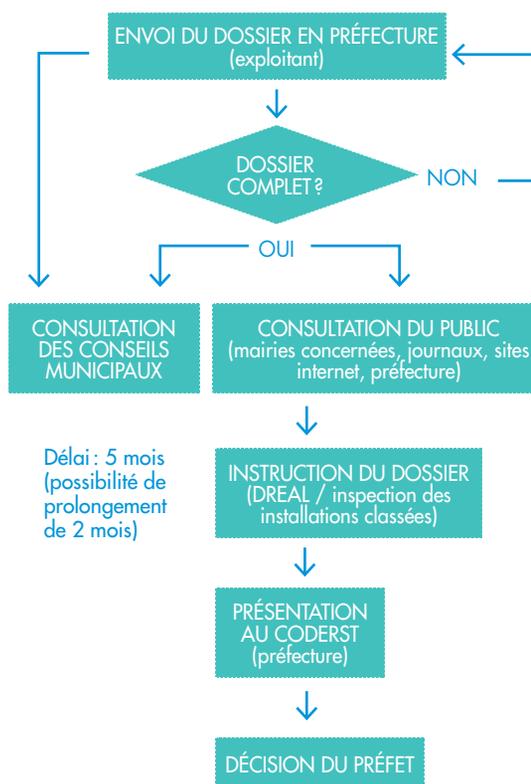
La procédure comprend une phase de vérification du dossier, une phase de consultation et une phase d'instruction, au terme de laquelle est délivré un arrêté préfectoral. Le délai d'instruction est réduit à 5 mois après réception d'un dossier complet, au terme duquel le préfet prendra un arrêté d'enregistrement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

Dans quelques cas encadrés par le Code de l'environnement (liés à la localisation de l'installation et la sensibilité du milieu), une demande d'enregistrement pourra être instruite selon les modalités prévues pour une demande d'autorisation. Le dossier devra alors être complété par une étude de risque et une étude d'impact, conformément à la procédure d'autorisation.

POUR EN SAVOIR +

La liste des pièces à annexer au dossier d'enregistrement est mentionnée aux articles R512-46-3 et R512-46-4 du Code de l'environnement. Les arrêtés ministériels de prescriptions applicables aux installations soumises à enregistrement et les guides correspondants, précisant les justificatifs de conformité à produire par les industriels, sont disponibles sur le site www.ineris.fr/aida/consultation_document/10361

PROCÉDURE D'ENREGISTREMENT



VI.4 - AUTORISATION

Les installations soumises à autorisation

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

La procédure d'autorisation

Un dossier de demande d'autorisation (demande et pièces annexes) doit être constitué et envoyé au préfet du département. Le dossier doit comprendre les plans et le descriptif détaillé de l'installation ainsi que deux études réalisées sous la responsabilité de l'exploitant, grâce le plus souvent à l'accompagnement d'un cabinet d'ingénierie en environnement :

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

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

La procédure comprend une phase d'examen du dossier (4 à 5 mois), une phase d'enquête publique de 3 mois, et une phase d'instruction (2 à 3 mois), au terme de laquelle est délivré un arrêté préfectoral. La consultation concerne un certain nombre de services administratifs (notamment les directions de l'État en région chargées de la santé, de l'environnement, de l'urbanisme, de l'agriculture, de la protection civile) ainsi que les collectivités locales et les riverains. La consultation des riverains est menée conformément à la procédure d'enquête publique, pendant laquelle le public est informé et invité à formuler ses observations. Les travaux ayant fait l'objet d'un permis de construire pourront être exécutés après la clôture de l'enquête publique.

En fin d'instruction, un rapport, comportant une recommandation au préfet, est établi par le service instructeur (DREAL). Enfin, le projet est présenté à une structure consultative, le conseil départemental de l'environnement et des risques sanitaires et technologiques (CODERST), qui émet également un avis. Au vu de ces éléments, le préfet prend sa décision sous forme d'arrêté préfectoral.

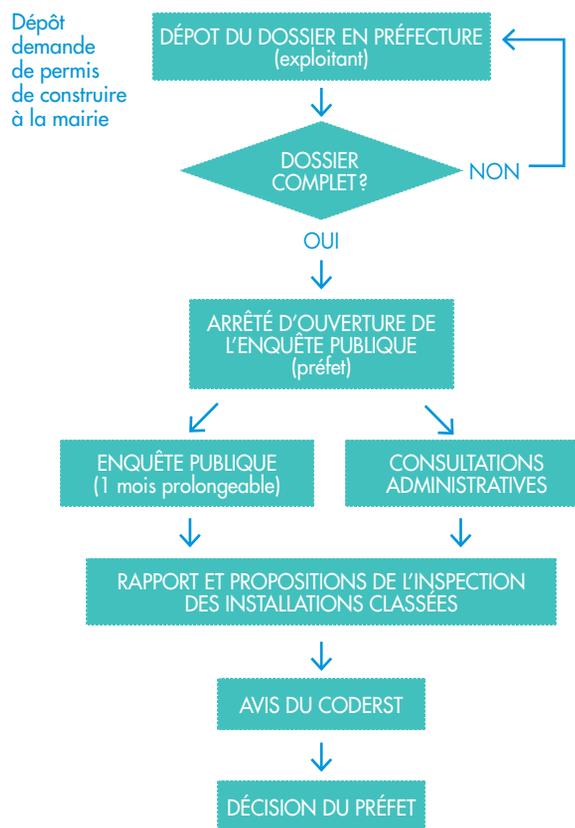
L'arrêté préfectoral qui autorise l'exploitation fixe les prescriptions que doit respecter l'exploitant. Il intervient en principe dans un délai de 9 mois à compter du dépôt de la demande.

Il est recommandé d'une manière générale de prendre l'attache des services responsables de l'instruction du dossier (DREAL) en amont du dépôt du dossier officiel en préfecture. Ces services sont à disposition des porteurs de projets pour les informer et les aider dans la constitution du dossier.

POUR EN SAVOIR +

La liste des pièces à annexer au dossier d'autorisation est mentionnée aux articles R512-2 à R512-10 du Code de l'environnement.

PROCÉDURE D'AUTORISATION

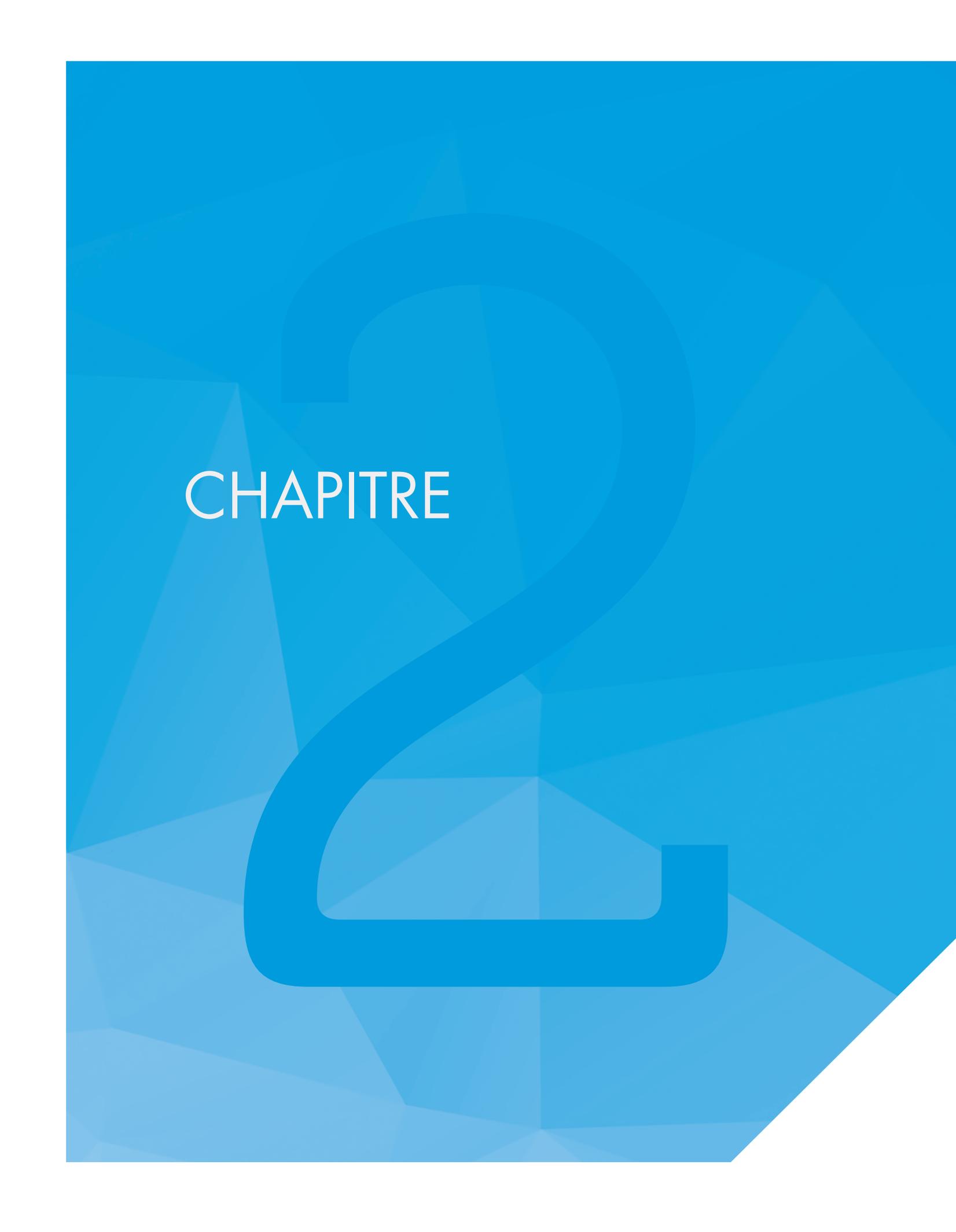


VI.5 - REPRISE D'UNE INSTALLATION CLASSÉE

Lorsqu'une installation classée change d'exploitant, le nouvel exploitant doit en faire la déclaration au préfet dans le mois qui suit la prise en charge de l'exploitation. Une autorisation préfectorale est nécessaire pour les installations subordonnées à l'existence de garanties financières. La décision du préfet intervient dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande.

VI.6 - VIE DES INSTALLATIONS CLASSÉES

Intégrer le management de l'environnement à la vie du site, selon des référentiels internationaux ou européens, est particulièrement décisif pour un investisseur étranger: mise en place de certifications, veille juridique sur les évolutions réglementaires (modifications de la nomenclature par exemple), réalisation d'un audit de sortie au moment de la cessation d'activité.



CHAPITRE

LA LÉGISLATION SOCIALE EN FRANCE

LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE	26
MOTIVER VOS COLLABORATEURS : INTÉRESSEMENT ET PARTICIPATION	32
ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL : UNE NÉGOCIATION AU SEIN DE L'ENTREPRISE	33
UN ENVIRONNEMENT FAVORABLE POUR L'ÉPANOUISSEMENT DE VOS COLLABORATEURS	35

LA LÉGISLATION SOCIALE EN FRANCE

Le droit du travail a fait l'objet de modifications importantes ces dernières années afin de fluidifier et moderniser le marché du travail. Les entreprises disposent d'outils efficaces pour constituer, manager et motiver leurs collaborateurs.

Cette modernisation est complétée par des mesures visant à réduire le coût du travail, tant sur les bas salaires (zéro charges de sécurité sociale), les salaires moyens (crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi jusqu'à 3 700 euros brut mensuel) que sur les salaires des chercheurs (crédit d'impôt recherche et statut jeune entreprise innovante). L'embauche des jeunes et des seniors est également encouragée.

I - LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE

I.1 - UN CONTRAT DE TRAVAIL LIBREMENT NÉGOCIÉ

Les différents types de contrats de travail permettent d'adapter les recrutements aux besoins de l'entreprise.

LE CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE

Besoin : pourvoir un emploi permanent dans l'entreprise.

Forme et langue : généralement écrit (bien que l'écrit ne soit pas obligatoire pour un CDI) et rédigé en français. Le salarié dont le français n'est pas la langue maternelle peut en demander une traduction avant signature.

Clauses : le contrat de travail doit impérativement mentionner la rémunération et les fonctions du salarié, la durée et le lieu de travail. Les autres clauses sont en principe librement fixées par les parties qui disposent d'une grande latitude quant au contenu : clauses d'objectif pour la rémunération ; clauses de mobilité géographique ; clause de polyvalence ; clauses de non-concurrence ou de non-démarchage ; clauses d'invention et de propriété intellectuelle ; etc.

Rémunération du salarié :

- Minimum légal (fixé au 1^{er} janvier de l'année) : pour 2017, 9,76 euros bruts de l'heure, soit 1480,27 € par mois pour 35 h hebdomadaires ou 1651 € par mois pour 39 h hebdomadaires (avec une majoration salariale de 10 % entre 35 h et 39 h ou 1681,7 € en cas de majoration de 25 %).
- La rémunération peut être complétée par des avantages en nature et par un système d'intéressement aux résultats de l'entreprise.

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

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

Durée de la période d'essai :

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

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

POUR EN SAVOIR +

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

LE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

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

Besoin : les cas de recours aux contrats temporaires sont fixés par la loi : 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.

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

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

Pour les contrats à durée déterminée, la durée de la période d'essai est d'un jour par semaine, dans la limite de 2 semaines, pour les contrats de 6 mois ou moins. Au-delà, la durée maximale de la période d'essai est de 1 mois.

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

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

EN DÉTAIL

LES CONTRATS AIDÉS

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

	Principe du contrat	Modalités et aides spécifiques
Contrat d'apprentissage <i>Plan de relance de l'apprentissage : 500 000 apprentis d'ici 2017</i>	Accueil d'un jeune de 16 à 25 ans en alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) et enseignement du métier chez l'employeur	Durée du contrat : entre 1 an et 3 ans en fonction de la profession et de la qualification préparée Ou pour une durée indéterminée incluant une période d'apprentissage Salaires : 25 à 78 % du salaire minimum légal, en fonction de l'âge et de la progression dans le cycle de formation Aides à l'employeur : - Subventions régionales : . 1 000 euros par année de formation pour les entreprises de moins de 11 salariés, . 1 000 euros la première année de formation dans les entreprises de moins de 250 salariés (aide cumulable avec la précédente). - Crédit d'impôt de 1 600 euros ou 2 200 euros par apprenti - Exonération partielle de cotisations sociales patronales
Contrat de professionnalisation	Accueil d'une personne en insertion ou âgée de 16 à 25 ans et souhaitant compléter sa formation initiale par une action de professionnalisation comprise entre 6 et 12 mois renouvelable une fois Formation en alternance	Durée du contrat : indéterminée ou à durée déterminée Salaires : de 55 % à 100 % du salaire minimum en fonction de l'âge et du niveau de qualification Aides : remboursement des dépenses de formation du tuteur et dans certains cas, exonération partielle de certaines cotisations sociales patronales et, sous certaines conditions, subvention de 2 000 euros maximum
Contrat de génération¹	Embauche en CDI d'un jeune collaborateur et maintien dans l'emploi ou recrutement d'un sénior avec pour objectif d'assurer la transmission des savoirs et des compétences	Entreprises de moins de 300 salariés : aide de 4 000 € ou de 8 000 € par an sur 3 ans

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

EN DÉTAIL

LES ACCORDS COLLECTIFS

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

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

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

POUR EN SAVOIR +

C'est l'activité réelle de l'entreprise, telle qu'elle ressort de l'objet social figurant dans les statuts sociaux, qui détermine la convention collective applicable.

www.legifrance.fr, rubrique Conventions collectives.

LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Modification d'un élément essentiel du contrat de travail

Sont considérés comme essentiels la rémunération, la qualification et, plus généralement, les attributions du salarié ou tout élément déterminant pour le salarié lors de la conclusion du contrat (sous réserve que cela soit stipulé par une clause claire et précise).

La modification du contrat de travail ne peut alors être imposée par l'employeur, mais seulement proposée. En cas de refus, il appartient à l'employeur, soit de renoncer à modifier le contrat, soit de licencier le salarié.

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

En cas de simple changement des conditions de travail, 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.

EN DÉTAIL

ORGANISER LA MOBILITÉ INTERNE DANS L'ENTREPRISE

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

EN DÉTAIL

LE RECRUTEMENT ET LA FORMATION DE VOS COLLABORATEURS

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

POUR TROUVER ET SÉLECTIONNER LES FUTURS SALARIÉS

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

Site internet de Pôle emploi <http://www.pole-emploi.fr>

POUR FORMER VOS SALARIÉS

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

l'entreprise. Ces aides visent la prise en charge d'une partie des coûts de la formation externe (centre de formation professionnelle) et/ou organisée au sein de l'entreprise (pour plus d'informations, consulter le livret 2).

LES AIDES AU RECRUTEMENT

Elles prennent la forme de réductions de charges sociales (allègement sur les bas salaires ou exonérations dans certaines zones du territoire) et de primes à l'embauche de certaines catégories de personnel (contrat aidé en faveur de certaines catégories de salariés). Depuis le 1^{er} janvier 2010, toute entreprise peut demander un rescrit social dit « aide à l'emploi » afin d'interroger l'administration sur son éligibilité à ces dispositifs. Ce rescrit est à adresser à l'organisme en charge du recouvrement des cotisations sociales concernées (principalement, l'Urssaf).

DES FORMALITÉS D'EMBAUCHE SIMPLES ET PAR VOIE ÉLECTRONIQUE

Les formalités administratives pour le recrutement sont réduites grâce à la **déclaration préalable à l'embauche (DPAE)**. L'employeur doit la remplir dans les 8 jours précédant la prise de fonction effective du salarié et la transmettre à l'Urssaf du lieu d'implantation de l'entreprise. La déclaration peut être effectuée par voie électronique.

Elle permet d'effectuer en une seule formalité : l'inscription au régime de sécurité sociale du salarié (sauf détachement), l'affiliation à la médecine du travail, l'organisation de la visite médicale obligatoire (pendant la période d'essai) et l'affiliation à l'organisme d'assurance chômage (Pôle emploi).

• En sus de la DPAE, il est nécessaire :

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

EN DÉTAIL

LE TITRE FIRMES ÉTRANGÈRES (TFE)

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

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

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

POUR EN SAVOIR +

www.tfe.urssaf.fr

I.2 - LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE

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

Un entretien est nécessaire pour permettre à l'employeur et au salarié de convenir de la rupture conventionnelle et de déterminer en commun les conditions applicables à cette rupture. Le salarié peut se faire assister notamment par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

L'employeur et le salarié signent une convention de rupture du contrat de travail fixant notamment la date et l'indemnité de

rupture. Ils disposent dès lors de 15 jours calendaires pour se rétracter.

À l'issue de ce délai, la convention doit être homologuée par l'Unité territoriale (UT) de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) dans un délai de 15 jours ouvrables. L'UT vérifie le respect des conditions de forme, le consentement des parties et l'indemnité de rupture qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement (ou conventionnelle si cette dernière est plus favorable).

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

POUR EN SAVOIR +

Homologation d'une rupture conventionnelle sur internet : www.telerc.travail.gouv.fr

I.3 - MOTIVER LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL OU ÉCONOMIQUE

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

LE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE : UNE PROCÉDURE SIMPLIFIÉE

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

- des difficultés économiques à savoir l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation, une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation. La baisse du chiffre d'affaires est significative lorsqu'elle a une durée, comparée sur la même période de l'année précédente, au moins égale à : 1 trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés ; 2 trimestres consécutifs pour une entreprise de 11 salariés à moins de 50 salariés ; 3 trimestres consécutifs pour une entreprise de 50 salariés à moins de 300 salariés ; 4 trimestres consécutifs pour une entreprise de 300 salariés et plus.
- des mutations technologiques ;
- la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
- une cessation d'activité.

Lorsque le licenciement économique concerne moins de 10 salariés sur une période de 30 jours, la convocation individuelle des salariés concernés à un entretien préalable est obligatoire.

Le licenciement pourra alors intervenir à partir d'une période de 7 jours après la date d'entretien (ou 15 jours pour le personnel d'encadrement). S'il concerne au moins 2 salariés, l'employeur doit au préalable en informer les représentants du personnel et informer par écrit le Direccte du ou des licenciements prononcés dans les 8 jours suivant l'envoi des lettres de licenciement aux salariés concernés.

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

L'élaboration d'un « **plan de sauvegarde de l'emploi** » (PSE) est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 personnes lorsque le licenciement d'au moins 10 salariés sur une période de 30 jours est décidé. Le 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 PSE est déterminé :

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

Délais de consultation du comité d'entreprise

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

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

Juridictions compétentes et délais

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

Indemnité de licenciement pour motif économique

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

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

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

EN DÉTAIL

LES ACCORDS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI OU LES ACCORDS DE PRÉSERVATION ET DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI

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

En cas de grave difficulté économique conjoncturelle, l'employeur peut aménager temporairement le temps de travail et la rémunération des salariés sur 5 années :

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

Quel que soit le nombre de salariés refusant les nouvelles conditions de maintien dans l'emploi, ce sont les règles du licenciement économique individuel qui s'appliquent à chacun (en conséquence, il n'est pas nécessaire de justifier de l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi pour plus de 10 licenciements économiques sur une même période de 30 jours). La loi du 8 août 2016 vient compléter ce dispositif en créant les accords de préservation et de développement de l'emploi permettant aux entreprises d'adapter leur organisation aux variations d'activité, y compris en l'absence de difficultés économiques conjoncturelles.

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.

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 conventionnel auquel a droit le salarié (en principe, deux mois pour les salariés ayant plus de 2 ans d'ancienneté).

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

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

EN DÉTAIL

BARÈME DE L'INDEMNITÉ DE CONCILIATION

Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité
Inférieur à 1 an	2 mois de salaire
1 an	3 mois de salaire
2 ans	4 mois de salaire
3 ans	5 mois de salaire
4 ans	6 mois de salaire
5 ans	7 mois
6 ans	8 mois de salaire
7 ans	9 mois
De 8 à 11 ans	10 mois de salaire
De 12 à 14 ans	12 mois de salaire
De 15 à 18 ans	14 mois de salaire
De 19 à 22 ans	16 mois de salaire
De 23 à 25 ans	18 mois de salaire
De 26 à 29 ans	20 mois de salaire
Plus de 30 ans	24 mois de salaire

I.4 - 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 et 67 ans selon son année de naissance. Le salarié peut quitter son emploi à partir de 60 ans pour les assurés nés avant le 1^{er} juillet 1951. Cet âge d'ouverture des droits à la retraite est progressivement relevé dans l'ensemble des régimes (environ 4 mois par an à compter du 1^{er} juillet 2011). Il atteint 62 ans pour les assurés nés après 1955. Des possibilités de départ anticipé existent pour carrière longue ou incapacité permanente.

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

EN DÉTAIL

LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

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

- Pour les entreprises d'au moins 11 salariés, des délégués du personnel élus par les salariés sont chargés de présenter les réclamations individuelles et collectives relatives aux salaires et à l'application du droit.
- Le comité d'entreprise (CE) est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Élu par les salariés pour une durée de 4 ans, il est chargé de représenter l'intérêt collectif des salariés à l'occasion des décisions qui concernent, d'une part, ses attributions économiques comme l'évolution de l'entreprise et l'organisation du travail en particulier et, d'autre part, ses attributions sociales et culturelles. Le CE est présidé par l'employeur, qui peut se faire assister de deux collaborateurs. Le CE émet des avis, dans des délais convenus au préalable avec l'employeur (à défaut, le délai est de 1 mois), sous réserve de délais imposés par la loi.
- Les établissements d'au moins 50 salariés doivent mettre en place un Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) qui vise à mettre en place des actions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Si l'effectif de l'entreprise est inférieur à 300 salariés, l'employeur peut décider, après consultation des représentants du personnel, d'opter pour la délégation unique de représentation du personnel qui réunit les attributions des délégués du personnel, et du comité d'entreprise au sein d'une même délégation élue et du CHSCT. Dans les entreprises de plus de 300 salariés, une représentation unique est également possible sous réserve de la négociation d'un accord majoritaire.

CONCLURE DES ACCORDS D'ENTREPRISE

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

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

- Un syndicat doit désormais recueillir au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles pour être représentatif. Lorsque le syndicat n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, il peut désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement afin notamment que le syndicat ait les moyens de devenir représentatif aux prochaines élections professionnelles.
- Les accords collectifs d'entreprise ne sont valables que s'ils sont signés par un ou plusieurs syndicats recueillant au moins 30% de suffrages et en l'absence d'une opposition de syndicats ayant recueilli plus de 50% de l'audience.

À compter du 1^{er} janvier 2017, les accords relatifs à la durée du travail devront être signés par des syndicats ayant recueilli plus de 50% des suffrages (dans les autres domaines, ce seuil s'appliquera à compter de septembre 2019).

II - MOTIVER VOS COLLABORATEURS : INTÉRESSEMENT ET PARTICIPATION

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

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

La participation des salariés aux résultats des entreprises est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés. La participation consiste à attribuer aux salariés, selon des règles précises, une fraction du bénéfice réalisé par l'entreprise. Les modalités de ce mécanisme sont définies par un accord passé entre l'employeur et les représentants du personnel. Les sommes perçues par le salarié au titre de la participation ne seront plus automatiquement bloquées pendant 5 ans, le salarié pouvant

demander le versement de tout ou partie des sommes correspondantes. Le versement de la participation est assorti d'avantages sociaux et fiscaux (participation bloquée) ou uniquement sociaux (option du salarié pour le versement immédiat).

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

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

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

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

VOTRE ENTREPRISE		
	Régime social	Régime fiscal
Participation	<ul style="list-style-type: none"> • Exonération des cotisations sociales • Forfait social de 20 % (16% si investissement dans des PME) 	<ul style="list-style-type: none"> • Exonération de taxes (salaires, apprentissage) et participations (formation continue, construction) • Déduction du bénéfice imposable des sommes versées à la réserve spéciale de participation
Intéressement	<ul style="list-style-type: none"> • Exonération des cotisations sociales • Forfait social de 20 % 	<ul style="list-style-type: none"> • Déduction du bénéfice imposable des sommes versées • Exonération de taxes (salaires, apprentissage) et participations (formation continue, construction)
VOS COLLABORATEURS		
	Régime social	Régime fiscal
Participation	<ul style="list-style-type: none"> • Exonération des cotisations sociales • Assujettissement CSG et CRDS • Assujettissement aux prélèvements sociaux additionnels (6,80 %) 	<ul style="list-style-type: none"> • Non imposable (sauf intérêts des comptes courants bloqués perçus annuellement et non réinvestis)
Intéressement	<ul style="list-style-type: none"> • Exonération des cotisations sociales • Assujettissement CSG et CRDS 	<ul style="list-style-type: none"> • Non imposable si versement dans un plan d'épargne et dans la limite de la moitié du plafond annuel de sécurité sociale

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

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

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

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

À défaut, 25% de majoration salariale pour les 8 premières heures, puis 50%. Une convention ou un accord collectif d'entreprise, à défaut un accord de branche, prévoit le taux de majoration des heures supplémentaires qui ne peut être inférieur à 10% de la rémunération.

À défaut, 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 1827 heures, soit à plus de 39 heures par semaine sur 47 semaines.

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

Durée maximale du travail

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

Forfaits en heures ou en jours pour les cadres

Le décompte du temps de travail est forfaitaire (ex : nombre de jours par an).

Il est possible de prévoir des forfaits en heures ou en jours pour les salariés cadres autonomes et les salariés non cadres

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

¹ - Les petites entreprises emploient au maximum 20 salariés et les grandes entreprises emploient au minimum 21 salariés.
² - Si un accord collectif le prévoit, le paiement majoré des heures supplémentaires peut être remplacé, en totalité ou en partie, par un repos compensateur.

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.

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

1 - Le salarié pourra toutefois se faire « racheter » des jours de repos (hors congés payés) en contrepartie d'une majoration de salaire : le nombre de jours travaillés pourra ainsi aller jusqu'à 235 jours par an. La majoration de salaire dont bénéficie le salarié est fixée par un avenant à la convention de forfait initiale, sachant qu'elle doit au minimum être égale à une majoration de 10 %.

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

III.2 - ÉTALER LES CONGÉS PAYÉS

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

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

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

Il existe néanmoins des dérogations au repos dominical :

- Des dérogations permanentes sont accordées en raison de la particularité de certaines activités (ex. : entreprises industrielles utilisant ou fabriquant des produits susceptibles de s'altérer et de se déprécier rapidement, les entreprises à feu continu, les entreprises de maintenance, etc.), dans les communes d'intérêt touristique ou thermales.
- Des dérogations permanentes sont accordées dans certaines zones touristiques ou commerciales du territoire telles que définies localement et sous réserve d'un accord d'entreprise.
- Des dérogations temporaires sont également accordées aux entreprises industrielles fonctionnant avec des équipes de suppléance. Il existe également des dérogations préfectorales données dans un délai de 1 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 12 fois par an les commerces de détail non alimentaire à ouvrir le dimanche.

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

III.4 - AMÉNAGER LE TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNÉE EN LISSANT LES RÉMUNÉRATIONS

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

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

Le travail en continu ne génère pas de surcoût salarial

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

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

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

Le travail peut aussi être organisé par roulement ou par relais

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

MODALITÉS D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL		
Travail en équipe classique		Équipes alternantes
Principe	Roulements continus fixes ¹	Roulements plus longs que les heures de travail normales
Exemples	Équipe A : 6 h-14 h Équipe B : 14 h-22 h Équipe C : 22 h-6 h (3 équipes travaillant 8 heures chacune)	Équipe A : 6 h-10 h/14 h-18 h Équipe B : 10 h-14 h/18 h-22 h ou bien Équipe A : 6 h-14 h Équipe B : 9 h-17 h Équipe C : 12 h-18 h
Semaine de travail moyenne	35 heures	35 heures
Équipes tournantes		Cycle de production
Principe	Répartition entre les salariés des jours de travail et des congés ¹	Pendant le cycle, les heures de travail sont fixées
Exemple	Équipe A : lundi-vendredi Équipe B : mardi - samedi	Semaines 1 et 2 : 44 h Semaine 3 : 38 h Semaines 4 à 6 : 28 h (moyenne pour le cycle : 35 heures)
Semaine de travail moyenne	35 heures	35 heures en moyenne sur la durée du cycle

¹ - Avec des dispositions particulières concernant le travail dominical.

IV - UN ENVIRONNEMENT FAVORABLE POUR L'ÉPANOUISSEMENT DE VOS COLLABORATEURS

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

IV.1 - UN SYSTÈME DE SÉCURITÉ SOCIALE AVANTAGEUX

Le système de sécurité sociale français prend en charge la quasi-totalité des frais de santé de l'assuré et de ses ayants droit. Le système regroupe 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 à ces taux de remboursement au titre de la maladie et de la maternité.

L'assurance vieillesse

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

Les prestations familiales

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

Les accidents du travail

Le système est complété par des régimes obligatoires d'assurance-chômage. L'employeur peut aussi choisir librement des assurances supplémentaires selon le statut des salariés de son entreprise. Les prestations (maladie et retraite) offertes aux salariés sont avantageuses par rapport à celles proposées dans beaucoup d'autres pays.

TAUX DE REMBOURSEMENT DES FRAIS D'ASSURANCE MALADIE-MATERNITÉ DES SALARIÉS AFFILIÉS AU RÉGIME DE SÉCURITÉ SOCIALE FRANÇAIS

	Taux de remboursement ¹
Honoraires	
Honoraires des praticiens : médecins, chirurgiens-dentistes, sages-femmes	70 %
Honoraires des auxiliaires médicaux : infirmières, masseurs-kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, pédicures-podologues	60 %
Affectations de longue durée, y compris la pharmacie, les soins et l'hospitalisation	100 %
Analyses et examens de laboratoire	de 60 % à 100 %
Médicaments	de 15 % à 100 %
Autres frais médicaux	
Optique	60 %
Pansements, accessoires, petit appareillage	60 %
Orthopédie	60 %
Hospitalisation (à l'hôpital ou en clinique privée conventionnée)	
Frais d'hospitalisation	80 %
Transfert d'un établissement hospitalier vers un autre établissement hospitalier	100 %
Maternité	
Examens pré et postnatal, examens et soins engagés pendant les 4 derniers mois de grossesse et frais d'accouchement	100 %

1- Des taux applicables aux tarifs conventionnés de remboursement spécifiques peuvent exister en Alsace-Moselle.

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

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

- Depuis le 1^{er} janvier 2015, les entreprises paient zéro charges Urssaf sur le SMIC : les cotisations patronales restant dues sont d'environ 11 % à 13 % selon le statut du salarié.
- La réduction générale de cotisations de sécurité sociale permet aux entreprises de bénéficier d'une forte réduction de charges sociales jusqu'à 1,6 SMIC.
- Toute entreprise bénéficie du crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) au taux de 7 % de la masse salariale inférieure à 2,5 SMIC (3 700,67 € brut mensuel). Son montant taux est de 7,5 % dans les régions Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Martinique et Mayotte.

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

Un simulateur permettant d'estimer les charges sociales dues est mis à la disposition des employeurs :

<https://embauche.beta.gouv.fr>

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.

DS avocats

LES APPORTS DE LA LOI TRAVAIL DU 8 AOÛT 2016

Sécurisation et flexibilité sont les objectifs des réformes engagées en France depuis 2013, que celles-ci soient issues des lois dites de « sécurisation » de 2013, « Macron » et « Rebsamen » de 2015 ou encore de la loi « El Khomri » du 8 août 2016, dite loi Travail.

TEMPS DE TRAVAIL

Certains dispositifs permettent d'éviter le paiement majoré des heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale du travail (35 heures par semaine) en concluant des conventions de forfait en heures ou en jours ou en répartissant le temps de travail sur une période supérieure à la semaine afin de lisser la rémunération des salariés.

La loi Travail a permis de réhabiliter certains de ces dispositifs, jusque-là contestés judiciairement, et notamment le forfait-jour, réservé aux salariés disposant d'une certaine autonomie. Ce dispositif permettant de décompter le temps de travail en jours sur l'année est désormais sécurisé sous réserve pour l'employeur d'obtenir l'accord du salarié et d'établir un document de contrôle du temps de travail, de s'assurer de la charge raisonnable de travail du salarié et d'organiser un entretien annuel. Par ailleurs, la loi Travail reconnaît désormais la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche en matière de durée du travail. À titre d'exemple, a ainsi été renvoyée à la négociation d'entreprise la détermination du taux de majoration des heures supplémentaires avec un plancher légal de 10%. Cette marge de manœuvre accordée à la négociation d'entreprise permettra une meilleure conciliation des performances économiques et sociales en adaptant les règles au plus proche de la réalité de l'activité de l'entreprise. Par ailleurs, en l'absence d'accord collectif, l'employeur pourra mettre en place un aménagement du temps de travail sur 9 semaines (4 semaines auparavant) pour les entreprises de moins de 50 salariés et 4 semaines pour les autres entreprises.

PRÉSERVATION ET DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI

Ces objectifs de sécurisation et de flexibilité tendent également à la préservation et au développement de l'emploi par la mise en œuvre de mesures permettant aux entreprises de répondre aux problématiques de variations d'activité :

- Les accords de préservation ou de développement de

l'emploi : les entreprises ont désormais, même en l'absence de difficultés économiques, la possibilité de conclure des accords afin d'adapter les conditions de travail des salariés (durée du travail et rémunération y compris) aux variations d'activité. Ces accords s'imposent au salarié. Le refus de la modification temporaire de son contrat de travail pourra justifier un licenciement.

- Les difficultés économiques, motif de licenciement, sont précisées à compter du 1^{er} décembre 2016 : une baisse de commandes ou du chiffre d'affaires, les pertes d'exploitation, la dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation sont expressément visés par la loi comme caractérisant des difficultés économiques.

- Les mesures en faveur de l'emploi pour les TPE-PME: les TPE-PME pourront plus aisément accéder aux mesures de flexibilité offertes par la négociation d'entreprise (aménagement de la durée du travail, par exemple). En effet, la loi a assoupli les possibilités de négocier dans les entreprises de moins de 50 salariés. Et ces entreprises pourront alternativement adopter des accords-types négociés par la branche. Enfin est prévue la création d'un service d'information aux entreprises de moins de 300 salariés, auquel il reviendra de répondre aux questions des employeurs sur l'application des dispositions du Code du travail et des conventions collectives les concernant. Dans certains cas, la réponse apportée par l'administration permettra d'attester de la bonne foi de l'employeur en cas de contentieux.

- Les licenciements économiques avant reprise sont expressément autorisés en cas de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) par une entreprise ou un groupe de plus de 1 000 salariés comportant la reprise d'une entité économique en vue d'éviter la fermeture d'un établissement. Dans ce cas, le cédant soumis à l'obligation de recherche d'un repreneur pourra licencier les salariés non repris avant le transfert. Ces licenciements avant transfert sont en principe interdits en application de la règle française du transfert automatique des salariés de l'entité cédée au repreneur. Dans le cas visé, le repreneur n'aura donc plus à supporter la charge des licenciements nécessaires, postérieurement à la reprise.

Gwladys BEAUCHET,
AVOCAT ASSOCIÉ EN DROIT SOCIAL
ET EN DROIT DE L'ENVIRONNEMENT

CHAPITRE

LA FISCALITÉ DES ENTREPRISES EN FRANCE

UN IMPÔT SUR LES SOCIÉTÉS DANS LA NORME EUROPÉENNE	40
LES FORMES DE RAPATRIEMENT DES BÉNÉFICES	44
LA TVA ET LES DROITS DE DOUANE	44
LES IMPÔTS LOCAUX À LA CHARGE DES ENTREPRISES	47
DE NOMBREUSES MESURES D'INCITATION FISCALE EN FAVEUR DES INVESTISSEURS	51
UN RÉGIME SPÉCIAL POUR LA TAXATION DE CERTAINS QUARTIERS GÉNÉRAUX	54

LA FISCALITÉ DES ENTREPRISES EN FRANCE

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

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

EN DÉTAIL

LE SERVICE TAX4BUSINESS FRANCE

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

salariés prospecter le marché français ne risque pas de se voir qualifiée en France d'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 soumis aux impôts sur les bénéfices dégagés de son activité en France.

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

I - UN IMPÔT SUR LES SOCIÉTÉS DANS LA NORME EUROPÉENNE

I.1 - VOTRE IMPÔT EST CALCULÉ SUR LES BÉNÉFICES RÉALISÉS

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

- filiale ;
- succursale ;
- établissement stable.

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

I.2 - DÉTERMINATION DU RÉSULTAT TAXABLE

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

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

DÉTERMINATION DU RÉSULTAT IMPOSABLE

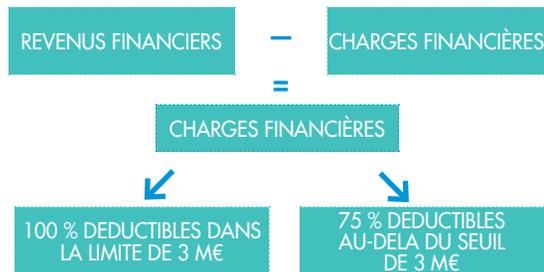


Les charges déductibles sont notamment :

- les amortissements des immobilisations corporelles et incorporelles (à l'exclusion des fonds de commerce et des terrains) ;
- les provisions ;
- les loyers des immeubles et du matériel ;
- les salaires ;
- les charges sociales ;
- les impôts et certaines taxes (sauf mention contraire) ;
- les achats de marchandises ;
- les dépenses d'énergie ;
- les frais de publicité ;
- les frais financiers, etc.
- les dépenses de toute nature supportées par une entreprise sont déductibles dès lors qu'elles sont engagées pour les besoins de l'activité de l'entreprise, qu'elles sont effectives et justifiées.

Certaines dépenses suivent toutefois des règles particulières :

- Les charges financières nettes



- D'autres règles trouvent à s'appliquer pour les opérations financières entre sociétés d'un même groupe, notamment en ce qui concerne les risques de maximisation des taux d'intérêts pratiqués entre filiales ou d'optimisation du fait de la sous-capitalisation des filiales les plus endettées.
- En cas de prise d'un brevet, d'une invention brevetable ou d'un procédé de fabrication en concession ou sous-concession, les redevances versées sont déductibles, sous réserve d'une exploitation effective de la licence, et du versement d'une redevance non excessive.
- Les dépenses dites « somptuaires », comme l'utilisation de véhicules de tourisme, sont limitées : l'amortissement déductible et les dépenses de location sont alors plafonnés, selon le cas, à 30 000 € ou 9 900 € pour les véhicules les plus polluants. Les seuils s'entendent toutes taxes comprises (TVA incluse).
- D'une manière générale, les frais de toute nature entre sociétés d'un même groupe sont déductibles si les opérations sont facturées à un prix normal et qu'elles soient effectivement réalisées. Au sein des groupes internationaux, les montants facturés doivent respecter les règles internationales établies au titre des prix de transfert.

I.3 - DES RÈGLES D'AMORTISSEMENT TRÈS FAVORABLES

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

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

LES RÈGLES D'AMORTISSEMENT

Durée utilisation (années)	Taux linéaire (%)	Biens acquis ou fabriqués depuis le 01/01/2010	
		Coefficient applicable	Taux d'amortissement dégressif (col.2 x col.3)
3	33,33	1,25	41,67
4	25	1,25	31,25
5	20	1,75	35
6	16,67	2,25	29,17
8	12,5	2,25	28,13
10	10	2,25	22,5
12	8,33	2,25	18,75
15	6,67	2,25	15
20	5	2,25	11,25

À compter du 15 avril 2015 et jusqu'au 15 avril 2017, un amortissement supplémentaire exceptionnel de 40% du prix de revient de l'investissement peut également être utilisé par les entreprises réalisant un investissement industriel.

DES RÈGLES D'AMORTISSEMENT TRÈS FAVORABLES

Année	Détail du calcul	Montant de la déduction exceptionnelle
2015	$(600\ 000 \times 40\%) \times 20\% \times 6/12$	24.000
2016	$(600\ 000 \times 40\%) \times 20\%$	48.000
2017	$(600\ 000 \times 40\%) \times 20\%$	48.000
2018	$(600\ 000 \times 40\%) \times 20\%$	48.000
2019	$(600\ 000 \times 40\%) \times 20\%$	48.000
2020	$(600\ 000 \times 40\%) \times 20\% \times 6/12$	24.000
TOTAL		240.000

I.4. LES PROVISIONS POUR DÉPRÉCIATION AUTORISÉES

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

I.5 - LES TAUX D'IMPÔT SUR LES SOCIÉTÉS

Taux normal de 33,33% Baisse programmée à 28% du 1er janvier 2017 jusqu'à 2020	2017 : passage à 28% de l'imposition des bénéfices de toutes les PME jusqu'à 75 000€ de bénéfices 2018 : 28% sur les premiers 500 000€ de bénéfices de toutes les entreprises 2019 : 28% à toutes les entreprises dont le CA ≤ 1Md€ (seuil apprécié au niveau du groupe le cas échéant) 2020 : 28% à l'ensemble des entreprises
Contribution sociale sur les bénéfices de 3,3%	Si chiffre d'affaires > 7 630 000 €
Taux réduit de 15%	PME jusqu'à 38 120 € de bénéfices et 75% de détention par des personnes physiques ou sociétés répondant à ces critères Taux normal pour la fraction excédentaire Produits de la propriété industrielle : redevances de concession et plus-values de cession de brevets, sous réserve de détention > 2 ans
Exonérations	Plus-values de cession de titres de participations détenus > 2 ans À l'exception d'une quote-part imposable de 12% correspondant aux frais et charges À hauteur de 95% des sommes distribuées par les filiales françaises ou étrangères détenues au moins à 5% de leur capital (+ titres conservés depuis au moins 2 ans) <i>Réintégration d'une quote part de 5% des dividendes perçus dans le résultat imposable</i>

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

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

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

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.

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

Les entreprises au sein des groupes de société peuvent opter pour le régime optionnel de consolidation du paiement de la TVA. Seule la société intégrante devra acquitter le solde de TVA dû au nom des sociétés du groupe. Ce solde sera déterminé par la différence

DES MÉCANISMES DE REPORTS DES PERTES ATTRACTIFS

Types de reports des pertes	Exercices	Conditions	Exemples pratiques
Carry-forward	Exercices ultérieurs	- Illimité dans le temps - Plafond de 1M € + 50% du bénéfice > à ce seuil	En 2015 : déficit de 900 000 € En 2016 : bénéfice = 1 500 000 € > Imputation du déficit = 900 000 € > Bénéfice taxable = 600 000 €
			En 2015 : déficit de 2.000 000 € En 2016 : bénéfice = 1 500 000 € Déficit imputable : 1 250 000 € = (1 000 000 € + 50% x 500 000 €) Bénéfice taxable : 250 000 € = (1 500 000 € - 1 250 000 €) Fraction du déficit 2015 reportable sur exercices suivants
Carry-back	Année précédente	- Uniquement sur les bénéfices constatés l'année antérieure - Plafond de 1M € - Remboursement au terme de 5ans si créance non utilisée en paiement IS	En 2015 : bénéfice de 1 500 000 € En 2016 : résultat déficitaire de 3 000 000 € Limite de report 1 000 000 € > Reliquat de 2 000 000 € = (3 000 000 € - 1 000 000 €) reportable en avant

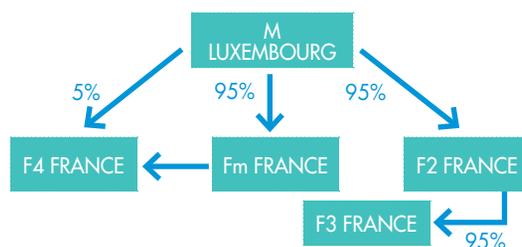
entre la somme des taxes dues et la somme des crédits de taxe résultant des déclarations déposées par les membres. Le capital des filiales ou les droits de vote de ces dernières devront être détenus, directement ou indirectement, pour plus de 50 % par la

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^{er} janvier 2015.

RÉGIME MÈRE-FILLE	
Nationalité des filiales	Traitement fiscal en France
France	Condition : <ul style="list-style-type: none"> Détention des titres de participation détenus depuis au moins 2 ans
Union européenne	Régimes : <ul style="list-style-type: none"> Exonération des dividendes et autres revenus d'associés ou actionnaires (avances, prêts, acomptes) Réintégration dans le résultat imposable de 5% des dividendes perçus aboutissant à une imposition effective de 1,66% (soit $5\% \times 33,33\%$)
Pays hors UE Ayant conclu avec la France une convention fiscale contenant une clause d'assistance administrative	Exclusion : <ul style="list-style-type: none"> Dividendes distribués par les filiales basées dans des États non coopératifs Dividendes de filiales ayant la même activité et exonérée d'IS dans le pays où elles ont leur siège Sociétés immobilières ou à objet spécifique

RÉGIME DE L'INTÉGRATION FISCALE	
Nationalité des filiales	Traitement fiscal en France
Filiale France	<ul style="list-style-type: none"> Consolidation des résultats fiscaux de l'ensemble des sociétés Globalisation du paiement de l'IS > société mère établie en France Compensation des bénéfices et pertes entre filiales Neutralisation des opérations internes au groupe (abandon de créances, subventions, cessions d'immobilisations) Régimes : <ul style="list-style-type: none"> Exonération des dividendes sous réserve de la réintégration d'une quote-part de frais et charges de 1% dans la base imposable (depuis le 1^{er} janvier 2016) aboutissant à une imposition effective de 0,33% (soit $1\% \times 33,33\%$)
Filiales France détenues par l'intermédiaire d'une société Union européenne (Norvège ou Islande)	Conditions : <ul style="list-style-type: none"> Régime sur option pour une période de 5 ans Détention (en pleine propriété) par la société mère de 95% de ses filiales Détention directe ou indirecte (appréciation par la multiplication des taux de participations détenues par une même chaîne de participation) Sortie automatique du groupe si les conditions de détention ne sont plus remplies

PÉRIMÈTRE GÉOGRAPHIQUE DE L'INTÉGRATION FISCALE - EXEMPLE



- La société M remplit les conditions pour être entité mère non résidente.
- La société Fm celle pour être société mère du groupe horizontal.
- Les sociétés F2, F3 et F4 remplissent les conditions pour être membres du groupe formé par Fm.

EN DÉTAIL

LE RÉGIME DES HOLDINGS

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

Ce régime est particulièrement intéressant car il se traduit par une imposition effective a minima de 1,67% ($5\% \times 33,1/3\%$) à raison

des dividendes distribués par leurs filiales. Par ailleurs, en cas de cession des titres de participation détenus, depuis 2 ans au moins et à condition que la société mère détienne au moins 5% des droits de vote de la société fille, l'imposition est calculée sur 12% du montant des plus-values.

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

II - LES FORMES DE RAPATRIEMENT DES BÉNÉFICES

Il existe trois formes de rapatriement des bénéfices :

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

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

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

II.2 - DES TAUX DE RETENUE À LA SOURCE RÉDUITS, VOIRE DES EXONÉRATIONS

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

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

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

Dividendes versées à un résident hors UE

La plupart des conventions fiscales conclues entre la France et les principaux États industrialisés 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 fiscales signées par la France (avec le Japon et les États-Unis) prévoient même l'absence de retenue à la source lors du versement de dividendes (sous certaines conditions de détention du capital). En l'absence de convention fiscale, le taux de retenue à la source est de 30%.

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

Les dividendes versés par une société établie en France sont soumis à une contribution de 3%. Sont exonérés les dividendes

versés par une PME au sens communautaire ou par une entité non soumise à l'impôt sur les sociétés, les dividendes payés en actions et ceux versés au sein des groupes fiscaux. Depuis le 1^{er} janvier 2017, l'exonération a été étendue aux actionnaires étrangers ainsi qu'aux groupes non intégrés. Les groupes français intégrés préservent l'exonération tout en la pérennisant sur 2017.

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%.

III - LA TVA ET LES DROITS DE DOUANE

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

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

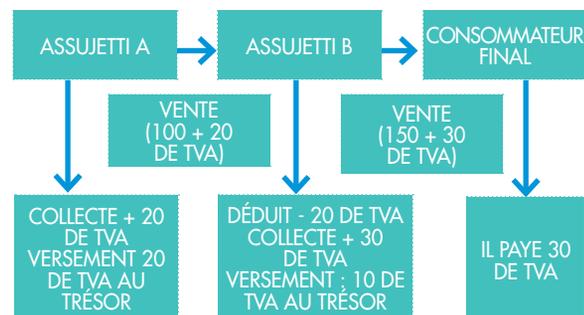
Lors de sa création, l'entreprise se voit attribuer un numéro de TVA intracommunautaire par l'administration fiscale.

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

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

Fonctionnement de la TVA – exemple pratique :

Il existe quatre taux de TVA en France : 20%, 10%, 5,5% et 2,10%.



- Le mécanisme de l'autoliquidation de la TVA : l'entreprise cliente identifiée à la TVA en France est redevable de la TVA en France pour les opérations taxables en France accomplies par le fournisseur ou prestataire établi à l'étranger. Ce dernier émet une facture H.T.
- Un régime optionnel d'autoliquidation de la TVA à l'import a été instauré depuis le 1^{er} janvier 2015 consiste à déclarer le montant de l'importation et à calculer la TVA d'importation corrélative sur la déclaration de TVA française. La TVA liquidée est directement déduite sur la déclaration de TVA déposée auprès de l'administration fiscale.

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

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

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

Un dispositif juridique permet d'exonérer de TVA les achats de marchandises, les opérations de transformation ou d'amélioration de ces biens, destinés à être placés sous un régime suspensif de TVA ou sous un régime douanier communautaire, lorsque ces marchandises font l'objet d'une livraison intracommunautaire ou d'une exportation ultérieure en sortie de régime. Si les marchandises restent en France en sortie de régime, ce mécanisme permet de reporter à un stade ultérieur le paiement de la TVA.

Les entreprises sont dispensées de toute formalité administrative pour la circulation de la majorité des marchandises entre pays membres de l'Union européenne. Les échanges intra-communautaires nécessitent uniquement l'établissement de la déclaration d'échanges de biens (DEB) à des fins statistiques (des seuils sont applicables).

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).

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

Les entreprises qui fournissent des services à des sociétés établies dans d'autres États membres de l'Union européenne, doivent transmettre à l'administration des douanes une déclaration européenne de services lorsque l'entreprise de l'autre État membre a d'elle-même acquitté la TVA.

Les formalités administratives de dédouanement hors Union européenne

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

Les factures et, le cas échéant, les documents nécessaires à l'octroi d'un régime tarifaire préférentiel et à l'application des mesures de contrôle de certaines marchandises à l'importation (produits agricoles, etc.) sont à joindre au dossier. Les données du DAU permettent de liquider les droits et taxes dues. Il s'agit également d'un outil statistique permettant le décompte physique des marchandises.

EN DÉTAIL

MESURES DE SIMPLIFICATION DES PROCÉDURES DE DÉDOUANEMENT

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

- simplification de la procédure d'enlèvement des marchandises permettant à l'opérateur de continuer ses formalités de dédouanement ;
- informatisation de la totalité du circuit de dédouanement, paiement électronique, apurement automatique, sont autant de mise en œuvre de la dématérialisation qui constitue un levier sur lequel agit l'administration pour simplifier, faciliter et sécuriser les formalités douanières ;
- développement des systèmes ICS (importations) et ECS (exportations) pour sécuriser les flux de marchandises via l'envoi de données logistiques et commerciales ;
- mise en place d'un guichet unique national en relation avec les autres administrations ;
- pour les entreprises, 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.

TAJ - SOCIÉTÉ D'AVOCATS Une entité du réseau Deloitte

LE CODE DES DOUANES DE L'UNION, UN NOUVEL ENSEMBLE DE RÈGLES AU SOUTIEN DE LA COMPÉTITIVITÉ DES OPÉRATEURS DU COMMERCE INTERNATIONAL

Depuis le 1^{er} mai 2016, le Code des douanes communautaire est remplacé par le Code des douanes de l'Union (CDU). Le Code des douanes de l'Union marque des évolutions positives permettant de soutenir, voire d'améliorer, la compétitivité des acteurs du commerce international établis au sein de l'Union européenne.

L'une des premières évolutions notables est le renforcement de l'intérêt du statut d'opérateur économique agréé (OEA) du fait des nouveaux avantages offerts par le CDU aux opérateurs du commerce international. Ainsi, le dédouanement centralisé communautaire sera ouvert aux OEA. Cette procédure présente l'avantage d'autoriser l'opérateur à déposer ses déclarations dans un seul bureau de douane, librement sélectionné au sein de l'Union européenne, indépendamment de la localisation des marchandises, partout ailleurs au sein de l'Union européenne. Ce dispositif unique et harmonisé permettra dès 2019-2020 d'accélérer les opérations de dédouanement et donc d'en alléger les coûts.

Les OEA seront également autorisés par les autorités douanières à déterminer eux-mêmes le montant des droits exigibles à l'importation ou à l'exportation, à réaliser certains contrôles comme les contrôles de conformité aux prohibitions et restrictions en vigueur (principe d'auto-évaluation) ou encore à matérialiser le dépôt de leurs déclarations en douane par une inscription dans leurs écritures (principe de l'inscription en comptabilité matière avec dispense de présentation des marchandises). Compte tenu des développements informatiques nécessaires pour la mise en œuvre de ces facilités, les OEA ne devraient pouvoir en bénéficier en pratique qu'à partir de la fin 2017, voire de début 2018. Dès à présent, les OEA bénéficient également d'une réduction de 30 % des garanties globales devant

être mises en place afin de couvrir les dettes douanières nées (crédit d'enlèvement).

Les opérateurs non certifiés OEA ne sont pour autant pas oubliés. Ainsi, les garanties globales permettant de couvrir des dettes douanières susceptibles de naître peuvent être réduites, voire annulées, selon le nombre de critères OEA remplis. La procédure de dédouanement centralisé national est également ouverte aux opérateurs non OEA, ce qui autorise, au niveau national uniquement, à dissocier le lieu de déclaration du lieu où les marchandises sont physiquement importées.

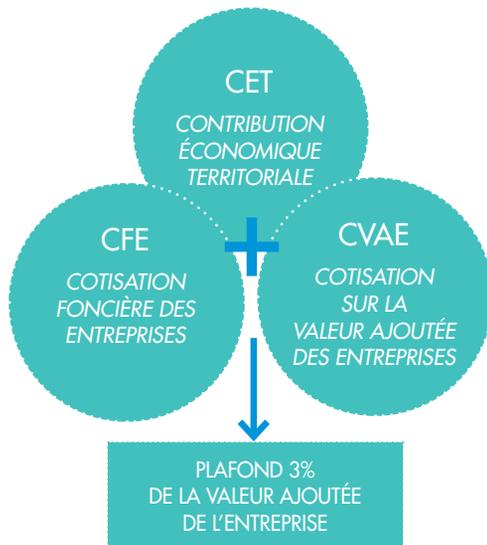
Le CDU prévoit pour tous les opérateurs une dématérialisation des procédures douanières. Il y a aura donc un abandon total du papier, qui devrait être totalement effectif à partir du 1^{er} janvier 2021. Outre les gains financiers liés au stockage des documents douaniers, la dématérialisation permettra un gain de temps dans la mesure où les procédures douanières impliquant différents États membres pourront se faire beaucoup plus rapidement.

La dématérialisation est déjà une réalité en France depuis que l'administration française a dégainé le GUN (guichet unique de dédouanement national). Cette plateforme simplifie les démarches des acteurs du commerce international en leur offrant un interlocuteur unique et couvrira, à partir de 2018, l'ensemble des documents relatifs aux importations et exportations.

Vanessa IRIGOYEN
AVOCAT ASSOCIÉE

IV - LES IMPÔTS LOCAUX À LA CHARGE DES ENTREPRISES

IV.1 - LA CONTRIBUTION ÉCONOMIQUE TERRITORIALE



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

La cotisation foncière des entreprises

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

La base d'imposition est constituée par la valeur locative des immobilisations passibles de taxe foncière (bâtiments et terrains utilisés pour les besoins de la profession) dont l'entreprise a la disposition à la date de la clôture de l'exercice comptable de N-2, N étant l'année d'imposition.

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

Les installations destinées à la production d'électricité d'origine

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

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

La cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises

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

Seules les entreprises dont le chiffre d'affaires annuel hors taxes (HT) est supérieur à 500 000 € doivent payer la CVAE.

Le taux de la CVAE varie entre 0,5 % et 1,5 % selon le chiffre d'affaires annuel de l'entreprise concernée. Des dégrèvements d'un montant variable selon le chiffre d'affaires déclaré sont prévus.

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

Les exonérations de CET

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

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

Enfin, il est rappelé que, l'année de création, l'entreprise est exemptée de CET¹ et que la base d'imposition de la CFE est réduite sur 50 % au titre de l'année suivante.

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

EXEMPLE DE CALCUL D'UNE CET

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

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

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

CALCUL DE LA CFE

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

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

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

CALCUL DE LA CVAE

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

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

IV.2 - LA TAXE FONCIÈRE

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

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

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

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

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

- Les constructions nouvelles de locaux professionnels, industriels et commerciaux sont partiellement exonérées de la taxe foncière sur le bâti les deux premières années suivant celle de l'achèvement des locaux.
- Les outillages et autres installations et moyens matériels d'exploitation des établissements industriels (à l'exclusion des installations foncières).
- Les installations destinées à la production d'électricité d'origine photovoltaïque (panneaux solaires). Ces installations sont également exonérées de la CFE.
- Les entreprises implantées dans certaines zones du territoire en cas de création, extension ou reprise d'établissements en difficulté, lesquelles peuvent bénéficier d'une exonération temporaire (de 2 à 5 ans) sur délibération des collectivités territoriales.
- Les immeubles appartenant à des entreprises éligibles au statut fiscal des jeunes entreprises innovantes (JEI), lesquelles peuvent être exonérées, sur délibération des collectivités territoriales, pendant une durée de 7 ans ; les locaux implantés sur un pôle de compétitivité peuvent aussi être exonérés de taxe foncière sur délibération des collectivités territoriales.
- Pour les particuliers, les logements neufs achevés à compter du 1^{er} janvier 2009 dont le niveau de performance énergétique globale est supérieur à celui qu'impose la législation en vigueur (durée minimum d'exonération de 5 ans).

EN DÉTAIL

EXEMPLE DE CALCUL D'UNE TAXE FONCIÈRE

Une entreprise industrielle a réalisé et achevé au cours de l'année N les investissements suivants :

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

On ne retient que la valeur locative des terrains et constructions

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

Taux voté par les collectivités locales :

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

Pour les trois années suivantes, la TF due est :

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

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

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

ORCOM INTERNATIONAL

LE SURAMORTISSEMENT : UN DISPOSITIF FISCAL DÉDIÉ À L'INVESTISSEMENT PRODUCTIF

Afin de favoriser l'investissement industriel, le dispositif du suramortissement permet une déduction fiscale directe basée sur le coût d'achat et la durée d'amortissement de certains biens. Initialement applicable jusqu'au 14 avril 2016, ce dispositif a été prolongé jusqu'en avril 2017. Et pour inciter les entreprises à moderniser et renouveler leurs outils de production, le suramortissement a été étendu à certains équipements informatiques.

QUI EST ÉLIGIBLE ?

Toutes les entreprises (tout secteur et toute taille) soumises à l'impôt sur les bénéfices selon un régime réel d'imposition peuvent bénéficier de la déduction. Il s'agit donc des entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés et également des personnes physiques ou morales soumises à l'impôt sur le revenu dont les bénéfices proviennent d'une activité industrielle, commerciale, artisanale ou agricole.

Comment fonctionne le dispositif ?

La déduction est égale à **40 % de la valeur d'origine**, hors frais financiers, des biens éligibles. Cette déduction est ensuite répartie linéairement sur la durée d'amortissement du bien concerné. La déduction s'applique aux biens qui peuvent être amortis selon le mode dégressif et qui relèvent de l'une des catégories suivantes :

- les matériels et outillages utilisés pour des opérations industrielles de fabrication ou de transformation ;
- les matériels de manutention ;
- les installations destinées à l'épuration des eaux et à l'assainissement de l'atmosphère ;
- les installations productrices de vapeur, de chaleur ou d'énergie (hors installations bénéficiant de tarifs réglementés d'achat) ;
- les matériels et outillages utilisés pour des opérations de recherche scientifique ou technique ;
- les véhicules routiers de plus de 3,5 T fonctionnant exclusivement au GNV ou au bio GNV ;
- les remontées mécaniques (funiculaires, téléskis, téléphériques, etc.) ;

- les installations, les équipements, les lignes et câblages des réseaux de communications électroniques en fibre optique ne faisant pas l'objet d'une aide versée par une personne publique (éligibles quelle que soit la modalité d'amortissement) ;
- les logiciels qui contribuent à des opérations industrielles de fabrication et de transformation (éligibles quelle que soit la modalité d'amortissement) ;
- les appareils informatiques prévus pour une utilisation au sein d'une baie informatique (éligibles quelle que soit la modalité d'amortissement).

Pour ouvrir droit au dispositif, les biens d'équipement doivent être acquis ou fabriqués **à compter du 15 avril 2015 et au plus tard le 14 avril 2017** (ou avoir fait l'objet d'un contrat de crédit-bail ou de location avec option d'achat conclu).

LES AVANTAGES DU DISPOSITIF

Prenons un investissement de 300 000 € amorti sur 8 ans. Ce dispositif permet non seulement d'avoir déduit cet investissement de la base d'impôt, mais d'y déduire, en sus, 120 000 € de la base imposable sur cette période. Ensuite, cette déduction exceptionnelle est cumulable avec d'autres dispositifs comme les crédits d'impôt (crédit d'impôt recherche, crédit d'impôt pour investissement en Corse, etc.) ou encore les aides à l'investissement (aide pour investissement productif en outre-mer, amortissement exceptionnel des robots industriels, etc.). Par ailleurs, ce dispositif étant purement fiscal, le suramortissement devra être traité extra-comptablement et n'aura aucune incidence sur la valeur nette du bien. En cas de cession, le bénéfice de ce dispositif n'aura donc aucune conséquence sur la plus-value.

Xavier POULET-GOFFARD

PARTNER – HEAD OF INTERNATIONAL DEPARTMENT
EXPERT-COMPTABLE, COMMISSAIRE AUX COMPTES

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

V.1 - CRÉDITS D'IMPÔT

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

Entreprises bénéficiaires

Les entreprises industrielles, commerciales ou agricoles, qui réalisent des dépenses de recherche peuvent obtenir un crédit d'impôt imputable sur l'impôt sur les sociétés qu'elles ont à payer. En l'absence d'impôt à payer faute de résultats bénéficiaires, le crédit d'impôt recherche (CIR) est remboursé en « cash » au terme d'une période de 3 ans. Les PME (au sens communautaire) ainsi que les jeunes entreprises innovantes, les entreprises nouvelles et les entreprises en difficulté bénéficient du remboursement immédiat de la créance de crédit d'impôt (en N+1).

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

Dépenses à prendre en compte et calcul du crédit d'impôt

Les dépenses de recherche éligibles au CIR doivent relever de la recherche fondamentale, de la recherche appliquée (modèle probatoire de produit, d'opération ou de méthode) ou du développement expérimental (utilisation de prototypes ou d'installations pilotes). **Les entreprises ont la possibilité d'interroger l'administration (demande de rescrit CIR)** afin de savoir si leurs opérations sont éligibles au CIR. L'administration est tenue de répondre dans un délai de 3 mois. La demande peut être déposée à compter du 1^{er} janvier après le démarrage des opérations mais 6 mois avant le dépôt de la déclaration CIR (formulaire n° 2069). Le crédit d'impôt est égal à 30% des dépenses de l'année pour les dépenses de recherche inférieures ou égales à 100 M€ et 5% au-delà de ce seuil. Il peut atteindre 50% dans les DOM.

Les dépenses de recherche éligibles sont :

- Les dépenses de personnel (salaires bruts et charges sociales)

des chercheurs et des techniciens de recherche directement affectés à la recherche, augmentées de 50% de leur montant au titre des frais de fonctionnement forfaitaires.

- Les salaires chargés des jeunes docteurs qui sont retenus à 400 % de leur montant pendant les 24 mois qui suivent leur premier recrutement en contrat à durée indéterminée ; à la fin de cette période, les salaires des jeunes docteurs sont traités comme des dépenses de personnel de recherche.
- Les dotations aux amortissements des immeubles et des équipements affectés directement à la réalisation des opérations de recherche, augmentées de 75% au titre des frais de fonctionnement forfaitaires.
- Les dépenses de veille technologique (dans la limite de 60 000 € par an).
- 50% des dépenses de normalisation.
- Les dotations aux amortissements des brevets acquis pour la réalisation de travaux de recherche.
- Les primes et cotisations afférentes à des contrats d'assurance-brevet (dans la limite de 60 000 € par an).
- Les dépenses de dépôt, de maintenance et de défense des brevets ainsi que des certificats d'obtention végétale (COV) ; 200% des dépenses de sous-traitance relatives à des opérations de recherche confiées à des organismes de recherche publics, à des établissements d'enseignement supérieur délivrant le diplôme de master, à des centres techniques, aux fondations d'utilité publique du secteur de la recherche agréées, aux fondations de coopération scientifique agréées et aux établissements publics de coopération scientifique.
- Les dépenses de sous-traitance relatives à des opérations de recherche confiées à des organismes de recherche privés agréés ou à des experts agréés dans la limite de trois fois le montant total des autres dépenses de recherche ouvrant droit au crédit d'impôt.

En l'absence de liens de dépendance entre l'entreprise donneuse d'ordre et le sous-traitant, les dépenses de sous-traitance sont plafonnées à 10 M€. Dans le cas contraire (cas d'un groupe de sociétés), le plafond des dépenses de sous-traitance est de 2 M€. Le plafond de 10 M€ est porté à 12 M€ pour les dépenses sous traitées à des partenaires publics (organismes de recherche publics, universités, fondations reconnues d'utilité publique...).

Les dépenses relatives aux prestations de conseil pour l'octroi du CIR qui excèdent soit 15 000 € HT, soit 5% de l'assiette du CIR diminuée des subventions publiques de R&D, sont déduites de l'assiette du CIR. Lorsque ces dépenses sont calculées en proportion du crédit obtenu, elles sont déduites en totalité de l'assiette du CIR.

Pour les dépenses d'innovation exposées par les PME, le crédit d'impôt est égal à 20% des dépenses éligibles retenues dans la

limite globale de 400 000 € par an, soit un montant maximum de crédit d'impôt de 80 000 € par an. Ce taux est porté à 40% dans les DOM.

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

Un crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) existe depuis 2013. Il s'élève à 7% du montant des rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2017 et n'excédant pas deux fois et demie le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC). Ce taux est porté à 9% dans les DOM.

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

Seuls les salaires ne dépassant pas 2,5 fois le SMIC (c'est-à-dire inférieurs à 3 700,68 € brut par mois en 2017) sont retenus. Les salaires excédant ce seuil sont exclus en totalité du calcul du crédit d'impôt.

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

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

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

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

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

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

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

Le taux de ce crédit d'impôt (cinéma ou audiovisuel, selon le cas), calculé au titre de chaque exercice, est égal à 20 % du montant des dépenses techniques éligibles. Sont visées les dépenses suivantes, notamment : les salaires et charges sociales des auteurs, artistes-interprètes, figurants, techniciens et ouvriers, les dépenses de matériels techniques, de location des plateaux de tournage et les dépenses de montage du film. Les dépenses de transport, de restauration et d'hébergement engagées en France et sous réserve de certaines limites sont éligibles au crédit d'impôt. Le crédit d'impôt **cinéma** est plafonné à 4 M€, quelle que soit la nature de l'œuvre.

Le crédit d'impôt **audiovisuel** (documentaires, fiction, animation) est plafonné à 1 250 € ou 1 300 € par minute produite et livrée, selon la nature de l'œuvre.

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

EN DÉTAIL

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

Afin de renforcer l'attractivité de la France, le crédit d'impôt a été étendu aux œuvres cinématographiques ou audiovisuelles produites par des entreprises établies hors de France. Ce nouveau dispositif (le crédit d'impôt international dit « C21 ») s'applique aux dépenses engagées jusqu'au 31 décembre 2019. 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 30 M€ par œuvre et non par entreprise. Les dépenses éligibles doivent s'élever au minimum à 250.000€ (1 million€ auparavant) ou, lorsque le budget de production de l'œuvre est inférieur à 500.000€ (au lieu de 2 millions€), 50% des dépenses doivent être réalisées en France.

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

Le crédit d'impôt jeux vidéo

Les entreprises de création de jeux vidéo soumises à l'impôt sur les sociétés peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt au titre des dépenses de développement de jeux vidéo répondant à certains critères et agréés par le Centre national de la cinématographie (CNC). Les jeux qui ouvrent droit au crédit d'impôt doivent, d'une part, avoir un coût de développement supérieur ou égal à 100 000 € et, d'autre part, contribuer au développement et à la diversité de la création française et européenne en matière de jeux vidéo.

Le crédit d'impôt est égal à 30% des dépenses éligibles, lesquelles comprennent, notamment, les dotations aux amortissements de biens neufs et les dépenses des personnels (y compris techniques et administratifs) qui concourent à la création des jeux, les droits d'auteurs, ainsi que les autres dépenses de fonctionnement et sous-traitance dans la limite de 2 000 000 €. Le crédit est plafonné pour chaque entreprise à 6 000 000 € par exercice.

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

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

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

Les entreprises nouvellement créées jusqu'au 31 décembre 2020 dans certaines zones peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une exonération temporaire et dégressive d'impôt sur les sociétés

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

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

Les entreprises qui bénéficient de ces dispositions peuvent

également être exonérées sur délibération des collectivités territoriales de cotisation économique territoriale et ou de taxe foncière pour une durée de 2 à 5 ans maximum.

Par ailleurs, les entreprises assujetties à l'impôt sur les sociétés (IS) créées jusqu'au 31 décembre 2020 pour la reprise d'entreprises industrielles en difficulté peuvent également, sous certaines conditions, bénéficier d'une exonération d'impôt sur les sociétés (IS) pendant les 24 mois suivant la reprise ainsi que d'une exonération, sur délibération des collectivités territoriales, de cotisation économique territoriale et ou de taxe foncière pour une durée de 2 à 5 ans maximum.

Une exonération d'impôt sur les bénéfices portant sur une période de 7 ans est prévue pour les activités implantées sur des territoires classés en zone de restructuration défense dans le cadre du « plan de modernisation de la défense » qui prévoit la fermeture de 83 sites ou unités entre 2009 et 2016. De même, les entreprises nouvellement implantées dans les bassins d'emplois à redynamiser (situés dans les régions Champagne-Ardenne et Midi-Pyrénées) bénéficient d'une exonération totale d'impôt sur les sociétés pendant 5 ou 7 ans (selon l'année d'implantation) jusqu'au 31 décembre 2017.

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

Ce dispositif est 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 2019, exonération de cotisation économique territoriale et/ou de taxe foncière pour une durée de 7 ans.

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

- Par ailleurs, les salaires des personnels de la JEI chargés des opérations de recherche sont exonérés de charges sociales patronales en totalité pendant 4 ans, puis de manière dégressive les 4 années suivantes. Ces exonérations sont plafonnées selon une rémunération brute mensuelle de 6 504 € par salarié et par mois. Au cours de la même année, l'ensemble des cotisations patronales de sécurité sociale exonérées sont limitées à 187 740 € par entreprise et par an.

Le dispositif de la JEI s'adresse aux PME créées depuis moins de 8 ans, dont l'effectif est inférieur à 250 salariés et dont le chiffre d'affaires est inférieur à 50 M€ ou le total de bilan

inférieur à 43 M€, qui sont à plus de 50 % détenues par des personnes physiques ou par des sociétés répondant aux mêmes conditions.

Lors de la cession des titres de la JEI, le cédant est exonéré d'impôt sur la plus-value s'il a détenu ses parts pendant au moins 3 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 5 ans d'un diplôme conférant le grade de master ou d'un doctorat, ou par des personnes affectées à des activités d'enseignement et de recherche et qui engagent au moins 15% de dépenses de recherche.

VI - UN RÉGIME SPÉCIAL POUR LA TAXATION DE CERTAINS QUARTIERS GÉNÉRAUX

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

Les services ne doivent être fournis qu'aux entreprises appartenant au même groupe et majoritairement situés à l'étranger. La détermination préalable du taux de marge en accord avec l'administration fiscale, élimine le risque de remise en cause dans le cadre d'un contrôle fiscal du taux de marge appliqué par l'entreprise. L'impôt est calculé au taux de droit commun sur un bénéfice calculé en appliquant aux dépenses du quartier général, du centre de logistique ou du centre de coordination de recherche et de développement un taux de marge « cost plus » négocié avec les autorités fiscales.

En général, ce taux de marge se situe entre 6 et 10 % ; l'agrément est conclu pour une durée comprise entre 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, ils doivent déposer une demande auprès des autorités fiscales. Ces dispositions ne sont pas cumulables avec le régime des impatriés (dont la durée vient d'être portée de 5 à 8 ans pour les prises de fonction en France à compter du 6 juillet 2016). Une option doit être effectuée.



ANNEXES

GLOSSAIRE	58
CONTACTS UTILES	62
LE RÉSEAU BUSINESS FRANCE DANS LE MONDE	64



GLOSSAIRE

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

FRENCH TERM

ENGLISH TERM

A

Activité partielle

Short-time working

Activité professionnelle commerciale, artisanale, industrielle

Commercial, entrepreneurial or industrial activity

Administrateur

Activité professionnelle salariée

Salaried employment

Aides à finalité régionale

Regional aid

Autorisation provisoire de travail

Temporary work permit

Autorisation / Homologation / Validation

Permission / Ratification / Approval

B

Bail commercial

Commercial lease

Bail professionnel

Professional lease

Bureau de liaison

Liaison office

C

Carte de séjour mention « commerçant »

"Business Activity" residence permit

Carte de séjour mention « salarié en mission »

"Expatriate Employee" residence permit

Carte de séjour mention « scientifique »

"Research Scientist" residence permit

Carte de séjour mention « compétences et talents »

"Skills and Expertise" residence permit

Carte de résident pour « contribution économique exceptionnelle »

"Exceptional Economic Contribution" residence permit

Carte de séjour mention « carte bleue européenne »

"European Blue Card" residence permit

Cadre dirigeant

Senior executive

Cadre de haut niveau

Highly skilled employee

Cadre / Non-cadre

Cadres belong to a separate classification of employees under French employment law for the purposes of collective agreements and other employee rights

Centre des impôts

Tax office

Centre d'affaires

Business center

Changement de statut

Change of status

Code du travail	French Labor Code (employment laws)
Comité d'entreprise	Works Council
Commune	City or municipal authorities
Contrat à durée indéterminée (CDI)	Permanent contract
Contrat à durée déterminée (CDD)	Fixed-term contract
Conseil d'administration	Board of directors
Conseil de surveillance	Supervisory board
Contribution économique territoriale (CET)	Local economic contribution
Convention collective	Sector-specific collective agreement on labor relations
Convention fiscale	Tax agreement
Convention de sécurité sociale	Social security agreement
Crédit d'impôt recherche	Research tax credit
D	
Déclaration unique d'embauche	Employee hiring form
Décret	Decree
Département	For administrative and political purposes, France is divided into 27 régions and 101 départements (broadly equivalent to a county in English-speaking countries). Départements are further subdivided into communes.
Détachement / Salarié détaché	Secondment/Seconded employee
Dirigeant	Company director (Chairman, CEO, Chief Executive, Managing Director, etc.)
E	
Entreprise individuelle	Sole proprietorship
Entreprise de taille intermédiaire (ETI)	Mid-size company
Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (EURL)	Single-shareholder limited liability company
Expatriation / Expatrié	Expatriation / Expatriate
Extrait K-bis	Company registration certificate
F	
Forfait jours	Flat-rate agreement (days worked per month/year)
G	
Gérant	Company director (of a limited liability company, e.g. SARL)
Greffe du tribunal de commerce	Commercial Court Registry
Groupement d'intérêt économique (GIE)	Economic interest grouping (business consortium)



I

Immobilisations	
Impatrié	Tax status granted to expatriate employees in France, subject to certain conditions
Impôt sur les plus-values	Capital gains tax
Impôt sur le revenu	Income tax
Impôt sur les sociétés (IS)	Corporate tax
Impôt de solidarité sur la fortune (ISF)	Wealth tax
Inspection du travail	Labor Inspectorate
Installation classée	Registered facility (aka "classified installation" in France)
Intercommunalité	

L

Livraison intracommunautaire	Intra-Community supply
------------------------------	------------------------

M

Mairie	Municipal offices
Mandataire social	Company director (lead director authorized to represent the company)

O

Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII)	French Office for Immigration and Citizenship
---	---

P

Personne morale	Corporate entity
Personne physique	Private individual
Plan social	Layoff plan / redundancy plan
Pôle emploi	National Employment Office
Prestation de service	Service provision
Procédure d'introduction	Admission procedure
Préfecture	The office of the Prefect, who is the local representative of national government in each French région/département.
Prime à l'aménagement du territoire (PAT)	Development grant
Prud'hommes	Labor or employment tribunal

R

Récépissé	Receipt
Région	See entry for "département"
Registre du commerce et des sociétés (RCS)	Company Register
Résidence fiscale	Tax residence

S

Salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC)	Statutory national minimum wage
Salarié	Employee
Sécurité sociale	Social security
Service des impôts des entreprises (SIE)	Corporate tax office
Société anonyme (SA)	Public limited company (PLC)
Société à responsabilité limitée (SARL)	Limited liability company (LLC) / Private limited company (Ltd.)
Société civile	Non-trading partnership (e.g. real estate or medical services)
Société en commandite par actions	Limited partnership
Société en nom collectif	General partnership
Société par actions simplifiée (SAS)	Simplified limited company
Stagiaire	Intern / Trainee
Statuts de société	Company articles

T

Taxe d'habitation	Housing tax
Taxe foncière	Property tax
Taxe sur la valeur ajoutée	Value-added tax
Travailleur temporaire	Temporary worker
Taxe sur les très hauts revenus	Tax on high earners

U

Unité territoriale	
--------------------	--

V

Visa de circulation	Circulation visa
Visa court séjour	Short-stay visa
Visa de long séjour	Long-stay visa
Visa de long séjour valant titre de séjour	Long-stay visa equivalent to a residence permit
Voyageur de commerce, représentant ou placier (VRP)	Business traveler, representative or travelling salesperson (special legal status)



CONTACTS UTILES

Administration douanière	www.douane.gouv.fr
Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie <i>Opérateur de l'État pour accompagner la transition écologique et énergétique. L'Ademe aide au financement de projets, de la recherche à la mise en œuvre, dans les domaines suivants : la gestion des déchets, la préservation des sols, l'efficacité énergétique et les énergies renouvelables, la qualité de l'air et la lutte contre le bruit.</i>	www.ademe.fr
Ambassades et consulats français à l'étranger	www.mfe.org/index.php/Annuaire/Ambassades-et-consulats-francais-a-l-etranger/
Autorité de la concurrence <i>Autorité de contrôle des pratiques anticoncurrentielles Notification des opérations de concentration</i>	www.autoritedelaconcurrence.fr
Autorité des marchés financiers (AMF) <i>Réglementation financière</i>	www.amf-france.org
Bpifrance <i>Banque publique d'investissement chargée d'accompagner les entreprises, de l'amorçage jusqu'à la cotation en Bourse, du crédit aux fonds propres, pour offrir des solutions de financement adaptées à chaque étape de la vie d'une entreprise</i>	www.bpifrance.fr
Centre de formalités des entreprises (CFE) <i>Les CFE permettent aux entreprises de souscrire en un même lieu et sur un même document les déclarations relatives à leur création, aux modifications de leur situation ou à la cessation de leur activité. En principe, les CFE sont soit les chambres de commerce et d'industrie soit le greffe du tribunal de commerce.</i>	www.annuaire-cfe.insee.fr/AnnuaireCFE/jsp/Contrôleur.jsp www.cfenet.cci.fr/ www.infogreffe.fr/infogreffe/index.jsp www.guichet-entreprises.fr
Centre de liaison européen des organismes de sécurité sociale <i>Effectue la liaison entre les organismes français et les institutions étrangères de sécurité sociale pour l'application des règlements et conventions internationales de sécurité sociale.</i>	www.cleiss.fr
Centre national des firmes étrangères (CNFE) <i>Entreprises étrangères sans établissement en France employant du personnel</i>	www.strasbourg.urssaf.fr/
Chambre de commerce et de l'industrie	www.cci.fr
Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) <i>Service du Premier ministre mis à la disposition du ministre en charge de l'aménagement du territoire. Le CGET est en charge conjointement avec le ministère en charge de l'industrie des Pôles de compétitivité. Le CGET dispose également d'un outil de développement économique, la PAT (Prime à l'aménagement du territoire), en faveur des entreprises et de la création d'emplois.</i>	www.cget.gouv.fr/
CNIL <i>La Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) vérifie que la loi est respectée en contrôlant les applications informatiques. Les traitements de données à « risques » sont soumis à autorisation de la CNIL. Elle donne un avis sur les traitements publics utilisant le numéro national d'identification des personnes. Elle reçoit les déclarations des autres traitements.</i>	www.cnil.fr
Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (Dircecte) <i>Les Unités territoriales sont rattachées aux Dircecte et sont notamment en charge de la délivrance des autorisations de travail (service de la main-d'œuvre étrangère).</i>	www.dircecte.gouv.fr

Direction générale des entreprises	www.entreprises.gouv.fr/
Direction générale de la consommation, concurrence et de la répression des fraudes (DGCCRF) <i>Veille à la régulation et au bon fonctionnement des marchés.</i>	www.economie.gouv.fr/dgccrf
Direction générale du Trésor (DG Trésor) <i>Déclaration au titre des investissements étrangers</i> <i>Autorisation pour les secteurs sensibles</i>	www.tresor.economie.gouv.fr
Direction générale des Finances publiques (DGFiP) <i>Administration fiscale</i> <i>Point d'entrée unique pour les investisseurs</i>	www.impots.gouv.fr tax4business@dgfip.finances.gouv.fr
Directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL) <i>Sous l'autorité du préfet de région, les DREAL sont notamment en charge d'assister les autorités administratives dans leur rôle d'autorité environnementale sur les plans, programmes et projets (notamment dans le cadre de la mise en œuvre de la réglementation sur les installations classées (ICPE)).</i>	www.developpement-durable.gouv.fr/Liste-des-12-DREAL.html
Grefre des tribunaux de commerce <i>Création de société (pièces à produire avec les statuts) reprises de sociétés</i>	www.greffes.com/fr/formalites/guide-des-formalites
Institut national de la propriété intellectuelle (INPI) <i>Établissement public qui aide les entreprises à protéger leurs brevets, marques, dessins et modèles, et donne accès à toute l'information sur la propriété industrielle et les entreprises.</i>	www.inpi.fr/
Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche	www.education.gouv.fr www.recherche.gouv.fr
Ministère de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique	www.economie.gouv.fr
Ministère de l'Environnement, de l'Énergie et de la Mer	www.developpement-durable.gouv.fr/ www.installationsclassees.developpement-durable.gouv.fr/
Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social <i>Procédures d'introduction des salariés étrangers</i> <i>Fiches pratiques sur la réglementation du travail</i>	www.travail-emploi.gouv.fr/
Observatoire des aides aux entreprises	www.service-public.fr
Pôle emploi <i>En charge des activités de placement et d'indemnisation des demandeurs d'emplois.</i>	www.pole-emploi.org
Portail de l'administration française	
Union européenne	www.europa.eu.int
Urssaf <i>Organisme de recouvrement des cotisations sociales</i>	www.urssaf.fr



LE RÉSEAU BUSINESS FRANCE DANS LE MONDE

EUROPE

AUTRICHE, ALLEMAGNE, SUISSE
Didier Boulogne, Directeur
Tél : +49 (0) 211 54 22 67 11
didier.boulogne@businessfrance.fr

BELGIQUE, LUXEMBOURG, PAYS-BAS
Frédérique Lefevre, Directrice
Tél : +31 (0)20 662 20 39 /
+32 2 646 59 40
frederique.lefevre@businessfrance.fr

ZONE ITALIE & EUROPE DU SUD
Hervé Pottier, Directeur
Tél : +39 02 72 02 25 43
herve.pottier@businessfrance.fr

ZONE POLOGNE, EUROPE CENTRALE
ET EUROPE DE L'EST
Michel Lodolo, Directeur
Stéphanie Benoit, Project Director
Tél : +48 22 529 31 48
stephanie.benoit@businessfrance.fr

RUSSIE & CEI
Pierric Bonnard, Directeur
Jérôme Clausen, Directeur de projet
Tél : +7 (495) 937 24 19
jerome.clausen@businessfrance.fr

ZONE PAYS NORDIQUES
Gilles Debuire, Directeur
Tél : +46 (0)8 45 95 374
gilles.debuire@businessfrance.fr

ESPAGNE, PORTUGAL
Géraldine Filippi, Directrice
Tél : +34 91 8377 850
geraldine.filippi@businessfrance.fr

ROYAUME-UNI, IRELANDE
Sébastien Carbon, Directeur
Tél : +44 (0) 20 7024 3672
sebastien.cabon@businessfrance.fr

ASIE

CHINE, HONG KONG
Florent Mangin, Directeur
Tél : +86 (0) 10 8531 2384
florent.mangin@businessfrance.fr

INDE

Thibaut Fabre, Directeur
Audrey Lucbernet, Directrice de projet
Tél : +91 (0) 11 4319 6318
audrey.lucbernet@businessfrance.fr

JAPON

Pascal Gondrand, Directeur
Tél : +81 3 5798 6140
pascal.gondrand@businessfrance.fr

COREE DU SUD

Jean-Cesar Lammert, Directeur
Tél : +822 564 0419
jean-cesar.lammert@businessfrance.fr

HUB SINGAPOUR & ASIE DU SUD EST

Arnaud Leretour, Directeur
Raffaella Silveti, Directrice de projet
Tél : +65 68 80 78 98
raffaella.silveti@businessfrance.fr

AUSTRALIE

Francois Cotier, Directeur
Tél : +61 (0) 292 879 249
francois.cotier@businessfrance.fr

TAIWAN

Christophe Legillon, Directeur
Tél : +88 62 27 57 70 11
christophe.legillon@businessfrance.fr

TURQUIE

Pascal Lecamp, Directeur
Tél : +90 212 393 03 03
pascal.lecamp@businessfrance.fr

MOYEN ORIENT

ISRAEL

François Matraire, Directeur
Tél : +972 (0)3 546 65 36
francois.matraire@businessfrance.fr

ZONE EMIRATS ARABES UNIS & MOYEN ORIENT

Marc Cagnard, Directeur
Salim Saïfi, Directeur de projet
Tél : +971 (0) 44 08 49 52
salim.saifi@businessfrance.fr

AFRIQUE

AFRIQUE DU NORD, AFRIQUE DE L'OUEST
ET AFRIQUE CENTRALE
Stéphane Lecoq, Directeur
Tél : +33 1 40 74 73 01
stephane.lecoq@businessfrance.fr

AFRIQUE DU SUD & AFRIQUE DE L'EST ET AFRIQUE AUSTRALE

Jacques Torregrossa, Directeur
Tél : +27 11 303 71 54
jacques.torregrossa@businessfrance.fr

AMÉRIQUES

CANADA

Patrick Imbert, Directeur
Tél : + 1 (416) 849 2182
patrick.imbert@businessfrance.fr

ÉTATS-UNIS D'AMÉRIQUE

Christophe Grignon, Directeur
Philippe Parfait, Directeur côte ouest
Tél : +1 (212) 757 93 40
philippe.parfait@businessfrance.fr

**Nadeschda Musshafen, Directrice de projet
Centre & Midwest**
Tél : +1 (312) 628 1054
nadeschda.musshafen@businessfrance.fr

Jean-Pierre Novak, Directeur côte est
Tél : + 1 (415) 781 0986
jean-pierre.novak@businessfrance.fr

ZONE BRÉSIL & AMÉRIQUE LATINE

François Removille, Directeur
Tél : + 55 11 30 87 31 21
francois.removille@businessfrance.fr

MEXIQUE

Philippe Garcia, Directeur
Tél : +52 (55) 91 71 98 13
philippe.garcia@businessfrance.fr

ARGENTINE

Marc-Antoine LOPEZ, Directeur
Tél : +54 (11) 4394 0011
marc-antoine.lopez@businessfrance.fr

Clause de non-responsabilité : Ce document présente les règles de base applicables aux entreprises étrangères qui implantent des activités en France. Cet aperçu à visée pratique présente le cadre général et des informations essentielles sur les aspects juridiques, la fiscalité et les relations sociales, en vue de faciliter les décisions des entreprises. Les informations ne sont pas exhaustives et ne sauraient engager la responsabilité de Business France. Le recours à des professionnels du conseil est recommandé pour l'examen des dossiers au cas par cas.

Directrice de la publication : Caroline Leboucher, Directrice Générale déléguée INVEST de Business France

Rédactrice en chef : Sandrine Coquelard, Chef du Pôle expertise et attractivité

Réalisation et rédaction : Nora Lasri, Agnès Lopez, Camille Campadelli

Coordination éditoriale : Service communication externe, marques et image

Conception et réalisation :  – agence@spherepublique.com – Mise à jour juin 2017



Le Réseau des International Desks

Une proximité sans frontière

Le Groupe Crédit Agricole apporte aux entreprises un accompagnement sur mesure dans plus de 90 pays



© Gettyimages - CIN/PAI - 02/2016

www.ca-cib.com

**CRÉDIT
AGRICOLE
GROUP**

 CRÉDIT AGRICOLE



 GRUPPO CARIPARMA
CRÉDIT AGRICOLE

 مصرف المغرب
CRÉDIT DU MAROC

 CRÉDIT AGRICOLE
CORPORATE & INVESTMENT BANK

 CRÉDIT AGRICOLE
LEASING & FACTORING

 SODICA
CORPORATE FINANCE

INTERNATIONAL BUSINESS SOLUTIONS BY CRÉDIT AGRICOLE GROUP

Business France est l'agence nationale au service de l'internationalisation de l'économie française.

Elle est chargée du développement international des entreprises et de leurs exportations, ainsi que de la prospection et de l'accueil des investissements internationaux en France. Elle promeut l'attractivité et l'image économique de la France, de ses entreprises et de ses territoires. Elle gère et développe le V.I.E (Volontariat International en Entreprise).

Créée le 1^{er} janvier 2015, Business France est issue de la fusion d'UBIFRANCE et de l'AFII (Agence française pour les investissements internationaux). Business France dispose de 1500 collaborateurs situés en France et dans 70 pays. Elle s'appuie sur un réseau de partenaires publics et privés.

CONNECTER – ACCÉLÉRER – RÉUSSIR

Pour plus d'informations :

www.businessfrance.fr

Business France

77, boulevard Saint-Jacques

75680 Paris Cedex 14

Tél. : +33 1 40 73 30 00