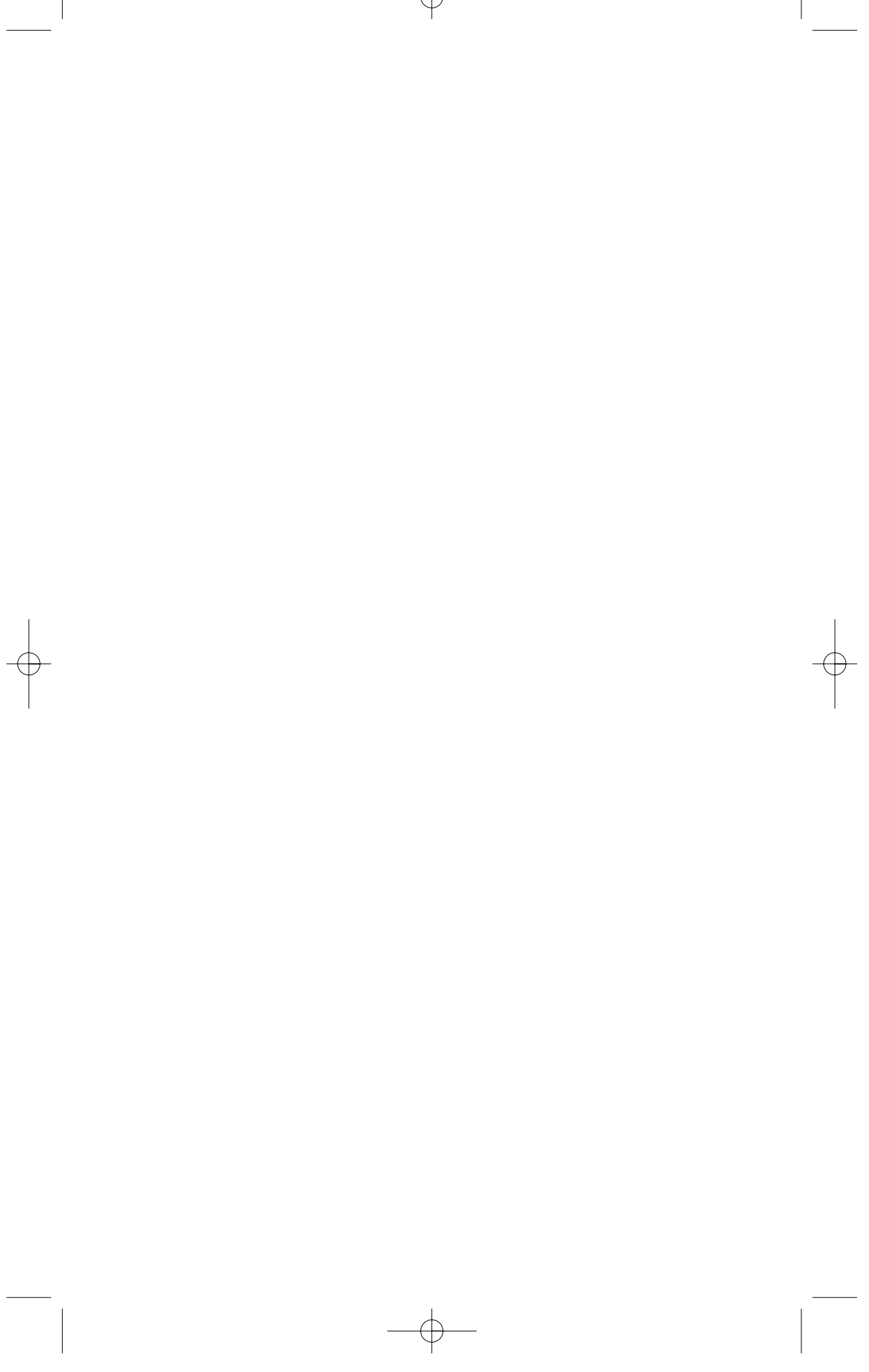

réussir l'implantation
d'une entreprise étrangère
à Paris



Vous avez choisi Paris pour développer votre activité économique. S'il est vrai que c'est la première capitale au monde pour sa qualité de vie, c'est également l'une des premières villes d'accueil des investissements étrangers, une ville d'innovation et de créativité, de compétitivité et de diversité.

Ce guide pratique de la capitale vous fournit l'information essentielle sur l'environnement juridique et réglementaire pour faire, de votre implantation à Paris, une réussite !

Geneviève Roy

*Vice-Présidente de Paris
Développement,
Vice-Présidente de la Chambre
de Commerce et d'Industrie de Paris,
Présidente de la Délégation de Paris*

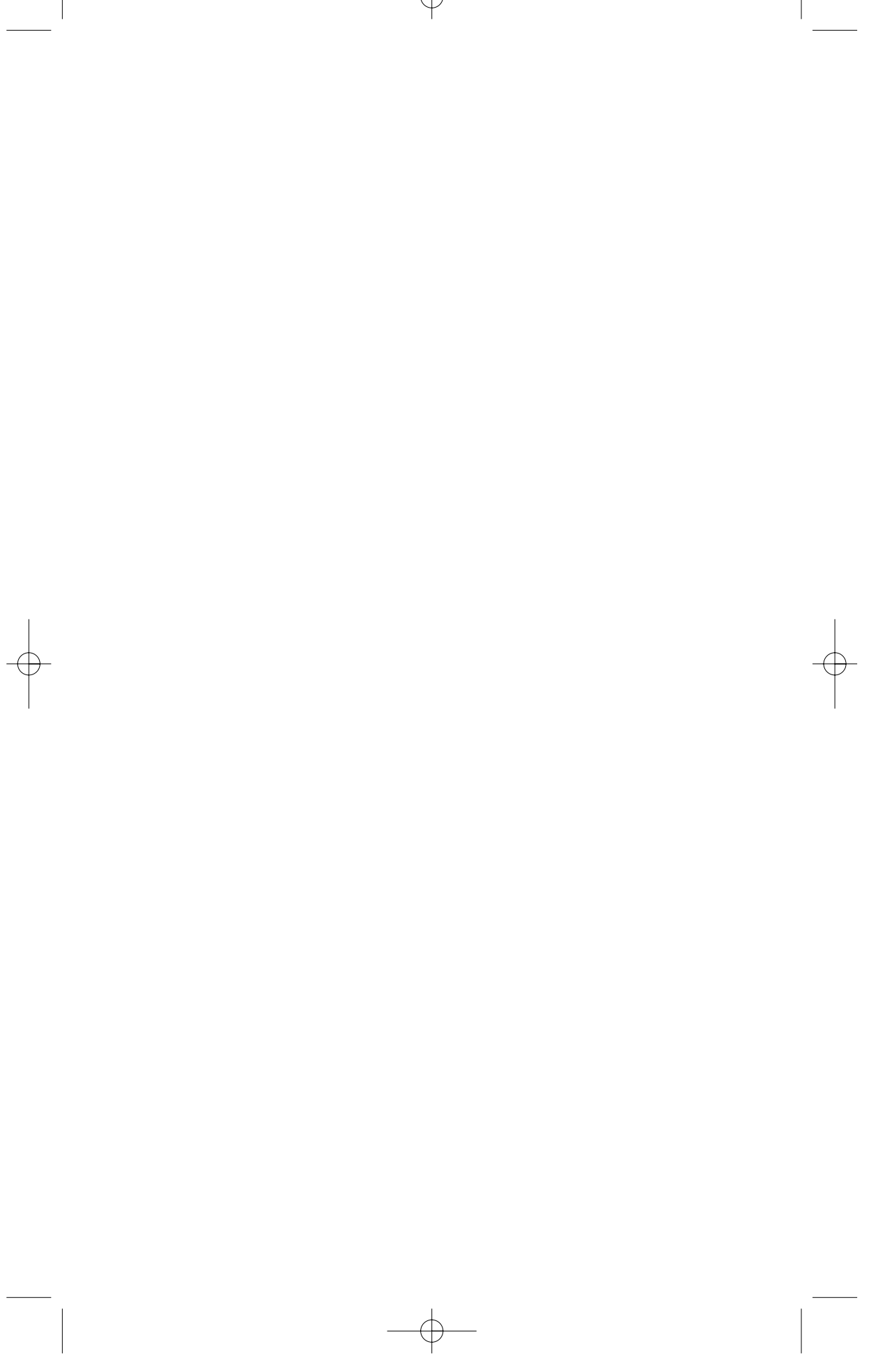
Christian Sautter

*Président de Paris Développement,
Adjoint au Maire de Paris chargé
de l'emploi, du développement
économique et de l'attractivité
internationale*

Document édité par **Paris Développement**
Directeur de la publication : **Hubert Duault**
Coordination : **Tamara Teissèdre - Philip**
Conception et réalisation graphiques : **Fabien Maison**
Impression : **Reflex Graphic**

Sommaire

Introduction	7
1 Formes légales d'implantation	11
1.1 Création d'un établissement	12
Bureau de liaison ou de représentation	12
Succursale	16
1.2 Filiale	19
Société Européenne	24
1.3 Entreprise individuelle ou entreprise en nom propre	25
2 Direction d'une entreprise et embauche de travailleurs étrangers	27
2.1 Autorisation préalable pour exercer une première activité commerciale en France	27
2.2 Engagement et détachement de salariés étrangers	30
3 Aspects sociaux	37
3.1 Recrutement	37
3.2 Allègement des cotisations patronales	43
Annexe I : représentant unique de firme étrangère	47
Annexe II : agent commercial	49
Annexe III : VRP	50
4 Fiscalité des entreprises	51
4.1 Impôts directs (Impôts sur les sociétés (IS), Impôt forfaitaire annuelle (IFA) ..	51
Régimes fiscaux spécifiques (Centres logistiques et quartiers généraux, Crédit impôt recherche, régime fiscal impatriés, Jeune entreprise innovante)	52
4.2 Autres Taxes (Taxe professionnelle, taxes basées sur la masse salariale) ..	56
4.3 Impôts indirects (TVA)	57
Représentant fiscal	58
4.4 Choix du Régime d'imposition (Réal normal, Réel Simplifié, micro-entreprise) ..	58
Annexe représentation fiscale : le rôle du représentant fiscal	60
5 Immatriculation des établissements, filiales ou sociétés de droit français	63
5.1 Le Centre de formalités des Entreprises (CFE)	64
5.2 Liste des pièces constitutives du dossier d'immatriculation	65
Documents à apporter par le dirigeant	65
Documents à apporter pour l'entité à créer	64
5.3 Création d'une entité à Paris : Chronologie des étapes	67
Annexe Immatriculation : Formalités liées à l'implantation et au local de l'Entreprise	70



Introduction

...❖ Capitale de la 6^e puissance économique mondiale

Dans une étude 2006 réalisée auprès de décideurs internationaux, le cabinet Cushman et Wakefield place l'attractivité de Paris devant celle de Londres, en terme d'investissements pour les cinq prochaines années. La capitale se positionne comme un centre économique et décisionnel, en étant :

- La première ville européenne en nombre de sièges sociaux, avec la présence de 27 des 500 quartiers généraux des plus grandes compagnies mondiales (classement Fortune, 2006). Paris et sa région sont le second pôle d'implantation des 500 plus grandes entreprises après Tokyo.
- La première place financière de la zone euro
- La deuxième place d'accueil des établissements financiers internationaux (International Institute for Management Development, 2006)
- La première ville au monde de congrès
- Un haut lieu d'implantation d'institutions internationales telles que l'OCDE ou l'UNESCO

...❖ Une porte d'accès au marché européen

Situé dans un rayon de 2000 Kms de l'ensemble des pays de l'Union Européenne, Paris est à quelques heures d'accès du plus grand marché du monde, avec ses 487 millions de consommateurs européens.

- Première plate - forme aéroportuaire d'Europe continentale
- Trois aéroports internationaux : Paris - Charles de Gaulle, Paris - Orly et Paris - Le Bourget, premier aéroport d'affaires européen. Soit 82,5 millions de passagers en 2006.
- Un réseau européen de Trains à Grande Vitesse pour accéder à Londres, Bruxelles, Amsterdam...
- Au cœur d'un dense réseau autoroutier (10 500 km)

...❖ Un vivier de talents et un coût de l'emploi compétitif

Alors que la France se trouve en tête dans le classement européen des qualifications des ressources humaines (Healy & Baker, 2006), les cadres et professions intellectuelles représentent 35% de la population active parisienne.

- La France est au 3^{ème} rang mondial de productivité horaire après les Etats - Unis et la Norvège (OIT, 2006)
- Entre 2000 et 2004, on compte moins de 5 jours de travail perdus par an par travailleur dans le secteur privé

- Le coût d'un cadre supérieur est moins élevé qu'au Royaume-Uni et qu'en Allemagne (Mercer Human Consulting, 2007)

❖❖❖ Premier parc immobilier d'entreprise en Europe

Avec ses 108 millions de m² de surface et la diversité de son offre, le parc immobilier d'entreprise francilien est classé premier d'Europe (ARD, 2008).

- Créés à l'initiative de la Ville, près de 55 000 m² d'incubateurs, pépinières et hôtels d'activités spécialisés pour l'accueil d'entreprises innovantes (Mairie de Paris 2007)
- Le loyer des bureaux est le plus attractif des grandes places européennes (440 le m² par an à Paris, contre 570 à Londres - ARD, 2008)
- Les infrastructures énergétiques sont performantes
- Paris est en tête des villes européennes pour son réseau de télécommunications : des offres quadruple play (Internet, télévision, téléphonie fixe et mobile) d'avant-garde, un accès jusqu'à 1 giga - octet par seconde (FTTH, Fiber To The Home) et plus de 5 000 hot spots Wifi.

❖❖❖ Un écosystème public exceptionnel

La France est classée deuxième pays de l'OCDE pour sa facilité à créer une entreprise. De fait, on compte près de 30 000 créations ou reprises d'entreprises chaque année à Paris.

- Développer une entreprise coûte deux à trois fois moins cher qu'aux Etats - Unis (YEI, 2007)
- La France est le deuxième pays le plus attractif en Europe, en matière d'environnement fiscal et réglementaire de l'investissement financier pour les entreprises (EVCA, 2006) : impôts, taxes et charges
- Le Crédit Impôt Recherche est l'un des plus incitatifs de l'Union Européenne
- Oséo, établissement public d'Etat, finance et accompagne les PME, en partenariat avec les banques et les organismes de capital - investissement

❖❖❖ Territoire de recherche et d'innovation

La métropole parisienne dispose d'un réseau d'enseignement supérieur lié au monde de la recherche et de l'entreprise, dans des domaines d'expertise aussi variés que la santé, les biotechnologies, les mathématiques et la finance, les éco - activités ou les technologies de l'information et de la communication..

- Paris et sa région sont classées première région technologique en Europe (Buck Consultants International, 2008), la compétitivité relative à la technologie, aux talents, au marché, à l'accessibilité et à l'environnement économique faisant partie des 32 indicateurs retenus dans l'étude.)
- 7% des chercheurs européens sont localisés dans la région parisienne, soit près de 67 000 personnes. Paris intra muros concentre 17 000 chercheurs.
- L'île de France satisfait les objectifs de Lisbonne (3% du PIB consacré au budget de la Recherche & Développement)
- La part de diplômés en sciences et en technologies est l'une des plus élevées d'Europe

- Des établissements scientifiques de renom sont implantés dans Paris : le Centre National d'Etudes Spatiales, l'Institut Pasteur, le Centre National de la Recherche Scientifique, l'Institut National Supérieur d'Enseignement et de Recherche Médicale etc.
- Paris possède le plus important réseau hospitalier européen, l'Assistance Publique des Hôpitaux de Paris

... Cinq pôles de compétitivité

Les pôles de compétitivité s'inscrivent au centre de la nouvelle politique industrielle française. Ils tissent un réseau d'excellence entre centres de recherche publics et privés, établissements de formation, grandes entreprises et PME, favorisant l'innovation, le développement économique et les synergies pour un même secteur. Paris est doté de cinq pôles dont trois à vocation mondiale (*).

- Advancity fédère des projets de recherche autour de la ville et de son aménagement, de l'habitat et la construction, de la mobilité et des transports

www.advancity.org

- Cap Digital dynamise le secteur de la création de contenu numérique

www.capdigital.com

- Finance et Innovation* a pour objet d'accélérer le développement de la place financière de Paris au niveau mondial

www.finance-innovation.org

- Medicen Paris Region* ambitionne de faire de Paris et sa région l'une des grandes métropoles mondiales dans le domaine de l'innovation thérapeutique

www.medicen.org

- System@tic* développe la maîtrise d'outils et technologies clés dans le domaine des systèmes à logiciel prépondérant

www.systematic-paris-region.org

... Mais Paris, c'est encore plus !

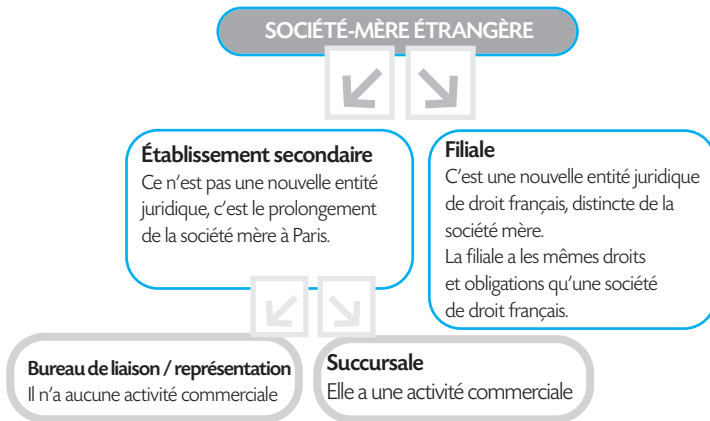
Paris est classée première capitale au monde pour sa qualité de vie (International Living, 2006).

- L'environnement architectural et culturel est exceptionnel, le commerce de quartier et la gastronomie omniprésents.
- Les systèmes de soins et d'éducation, notamment les lycées internationaux, sont ouverts à tous et de grande qualité.
- Le coût de la vie à Paris est compétitif par rapport à ses concurrents mondiaux directs.
- Le maillage dense de transports urbains propres et fiables facilite les déplacements, sans parler des 20 000 Velib' en libre service 24h sur 24.
- Les Nuits Blanches, Paris Plage et la Fête de la Musique animent tout au long de l'année la vie parisienne.

1

Formes
legales
d'implantation

Une société étrangère souhaitant s'implanter à Paris peut créer un établissement (bureau de liaison ou succursale) ou une filiale. L'entreprise étrangère doit être constituée sous forme de société ; une entreprise individuelle étrangère ne peut créer ni établissement ni filiale.



L'investisseur étranger peut créer une entreprise individuelle ou une société de droit français (sans lien avec une société mère à l'étranger)

Avant toute implantation en France, il peut être opportun de « tester » le marché en travaillant avec :

- un agent commercial
- un représentant de firme étrangère nommé par la société mère pour la représenter sur Paris et en France (voir Annexe Aspects Sociaux)

1.1 Création d'un établissement

1.1.1 bureau de liaison ou de représentation

Le bureau de liaison n'est pas une nouvelle entité juridique ; il est le prolongement de la société mère étrangère en France. C'est une structure légère, rapide à mettre en place et peu onéreuse. Le bureau de liaison est une première étape qui permet de tester le marché français et de prendre des contacts.

NB : il est recommandé d'être particulièrement vigilant et de tenir compte des problèmes qui résultent de l'immatriculation légère (simple N°SIRET) des bureaux de liaison.

Activités

Le bureau de liaison permet de représenter les activités de la société mère. Les activités du bureau portent essentiellement sur : la mise en relations d'affaires avec des partenaires (fournisseurs et clients) français et étrangers, la publicité sur différents supports pour présenter les produits et services, la participation à des salons, voire l'ouverture d'un show room.

Le bureau de liaison ne peut pas effectuer d'actes commerciaux. Seule la société mère peut émettre des factures et signer des contrats commerciaux. Autrement le bureau de liaison ou de représentation risque de se voir être qualifié d'établissement stable de la société mère, ce qui peut avoir de lourdes conséquences fiscales.

Règles comptables et fiscales

Pour un bureau de liaison, aucune comptabilité n'est tenue en France. Il est recommandé de conserver toutes les factures de dépense en cas de contrôle ou pour récupérer la TVA, soit par l'intermédiaire d'un représentant fiscal, soit auprès du centre d'impôt des non-résidents

DRESG /SR – TVA

10 RUE DU CENTRE

TSA 60015

F - 93465 NOISY - LE - GRAND, FRANCE

Tél. depuis la France : 01 57 33 84 00

Tél. depuis l'étranger : +33 1 57 33 84 00

Fax depuis l'étranger : +33 1 57 33 84 77

Email : sr-tva.dresg@dgi.finances.gouv.fr

<http://www2.impots.gouv.fr/dresg/pas-etb-stable/rembt-tva.htm#>

DRESG

SIE (service impôts des entreprises)

10 RUE DU CENTRE

TSA 20011
 F - 93465 NOISY - LE - GRAND, FRANCE
 Tél. depuis la France : 01 57 33 85 00
 Tél. depuis l'étranger : +33 1 57 33 85 00
 Fax depuis l'étranger : +33 1 57 33 84 04
 email : sie.entreprises - etrangeres@dgi.finances.gouv.fr

Le bureau de liaison peut être assujéti à une fiscalité partielle : la taxe sur les salaires (en plus des cotisations sociales) est exigible en cas d'embauche de salariés. Elle est due par les employeurs qui ne sont pas soumis à la TVA. Elle est calculée sur les rémunérations versées au cours de l'année par l'application d'un barème progressif. Les taux applicables pour 2008 sont :

Taxe sur les salaires 2008

(Loi de finances 2008)

Taux	Tranches de salaire brut pour un salarié	
	salaire mensuel	salaire annuel
4.25%	moins de 604,17 €	moins de 7 250 €
8.50%	de 604,17 à 1 206,75 €	de 7 250 à 14 481 €
13.60%	plus de 1 206,75 €	plus de 14 481 €

Exonération de la taxe sur les salaires si la taxe annuelle est inférieure ou égale à 840 €. Si le montant de la taxe annuelle est supérieur à 840 € et inférieur à 1 680 €, il est appliqué une décote égale aux trois quarts de la différence entre 1 680 € et le montant de la taxe exigible. *Le paiement de la taxe professionnelle n'est pas exigible.*

Représentant légal

Le représentant légal d'un bureau de liaison/représentation peut être salarié ou non. Il est souvent résident et salarié, dans les cas de figure suivants : Français, double nationalité, étranger avec une carte de résident de 10 ans, ressortissant des Etats membres de l'Union Européenne*, des autres Etats parties à l'accord sur l'Espace Economique européen (Norvège, Suisse, Liechtenstein) ou de la Confédération Suisse :

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/social/grands-dossiers/migrations-integration/travailler-france/travail-etrangers-france-6045.html>

Toutefois cette autorisation de travail n'est plus nécessaire pour certains métiers dits en tension (voir arrêté du 18 Janvier 2008)

Le contrat de travail est établi en France, dans le respect de la législation en vigueur et signé par les 2 parties : le représentant légal et le dirigeant de la société mère étrangère. L'embauche et la couverture sociale auprès des organismes sociaux dont l'URSSAF STRASBOURG (Union de Recouvrement de la Sécurité Sociale et des Allocations Familiales) suivent strictement les règles du régime des salariés (voir chapitre 2).

* Cependant la Roumanie et la Bulgarie restent pour l'instant soumises à un régime dérogatoire et se voient opposer la situation de l'emploi en France.

Ainsi les ressortissants de ces deux pays qui souhaitent être représentant ou salarié d'un bureau de liaison en France, et y vivre plus de 90 jours, doivent demander à la Préfecture un titre de séjour et une autorisation de travail leur permettant de travailler en France.(voir également Chapitre 2.2)

Si le représentant légal est non résident et non ressortissant des Etats Membres de l'Union Européenne, des autres Etats parties à l'accord sur Espace Economique européen (Norvège, Liechtenstein et Islande) ou de la Confédération Suisse, il doit négocier ses visas (Schengen, entrée multiple...) pour venir en France.

Pour avoir des informations sur les visas nécessaires pour exercer une activité en France: http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/france_829/venir-france_4062/entrer-france_4063/index.html

NB : Plusieurs représentants légaux peuvent être nommés (en pratique : 2 ou 3 maximum)

Création d'emplois

La création d'emplois est possible : Français, assimilés français, ressortissants de l'Union Européenne, étrangers non communautaires (voir chapitre 2).

Pour déclarer vos salariés auprès des organismes de sécurité sociale et à l'INSEE, vous devez remplir le formulaire EO 'déclaration d'inscription d'une entreprise employant du personnel salarié et ne comportant pas d'établissement en France'.

Ce formulaire EO est téléchargeable sur le site Internet :

http://www.net-entreprises.fr/Html/societes_etrangeres.htm

Vous trouverez sur ce site toutes les informations nécessaires pour remplir le formulaire EO. Une fois complété le formulaire est à transmettre à :

URSSAF DU BAS-RHIN

16, rue Contades, 67307 SCHILTIGHEIM CEDEX

Tél. depuis la France : 0820 395 670

Tél. depuis l'étranger : +33 820 395 670

email : urssaf.strasbourg@urssaf.fr

Dès réception de l'imprimé d'immatriculation EO, l'URSSAF Strasbourg procédera à l'ensemble des démarches administratives auprès de :

- l'Insee
- l'Assedic,
- la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP),
- la Caisse régionale d'assurance maladie (Cram).

À l'issue de cette inscription, un numéro SIRET sera attribué à l'entreprise

Pour connaître toutes les formalités à accomplir concernant l'embauche d'un salarié d'un bureau de liaison, veuillez consulter le site Internet de l'Urssaf Strasbourg :

http://www.urssaf.fr/profil/employeurs/documentation/guides_chartes_et_conventions/guides_01.html#OG33934

Le bureau de liaison peut bénéficier d'aides à l'emploi proposées par le gouvernement. Voir sites Internets suivants :

<http://www.ccip75.ccip.fr/index.asp?idmetapage=129>
<http://www.inforeg.ccip.fr/Droit-social-rubrique-19>

NB : il est recommandé de confier la rédaction du contrat de travail et le processus d'embauche à un juriste en droit social.

Immatriculation du Bureau de liaison

Pour immatriculer un bureau de liaison, les formalités sont réduites et rapides. Il est possible de choisir entre une immatriculation très légère avec un N°SIRET ou plus complète avec un N°SIRET + Extrait K bis.

NB : le bureau de liaison ne porte pas de nom commercial. Il est simplement le bureau de la société mère étrangère.

Les formalités d'immatriculation sont à effectuer par le représentant légal ou son pouvoir.

Bureau de liaison souhaitant une immatriculation au RCS

auprès du Centre de formalités des entreprises (CFE) de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris Site Internet : <http://www.cfe.ccip.fr>

Bien que non obligatoire dans le cadre d'un bureau de liaison n'accomplissant pas d'actes commerciaux, il est possible à Paris de se faire immatriculer, par l'intermédiaire du Centre de formalités des entreprises de la CCIP, au registre du commerce et des sociétés : délivrance d'un extrait K bis par le Greffe du Tribunal de Commerce.

Observations pratiques :

L'extrait K bis délivré par le Greffe du Tribunal de Commerce de Paris continue d'être exigé par :

- les banques françaises pour l'ouverture d'un compte
- la Poste pour le retrait des plis recommandés
- France Telecom pour l'ouverture d'une ligne ou l'achat d'un téléphone portable
- Par la Préfecture pour le renouvellement de votre titre de séjour

Les pièces requises et les frais d'enregistrement seront ceux demandés pour une succursale (voir enregistrement de la succursale).

Important : L'activité déclarée devra être celle de *bureau de liaison*'

Bureau de liaison sans immatriculation RCS mais ayant des salariés

URSSAF DU BAS-RHIN

16, rue Contades

67307 SCHILTIGHEIM CEDEX

Tél. depuis la France : 0820 395 670 ou 03 88 83 22 22

Tél. depuis l'étranger : 33 820 395 670

email : urssaf.strasbourg@urssaf.fr

http://www.urssaf.fr/profil/employeurs/documentation/guides_chartes_et_conventions/guides_01.html#OG33934

Accès au formulaire EO :

http://www.net-ntreprises.fr/Html/societes_etrangeres.htm#Formulaire_EO

Les bureaux de liaison sans salariés et sans immatriculations RCS

pour Paris : auprès des CDI (Centres d'Impôts) de l'arrondissement où se situe le bureau de liaison.

Liste des centres d'impôts sur Paris :

http://alize.finances.gouv.fr/navigation_int/liste/resultat_bas.htm?id_direction=2&cr=undefined&num_dpt=75

Si une entreprise étrangère n'ayant pas de structure en France souhaite engager un salarié pour représenter ses activités en France, elle peut également opter pour la solution de représentant de firme étrangère. Le salarié en France sera immatriculé par l'URSSAF DU BAS RHIN et essentiellement domicilié à son adresse personnelle

Ouverture en banque d'un compte de non-résident ou d'un compte étranger au nom de la société mère

Le compte sera ouvert au **nom de la société mère** étrangère dans une banque française ou étrangère implantée en France.

Il peut être plus facile de négocier l'ouverture de ce compte avec les agences ou correspondants de la banque de la société mère étrangère qui n'exigeront pas d'extrait K bis, contrairement aux banques françaises.

Une procuration devra être accordée au représentant légal afin qu'il puisse faire face aux dépenses du bureau dont le paiement des salaires, des charges sociales et de la taxe sur les salaires, l'achat d'équipements de bureau et les frais de fonctionnement.

Possibilité de prendre des locaux

Dans la pratique, les bureaux de liaison peuvent se domicilier dans les centres d'affaires ou louer des bureaux en bail classique (3,6,9 ans) ou bail précaire (inférieur à 24 mois).

Il est également possible de s'immatriculer au domicile du représentant légal si celui-ci réside en France.

Le Service d'Information et d'Appui aux Entreprises étrangères de la CCIP-Délégation de Paris (tel : 01 55 65 48 05), peut vous assister dans la recherche d'une domiciliation (centres d'affaires, bureaux boutiques...).

11.2 Succursale

La succursale est considérée comme un établissement stable. Elle est enregistrée au Greffe du Tribunal de Commerce de Paris sous le nom 'Premier Etablissement en France d'une société commerciale ayant son siège à l'étranger'. Elle exerce tout ou partie des activités de la société mère sans être dotée d'une identité juridique propre. La direction bénéficie d'une certaine liberté de gestion mais est rattachée juridiquement à la maison mère.

Activité

La structure juridique de la succursale permet de produire, concevoir, commercialiser en France et à l'étranger. Les actes commerciaux : prise de commandes, émission de factures, livraison, exportation et dédouanement sont autorisés. Les contrats commerciaux sont négociés et signés par le représentant légal.

Certaines activités sont réglementées telles que les professions médicales et paramédicales, de la finance, de la sécurité, du conseil (courtage), de transport, de tourisme (agences de voyages) : Des autorisations d'exercer, des agréments et/ou des cautions peuvent être exigés avant l'immatriculation de la succursale.

Voir notre site Internet : <http://www.ccip75.fr/index.asp?idmetapage=131>

Règles comptables et fiscales

La réalisation d'une activité et d'un chiffre d'affaires implique la tenue d'une comptabilité en France selon les règles comptables en vigueur (généralement livre journal, grand livre, livre d'inventaire et livre de paie). Il convient de déposer au Greffe du Tribunal de Commerce au siège de la succursale deux traductions certifiées conformes des comptes annuels établis, contrôlés et publiés par la société mère dans son pays d'origine (s'il s'agit d'une société de capitaux).

Cela comprend l'ensemble des documents comptables de la société ainsi que les comptes consolidés si le droit applicable du pays d'origine exige leur établissement.

La succursale est donc assujettie, en France, à l'impôt sur les sociétés (IS), à la TVA et au paiement des taxes dont la taxe professionnelle (voir chapitre 4).

NB : Elle ne peut pas bénéficier du régime fiscal de la micro entreprise. Elle sera au réel normal ou au réel simplifié (voir chapitre 4).

Les conventions fiscales que la France a signées avec beaucoup de pays, permettent généralement d'éviter la double imposition des bénéficiaires en France et dans le pays étranger où est située la maison mère.

http://www2.impots.gouv.fr/conventions_fiscales/index-d.html

NB : En cas de difficultés financières, la succursale engage indéfiniment et solidairement la société mère à l'étranger au paiement de ses dettes.

Représentant légal

Le représentant légal peut être salarié ou non. Il est généralement résident et salarié en France comme les représentants des bureaux de liaison. Son contrat de travail, soumis aux règles françaises, est signé par les 2 parties : la maison mère et lui-même.

Un nouveau décret Décret n°2007 – 1141 du 26 juillet 2007 stipule que le représentant légal d'une succursale qui n'est pas ressortissant des Etats membres de l'Union Européenne, des autres Etats parties à l'accord sur l'Espace Economique (Norvège, Liechtenstein et Islande) ou de la Confédération suisse et qui n'est pas résident en France, doit effectuer avant toute inscription au registre du commerce et des sociétés, une déclaration auprès du Préfet du département dans lequel il envisage d'exercer pour la première fois son activité.

La déclaration peut être effectuée soit par dépôt en Préfecture par le ressortissant étranger lui-même ou son mandataire, soit par envoi d'une lettre Recommandée avec AR.

Cette déclaration doit être accompagnée de renseignements sur l'état civil du déclarant, d'un extrait de casier judiciaire et, en cas d'exercice de l'activité en société, d'une copie des statuts. Après dépôt d'un dossier complet, le ressortissant étranger recevra un récépissé de déclaration qui mentionnera l'identité du déclarant et le statut sous ouvert duquel il exercera son activité ainsi que la dénomination, l'adresse et l'activité de l'établissement.

<http://www.admi.net/jo/20070728/IMID0761174D.html>

Les ressortissants étrangers mentionnés ci-dessus, ceux d'un pays membre de l'OCDE ainsi que les ressortissants de la République Populaire d'Algérie qui souhaitent vivre plus de 90 jours en France pour gérer leur succursale devront être en possession d'un titre de séjour leur permettant d'exercer une activité commerciale, industrielle ou artisanale en France.

Sont également soumis à la détention de ce titre de séjour, les représentants légaux d'une succursale, ressortissants de la Roumanie et de la Bulgarie durant le temps de validité des mesures transitoires éventuellement prévues en la matière par le traité d'adhésion du pays dont ils sont ressortissants, sauf si ce traité en stipule autrement.

Liste des pays de l'OCDE :

http://www.oecd.org/countrieslist/0,3351,fr_33873108_33844430_1_1_1_1_1,100.html

Création d'emplois

La création d'emplois implique que le processus d'embauche respecte les règles en vigueur : contrat de travail signé par le représentant légal et le futur salarié, déclaration unique d'embauche pour l'URSSAF, émission mensuelle de fiches de paie... (voir chapitre 2).

La succursale peut bénéficier d'aides à l'embauche.

<http://www.ccip75.ccip.fr/index.asp?idmetapage=129>

http://www.inforeg.ccip.fr/pages/?arb_n_id=135

Pour les salariés étrangers non communautaires et pour les ressortissants de la Bulgarie et de la Roumanie, pendant une période transitoire négociée entre la France et ces pays, 2 procédures sont applicables (voir chapitre 2) :

- procédure d'introduction de travailleurs étrangers en France ;
- détachement de salariés étrangers dans la structure française si une convention ou un accord de sécurité sociale existe entre la France et le pays dont est ressortissant le futur détaché : si tel est le cas, la couverture sociale et les impôts sur le revenu continuent à être payés dans le pays d'origine.

Immatriculation de la succursale

Pour la succursale, l'immatriculation au Registre du Commerce et des sociétés (RCS) est obligatoire. La démarche est à effectuer, directement par le représentant légal ou son pouvoir auprès du Centre de Formalités des Entreprises (CFE) (voir chapitre 5).

L'INSEE (Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques) délivrera un n° SIRET (ce qui permet d'embaucher), et le Tribunal de Commerce de Paris délivrera un extrait K bis (Registre du Commerce et des Sociétés – RCS) qui permet de commencer son activité en France.

NB : La transformation de la succursale en société filiale doit suivre un formalisme juridique et n'est pas neutre fiscalement. En effet, outre la clôture des comptes et l'apurement des dettes, la succursale peut être vendue (cette transformation s'apparente à une vente de fonds de commerce soumise à des droits d'enregistrement et à l'impôt sur les plus-values et sur le boni de liquidation) ou apportée à la société filiale (cette transformation s'apparente à un apport en nature soumis à un droit d'enregistrement fixe et à une taxation des plus-values).

Ouverture en banque d'un compte au nom de la succursale

Le compte sera ouvert au nom de la succursale dans une banque française ou étrangère. Dès la création de la succursale, il est nécessaire que la société mère « abonde » le compte de sa succursale afin qu'elle puisse faire face aux premiers frais notamment d'établissement et de paiement des salaires.

Possibilité de prendre des locaux

Ils sont indispensables à la domiciliation de la succursale. Vous avez la possibilité de prendre des locaux : bureaux en bail précaire (inférieur à 24 mois ou un bail de droit commun (bail dit 3, 6, 9 ans), centres d'affaires ou autres locaux d'activité.

Il est possible de se domicilier chez le représentant légal si ce dernier est **résident en France**

Le Service d'Information et d'Appui aux Entreprises étrangères de la CCIP-Délégation de Paris (tel : 01 55 65 48 05), peut vous assister dans la recherche d'une domiciliation (centres d'affaires, bureaux boutiques...).

Nom Commercial

La succursale reprend généralement le nom de la société mère auquel elle accole « France » ou « succursale France ».

Néanmoins, une recherche d'antériorité, auprès de l'INPI (Institut National de la Propriété Industrielle) est nécessaire pour savoir si ce nom n'a pas déjà été pris, dans la classe d'activité de la succursale (voir chapitre 5). Si la recherche est positive, un autre nom commercial devra être proposé et choisi.

http://www.inpi.fr/front/content/ART_472_335.php?archive=0&StartRow=0&order=1

Observations pratiques

Après l'immatriculation de votre succursale, l'ouverture d'un compte en banque en France peut poser certaines difficultés même si la société mère étrangère est solide financièrement : Vous devrez, lors de l'entretien, apporter des éléments clés tels que les statuts de la société mère traduits en français, ses derniers bilans et comptes de résultats (en général sur 3 ans) et surtout un business plan concernant l'activité prévisionnelle de la succursale... de plus, la banque se mettra en rapport étroit avec la banque de la société mère (échange d'un dossier informatisé)

1.2 Filiale

La filiale est une nouvelle entité juridique : c'est une société de droit français dont la société mère apporte au moins 50% du capital, quelle que soit la nationalité des autres partenaires. Il s'agit de mettre en commun des moyens de production ou de prestations de services dans un but lucratif (réalisation de bénéfices).

La filiale prend généralement la forme soit d'une Société Anonyme (SA), soit d'une Société A Responsabilité Limitée (SARL), ou encore d'une Entreprise Unipersonnelle à Responsabilité Limitée (EURL), et de plus en plus souvent, celle d'une Société par Actions Simplifiée (SAS).

Société anonyme (SA) : La SA compte au moins 7 actionnaires dont la responsabilité est limitée au montant de leur apport. La SA est constituée avec un capital minimum de 37 000 euros. La moitié au moins doit être libérée à la constitution, le reste dans les 5 ans (soit un montant libéré au jour de la création de 18 500 euros minimum). Sous certaines conditions, elle donne la possibilité de faire publiquement appel à l'épargne et d'être introduite sur le marché boursier.

Société par actions simplifiée (SAS) : la SAS était auparavant réservée aux sociétés ayant un capital d'au moins 225 000 Euros. Elle concernait donc essentiellement les grandes entreprises. La Loi sur l'Innovation et la Recherche du 12 juillet 1999 l'a rendu accessible aux personnes physiques et à toutes les personnes morales. Le recours à cette structure peut donc concerner aujourd'hui des créateurs d'entreprises d'une certaine taille ne désirant pas faire appel public à l'épargne.

Une SAS peut être constituée d'un ou plusieurs associés, personnes physiques ou morales. Il n'y a pas de nombre maximum d'actionnaires.

Un capital minimum de 37 000 Euros est à constituer. La moitié au moins doit être libérée à la constitution, le reste dans les 5 ans (soit un montant libéré au jour de la

création de 18 500 euros minimum).

Les caractéristiques de la SAS sont : une grande souplesse de fonctionnement et la possibilité pour les associés d'aménager dans les statuts les conditions de leur entrée et de leur sortie de la société.

Société par actions simplifiée unipersonnelle (SASU), une variante de la SAS : Elle peut être constituée par une seule personne physique ou morale (groupe étranger ou français qui peut être associé unique). Un capital de 37 000 euros est demandé lors de sa constitution. En cas d'apport en numéraire, il est possible de ne libérer que la moitié de la somme à la constitution et le solde dans les cinq ans suivant l'immatriculation de la société au Registre de Commerce des Sociétés. Les avantages sont : la liberté d'organisation de l'administration et la maîtrise de la répartition des pouvoirs internes. Pour un groupe étranger, ce type de société constitue une filiale « parfaite » détenue à 100% par la société mère.

N.B : Néanmoins, les statuts exigent d'être rédigés avec soin et rigueur en raison de la liberté de leur mise en place.

Société à responsabilité limitée (SARL) est une société dont la responsabilité des associés est en principe limitée aux apports et est liée au mandat des dirigeants. La SARL doit être constituée de 2 associés au minimum et de 100 au maximum. Le capital social est librement déterminé par les associés ; son montant doit être impérativement mentionné dans les statuts de la société.

Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (EURL) est une société qui comporte qu'un seul associé personne physique ou morale (par exemple la société mère étrangère). Elle est considérée comme une SARL à associé unique. Le capital social est, librement déterminé par l'associé unique ; son montant doit être impérativement mentionné dans les statuts de la société. La responsabilité du chef d'entreprise (associé unique) est théoriquement limitée au montant de son apport dans le capital. Il va de soi qu'avec une faible capitalisation, le soutien financier des banques passe obligatoirement par des sûretés personnelles du chef d'entreprise.

Toutefois, il existe en France d'autres formes juridiques de sociétés commerciales comme la Société en Commandite Simple (SCS), la Société en Commandite par Actions (SCA), la Société en nom Collectif (SNC).

N.B : Le choix de la forme juridique et la structure la plus appropriée dépend de bon nombre de facteurs. La encore, il paraît judicieux de se faire conseiller par un avocat d'affaires ou un cabinet d'expertise comptable.

Certaines activités sont réglementées telles que les professions médicales et paramédicales, de la finance, de sécurité, de conseil (courtage), de transport, de tourisme, (agence de voyage)...

Pour obtenir plus de renseignements sur les sociétés de droit français (EURL, SARL, SA, SAS...) vous pouvez également consulter le site d'informations juridiques de la CCIP <http://www.inforeg.cci.fr/Creez-votre-entreprise-rubrique-25>

Activité

La structure juridique de la filiale permet de produire, concevoir, commercialiser en France et à l'étranger.

Les actes et contrats commerciaux sont autorisés et effectués par le représentant légal comme dans toute société de droit français.

Règles comptables et fiscales

La réalisation d'une activité et d'un chiffre d'affaires implique la tenue d'une comptabilité suivant la loi française et la présentation du bilan et du compte de résultats.

Il est obligatoire d'avoir recours à un cabinet d'expertise comptable pour toutes les filiales et également à un commissaire aux comptes pour les SA, SAS, les SARL uniquement si, à la clôture d'un exercice, elles dépassent deux au moins des trois seuils suivants :

- total du bilan : 1 550 000 Euros
- chiffre d'affaires hors taxes : 3 100 000 Euros
- nombre moyen de salariés : 50

La filiale est donc assujettie à l'impôt sur les sociétés (IS), à la TVA et au paiement des taxes dont la taxe professionnelle (voir chapitre 4).

Organe de direction, représentant légal

Dans les SARL et EURL, le Gérant est nommé par les statuts ou en assemblée générale ordinaire. La cogérance est possible, mais l'étendue des pouvoirs à l'égard des tiers ne peut être limitée de façon à ce qu'un gérant ne soit autorisé d'engager la société que conjointement avec un autre (co-)gérant, comme le prévoit par exemple le droit allemand. Il est possible de prévoir une limitation des pouvoirs du gérant dans tous les actes importants, tels l'achat ou la vente d'un fonds de commerce, d'un immeuble, pour un emprunt supérieur à un certain montant. Cette limitation peut permettre aux associés de demander des dommages et intérêts au gérant ayant outrepassé ses pouvoirs. Les gérants peuvent être associés ou non (gérants tiers).

Dans les SA, il existe deux modes de gestion :

la SA de type « moniste » ou à *conseil d'administration* (forme classique de la SA) », dans laquelle la société est dirigée par un conseil d'administration avec à sa tête un président. Ce Conseil d'Administration, choisi parmi les actionnaires, désigne un Directeur Général obligatoirement personne physique, chargé de la direction de la société et son représentant légal, et éventuellement un ou plusieurs Directeurs Généraux Délégués, eux aussi personnes physiques, qui assisteront le Directeur Général.

Le président du conseil d'administration peut cumuler ses fonctions avec celles du Directeur Général ;

la SA de type « dualiste », inspiré du droit allemand, qui comprend un directoire, composé de personnes physiques, actionnaires ou non, chargé de l'administration et de la direction de la société, qui désigne un **Président Directeur Général** représentant la société à l'égard de tiers (et qui s'appelle Directeur Général unique si les fonctions du directoire sont exercées par une seule personne), ainsi qu'un conseil de surveillance, groupant des personnes physiques ou morales, obligatoirement actionnaires, dont le rôle est essentiellement de nommer les membres du directoire et de contrôler leur gestion.

Bien que les associés de la SAS aient une totale liberté pour fixer dans leurs statuts la composition de l'organe de gestion et les règles de son fonctionnement, la loi prévoit que l'organe de gestion doit nécessairement comprendre un Président. Il n'est pas possible d'attribuer cette qualité à plusieurs dirigeants de la SAS. Une co-présidence n'est donc pas possible.

Si le gérant ou président de la filiale n'est pas ressortissant des Etats membres de l'Union Européenne, des autres Etats parties à l'accord sur l'Espace Economique Européen (Norvège, Liechtenstein et Islande) ou de la Confédération suisse et n'est pas résident en France, il doit effectuer avant toute inscription au registre du commerce et des sociétés, une déclaration auprès du Préfet du département dans lequel il envisage d'exercer pour la première fois son activité.

La déclaration peut être effectuée soit par dépôt en Préfecture par le ressortissant étranger lui-même ou son mandataire, soit par envoi d'une lettre Recommandée avec AR. Cette déclaration doit être accompagnée de renseignements sur l'état civil du déclarant, d'un extrait de casier judiciaire et, en cas d'exercice de l'activité en société, d'une copie des statuts

Après dépôt d'un dossier complet, le ressortissant étranger recevra un récépissé de déclaration qui mentionnera l'identité du déclarant et le statut sous couvert duquel il exercera son activité ainsi que la dénomination, l'adresse et l'activité de l'établissement.
<http://www.admi.net/jo/20070728/IMID0761174D.html>

Les ressortissants étrangers mentionnés ci-dessus qui souhaitent vivre plus de 90 jours en France pour gérer leur succursale devront être en possession d'un titre de séjour leur permettant d'exercer une activité commerciale, industrielle ou artisanale.

Sont également soumis à la détention de ce titre de séjour, les gérants ou présidents de filiales, ressortissants de la Bulgarie et la Roumanie et souhaitant vivre plus de 90 jours en France. (durant le temps de validité des mesures transitoires éventuellement prévues en la matière par le traité d'adhésion du pays dont ils sont ressortissants, sauf si ce traité en stipule autrement)

Liste des pays de l'OCDE :

http://www.oecd.org/countrieslist/0,3351,fr_33873108_33844430_1_1_1_1_100.html

Création d'emplois

La filiale peut bénéficier d'aides à l'emploi proposées par le gouvernement. Les obligations sont : une déclaration unique d'embauche remplie par l'employeur et adressée à l'URSSAF, un contrat de travail écrit établi en France et signés par les 2 parties : le représentant légal et le salarié, l'émission mensuelle de fiches de paie établies en France (voir chapitre 3 : Aspects sociaux).

Immatriculation de la filiale

Il est impératif de rédiger des statuts pour immatriculer une filiale.

Il est conseillé de faire appel à un avocat d'affaires ou à un cabinet d'expertise comptable. A titre indicatif, les honoraires pratiqués par un expert-comptable ou un avocat pour une immatriculation simple sont de l'ordre de 1 000 à 3 000 Euros (frais fixes d'immatriculation compris).

La TVA est récupérable et le coût de l'immatriculation apparaît désormais en charge. Pour tous les frais antérieurs directement liés à la création, il est toujours possible de les imputer dans la comptabilité du 1^{er} exercice, si les factures ont été établies pour le compte de « la société en formation ».

L'INSEE (Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques) délivre un n°SIREN ce qui permet d'embaucher, et le Tribunal de Commerce de Paris délivre un extrait Kbis de l'inscription au registre du Commerce et des Sociétés-RCS ce qui per-

met de commencer son activité en France et à l'étranger.

http://www.insee.fr/fr/home/home_page.asp

<http://www.infogreffe.fr/infogreffe/index.jsp>

Il est fortement recommandé de faire une recherche d'antériorité à l'INPI pour le choix du nom commercial ou de la dénomination sociale (voir chapitre 5).

Ouverture en banque d'un compte de résident

Il est indispensable d'ouvrir un compte dans une banque française ou étrangère avant l'immatriculation.

Il apparaît plus facile de négocier avec les agences ou correspondants de la banque de la société mère étrangère car celle-ci est déjà connue et sa filiale n'est pas considérée comme une start-up.

Néanmoins, les banques françaises procèdent à des ouvertures de comptes pour des filiales lorsque les dossiers présentés par l'investisseur sont sérieux et bien argumentés : présentation de la société mère et de ses principaux résultats (présentation de bilans sur les trois dernières années), lettre de recommandation de la banque du pays d'origine, apport des statuts provisoires de la filiale en création et rencontre de ses dirigeants et discussion autour d'un plan d'affaires (business plan) bien argumenté, permettant à la banque d'apprécier le projet et d'ouvrir un compte pour une société en formation.

Cette ouverture permet de déposer les fonds légalement avant l'immatriculation de la filiale. En effet, pour l'immatriculation au Centre de Formalités des Entreprises (CFE), 2 attestations de la banque dépositaire des fonds sont nécessaires. Les fonds sont bloqués en banque jusqu'à l'immatriculation (plus précisément jusqu'à l'obtention du N°SIRET et de l'extrait Kbis) et mis ensuite à la disposition de l'entreprise. Ils constituent le capital social inscrit au passif du bilan et pourront être utilisés pour investir en moyens de production ou de prestations de services.

Possibilité de prendre des locaux

La domiciliation de la société doit figurer dans les statuts. Il est préférable d'avoir une vue à moyen terme du développement de l'entreprise afin de ne pas changer fréquemment de domiciliation ce qui imposerait alors des coûts supplémentaires (avenant dans les statuts, nouvelle parution dans un journal d'annonces légales, modification à signaler au CFE). Le choix d'une domiciliation est large : bail commercial (précaire ou en 3, 6, 9 ans) pour des locaux à caractère commercial, contrat dans une société de domiciliation / centre d'affaires, domiciliation chez le représentant légal, à condition qu'il soit résident à Paris pour une filiale souhaitant une implantation dans Paris intra-muros.

Le Service d'Information et d'Appui aux Entreprises étrangères de la CCIP-Délégation de Paris (tel : 01 55 65 48 05), peut vous assister dans la recherche d'une domiciliation (centres d'affaires, bureaux boutiques...).

12.1 la société européenne (SE)

A la date du 26 juillet 2005, 15 états dont la France, ont intégré la Société Européenne dans leur droit interne (Allemagne, Autriche, Belgique, Chypre, Danemark, Estonie, Finlande, France, Hongrie, Islande, Malte, République Tchèque, Royaume-Uni, Slovaquie et Suède). Portail de l'Union Européenne :

<http://europa.eu/scadplus/leg/fr/lvb/l26016.htm>

Since July 27, 2005, it has thus been possible to set up a European Company in France.

Depuis le 27 juillet 2005, il est donc possible de créer en France une Société Européenne. **Une société européenne est constituée d'au moins deux sociétés situées dans au moins deux Etats membres différents.**

Elle peut résulter :

- soit d'une fusion de deux sociétés anonymes ou plus,
- soit de la création d'une holding à l'initiative de deux sociétés anonymes ou à responsabilité limitée
- soit de la création d'une filiale commune,
- soit de la transformation d'une société anonyme possédant une filiale dans un autre Etat membre depuis au moins deux ans.

La Société Européenne correspond à une société anonyme par actions et peut exercer son activité dans l'ensemble des pays européens.

Enregistrement de la Société Européenne :

Pour la constitution, la rédaction de status est obligatoire et le dépôt d'un capital minimum de 120 000 euros est imposé. La création d'une Société Européenne doit être publiée au Journal Officiel des Communautés Européennes et la dénomination sociale doit être suivie ou précédée du sigle SE.

L'enregistrement de la SE se fait dans l'Etat où se trouve son administration centrale, c'est à – dire son siège réel. Pour la France, la Société Européenne est enregistrée au Registre du Commerce et des Sociétés.

Organe de direction

La Société Européenne créée en France est soumise aux principales règles de direction et d'administration et aux règles régissant les assemblées générales des sociétés anonymes de droit français.

La Société Européenne doit donc être dotée d'une Assemblée générale des actionnaires et soit :

- d'un organe de direction et d'un organe de surveillance (système dualiste)
- soit seulement d'un organe d'administration qui cumule les fonctions de l'organe de direction et de l'organe de surveillance (système moniste).

Avantages d'une société européenne

- pouvoir exercer ses activités dans tous les Etats membres sous une forme juridique unique et commune à tous les Etats.
- établir un organigramme simplifié du groupe et éviter de créer une nouvelle structure juridique dans chaque Etat membre où la société développe son activité économique.
- pouvoir transférer facilement le siège social de la société européenne dans tout autre Etat membre sans création d'une nouvelle structure et sans surcoût fiscal.
- compenser les déficits d'une activité dans certains Etats membres avec les bénéfices réalisés dans d'autres Etats

Règles comptables et fiscales

La Société Européenne est tenue d'établir des comptes annuels comprenant le bilan, le compte de profits et pertes, un rapport de gestion contenant un exposé sur l'évolution des affaires et la situation de la société et le cas échéant les comptes consolidés.

En matière de fiscalité, c'est le principe de territorialité qui domine : la Société Européenne est assujettie aux impôts et taxes des Etats dans lesquels elle dispose d'une structure. Mais la Société Européenne constituée par fusion de sociétés existantes peut être imposée uniquement dans l'Etat membre où se trouve son siège. Elle pourra donc compenser les pertes réalisées dans certains Etats membres avec les profits enregistrés dans d'autres Etats. <http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=JUSC0620167D>

13 L'entreprise individuelle ou entreprise en nom propre

Si vous souhaitez en tant que personne physique exercer une activité commerciale **sans créer de société**, et si les risques de votre activité sont peu importants et vos investissements limités, vous pouvez créer une entreprise individuelle ou aussi appelée **entreprise en nom propre**.

L'enregistrement d'une entreprise individuelle s'effectue auprès du Centre de Formalités des entreprises de la CCIP pour une installation à Paris intra - muros.

Voir formalités d'enregistrement au chapitre 5.

Si l'entreprise individuelle représente quelques avantages (facile à créer, pas de constitution de capital minimum, possibilité de choisir un régime d'imposition simplifié (micro entreprise, forfait), elle a aussi un principal inconvénient : Le patrimoine de l'entreprise est confondu avec celui du chef d'entreprise.

Ce dernier est indéfiniment responsable de la totalité des dettes de son entreprise sur son patrimoine propre.

L'entrepreneur peut toutefois protéger sa résidence principale en faisant une déclaration d'insaisissabilité auprès de son notaire.

L'entrepreneur individuel (commerçant) est imposé à l'impôt sur le revenu (IR) dans la catégorie des Bénéfices industriels et commerciaux (BIC). Il est également redevable de la TVA et la taxe professionnelle.

Si vous avez une entreprise individuelle à l'étranger, vous pouvez créer une nouvelle entreprise individuelle ou une société de droit français en France.

Cependant, il n'est pas possible de créer un bureau de liaison, une succursale ou une filiale à partir d'une entreprise individuelle étrangère.

2

Direction d'une entreprise et embauche de travailleurs étrangers

2.1 autorisation préfectorale pour exercer une première activité commerciale, industrielle ou artisanale en France

En application d'une ordonnance du 25 Mars 2004 n°2004 - 279, la carte de commerçant étranger est remplacée au profit d'une autorisation donnée par le préfet du département dans lequel il envisage d'exercer son activité pour la première fois (article L.122-1 du Code de Commerce

Trois cas de figure sont à distinguer :

Cas de Figure 1 : Le représentant légal est français, ressortissant de l'Union Européenne*, des autres Etats parties de l'Espace Economique Européen (Islande, Norvège et Liechtenstein), ou de la Confédération suisse.

Principe : il peut librement exercer une activité professionnelle et établir sa résidence en France sans être détenteur de cette autorisation ou d'un titre de séjour.

La présentation d'une pièce d'identité ou du passeport suffit pour l'immatriculation et pour la gestion de l'entité en France.

Pour déposer leur demande de titre de séjour 'commerçant', les ressortissants des nouveaux Etats membres de l'Union Européenne, doivent fournir à la Préfecture de Paris les pièces suivantes :

- Passeport en cours de validité
- Justificatif de domicile (daté de moins de 3 mois)
- Statuts de la société
- Déclaration sur l'honneur

* Les ressortissants de la Bulgarie et la Roumanie souhaitant résider en France plus de 90 jours et y exercer une activité non salariée (profession libérale, profession commerciale, artisanale, industrielle ou agricole) doivent être en possession d'un titre de séjour autorisant l'exercice d'une activité professionnelle.

- non condamnation
- non faillite
- 4 photos d'identité
- Domiciliation de l'activité
- Reconnaissance des diplômes et expériences professionnelles par le Bureau de la Réglementation voir site Internet

<http://www.ciep.fr/enic-naricfr/dossier.php>

Cas de Figure 2 : Les étrangers ne faisant pas partie du cas de figure n°1 et qui souhaitent exercer une activité commerciale, industrielle ou artisanale en France sans y résider : Ils doivent effectuer avant toute inscription au registre du commerce et des sociétés une déclaration auprès du Préfet du département dans lequel ils envisagent d'exercer pour la première fois leur activité.

La déclaration peut être effectuée soit par dépôt en Préfecture par le ressortissant étranger lui-même ou son mandataire, soit par envoi d'une lettre Recommandée avec AR. Cette déclaration doit être accompagnée de renseignements sur l'état civil du déclarant, d'un extrait de casier judiciaire et, en cas d'exercice de l'activité en société, d'une copie des statuts. Après dépôt d'un dossier complet, le ressortissant étranger recevra un récépissé de déclaration qui mentionnera l'identité du déclarant et le statut sous couvert duquel il exercera son activité ainsi que la dénomination, l'adresse et d'activité de l'établissement (articles D.122. - 2 et suivants du Code de commerce). Ce récépissé sera **nécessaire pour l'immatriculation et pour la gestion de l'entité située en France.**

L'extension à une nouvelle activité commerciale, industrielle ou artisanale ou encore tout changement d'activité doit faire l'objet d'une déclaration par l'étranger (ou par son mandataire) au préfet compétent qui lui remet un nouveau récépissé dans les mêmes conditions. Pour faire cette déclaration, le commerçant étranger devra fournir un extrait du RCS (ou du répertoire des métiers)

<http://www.admi.net/jo/20070728/IMID0761174D.html>

Important : l'exemption accordée en 2003 aux ressortissants des autres pays membres de l'OCDE (Australie, Canada, Corée, Etats-Unis, Japon, Mexique, Nouvelle Zélande et Turquie) n'ayant pas été renouvelée, ces derniers doivent également faire cette déclaration auprès du Préfet du département où ils envisagent d'exercer pour la première fois leur activité»

L'autorisation préfectorale est demandée pour les ressortissants étrangers qui souhaitent exercer les fonctions suivantes :

- exploitant d'une entreprise individuelle,
- gérant de SARL ou d'EUURL,
- gérant et associés d'une société en nom collectif ou d'une société en commandite simple ou par actions,
- Président de conseil d'administration ou de directoire de SA
- Président de SAS
- Directeur Général ou Directeur Général délégué de SA
- Représentant légal d'une succursale
- Représentant légal d'un bureau de liaison immatriculé au RCS
- Administrateur d'un groupement d'intérêt économique (GIE) ayant le pouvoir d'engager le groupement à l'égard des tiers.

Les ressortissants des nouveaux Etats membres de l'Union Européenne (La Pologne, la République tchèque, la Hongrie, l'Estonie, la Slovaquie, la Lettonie, la Lituanie, la

Slovaquie, la Bulgarie la Roumanie) sont dispensés de l'obligation de cette déclaration.

Cas de Figure 3 : Les étrangers ne faisant pas partie du cas de figure n°1 et qui souhaitent exercer une activité commerciale, industrielle ou artisanale en France et y résider : Ils doivent être en possession d'un titre de séjour autorisant l'exercice d'une activité professionnelle

L'étranger qui ne réside pas en France doit présenter sa demande de visa de long séjour « commerçant » auprès des autorités diplomatiques ou consulaires présentes dans son pays de résidence en donnant les informations nécessaires quant à son projet d'exercer une activité commerciale, industrielle ou artisanale en France.

L'arrêté du 12 septembre 2007 énonce la liste des pièces justificatives à fournir à l'appui de cette demande.

Arrêté du 12 septembre 2007, JORF n°241 du 17 octobre 2007, page 17098

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=IMID0766668A>

Son conjoint et ses enfants mineurs déposent auprès du même consulat une demande de visa de long séjour « visiteur ».

Le conjoint obtiendra en France un titre de séjour « visiteur » sans droit au travail. Un changement de statut reste possible une fois en France, sous certaines conditions, pour permettre au conjoint de travailler.

L'étranger qui vit déjà en France sous couvert d'un titre de séjour autre que 'commerçant' et qui souhaite créer une activité ou une entreprise, doit faire une demande au préfet du département de son lieu de résidence (procédure de changement de statut).

Les ressortissants de la Bulgarie et de la Roumanie, qui souhaitent résider en France plus de 90 jours et y exercer une activité non salariée (profession libérale, profession commerciale, artisanale, industrielle ou agricole) doivent également être en possession d'un titre de séjour autorisant l'exercice d'une activité professionnelle

L'octroi de cette autorisation préfectorale ne remplace nullement les autres licences ou autorisations nécessaires pour l'exercice de certaines activités réglementées.

Un décret n°2007 - 912 du 15 mai 2007 précise la réglementation relative aux étrangers souhaitant exercer une activité commerciale, industrielle ou artisanale sur le territoire français et modifie le code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile

<http://www.pme.gouv.fr/essentiel/environnement/cartdidentcommetrang.htm>

Dans ce décret il est notamment précisé :

Art.R 313 - 16.1 : l'étranger qui envisage de créer une activité ou une entreprise, doit présenter à l'appui de sa demande les justificatifs permettant d'évaluer la viabilité économique du projet

Art.R 313 - 16 - 2 : Lorsque l'étranger présente un projet tenant à la création d'une activité ou d'une entreprise, l'autorité diplomatique ou consulaire ou le préfet compétent saisit pour avis le trésorier - payeur général du département dans lequel l'étranger souhaite réaliser son projet

Art 313 - 36 - 1 L'étranger admis au séjour pour créer une activité ou une entreprise produit à cet effet tout document établissant qu'il a réalisé son projet et que les ressources

qu'il en tire sont d'un niveau équivalent au salaire minimum de croissance (SMIC) correspondant à un emploi à temps plein

2.2 Engagement et détachement de salariés étrangers

La loi n°2003-1119 du 26 novembre 2003 modifiant l'article 9-1 de l'Ordonnance du 2 novembre 1945 relative aux conditions d'entrée et de séjour des étrangers en France, dispose que les ressortissants des Etats membres de l'Union Européenne, d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération helvétique qui souhaitent établir en France leur résidence habituelle ne sont plus tenus à détenir un titre de séjour. Ils peuvent désormais justifier de leur nationalité, de leur identité et de la régularité de leur séjour en France, auprès d'un employeur et en toute circonstance, par la production de leur passeport ou de leur carte d'identité nationale en cours de validité.

En revanche, tous les ressortissants des pays précités doivent se faire enregistrer en mairie de leur commune de résidence dans les trois mois de leur arrivée, lorsque la durée prévisible du séjour en France excèdera 3 mois. L'obligation d'enregistrement s'appliquera aux ressortissants concernés dont l'entrée en France sera postérieurement à la parution d'un arrêté qui n'a pas été publié à ce jour.

NB : demeurent toutefois soumis à la procédure d'introduction d'un salarié étranger durant une période transitoire, les ressortissants de la Bulgarie et de la Roumanie. Pour pouvoir circuler librement et exercer une activité professionnelle, les ressortissants de ces pays doivent préalablement obtenir un titre de séjour ainsi qu'une autorisation de travail (carte de séjour « Communauté européenne » avec mention « toutes activités professionnelles »).

Toutefois, un arrêté du 18 janvier 2008 précise que la situation de l'emploi ou l'absence de recherche préalable de candidats déjà présents sur le marché du travail n'est pas opposable à une demande d'autorisation de travail présentée pour ces ressortissants souhaitant exercer une activité professionnelle dans un métier et une zone géographique caractérisés par des difficultés de recrutement.

L'arrêté du 18 janvier 2008 indique en annexe les 150 métiers dits « en tension » concernés.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000017937372>

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/social/grands-dossiers/migrations-integration/travailler-france/ouverture-progressive-du-marche-du-travail-francais-aux-ressortissants-nouveaux-etats-membres-union-europeenne/ouverture-progressive-du-marche-du-travail-francais-aux-ressortissants-etats-ayant-adhere-union-europeenne-depuis-1er-mai-2004-liste-metiers-tension-6069.html>

Par ailleurs et depuis le 1^{er} Juillet 2007, ces ressortissants sont dispensés de titre de séjour et de travail dès lors qu'ils ont obtenu en France un diplôme au moins équivalent au Master II (articles R. 341-1-1 du Code du travail et L.121-2 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers).

Pour les activités et les professions réglementées, il faut prendre en compte les équivalences de diplômes.

<http://www.ciep.fr/enic-naricfr/dossier.php>

Engagement d'un salarié non ressortissant des Etats Membres de l'Espace Economique européen (Pays de l'Union Européenne, Islande, Norvège et Liechtenstein) ou d'un salarié ressortissant d'un nouvel état membre de l'Union Européenne (pendant la période de transition)

L'entité française (succursale ou filiale) ou toute société française peut embaucher

■ **soit un étranger déjà installé en France** en vérifiant préalablement à toute embauche que celui-ci est bien en possession d'un titre de séjour et d'une autorisation de travail lui permettant de travailler en France

Important : Depuis le 1^{er} juillet 2007, tout employeur doit, pour s'assurer de l'existence de l'autorisation de travail, adresser au préfet du département du lieu d'embauche (Pour Paris : à la Préfecture de Police) une demande de vérification de l'existence d'une autorisation de travail

■ **soit faire venir l'étranger en France** en se chargeant de la procédure d'introduction du salarié étranger en France.

Il est interdit d'introduire un étranger sans l'accord préalable de l'administration française, ni le faire travailler sans autorisation de travail. Le trafic de main d'œuvre étrangère est passible de sanctions pénales.

L'employeur doit déposer une demande d'introduction de travailleur étranger auprès de la Direction Départementale, du travail et de l'emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP - Service Main d'œuvre étrangère), dans le ressort de l'implantation de l'entreprise.

Les demandes d'introduction et de changement de statut sont soumises à conditions. L'administration vérifie notamment qu'il n'existe pas de demandeur d'emploi pouvant être embauché par cet employeur.

Cependant, la situation de l'emploi n'est pas opposable aux cadres de haut niveau.

De même, la situation de l'emploi n'est pas opposable aux ressortissants des Etats Européens soumis à des dispositions transitoires (l'Estonie, la Lettonie, la Lituanie, la Hongrie, la Pologne, la République Tchèque, la Slovaquie, la Slovénie, la Bulgarie et la Roumanie) lorsqu'ils souhaitent occuper l'un des 150 métiers 'en tension' (voir liste <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000017937372>)

Un dossier doit être demandé auprès de la Direction Départementale, du travail et de l'emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP - Service Main d'œuvre étrangère), dans le ressort de l'implantation de l'entreprise.

Le dossier que l'employeur adressera à la DDTEFP, doit notamment comporter des éléments concernant

- l'entreprise (adresse, n° du Registre du commerce et des sociétés (extrait K-Bis, copie des deux derniers bordereaux adressés à l'URSSAF, copie des deux derniers bordereaux adressés aux services fiscaux...),
- la situation professionnelle et familiale du salarié,
- copie du passeport avec n° du document et dates de validité ou titre de séjour en cours de validité
- curriculum-vitae détaillé
- copie des diplômes du travailleur étranger avec traduction certifiée en français
- une lettre de l'employeur motivant l'embauche du salarié étranger
- copie du «Contrat de travail» (qui mentionne le salaire brut, le poste occupé, la durée du contrat) ou de la promesse d'embauche
- une justification des recherches d'emploi préalablement réalisées par l'employeur pour pouvoir ce poste de travail (ex annonces passées...)

- l'engagement du versement de la redevance à l'ANAEM (l'Agence Nationale de l'Accueil des étrangers et des migrations (anciennement OMI) Site Internet : <http://www.anaem.social.fr/>
- un questionnaire relatif au logement du ressortissant étranger
- un questionnaire relatif à la couverture sociale du salarié
- **trois photos d'identité récentes**
- une enveloppe timbrée au nom de l'entreprise qui souhaite embaucher le salarié étranger.

Sur avis favorable de la DDTEFP et l'ANAEM <http://www.anaem.fr/>, le Consulat de France du pays d'origine du salarié délivre le visa long séjour. Dès son arrivée en France, le salarié doit solliciter une Carte de Séjour auprès de la Préfecture de Police compétente. Pour Paris : **La préfecture de Police de Paris**

Délai d'obtention de la carte de séjour : entre 6 à 8 semaines environ.

Si le salarié doit ressortir de France avant ce délai pour raisons professionnelles ou familiales, il doit s'adresser au Centre des Etrangers dont dépend son domicile (2 centres pour les 20 arrondissements de Paris). Il obtiendra ainsi très rapidement un récépissé de première demande de titre de séjour valable en principe 3 mois.

Attention toutefois, le récépissé de première demande de titre de séjour ne confère pas en principe un droit au retour en France. Certains ressortissants étrangers (ceux soumis à visa pour entrer en France pour un court séjour) dont le visa de long séjour a expiré (ou expirera lors du séjour à l'étranger) et qui n'ont pas encore obtenu leur premier titre de séjour devront, le cas échéant, obtenir un visa de retour avant leur départ en France. Ce document s'obtient auprès de la Préfecture du lieu de résidence en France.

<http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/embauche/embauche-un-etranger-660.html>

Si le ressortissant étranger à l'un des titre de séjour suivants, il est autorisé de travailler en France et l'employeur n'a pas besoin de faire de procédure d'introduction :

Carte de résident de 10 ans (cette carte permet à son titulaire de séjourner et de travailler sur le territoire français)

Carte de séjour temporaire mention 'salarié ou vie privée et familiale

Carte de séjour étudiant (ce titre de séjour autorise l'étudiant étranger à travailler, à titre accessoire, mais pas plus de 964 heures par an – la déclaration préalable 2 jours avant l'embauche s'effectue auprès du Préfet qui a délivré le titre de séjour)

Carte de séjour compétences et talents

Le Certificat de résidence réservé aux ressortissants algériens.

La plupart de ces documents sont listes à l'article R.341 - 2 du Code du travail.

<http://www.legifrance.gouv.fr/.affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIAR-TI000017866834e-ridTexte=LEGITEXT000006072050e-dateTexte=20080218e-fastPos=1e-fastReqld=1673776464e-oldAction=rechCodeArticle>

Un décret du 30 août 2007 complète la partie réglementaire du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (Ceseda) en France. Il concerne, notamment, les pièces à présenter lors d'une demande de carte de séjour provisoire de travail.

Ces documents sont :

- renseignements sur l'état civil du demandeur
- les documents justifiant de l'entrée régulière en France
- le visa lorsque le séjour dépasse trois mois sauf accord ou convention particulière signés entre la France et le pays dont le demandeur est ressortissant.
- le certificat médical
- trois photos d'identité
- un contrat de travail conclu pour une durée égale ou supérieur à douze mois avec un employeur établi en France (article R 313-15 du Ceseda) **pour une carte de séjour provisoire mention « salarié ».**
- un contrat de travail conclu pour une durée inférieur à douze mois (article R313-15 du Ceseda) **pour une carte de séjour mention « travailleur temporaire »**
- un contrat de travail ou une demande d'introduction en France revêtus du visa des service du ministère chargé du travail (article R 313-19 du Ceseda) **pour une carte de séjour mention « salarié en mission »**
- un contrat d'une durée d'au moins trois mois visé, avant l'entrée en France de l'étranger, par le préfet territorialement compétent (article R 313-18 du Ceseda) **pour une carte de séjour mention « travailleur saisonnier ».**

<http://www.admi.net/jo/20070901/IMID0761327D.html>

Introduction de la famille du salarié

Le regroupement familial est une des procédures légales d'immigration en France, qui permet à un ressortissant étranger, séjournant régulièrement en France depuis au moins dix huit mois, d'être rejoint par les membres de sa famille (conjoint(e) si ce dernier est âgé d'au moins dix huit ans, ou enfant(s) mineur(s)) dès lors que certaines conditions sont satisfaites (relatives notamment au logement et aux ressources).

Le demandeur doit déposer sa demande d'introduction de sa famille pour Paris à l'ANAEM http://www.anaem.fr/article.php3?id_article=26 en fournissant notamment des justificatifs d'état civil des membres de sa famille (certificats de mariage et de naissance des enfants.), son titre de séjour, ses justificatifs de ressources et les documents relatifs au futur logement de la famille.

C'est le préfet qui dans un délai de 6 mois après dépôt du dossier complet, accorde ou non le regroupement familial.

Dans le cas d'un accord préfectoral, la famille à l'étranger dispose d'un délai de max 6 mois pour demander auprès du consulat de France dans son pays un visa et de 3 mois après de son obtention, pour venir en France.

A l'arrivée en France, l'ANAEM fait passer à la famille une visite médicale et signer à chaque membre de la famille le nouveau contrat d'accueil et d'intégration rendu obligatoire par la loi du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à l'intégration et adopté par Décret n°2006-1791 du 23 décembre 2006

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=SOCN0612582D>

Il s'agit d'un contrat individuel d'accueil et d'intégration valable 12 mois et renouvelable une fois. Le signataire de ce contrat s'engage à suivre :

- une formation civique sur les valeurs et les grands principes de la République Française, le fonctionnement et l'organisation de l'Etat et des Collectivités françaises, l'accès à la nationalité française et la citoyenneté et si nécessaire

- une formation d'apprentissage de la langue française d'une durée maximum de 400 heures financé par l'ANAEM et permettant le passage du Diplôme Initial de la Langue Française DILF

Au terme de la durée du contrat, l'ANAEM vérifie la réalisation des engagements souscrits par l'étranger au vu notamment des attestations d'assiduité aux sessions de formation

L'étranger ayant effectué sa scolarité dans un établissement d'enseignement secondaire français à l'étranger pendant au moins trois ans est dispensé de signer ce contrat. La loi du 24 juillet 2006 précise qu'en cas de non respect du contrat, le préfet peut y mettre fin et refuser le renouvellement du titre de séjour ou la délivrance de la carte de résident.

http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/social/grands-dossiers/migrations-integration/accueil-france/accueil-etrangers-france-6010.html?var_recherche=contrat+d%27accueil

LOI n° 2006-911 du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à l'intégration

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=INTX0600037L>

Toutefois, la réglementation française prévoit une procédure dite de « famille accompagnante » qui permet aux conjoints et aux enfants mineurs du travailleur étranger d'obtenir auprès du Consulat de France un visa de long séjour « visiteur » et de rentrer en France en même temps que le travailleur. Le travailleur doit, pour bénéficier de cette procédure, percevoir un certain niveau de rémunération (1300 fois le minimum garanti, soit au 1^{er} juillet 2007 : 3,21 euros x 1300 = 4 173 Euros mensuels brut) et le conjoint obtiendra en France un titre de séjour « visiteur » sans droit au travail. Un changement de statut reste possible une fois en France, sous certaines conditions, pour permettre au conjoint de travailler.

Cette procédure concerne également les Cadres dirigeants et cadres de haut niveau dont la rémunération est égale ou supérieure à 5 000 euros brut.

Pour ces cadres dirigeants et de haut niveau la demande est déposée directement auprès de l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations (ANAEM), qui apprécie si le cadre répond bien aux critères prévus par la circulaire du 26 mars 2004 et transmet le cas échéant la demande au consulat pour instruction conjointe et délivrance concomitante des visas aux intéressés.

<http://www.travail.gouv.fr/publications/picts/bo/20052004/A0090012.htm>

Dans la mesure où les conditions pour pouvoir bénéficier de la procédure « famille accompagnante » ne sont pas remplies, la famille peut toujours déposer une demande de visa de long séjour « visiteur » autonome, directement auprès du Consulat de France. Dans cette hypothèse, il est préférable d'attendre que le travailleur ait obtenu son autorisation de travail et son premier titre de séjour. Dans une telle hypothèse, l'arrivée de la famille en France sera décalée de quelques mois.

Les procédures « famille accompagnante » et de visa de long séjour autonome « visiteur » s'appliquent également aux salariés détachés en France (voir ci-après).

Détachement d'un salarié étranger

Le « détachement » est la situation dans laquelle se trouve un salarié que son employeur met temporairement à la disposition d'une autre entreprise située soit en

France, soit hors de France, qui est le plus souvent une société filiale ou appartenant au même groupe.

Une société étrangère peut donc détacher un salarié auprès de son établissement ou de sa filiale en France, dans le cadre d'une mission par nature temporaire et dont la durée autorisée varie en fonction de la nature de la mission.

La durée du détachement en droit du travail doit être distinguée de la durée du détachement en droit de la sécurité sociale. Des conventions bilatérales de sécurité sociales ont en effet été signées entre la France et certains pays et les durées maximales de détachement sont fixées.

Le salarié reste employé de la société mère et est payé par celle-ci. Le détaché continue à payer ses cotisations sociales dans le pays d'origine dans la mesure où il peut bénéficier d'une convention bilatérale de sécurité sociale signée entre la France et le pays étranger où est situé son employeur.

A défaut de convention, les cotisations et contributions sociales françaises devront être acquittées, sauf dérogation accordée par le CLEISS (Centre de Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale)

<http://www.cleiss.fr> makes an exception

Le salarié détaché reste sous l'autorité et la subordination de son employeur à l'étranger pendant toute la durée du détachement (contrat de travail). Il n'est pas résident fiscal en France et continue à payer ses impôts sur le revenu dans son pays d'origine, sauf si la durée du détachement dépasse 12 mois. Dans ce cas, l'employeur doit obligatoirement l'affilier à la sécurité sociale française.

L'entreprise d'accueil doit déposer un dossier à la DDTEFP (Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle)

Pour Paris :

DDTEFP

Réception du public

210, quai de Jemmapes

75462 - Paris Cedex 10 (métro Jaurès)

Tél. : 01 44 84 41 00

Email : ddtefp.paris@travail.gouv.fr

dont elle dépend avec toutes les informations sur la société étrangère, sa propre structure et le futur détaché.

Si le salarié détaché bénéficie d'une convention bilatérale de sécurité sociale, il doit fournir une attestation d'emploi de la société mère valable pour la durée de la mission en France et produire un justificatif d'affiliation à la sécurité sociale de son pays d'origine.

Si le salarié ne bénéficie pas d'une convention bilatérale de sécurité sociale, l'employeur étranger (ou son mandataire en France) doit le déclarer auprès de l'URSAFF. Dans ce cas, le détaché relève, durant son séjour en France, du régime français.

NB : Le reste de la procédure d'introduction du détaché (et de sa famille) suit le même processus que pour un salarié. Il en est de même pour l'obtention de la Carte de Séjour du détaché (et de son conjoint accompagnant).

Pendant la durée de son détachement en France, le salarié étranger bénéficie de la réglementation française et son employeur est tenu de la respecter.

Cette réglementation concerne principalement le salaire minimum, la durée du travail, les congés payés, les conditions de travail, le droit du travail (pas intégralement), la protection sociale.

Les ressortissants de l'Union Européenne doivent être en possession de leur passeport ou de leur carte nationale d'identité en cours de validité ainsi que de la photocopie de leur contrat de travail.

Sur les sites Internet suivants, vous vous trouverez des informations utiles sur :

- le détachement (les documents à fournir...)
- la liste des Etats ayant signé un accord bilatéral de sécurité sociale avec la France

http://www.travail.gouv.fr/result_recherche.php3?recherche=detachement

<http://www.cleiss.fr>

Aspects sociaux

3.1 Recrutement, contrats de travail CDD - CDI

Comment recruter ?

Vous pouvez faire appel à divers organismes comme

- les Agences Nationales Pour l'Emploi
http://www.anpe.fr/espace_employeur/index.html
(29 agences sur Paris et 24 agences spécialisées – Cadres, Tourismes, International, Hôtellerie,...),
- l'Association pour l'Emploi des Cadres
<http://cadres.apec.fr/Accueil/ApeIndexAccueil.jsp>
- les Agences de recrutement (plus de 500 agences sur Paris) et aussi
- les sociétés d'Intérim (plus de 130 sociétés sur Paris qui ont une à plusieurs agences spécialisées).

Pour les sociétés allemandes, la Chambre de Commerce Franco-Allemande de Commerce et d'Industrie propose un service de recrutement.

<http://www.francoallemand.com>

Vous pouvez également contacter les Services Emploi et associations des anciens élèves des écoles de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris et des universités

<http://www.orientation-formation.ccip.fr/index.asp?idlangue=5&idmetapage=13>

Le Service Emploi-Alternance de la CCIP – Délégation de Paris peut vous informer sur les aspects liés au recrutement d'un salarié (les étapes clés pour un bon recrutement, les différents contrats de travail, la rémunération et les charges sociales, les formalités et aides à l'embauche, des modèles de contrat de travail, les adresses utiles).

Contact : Service Emploi-Alternance, Tél. : 01 55 65 49 61

Ce service peut également vous aider dans la recherche de vos futurs salariés en diffusant gratuitement votre offre d'emploi sur le site Internet de la Délégation de Paris

<http://www.ccip75.ccip.fr/index.asp?idmetapage=129#2.fr>

et auprès de différents partenaires.

Formation

L'enseignement supérieur français intègre dans ses cursus de formation de nombreuses possibilités de progression et de réorientation.

<http://www.education.gouv.fr/cid26/l-enseignement-superieur.html>

Les 12 écoles de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris forment chaque année plus de 14 000 jeunes et 30 000 adultes. Véritables laboratoires de formation aux métiers de demain, ces établissements adaptent et renouvellent en permanence leurs programmes, affichant un taux d'insertion professionnelle de 85%.

<http://www.orientation-formation.cci.fr>

Le contrat de travail

Le contrat de travail peut être rédigé dans les conditions souhaitées par les contractants. La plupart des conventions collectives exige néanmoins la forme écrite. Lorsqu'il est constaté par écrit, il doit être rédigé en français.

Si le salarié est étranger et le contrat de travail constaté par écrit, une traduction du contrat est rédigée, à la demande du salarié, dans la langue de ce dernier.

En règle générale, un contrat de travail doit être établi par écrit (Directive européenne n°91/533/CEE du 14 septembre 1991) et à durée indéterminée (« Contrat à durée indéterminée », « CDI »), à moins que les parties se mettent expressément d'accord sur une durée déterminée.

Cette même directive prévoit en outre que le contrat doit contenir les éléments de base suivants :

- identité des parties ;
- lieu d'exécution du travail ;
- fonction ;
- date du début du contrat ;
- durée du contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée ;
- nombre de congés payés auxquels le salarié a droit ou modalités de leur fixation et prise ;
- durée du préavis à respecter pour les deux parties ou modalités de sa fixation ;
- rémunération initiale, autres éléments de la rémunération, périodicité du règlement de la rémunération à laquelle le salarié peut prétendre ;
- horaire de travail ;
- rémunération ;
- indication de la Convention Collective applicable ;
- le cas échéant, durée de la période d'essai.

Des clauses spécifiques peuvent figurer dans le contrat : clause d'exclusivité, clause de mobilité, clause de non concurrence, clause d'intéressement (versement de primes, de commissions).

NB : L'absence de l'un ou l'autre des éléments susvisés ou d'un contrat écrit n'empêche pas l'existence d'un contrat de travail dont la preuve peut être établie par tout moyen.

Le contrat à durée indéterminée (CDI)

Le CDI est établi pour un emploi durable et permanent à temps plein ou à temps partiel. **C'est la forme normale du contrat de travail.**

Le CDI écrit n'est pas obligatoire sauf si une convention collective applicable dans l'entreprise dont dépendra le futur salarié, l'impose.

Il est cependant conseillé de rédiger un contrat de travail écrit, notamment si l'employeur souhaite intégrer des clauses particulières telles que la clause de non concurrence, clause de mobilité, prime ou période d'essai.

Un accord a été signé en janvier 2008 par le patronat et la majorité des syndicats pour rallonger les périodes d'essai d'un CDI.

Dès promulgation de la loi transposant l'accord, les périodes d'essai d'un CDI seraient les suivantes :

- 1 à 2 mois d'essai pour les ouvriers et employés
- 2 à 3 mois d'essai pour les techniciens et les agents de maîtrise
- 3 à 4 mois pour les cadres

La période d'essai ne pourrait être renouvelée qu'une fois si un accord de branche étendu le prévoit, cet accord devant fixer les conditions et les durées de renouvellement. La durée maximale de la période d'essai, renouvellement compris, ne pourrait dépasser respectivement quatre, six et huit mois.

Lorsqu'il est écrit le contrat de travail doit être établi en 2 exemplaires datés et signés par les 2 parties sous la mention manuscrite « lu et approuvé ».

Le contrat à durée déterminée (CDD)

Le CDD est établi pour un emploi à durée limitée (plusieurs mois ou quelques jours), à temps plein ou à temps partiel.

Le CDD est un contrat de travail strictement réglementé par la loi. Il est obligatoirement écrit et transmis au salarié dans les 2 jours suivant l'embauche.

Il est conclu pour une tâche précise et temporaire pour un des motifs suivants :

- remplacement d'un salarié absent (maladie, formation...)
- accroissement temporaire d'activité,
- en cas de départ définitif du salarié et en attente du remplaçant en CDI
- en cas de départ définitif du salarié avant la suppression de son poste
- emplois saisonniers ou d'usage (cf. pour la liste réglementaire des professions où le recours au CDD est d'usage l'article D 212 - 2 du Code du travail)
- contrats signés dans le cadre de la politique et de l'emploi,
- embauche d'un senior (motif de recours permettant l'embauche d'un demandeur d'emploi de plus de 57 ans au chômage depuis plus de 3 mois ou bénéficiant d'une convention de reclassement personnalisée. Le contrat senior peut être conclu pour une durée maximale de 18 mois. Il est renouvelable une fois (durée maximale renouvellement compris : 36 mois).
- Pour compenser le passage provisoire à temps partiel d'un salarié
- Remplacement du chef d'entreprise absent (ordonnance n°2004 - 602 du 24 juin 2004)

Le recours à un CDD est interdit pour effectuer des travaux dangereux (sauf dérogation de la DDTEFP) pour remplacer des salariés grévistes ou pourvoir un poste ayant fait l'objet d'un licenciement économique réalisé moins de 6 mois avant l'embauche (sauf exception)

- La rémunération doit obligatoirement correspondre à celle d'un contrat à durée indéterminée. La durée maximale est jusqu'au retour du salarié remplacé ou de 18 mois renouvellement comprise.

Cette durée est ramenée à neuf mois en cas d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque l'objet du contrat consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité. Elle est portée à 24 mois dans des cas exceptionnels très précis.

A la fin d'un CDD, le salarié a droit (sauf exceptions : parmi elles, les CDD d'usage et les CDD saisonniers) à une indemnité de fin de contrat dite « prime de précarité » correspondant à 10% de la rémunération totale brute. Ce pourcentage peut être aménagé par voie conventionnelle. Elle pourra ainsi être limitée à 6% par un accord ou une convention collective de branche étendue à la condition que des avantages soient offerts aux salariés, comme un accès à la formation professionnelle ou un bilan de compétences.

Le contrat de travail à temps partiel

Le salarié à temps partiel a les mêmes droits que le salarié à temps plein (congrés payés, ancienneté...). Mis en place par accord collectif, sur décision de l'employeur ou à la demande du salarié, le travail à temps partiel - c'est-à-dire d'une durée inférieure à la durée légale ou aux durées conventionnelles ou pratiquées dans l'entreprise quand elles sont inférieures à la durée légale - fait l'objet d'un contrat de travail (CDI ou CDD) écrit contenant un certain nombre de clauses obligatoires (entre autres la durée du travail, la répartition des horaires, la limite des heures complémentaires).

Le salarié à temps partiel est comptabilisé dans l'effectif de l'entreprise au prorata de son temps de travail.

Les Aides à l'emploi

Les aides à l'emploi ont pour objectif de vous inciter à recruter certains publics (demandeurs d'emploi, cadres, jeunes techniciens supérieurs) par l'octroi d'aides financières

Pour connaître les aides disponibles sur Paris, vous pouvez contacter le service Emploi Alternance de la CCIP/ Délégation de Paris : 01 55 65 49 61

Procédures d'embauche

Pour toute embauche, une Déclaration Unique d'Embauche (DUE) doit être remplie par l'entreprise ou l'entité en France.

Sites Internet :

<http://www.net-entreprises.fr/Html/du.html#due>,

<http://www1.due.urssaf.fr/declarant/home.jsp>,

http://www.urssaf.fr/images/ref_form_entreprise_10563-05.pdf http://www.urssaf.fr/images/ref_depliant_2006Janvier_DUE.pdf

Cette déclaration doit être faite auprès de l'URSSAF (Union de Recouvrement de la Sécurité Sociale et des Allocations Familiales).

La DUE permet de remplir, en une seule formalité, l'essentiel des obligations incombant à l'employeur lors de l'embauche de salariés, à savoir la déclaration préalable à l'embauche, l'immatriculation du salarié au régime général de la Sécurité sociale, la deman-

de d'affiliation au régime d'assurance chômage, la demande d'adhésion à un service de santé au travail, la déclaration d'embauche du salarié auprès de ce service en vue de la visite médicale obligatoire et soumission de la liste des salariés embauchés pour le pré-établissement de la Déclaration annuelle de Données sociales (DADS).

<http://www.net-entreprises.fr/Html/dads.htm>

Cette formalité est obligatoire pour toute embauche, quelles que soient la durée et la nature du contrat de travail. Elle peut être effectuée en plusieurs fois, par ajout d'information à la déclaration initiale dans la limite de huit jours suivant l'embauche.

Pour ce qui est de la déclaration préalable à l'embauche, elle doit être effectuée au plus tard dans les huit jours précédant l'embauche.

La déclaration d'une première embauche dans un établissement doit être effectuée dans les huit jours suivant l'embauche, tout comme la demande d'immatriculation du salarié au régime général de la Sécurité sociale. La demande d'affiliation au régime d'assurance chômage doit, elle, intervenir dans les 8 jours (et non plus 2 mois) de l'embauche du premier salarié.

Dès l'embauche du premier salarié, il faut effectuer la demande d'adhésion à un service de santé au travail. L'affiliation à un centre de médecine du travail et la déclaration d'embauche du salarié auprès de ce centre en vue de la visite médicale obligatoire qui doit intervenir avant l'embauche (dans certains cas, obligatoirement) ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai. La liste des centres de médecine du travail est disponible auprès de l'inspection du travail dont vous dépendez

Enfin, la liste des salariés embauchés pour le pré-établissement de la DADSU (déclaration annuelle des données sociales) doit être effectuée au moins une fois par an. La DADS - U doit être envoyée par chaque entreprise ou par son tiers déclarant (expert-comptable, centre de gestion...) au plus tard le 31 janvier de chaque année pour la Cnav/TDS, et au plus tard le dernier jour de février pour les institutions de retraite complémentaire (IRC) et les institutions de prévoyance (IP).

http://www.net-entreprises.fr/Html/dadsu_1.htm

La première embauche doit également être signalée à l'Inspection du travail dont vous dépendez. Cette déclaration se fait par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le coût salarial

Le taux du salaire minimum de croissance (SMIC) correspond à un salaire horaire en dessous duquel légalement, aucun salarié ne doit être payé.

Le taux horaire du SMIC au 1^{er} Juillet 2008 est de 8,71 Euros brut par heure, soit 1321,02 Euros brut par mois (35 x 8,71 x 52/12) ou 1 037,59 euros net sur la base de 151,67 heures travaillées (35 heures par semaine) ou pour 39 h.

soit 169 h. heures travaillées : 1.509,73 euros brut (avec majoration des HS au taux de 25 % de la 36^{ème} à la 39^{ème} heure travaillée)

Exemple de calcul des heures supplémentaires avec un taux de majoration de 25% :
 $8,71 \text{ euros} \times 4 \times 52 / 12 = 150,97$ (auquel il faut ajouter 25%) = 188,71 à rajouter au SMIC 35h).

Les chiffres sont donnés en brut pour obtenir le net, il faut enlever globalement 21% (part salarial - charges sociales que le salarié paie)

Salaires net = salaire brut - la part salariale (charges sociales que le salarié verse)

Salaires brut : salaire net + charges salariales

Coût de l'employeur : salaire brut + part patronale (charges sociales que l'employeur verse : env de 40 à 50%)

Dans les entreprises soumises à la durée légale de 35 heures, le salaire de base d'un salarié ne peut être inférieur au SMIC mensuel brut pour un horaire collectif de 35 heures hebdomadaires, soit au 1^{er} juillet 2008 : 1 321,02 euros brut ou 1 037,59 euros net

Le SMIC est revalorisé tous les ans au 1^{er} juillet en fonction de la hausse des prix à la consommation et l'évolution du taux de salaire horaire ouvrier. Le SMIC est le minimum applicable dans toutes les branches d'activité professionnelle à tous les salariés âgés de 18 ans révolus.

Exceptions : les jeunes salariés de moins de 18 ans n'ayant aucune expérience professionnelle. Dans ce cas, un abattement de 10% sur le SMIC peut être pratiqué lorsque le jeune salarié est âgé de 17 à 18 ans et de 20% lorsque le jeune salarié est âgé de moins de 17 ans

Les personnes sous contrat de professionnalisation : (ce contrat remplace depuis le 15 novembre 2004 les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation)

Pendant la durée du CDD ou pendant la durée de l'action de professionnalisation si CDI :

les salariés âgés de moins de 26 ans perçoivent une rémunération calculée en pourcentage du SMIC

Age du jeune	Niveau de formation	Rémunération minimale (% du SMIC)*
Moins de 21 ans	Inférieur au baccalauréat	55%
Moins de 21 ans	Baccalauréat professionnel, (Titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau) et plus	65%
21 ans à moins de 26 ans	Inférieur au baccalauréat	70%
21 ans à moins de 26 ans	Baccalauréat professionnel, (Titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau) et plus	80%

*Pourcentage applicable le lendemain du jour où l'âge est atteint

Les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure au SMIC ni à 85% du minimum conventionnel.

Les jeunes en contrat d'apprentissage : (pour une embauche à 35 heures)

16/17 ans	1 ^{re} année : 25% du SMIC	2 ^e année : 37% du SMIC	3 ^e année : 53% du SMIC
18 à 20 ans	1 ^{re} année : 41% du SMIC	2 ^e année : 49% du SMIC	3 ^e année : 65% du SMIC
21 ans et +	1 ^{re} année : 53% du SMIC	2 ^e année : 61% du SMIC	3 ^e année : 78% du SMIC

ou du salaire minimum conventionnel s'il est supérieur.

Vous trouverez des informations utiles sur la 'formation et le recrutement' (les formalités d'embauche, le choix du contrat de travail, les charges sociales, les aides à l'embauche...) sur le site internet du service d'information réglementaire (INFOREG) de la CCIP :

<http://www.inforeg.ccip.fr/Droit-social-rubrique-19>

Charges sociales en fonction des différents régimes sociaux

L'employeur français ou l'employeur étranger est responsable du paiement, aux organismes sociaux, de toutes les cotisations (parts salariale et patronale du moment où il a des salariés dépendant du régime de sécurité sociale en France.

Ceci s'applique donc aux salariés d'un bureau de liaison, d'une succursale ou d'une filiale. Le salaire brut est constitué du salaire net + part salariale de 20 à 22%, à laquelle s'ajoute la part patronale (40% et plus) Vous pouvez consulter le tableau des charges sociales sur <http://www.inforeg.ccip.fr/Les-charges-salariales-au-1er-janvier-2008-fiche-39-6869.html>

Les 3 régimes en vigueur**1. Régime des salariés :**

La part salariale est de 20 à 22% et la part patronale est de 40% et plus.

Ce régime s'applique aux salariés, aux représentants légaux de bureaux de liaison et de succursales et aux représentants uniques de firmes étrangères qui n'ont pas de véritable mandat social.

2. Régime des assimilés salariés :

Il correspond à la couverture sociale du régime des salariés moins les cotisations d'assurance chômage (ASSEDIC, qui s'élèvent à près de 7%) dont ne bénéficient pas les responsables d'entreprise ayant un mandat social.

Ce régime s'applique aux Gérants minoritaires ou égalitaires rémunérés de la Société à Responsabilité Limitée et aux Gérants tiers (non associés), aux Présidents de Sociétés par Actions Simplifiées ainsi qu'aux Présidents du Directoire et Directeurs Généraux de Sociétés Anonymes.

NB : En cas de cogérance, ce régime s'applique si les parts cumulées des gérants n'excèdent pas 50% du capital social.

3. Régime des travailleurs non salariés (régime des commerçants indépendants) :

Ce régime s'applique aux Chefs d'entreprises individuelles, aux Gérants majoritaires ou à la cogérance majoritaire dans le cadre de Sociétés à Responsabilité Limitée ainsi qu'aux gérants de sociétés de personnes.

Les travailleurs non salariés doivent obligatoirement s'inscrire pour leur protection sociale

auprès du Régime Social des Indépendants (RSI) regroupant depuis 2006 le régime d'assurance maladie des professions indépendantes, le régime d'assurance vieillesse des artisans (AVA), le régime vieillesse des commerçants (ORGANIC). Depuis le 1^{er} janvier 2008, le RSI assure également le recouvrement des cotisations d'allocations familiales, de la CSG et de la CRDS, effectué jusque là par les Urssaf

<http://www.le-rsi.fr>

Le RSI devient ainsi l'interlocuteur unique obligatoire pour les chefs d'entreprises en ce qui concerne leur protection sociale personnelle.

Comment alléger les charges sociales de vos salariés

Il vous est possible de bénéficier de certaines aides à l'embauche sous des conditions précises : elles se traduisent par une exonération totale ou partielle des cotisations patronales de sécurité sociale voire d'une aide financière.

Il existe :

- les aides à l'embauche des demandeurs d'emploi (CIE, ADE, CIRMA) ;
- les aides à l'embauche de jeunes telles que le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

Voir notre site Internet : <http://www.inforeg.ccip.fr/Droit-social-rubrique-19>

3.2 L'allègement FILLON ou Allègement de charges patronales sur les bas et moyens salaires :

Ce dispositif accorde aux entreprises un allègement des cotisations patronales de sécurité sociale (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès, accident du travail et allocations familiales) pour les salaires versés inférieurs à 1,6 fois le SMIC.

La réduction est calculée chaque mois civil, par salarié, en appliquant un coefficient sur la rémunération brute mensuelle du salarié.

Tous les salariés sont concernés quels que soient leurs horaires de travail.

<http://www.inforeg.ccip.fr/RA-duction-de-cotisations-patronales-fiche-39-6660.html>

http://www.urssaf.fr/profil/employeurs/chef_dentreprise_activite_generale/vos_salaires_-_les_mesures_daide_a_lemploi/reduction_dite_fillon_01.html#OG15533

Réduction des cotisations patronales applicables au titre des heures supplémentaires et complémentaires :

L'article 1^{er} de la loi n°2007 - 1223 du 21 août 2007 « en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat » dite TEPA, instaure au titre des heures supplémentaires et complémentaires effectuées une exonération d'impôt sur le revenu ainsi qu'un dispositif d'allègement de cotisations sociales composé de deux volets :

L'employeur bénéficie d'une déduction forfaitaire de cotisations patronales applicable uniquement aux heures supplémentaires et au renoncement à des jours de repos de la part de son salarié.

Le Salarié bénéficie d'une exonération d'impôt sur le revenu et d'un allègement de cotisations sociales sur la partie de salaire versée en contrepartie des heures supplémentaires ou complémentaires

<http://www.minefe.gouv.fr/tepa/rubrique1.htm>

Durée du Travail

La durée légale du travail est fixée à 35 heures hebdomadaires pour toutes les entreprises.

Mais le salarié peut effectuer des heures supplémentaires.

La ou les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au delà de la durée légale du travail fixée à 35 heures hebdomadaires (ou de la durée considérée comme équivalente dans certaines professions), à la demande de l'employeur ou avec son accord même implicite

En contrepartie des heures supplémentaires effectuées par le salarié, l'entreprise est tenue de lui accorder une majoration de salaire et, sous condition, un repos compensateur.

La majoration de salaire est fixée : à un taux de 25% pour les 8 premières heures supplémentaires sauf disposition contraire d'une convention ou d'un accord collectif et 50 % au - delà.

La loi en faveur du travail, de l'Emploi et du pouvoir d'achat du 1^{er} août 2007 prévoit que les rémunérations versées au titre des heures supplémentaires et complémentaires effectuées depuis le 1^{er} octobre 2007 bénéficient d'une exonération d'impôt sur le revenu et d'une réduction des cotisations sociales tant en faveur de l'employeur que du salarié.

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=ECEX0755909L>

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=BCFS0765012D>

Représentants du Personnel

Délégué du personnel pour les entreprises de 11 salariés et plus (il peut être également délégué syndical pour les entreprises de moins de 50 salariés) : missions de présentation au chef d'entreprise de toute réclamation individuelle ou collective relative aux salaires et à l'application des lois et conventions collectives (réunions mensuelles avec le chef d'entreprise).

Délégué(s) syndical(aux) pour les entreprises de plus de 50 salariés : il(s) représentent la ou les sections syndicale(s) auprès du chef d'entreprise et défendent les syndiqués et l'ensemble du personnel.

Le délégué du personnel et le délégué syndical bénéficient d'une protection particulière contre le licenciement

Comité d'entreprise pour les entreprises de 50 salariés et plus : structure organisée de représentation du personnel ; personne morale paritaire, elle regroupe l'employeur ou son représentant (président du Comité), les membres élus du personnel et des représentants syndicaux et se réunit mensuellement ou bimestriellement. Il a un rôle de gestion des activités sociales et culturelles de l'entreprise et il est consulté sur la gestion de l'emploi et informé sur la marche générale des affaires. Dans les SA à directoire, 2 membres du Comité participent au conseil de surveillance.

CHSCT : le Comité à l'Hygiène, la Sécurité et les Conditions de Travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Il surveille, émet des avis et fait des propositions

En l'absence de CHSCT, ce sont les délégués du personnel qui exercent les attributions normalement dévolues au comité.

Les syndicats (reconnus depuis 1884) sont composés de grandes confédérations nationales et de syndicats d'entreprise : défense des droits des salariés dans les entreprises au sein des sections syndicales représentées par les délégués syndicaux. Ils disposent du droit d'expression (affichage, réunions...) et de défense des salariés par l'intermédiaire de leurs représentants.

ANNEXE I

aspects sociaux

le représentant de firme étrangère (rfe)

Il est généralement Français, ressortissant de l'Espace Economique Européen (Pays de l'Union Européenne, Islande, Norvège et Liechtenstein) ou a une double nationalité ou est en possession d'une carte de résident de 10 ans.

Il peut être non européen et devra solliciter auprès du Consulat de France de son pays d'origine un visa de long séjour

Processus d'immatriculation

Tous les employeurs dont l'entreprise ne comporte pas d'établissement en France et qui souhaitent employer du personnel salarié relevant du régime social français est redevable en France des cotisations sociales de ces salariés.

L'employeur a la possibilité de désigner par convention écrite un représentant social résidant en France qui remplira pour son compte toutes les obligations déclaratives et financières en matière sociale.

Si aucun représentant n'est désigné, c'est l'employeur qui reste responsable des déclarations et des paiements des cotisations et contributions de Sécurité sociale.

Pour déclarer vos salariés auprès des organismes sociaux, vous devez remplir le formulaire EO 'déclaration d'inscription d'une entreprise employant du personnel salarié et ne comportant pas d'établissement en France'. Ce formulaire EO est téléchargeable sur le site Internet :

http://www.net-entreprises.fr/Html/societes_etrangeres.htm#Formulaire_EO

Vous trouverez sur ce site toutes les informations nécessaires pour remplir le formulaire EO. Une fois complété en ligne, imprimé et signé, le formulaire est à transmettre à

URSSAF DU BAS-RHIN

16, rue Contades 67307 SCHILTIGHEIM CEDEX

Tél. depuis la France : 0820 395 670

Tél. depuis l'étranger : +33 820 395 670

email : urssaf.strasbourg@urssaf.fr

Dès réception de l'imprimé d'immatriculation EO, l'URSSAF Strasbourg procédera à l'ensemble des démarches administratives auprès de :

- l'Insee,
- l'Assedic,
- la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP),
- la Caisse régionale d'assurance maladie (Cram).

À l'issue de cette inscription, un numéro SIRET sera attribué à l'entreprise.

À réception du numéro d'immatriculation (numéro SIRET), l'entreprise étrangère ou son mandataire devra

- effectuer une Déclaration Unique d'Embauche (DUE).
<http://www.net-entreprises.fr/Html/du.html#due>
- chaque mois ou chaque trimestre en fonction du nombre de salariés, déclarer et payer les cotisations sociales à l'aide de la déclaration unifiée de cotisations sociales
<http://www.net-entreprises.fr/Html/ducs.html#ducs>,

aux organismes destinataires suivants :

URSSAF

Urssaf du Bas-Rhin
16, rue Contades
67307 Schiltigheim Cedex
France
Tél.: +33 820 395 670
urssaf.strasbourg@urssaf.fr

ASSEDIC (unemployment insurance)

Garp
14, rue de Mantes
92700 Colombes
France
Tél.: +33 826 08 08 75
Fax : +33 1 46 52 20 20

Pension systems and other compulsory

insurance (prévoyance)
Pension – Groupe Taitbout
Prévoyance – institution of choice

Si l'entreprise étrangère a un compte bancaire en France elle peut payer par télé règlement via [net-entreprises.fr](http://www.net-entreprises.fr) ; sinon, faire un virement auprès de la banque de l'organisme concerné

une fois par an :

- déclarer les salaires par la déclaration annuelle des données sociales (DADS) ;
- procéder à la régularisation annuelle Assedic par la DRA (déclaration de régularisation annuelle)

http://www.urssaf.fr/profil/employeurs/dossiers_reglementaires/dossiers_reglementaires/entreprise_etrangere_sans_etablissement_en_france_01.html#OG31495

ANNEXE II

aspects sociaux

Agent commercial

L'agent commercial est un indépendant, payé sur commission par la maison mère étrangère (contrat d'agent, mise en relations entre les clients potentiels et la maison mère étrangère). C'est un mandataire chargé, de façon permanente et indépendante, de prospecter une clientèle, négocier et éventuellement de conclure des contrats de vente, d'achat, de location ou de prestations de services, au nom et pour le compte d'autres entreprises. Il n'a aucun lien de subordination avec l'entreprise pour laquelle il travaille et il exerce son activité dans le cadre d'un mandat.

L'agent commercial, personne physique, est un travailleur indépendant qui n'a pas la qualité de commerçant. Il doit donc s'immatriculer auprès de l'URSSAF. S'il souhaite exercer son activité sous forme de société commerciale, les formalités de création d'une entreprise d'agent commercial sont effectuées par l'intermédiaire du Centre de Formalité des Entreprises (CFE) compétent, c'est à dire :

- le Greffe du Tribunal de Commerce si l'agent exerce sa profession en entreprise individuelle (à Paris : immatriculation au Registre spécial des agents commerciaux – RCAC, 1 Quai de Corse, 75004 Paris. Tél : 08 91 01 75 75)
- la Chambre de Commerce et d'Industrie, s'il crée une société. Cependant, une fois le numéro de RCS obtenu, le dirigeant de la société doit demander au greffe du tribunal de commerce l'inscription de la société sur le registre spécial des agents commerciaux

<http://www.inforeg.cci.fr/recherche.asp?recherche=agent+commercial&option=0&nbcount=10>

Deux fédérations professionnelles représentent les agents commerciaux :

La Fédération Nationale des Agents Commerciaux

30, avenue de l'Opéra 75002 Paris
Tél : +33 1 44 94 05 00 Fax : +33 1 44 94 05 10
www.comagent.com Email : fnac@comagent.com

La Fédération publie un bimestriel « L'agent commercial » dans lequel on peut passer des annonces de recherche d'agent commercial. On peut également passer une annonce par Internet en se connectant sur le site internet de la fédération rubrique 'petites annonces' : tel 01 44 94 05 00 ou 01 44 94 06 06

L'APAC (*Association professionnelle des agents commerciaux de France*)

5, Rue des Saussaies 75008 Paris - FRANCE
Tél. : +33 1 40 07 19 25 Fax : +33 1 40 07 19 26
www.apacfrance.com/page2.php

L'IUCAB est l'Union Internationale des Agents Commerciaux

www.iucab.nl/nl/default.asp

La directive CEE du 18 Décembre 1986 a mis au point le statut des agents commerciaux en Europe et une adaptation s'est faite pour chaque pays (voir texte de loi du 25 juin 1991).

ANNEXE III

aspects sociaux

Le V.R.P.

Le V.R.P. est un salarié soumis au droit de travail et régi par un statut (article L 751 du Code de Travail)

Le VRP peut être multicarte (travaillant pour plusieurs sociétés) ou exclusif (travaillant que pour une seule société)

Il est lié par un contrat de travail à son employeur et perçoit une rémunération fixe + une commission avec ou sans frais de déplacement (ou uniquement sous forme de commissions)

Le VRP est affilié à la Sécurité Sociale.

Une convention collective signée le 3 octobre 1975 donne des avantages supplémentaires aux représentants en tenant compte des spécificités de leur profession.

Elle met en place pour les VRP travaillant à temps complet pour le compte d'un seul employeur, le bénéfice d'une ressource minimale trimestrielle calculé d'après le SMIC <http://www.inforeg.ccip.fr/Droit-social-rubrique-19>

The professional association representing commercial agents and VRPs is the Conseil National des Forces de Vente.

Conseil National des Forces de Vente

2, rue d'Hauteville

75480 Paris Cedex 10

Tél. : +33 1 48 24 97 59

Fax : +33 1 45 23 19 48

www.csn.fr/public/csn/index.mhtml

Email : csn@csn.fr

représente la profession des Commerciaux et VRP

Le représentant ne peut faire aucune opération pour son compte personnel car, dans ce cas, il deviendrait commerçant.

4

Fiscalité des entreprises

4.1 Impôts directs

Impôts sur les sociétés (IS)

Le taux normal de l'impôt sur les sociétés est fixé à 33,33% et s'impute sur le bénéfice réalisé annuellement par l'entreprise.

Le taux de l'IS est réduit à 15% (pour les sociétés de droit français) jusqu'à 38.120 Euros de bénéfice imposable ; les conditions pour bénéficier de cette réduction sont : la réalisation d'un chiffre d'affaires annuel inférieur à 7.630 000 Euros hors taxe et la détention du capital pour 75% au moins par des personnes physiques, directement ou indirectement.

L'impôt sur les sociétés s'applique aux succursales, aux Sociétés à Responsabilité Limitée, aux Sociétés Anonymes, aux Sociétés par Actions Simplifiées

Sur option, il s'applique également aux sociétés de personnes (SNC, EURL)

Le paiement de l'IS s'effectue en 4 acomptes au plus tard les 15 mars, 15 juin, 15 septembre et 15 décembre de chaque année.

Les sociétés nouvellement créées sont dispensées de tout versement d'acompte d'impôts sur les sociétés jusqu'à la clôture de leur premier exercice.

Imposition forfaitaire annuelle (IFA)

L'imposition forfaitaire annuelle (IFA) est due par les personnes morales soumises à l'impôt sur les sociétés (elle doit être supprimée en 2009 pour les sociétés dont le chiffre d'affaires est inférieur à 7,5 millions d'euros).

L'IFA est un impôt différent de l'impôt sur les sociétés. Il s'agit d'un impôt minimal que la société doit payer dès lors que son chiffre d'affaires HT est supérieur à 400.000 euros et ceci même en absence de bénéfices

L'imposition forfaitaire constitue une charge déductible du résultat imposable. Aucune imputation ne peut être effectuée sur l'impôt sur les sociétés.

Sont dispenses du paiement de l'IFA :

- les entreprises dont le chiffre d'affaires est inférieur à 400 000 euros
- les sociétés nouvelles dont le capital est constitué pour moitié au moins d'apports en numéraire, pour les trois premières années d'activité. (voir tableau ci-après)

le bareme progressif de l'ifa

IFA charges payable in 2008 are as follows.

tranches de chiffre d'affaires	Montant de l'IFA
moins de 400 000€	0€
de 400 000€ to 750,000€	1 300€
de 750 000€ to 1 500 000€	2 000€
de 1 500 000€ to 7 500 000€	3 750€
de 7 500 000€ to 15 000 000€	16 250€
de 15 000 000€ to 75 000 000€	20 500€
de 75 000 000€ to 500 000 000€	32 750€
plus de 500 000 000€	110 000€

Chiffre d'affaires HT du dernier exercice clos

L'impôt forfaitaire est versé au plus tard le 15 mars de chaque année

La France a signé une centaine de conventions fiscales internationales avec ses partenaires commerciaux appliquant ainsi le principe de la non double imposition. Par ailleurs, dans l'espace communautaire, les dividendes de filiales de sociétés mères de l'UE sont peu ou pas imposés :

http://www2.impots.gouv.fr/conventions_fiscales/index-d.html

4.1.1 Régimes fiscaux spécifiques

Centres de logistique et quartiers généraux

Dans le régime français, on considère comme quartier général ou centre de logistique une société dont le siège est établi en France ou un établissement stable situé en France d'une société dont le siège est à l'étranger, qui dépend d'un groupe international contrôlé depuis la France ou l'étranger, et qui exerce au seul profit de ce groupe certaines fonctions.

Le quartier général, représentatif des centres de décision, exerce des fonctions de direction, de gestion, de coordination ou de contrôle (les fonctions à caractère opérationnel, telles que la gestion de trésorerie ou les achats, sont exclues du champ d'application)

Le centre de logistique exerce des fonctions de stockage, de conditionnement, d'étiquetage ou d'expédition de produits, et les activités administratives liées à ces fonctions.

Un régime spécifique est prévu pour la taxation des quartiers généraux et des centres de logistique.

La taxation des quartiers généraux et centres de logistique est déterminée sur la base d'un taux de marge fixe calculé en pourcentage des frais engagés et négocié préalablement avec les autorités fiscales.

En pratique ce taux varie de 6 à 10% pour les quartiers généraux et entre 4 et 7% pour les centres de logistique.

Pour se conformer à la décision de la commission européenne, l'administration fiscale française a publié une instruction 4-C-6-03 en date du 14 août 2003 introduisant les modifications suivantes :

- Les coûts de sous-traitance ne sont désormais plus déductibles de la base taxable. Par contre un taux de marge spécifique pourrait être appliqué pour tenir compte de la seule activité d'intermédiaire du quartier général ou du centre logistique.
- L'impôt forfaitaire annuel s'applique désormais selon les conditions de droit commun.

Par contre il convient de souligner que le régime fiscal applicable aux salariés étrangers détachés en France (exonération du supplément de rémunération retiré de leur activité en France pendant les 6 premières années), qui est le principal avantage de ce régime, peut continuer à s'appliquer. Ce régime reste donc très attractif malgré la décision de la commission.

Le crédit impôt recherche

Le crédit d'impôt recherche (CIR) est une aide publique qui permet d'accroître la compétitivité des entreprises en soutenant leur effort de recherche-développement.

La Loi de Finances pour 2008 a doublé l'enveloppe fiscale accordée à cette mesure en la faisant passer de 1,4 milliards d'Euros à 3 milliards d'Euros.

Depuis 2004, date de sa création, il est pérennisé et adapté pour mieux répondre aux besoins des PME et constituer un élément fiable du plan de financement de l'entreprise innovante.

Le CIR est imputé sur l'impôt à payer, sinon, il est remboursé au terme de la troisième année.

Cependant, il est immédiatement restitué :

- Aux entreprises nouvelles (l'année de création et les quatre années suivantes)
- Aux jeunes entreprises innovantes (JEI)
- Aux PME de croissance (gazelles)

Les entreprises qui ne peuvent ni l'imputer, ni se le voir rembourser ont la possibilité de mobiliser la créance que représente le CRI auprès d'un organisme financier (BNP PARIBAS, Oséo-bdpme, coordonnées ci dessous).

Le CIR est applicable à toutes les entreprises industrielles, commerciales ou agricoles, ainsi que les associations régies par la loi de 1901 (sous certaines conditions-notamment si elles exercent une activité lucrative et sont en conséquence soumises aux impôts commerciaux).

Le CIR accordé aux activités de R & D concerne principalement la veille technologique, aux moyens humains et matériels affectés à la recherche, la recherche sous-traitée, les brevets et leur défense.

L'article 244 quater B du Code Général des Impôts suivant donne une liste des dépenses éligibles au CIR.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=89EDD222A2106A>

20D82EB1986CA2B9B0.tpdjo17v_2?idArticle=LEGIARTI000018035690&cidTexte=LEGITEXT000006069577&dateTexte=20080220

La Loi de Finances 2008 a simplifié le calcul du CIR.

Ainsi, depuis le 1^{er} Janvier 2008, la totalité des dépenses de recherche ouvrent droit au CIR, sous réserve des plafonds applicables à certaines catégories de dépenses (par exemple, le plafond de 12 millions d'euros concernant les dépenses de sous-traitance). Le CIR est désormais uniquement calculé en fonction des volumes des dépenses de recherche exposés au cours de l'année, indépendamment de leur variation.

Mode de calcul du CIR pour les dépenses exposées à partir du 1^{er} janvier 2008

Le taux du crédit d'impôt recherche est

- de 30% pour un montant de dépenses de recherche inférieur ou égal à 100 millions d'euros
- de 5% au-delà.

Exemple de calcul :

En 2008, une entreprise expose 300 millions d'euros de dépenses de recherche. Le crédit d'impôt dont elle peut bénéficier est de (100 M x 30%) + (200 M x 5%) soit 40 millions d'euros.

En outre, le taux de 30% est porté à 50% et à 40% au titre respectivement de la première et de la deuxième année qui suivent l'expiration d'une période de cinq années consécutives au titre desquelles l'entreprise n'a pas bénéficié du CIR. Cependant, pour bénéficier de ces taux majorés, l'entreprise ne doit pas avoir de lien de dépendance avec une autre entreprise ayant bénéficié du CIR au cours de la même période de cinq années.

En savoir plus sur le CIR :

<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid20358/le-credit-d-impot-recherche-cir.html#recup>

<http://www.inforeg.cciip.fr/Le-crA-dit-d'impAt-recherche-fiche-79-6063.html>

Vous pouvez également contacter

Les Délégués Régionaux à la Recherche et à la Technologie et La Direction des Services Fiscaux ou le Centre local des Impôts

BNP PARIBAS factor

Ms Christine Chartier

Responsable Grandes Relations

christine.chartier@bnpparibas.com

Tél. : 01 41 97 34 56

Ms Alexandra Mouton

Coordinatrice Grandes Relations

alexandra.mouton@bnpparibas.com

Tél. : 01 41 97 16 04

Fax : 01 41 97 16 84

Le Métropole

46-52, rue Arago

92823 Puteaux cedex 18

OSEO bdpm

Mr Stéphane Biardeau

Responsable Développement – Animation Financement de l'immobilier

Email : stephane.biardeau@oseo.fr

27 - 31, avenue du général Leclerc

94170 Maisons - Alfort Cedex

Tél. : 01.41.79.80.65 Fax : 01.41.79.88.68

Un régime fiscal privilégie pour les impatriés :

Sont concernés par ce régime les salariés ou dirigeants transférés pour une durée limitée par une société étrangère en France et n'ayant pas été fiscalement domiciliés en France depuis 5 ans. Ils doivent fixer leur domicile fiscal en France à compter de leur prise de fonction.

S'ils remplissent ces conditions, ils peuvent bénéficier de ce régime privilégié pendant une durée maximum de six ans. Ce régime se cumule avec les exonérations spécifiques des « expatriés » dans une certaine limite.

Les salariés qui viennent exercer temporairement leurs fonctions en France ou qui effectuent de nombreuses missions à l'étranger bénéficient de dispositions fiscales particulières :

- ils sont exonérés d'impôts sur le revenu concernant des éléments de rémunération directement liés à leur détachement temporaire en France tels que les surcoûts de logement, d'impôts et de charges sociales, ainsi que les remboursements de frais liés au transfert du salarié en France ;
- ils peuvent également déduire de leur revenu les cotisations de sécurité sociale, de prévoyance et de retraite, versées à des régimes étrangers.

Jeunes Entreprises Innovantes (J.E.I.)

Le nouveau statut de « Jeune Entreprise Innovante réalisant des projets de recherche et de développement » (J.E.I.) a été créé dans la loi de finances pour 2004.

Le statut de J.E.I s'applique depuis le 1^{er} janvier 2004 :

- **aux petites et moyennes entreprises de moins de 8 ans détenues à 50% au moins par des personnes physiques, employant moins de 250 personnes et réalisant un CA inférieur à 50 M ou disposant d'un total de bilan inférieur à 43 m² ;**
- **aux entreprises déjà créées au 1^{er} janvier 2004 ou qui se créeront entre le 1^{er} janvier 2004 et 31 décembre 2013 ;**
- qui réalisent, à la clôture de chaque exercice au titre duquel elle souhaite bénéficier du statut de J.E.I, des dépenses de recherche-développement représentant au moins 15% de leurs charges totales engagées fiscalement déductibles au titre du même exercice.

Les entreprises reconnues comme J.E.I. bénéficient :

D'avantages sociaux (jusqu'au terme de la 7^e année suivant la création de la J.E.I) :

Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale pour les personnels participant à la recherche (les chercheurs, les techniciens, les gestionnaires de projet de recherche-développement, les juristes chargés de la protection industrielle et des accords de technologie liés au projet et les personnels chargés de tests pré-concurrentiels).

L'exonération porte sur les cotisations maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse, allocations familiales, accident du travail et maladies professionnelles.

D'avantages fiscaux :

- **exonération totale d'impôt sur les bénéfices** pour les résultats des trois premiers exercices bénéficiaires et application d'un abattement de 50% au titre des deux exercices bénéficiaires suivants ;
- **exonération totale d'imposition forfaitaire annuelle (IFA)** durant toute la période d'application du statut spécial ;
- sur délibération des collectivités territoriales, exonération pendant 7 ans de taxe foncière sur les propriétés bâties et de taxe professionnelle ;
- sous certaines conditions, **exonération** des plus-values de cession de parts ou actions des J.E.I. détenues par des personnes physiques ;
- Plafond de 100 000 Euros sur les avantages fiscaux fixé par la Commission Européenne.

De plus, les J.E.I. créées à partir du 1^{er} janvier 2004 pourront obtenir le **remboursement immédiat du crédit d'impôt recherche** constaté au titre de l'année de leur création et des deux années suivantes.

4. 2 autres taxes

La Taxe professionnelle

Cette taxe, soumise à une double limite, se situe dans la fourchette 1,5/3,5% de la valeur ajoutée produite par l'entreprise.

La taxe professionnelle est prélevée au profit des collectivités locales. Elle est déterminée chaque année pour la commune où se situent les locaux et les établissements du contribuable. Les entreprises réalisant un chiffre d'affaires de plus de 7,6 millions d'Euros doivent verser une taxe professionnelle minimale de 1,5% assise sur la valeur ajoutée dégagée l'année d'imposition, indépendamment du taux fixé par la collectivité locale du siège de l'entreprise.

La taxe professionnelle est due, en fin d'année, par les entreprises et les établissements (succursales). Elle est calculée sur

- la valeur locative des locaux utilisés pour les activités de l'entreprise
- une base de 16% de la valeur des immobilisations corporelles à disposition de l'entreprise et que celle-ci utilise pour les besoins de son activité

On applique à cette base le taux déterminé par les collectivités locales. Ainsi le coût annuel est d'environ de 3 à 5% de la valeur des immobilisations (fonction des taux pratiqués dans la commune Cf. :

<http://www.etudes.cci.fr/dossiers/taxepro/index.html>

Le taux de la taxe professionnelle à Paris est très compétitif. Son taux global s'élève à environ 19%

La taxe professionnelle n'est pas due l'année de création; elle doit être payée pour la première fois au mois de décembre de l'année suivante.

Le montant de la taxe professionnelle est plafonné sur demande de l'entreprise, à un pourcentage de la valeur ajoutée (la valeur ajoutée correspond à l'accroissement de valeur que l'entreprise apporte aux biens et services, en provenance de tiers dans l'exercice de ses activités professionnelles courantes).

Valeur Ajoutée = production - consommation de biens et services en provenance de tiers. Le dégrèvement alors opéré est égal à la différence entre une cotisation calculée selon les taux d'imposition en vigueur l'année d'imposition, et 3,5% de la valeur ajoutée produite par l'entreprise au cours de l'année au titre de laquelle l'imposition est établie.

Taxes bases sur la Masse Salariale

Il s'agit, pour les employeurs, de contribuer :

- à l'**apprentissage** (0,50% de la masse salariale + contribution additionnelle de 0,18%) des jeunes en formation première, ce qui leur permet, en contrepartie, de bénéficier de ce type de contrat lors des embauches en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage (faible rémunération, représentant un pourcentage du SMIC, peu de cotisations sociales et subventions versées par l'Etat)

Attention, une disposition de la loi pour l'égalité des chances du 31 mars 2006 porte pour la collecte 2007, à 0,6% le taux de la taxe d'apprentissage des entreprises de 250 salariés et plus, si le nombre moyen annuel de jeunes de moins de 26 ans en alternance et en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage est inférieur à 1% (de l'effectif total) en 2006, 2% en 2007 et 3% les années suivantes, afin d'inciter les grandes entreprises à suivre l'exemple des PME, plus consommatrices de l'apprentissage.

La déclaration s'effectue sur la DADS (Déclaration annuelle des données sociales).

En sens inverse toute entreprise qui embauche un apprenti, bénéficiera d'un crédit d'impôt fixé à 1 600 euros par apprenti et porté à 2 200 euros lorsque l'apprenti est considéré comme travailleur handicapé ou bénéficie d'un accompagnement personnalisé.

http://www.impots.gouv.fr/portal/dgi/public/professionnels.impot?pageld=prof_aprentissage&respld=2&impot=app&rsfid=50

- à la **formation professionnelle continue** (pour les adultes) : 0,55% de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés puis 1,05% pour celles de 10 salariés à moins 20 salariés, et de 1.60% à partir de 20 salariés et plus ;
- à l'**effort de construction** (PEEC, anciennement dénommée 1% logement) : 0,45% du montant des salaires versés au cours de l'année précédente due par les entreprises du secteur privé employant au moins 20 salariés. Cette contribution a pour mission d'aider les salariés à mieux se loger au meilleur coût. Elle intervient dans l'investissement de programmes locatifs et le financement de prêts aux salariés.

4.3 Impôts Indirects

4.3.1 La Taxe sur la Valeur Ajoutée (TVA)

La **taxe sur la valeur ajoutée** (TVA) est un impôt indirect sur la consommation qui est directement facturé aux clients sur les biens qu'ils consomment ou les services qu'ils utilisent. De manière générale, les ventes et les prestations de services réalisées en France sont soumises à la TVA.

Dans tous les pays de l'Union européenne, le taux de cet impôt est fixé par l'État et le même principe s'applique bien que les taux soient différents : la déclaration de TVA correspond à la différence des montants de TVA sur les ventes (TVA collectée) et de la TVA sur les achats (TVA récupérable ou déductible).

Taux applicables en France

Taux normal : 19,6% qui concerne la majorité des ventes de biens et des prestations de services

Taux réduit : 5,5% (produits alimentaires, travaux d'entretien du bâtiment)

Taux particulier : 2,1% (presse, certains médicaments et produits pharmaceutiques)

NB : Pour les nouvelles entreprises dont l'activité est notamment d'exporter des produits d'origine française, elles auront un crédit de TVA vis à vis du Trésor. Elles pourront bénéficier d'une procédure spécifique de remboursement mensuelle ou trimestrielle. Ce handicap peut être levé dès le 2ème exercice en négociant avec le centre des impôts, un contingent en franchise de TVA, leur permettant d'acheter en France hors TVA les marchandises destinées à être exportées ou livrées dans l'UE.

Uniformité des droits de douane dans toute l'Union européenne

Les biens circulent librement à l'intérieur de l'UE, et les droits de douane ne sont facturés qu'une seule fois sur les importations, même lorsque celles-ci sont expédiées d'un Etat membre à un autre. Les biens entrant en France pour être réexportés vers un autre Etat membre de l'UE peuvent pénétrer sur le territoire français sans payer de droits ou de TVA.

Afin de pouvoir effectuer une livraison intracommunautaire exonérée de la TVA en France, vous devez vous assurer que votre client est un assujetti dans un autre Etat membre et que les marchandises vendues quitteront votre Etat membre pour le territoire de l'autre Etat membre. Il faut également que le numéro de TVA intracommunautaire de votre client apparaisse sur la facture. Si une de ces conditions n'est pas remplie, vous ne pourriez établir de facture sans TVA (HT).

L'entreprise devra souscrire une déclaration d'échange de biens (DEB).

<http://www.finances.gouv.fr/formulaires/douanes/deb>

Il est possible de vérifier la validité d'un n° de TVA dans un Etat membre donné (y compris la France) à partir du "système d'échange d'informations sur la TVA automatisé" (VIES).

http://ec.europa.eu/taxation_customs/vies/lang.do?fromWhichPage=vieshome&selectedLanguage=FR

4.3.2 Représentant fiscal

Sont tenues de désigner un représentant fiscal, les entreprises établies hors de l'Union Européenne qui sont redevables de la TVA en France ou qui doivent y accomplir des obligations déclaratives (voir annexe).

En revanche, celles-ci ne sont pas astreintes à cette obligation si elles réalisent uniquement des opérations en suspension de TVA portant sur des biens placés ou destinés à être placés sous un régime douanier ou un entrepôt fiscal ou si elles sont établies dans un pays ayant conclu avec la France un accord organisant une assistance mutuelle.

Les entreprises établies dans un Etat membre de l'Union Européenne sont dispensées de désigner un représentant fiscal.

Pendant, si elles sont redevables de la TVA en France, elles doivent s'inscrire auprès de la

Direction des résidents à l'étranger et des services généraux (DRESG)

SIE (service impôts des entreprises)

10 rue du Centre

TSA 20011

F-93465 NOISY-LE-GRAND
FRANCE
Tél. : +33 1 57 33 85 00
Fax : +33 1 57 33 84 04
e-mail: sie.entreprises-etrangeres@dgi.finances.gouv.fr

Le représentant fiscal est lié à la société étrangère par un mandat. Ainsi, il est responsable du respect des obligations comptables et fiscales relatives à la TVA pour les opérations réalisées en France par l'entreprise étrangère et peut, par conséquent, voir sa responsabilité engagée par la société étrangère en cas de manquement à ses obligations contractuelles.

4.4 Choix du régime d'imposition

Il existe 3 régimes d'imposition, fonction du chiffre d'affaires réalisé au cours de l'exercice précédent et qui déterminent les obligations comptables, la fréquence des déclarations fiscales voire la base d'imposition du bénéficiaire.

Reel Normal

Il concerne les entreprises dont le chiffre d'affaires annuel dépasse EUR 763 000 (en ventes de produits) ou EUR 230 000 (en prestations de services).

- déclaration de TVA à fréquence mensuelle ou trimestrielle (si la taxe exigible annuellement est inférieure à 4 000 euros)
- comptabilité complète et régulière (possibilité d'extraire rapidement un bilan et un compte de résultats provisoires en cours d'année) ; présentation des comptes annuels : bilan, compte de résultats et annexes.

Reel Simplifié

Il s'applique aux entreprises dont le chiffre d'affaires annuel est compris entre 76 300 Euros et 763 000 Euros (en ventes de produits) ou entre 27 000 Euros et 230 000 Euros (en prestations de services).

- déclaration de TVA annuelle mais versements d'acomptes à fréquence trimestrielle.
- comptabilité moins « lourde » à gérer qu'en régime du réel normal ; présentation des comptes annuels : bilan et compte de résultats -dispense de présentation de bilan pour les entreprises réalisant un chiffre d'affaires inférieur à 153 000 Euros (vente de produits) et à 54 000 Euros (prestations de services)-.

Micro Entreprise

Il est réservé aux entreprises individuelles dont le chiffre d'affaires annuel est inférieur à 76 300 Euros (en ventes de produits) et à 27 000 Euros (en prestations de services).

- franchise de TVA : pas de déclaration à faire. En effet, l'entreprise ne facture pas la TVA sur les ventes mais en contrepartie ne peut pas récupérer la TVA sur les achats.
- comptabilité très légère : Tenue du livre journal des recettes (ventes effectuées) et d'un registre détaillé des achats sur pièces justificatives ; conservation de toutes les factures.
- la base imposable représente le chiffre d'affaires annuel avec un abattement de 71% pour les ventes de marchandises et 50% pour les activités de services imposés dans la catégorie commerciale et de 34% pour les activités de services, non

commerciales (activités libérales)

NB : Il est possible de changer de régime fiscal et de passer de la micro au réel simplifié et au réel normal. Attention à la durée de conservation des archives concernant les documents comptables détenus par l'entreprise : elle est de 10 ans. Les filiales de sociétés mères étrangères sont tenues, comme toutes les entreprises françaises, de déposer leurs résultats annuels au Greffe du Tribunal de Commerce de Paris.

ANNEXE

Fiscalité

Représentation fiscale : le rôle du représentant fiscal

Quand a-t-on l'obligation de recourir à un représentant fiscal ?

Toute société étrangère (hors UE) non établie juridiquement en France est tenue de nommer un représentant fiscal dans les cas suivants :

3 cas généraux :

- elle veut acheter des produits en France, et les revendre en France ou en dehors de l'hexagone
- elle veut faire livrer en France des produits en provenance de l'étranger
- elle a besoin de disposer d'un stock en France, pour vendre ses produits en France et dans d'autres pays de l'UE.

3 cas sectoriels :

- **Domaine du montage et/ou mise en route de machines ou d'installations complexes** : elle doit effectuer ce montage et/ou cette mise en route dans un pays de l'UE, où elle n'est pas juridiquement implantée.
- **Domaine du bâtiment et des travaux publics** : elle doit gérer un chantier dans un pays de l'UE, autre que le sien.
- **Domaine de la vente par correspondance aux particuliers, par catalogue ou par Internet** : qu'elle soit française ou étrangère, elle veut étendre son champ d'action à d'autres pays de l'UE, et elle dépasse un certain seuil de chiffre d'affaires.

NB : Les entreprises situées dans un Etat membre de l'Union Européenne sont dispensées de désigner un représentant fiscal.

Pendant, si elles sont redevables de la TVA en France, elles doivent s'inscrire auprès de

La Direction des résidents à l'étranger et des services généraux

(DRESG)

SIE (service impôts des entreprises)

10 rue du Centre, TSA 20011

F-93465 NOISY-LE-GRAND/FRANCE

Tél. : 00 33 1 57 33 85 00

Fax : 00 33 1 57 33 84 04

Email : sie.entreprises-etrangeres@dgi.finances.gouv.fr

Par contre, toute entreprise non communautaire (établie hors de l'Union européenne ou localisée dans un pays n'ayant pas conclu avec la France un accord d'assistance mutuelle), doit continuer à désigner un représentant fiscal assujéti établi en France

Quand est-il simplement conseillé de recourir à un représentant fiscal ?

La nomination d'un représentant fiscal peut présenter un intérêt certain sur un plan purement commercial.

Quelques exemples :

- Une société étrangère souhaite vendre en France sans être pénalisée par rapport à ses concurrents français. L'obtention d'un numéro de TVA par l'intermédiaire de ce représentant fiscal lui permet d'établir des factures TVA comprise : ses clients n'ont plus à effectuer de déclarations compliquées, fastidieuses (cf. douanes, déclarations d'échanges de biens, etc...).
- Une société étrangère souhaite aborder le marché français sans supporter les frais d'une ouverture de filiale ou de succursale, ni partager sa marge avec un distributeur.
- Le représentant fiscal lui permet d'acheter et de vendre en France comme si elle y était véritablement installée

Le rôle exact du représentant fiscal

Le représentant fiscal est une personne ou une entité juridique (selon le pays de l'UE concerné), établie dans le pays où la société souhaite être enregistrée, et habilitée par cette société à agir en son nom auprès de l'administration fiscale.

En France, pour être représentant fiscal, il faut être agréé par les services fiscaux

Concrètement, le rôle du représentant fiscal consiste à :

- effectuer les démarches pour obtenir un N° de TVA au nom de la société qu'il représente
- établir les décomptes de TVA permettant de payer et/ou récupérer la TVA française
- contrôler les documents
- gérer un compte bancaire permettant d'effectuer paiements et/ou remboursements
- être le représentant de la société vis-à-vis de l'Administration des Impôts
- représenter la société à l'occasion des éventuels contrôles effectués par l'Administration des Impôts

Le représentant fiscal offre aux sociétés la possibilité de récupérer la Taxe sur la Valeur Ajoutée (TVA) dans le pays dans lequel il est accrédité, sous réserve que ces sociétés soient assujetties à la TVA dans leur propre pays, et qu'elles n'aient pas d'activité professionnelle soumise à la TVA dans le pays où est faite la demande de remboursement.

Abréviations utilisées pour désigner la TVA dans les différents pays d'Europe :

- MWST en Allemagne, Suisse et Autriche
- BTW ou TVA en Belgique
- MOMS au Danemark et en Suède
- ALV en Finlande
- VAT au Royaume Uni et en Irlande
- IVA en Italie, en Espagne et au Portugal
- TVA au Luxembourg
- BTW aux Pays-Bas

Qui peut recourir à un représentant fiscal ?

- Les sociétés étrangères (faisant partie ou non de l'UE.) et qui souhaitent faire une demande de remboursement de la TVA en France
- Les sociétés françaises et étrangères (faisant partie ou non de l'UE.) et qui souhaitent faire une demande de remboursement de la TVA dans un pays de l'UE. autre que la France

Depuis le 1^{er} Janvier 2002 les entreprises établies dans un Etat membre de l'Union européenne autre que la France, redevables de la TVA en France ou devant y accomplir des obligations déclaratives, ont le choix ou non de recourir à un représentant fiscal

Sur quels types de dépenses peut-on récupérer la TVA ?

Sur les frais professionnels dans les pays de l'UE. Toutes les sociétés répondant aux conditions mentionnées plus haut peuvent prétendre à ce remboursement, les PME/PMI comme les grands groupes. Et les montants en jeu peuvent être très importants.

Rappelons toutefois que :

- la nature des dépenses professionnelles sur lesquelles la TVA est récupérable varie selon les pays. A titre d'exemple : certains remboursent la TVA sur les frais d'hôtel, ou les locations de voitures, d'autres pas
- les taux de TVA varient également selon les pays
- les procédures de récupération et les délais de remboursement par l'administration fiscale peuvent différer eux aussi (l'original des factures est toujours exigé en France).

5

Immatriculation des établissements et des filiales ou des sociétés de droit français

Toutes les démarches d'immatriculation, pour une implantation dans Paris intra muros, se font en un seul lieu et en une seule fois au :

5.1 Le Centre des Formalités des Entreprises – CFE

Pour les industriels et les commerçants, vous devez vous rendre à :

La Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris

Bourse de Commerce,
2 rue de Viarmes,
75001 Paris
Tél. : +33 (0) 53 40 48 48
<http://www.cfe.ccip.fr/>

Pour les artisans, vous devez vous rendre à :

La Chambre des Métiers

72 rue de Reuilly,
75012 Paris
Tél. : +33 (0) 1 53 33 53 33
<http://www.cm-paris.fr/CMP/creer.php?dom=Creer>

Le Centre de Formalités vous reçoit et vous aide à faire vos déclarations de création, de modification et de cessation d'activité. Il est conseillé de ne pas remplir les déclarations

vous-même et de demander une assistance formalités (prestation payante entre 40 euros et 60 euros) : l'agent du CFE avec lequel vous aurez pris rendez-vous, les remplira devant vous, avec votre coopération et à l'aide des documents que vous aurez apportés.

Il transmettra votre dossier aux organismes destinataires tels que :

- les services fiscaux, les caisses de sécurité sociale commerçantes, l'INSEE (délivrance du N°SIRET pour les établissements ou SIREN pour les entreprises – filiales, sociétés de droit français),
- et au Greffe du Tribunal de Commerce de Paris pour l'immatriculation au registre du commerce et des sociétés, représentée par un document : l'extrait Kbis, obtenu après le dépôt du dossier au Centre de Formalités des Entreprises. Votre immatriculation sera envoyée à la domiciliation de l'entreprise à Paris.

NB : Moyennant un pouvoir, vous pouvez bien entendu charger des formalistes et/ou avocats d'effectuer ces formalités à votre place.

5.2 Liste des pièces constitutives du dossier d'immatriculation

Vous devez apporter certains documents qui dépendent de votre statut personnel en tant que dirigeant et de l'entité que vous souhaitez créer à Paris.

Les pièces constitutives du dossier d'immatriculation concernent, d'une part, le dirigeant, et d'autre part, l'entité elle-même.

5.2.1 Documents à apporter par le dirigeant (représentants légaux, gérants, présidents, directeurs généraux, Entrepreneur individuel...)

Dans tous les cas

- Original de la déclaration sur l'honneur de non condamnation et de filiation (nom de naissance et prénoms du père et de la mère). Ces documents à remplir sont fournis par le CFE

Pour les personnes de Nationalité française

- Copie recto-verso de la carte nationale d'identité en cours de validité ou copie du passeport en cours de validité ou extrait d'acte de naissance.

Pour les ressortissants des Etats membres de l'Union Européenne*, des autres Etats parties à l'accord sur l'Espace Economique européen (Norvège, Suisse, Liechtenstein) ou de la Confédération Suisse :

- Copie recto-verso de la carte nationale d'identité en cours de validité ou copie du passeport en cours de validité ou extrait d'acte de naissance+ traduction libre certifiée conforme par le dirigeant concerné.

Pour les étrangers résidant en France (+ressortissants de la Roumanie et la Bulgarie)

- Copie recto-verso du titre de séjour en cours de validité ou éventuellement copie de la première demande de titre de séjour mentionnant l'autorisation d'exercer une activité commerciale ou toute activité professionnelle et l'adresse du domicile actuel.

Si titulaire d'un titre de séjour temporaire (d'une durée maximum d'un an)

- Copie recto-verso du titre de séjour mentionnant l'autorisation d'exercer une activité commerciale ou toute activité professionnelle et l'adresse du domicile actuel

**sauf ressortissants de la Roumanie et de la Bulgarie pendant une période transitoire négociée entre la France et ces pays,*

Etrangers non résidant en France :

Ressortissants des 27 Etats membres de l'Union Européenne, les autres Etats parties à l'accord sur Espace Economique européen (Norvège, Liechtenstein et Islande) ou de la Confédération Suisse :

- Copie recto-verso de la carte nationale d'identité en cours de validité ou copie du passeport en cours de validité ou extrait d'acte de naissance+ traduction libre certifiée conforme par le dirigeant concerné.

Etrangers non résidant en France :

Ressortissants des autres pays y compris ceux des pays membres de l'OCDE (Australie, Canada, Corée, Etats-Unis, Japon, Mexique, Nouvelle Zélande et Turquie) :

- Copie du récépissé de déclaration émis par le Préfet. (voir chapitre 2)

NB : Si la création de la succursale ou de la filiale est urgente, il est toujours possible de pratiquer le management de transition c'est à dire nommer, provisoirement, un dirigeant dont la nationalité ou l'identité ne nécessite pas la présentation d'une autorisation préfectorale préalable. Dans le cadre de la filiale, un procès-verbal est annexé aux statuts précisant le(s) gérant(s) actuels et leur remplacement dès l'obtention de l'autorisation d'exercer.

5.2.2 Documents à apporter concernant l'entité à créer

5.2.2.1 Pour un bureau de liaison ou de représentation avec Immatriculation au RCS, il faut

- fournir les documents demandés au chapitre 5.2.1 en fonction de la nationalité du représentant légal
- Remplir le formulaire MO
<http://reseaucfe.inpi.fr/personne%20morale/Creation%20PM/cpm.ht>
en précisant lors de l'enregistrement qu'il s'agit d'un bureau de liaison avec une immatriculation au RCS
- la déclaration de filiation et de non-condamnation fourni par le CFE de la CCIP
- un pouvoir si ce n'est pas le représentant légal qui enregistre le bureau de liaison avec immatriculation au RCS (peut être fourni par le CFE de la CCIP)
- 2 copies des statuts actualisés de la société mère certifiées conformes par le responsable en France (signature en original sur chaque copie) et l'identité du dirigeant de la maison mère à l'étranger (copie des 4 premières pages de son passeport)
- 2 copies des statuts traduits en langue française (traduction libre) certifiées conformes par le responsable en France
- Copie du Certificat d'inscription au registre public étranger (original de moins de 3 mois traduit en langue française (traduction libre) ou une copie traduit en français si l'original ne peut être obtenu.)
- Copie du justificatif du local commercial, ex : bail commercial , acte de cession du droit au bail avec la mention de l'enregistrement au service des impôts des entreprises, acte de sous location

ou

- Copie du contrat de domiciliation dans les locaux d'une entreprise de domiciliation

ou

- Copie du justificatif de domicile de moins de 3 mois au nom et prénom du représentant légal en France (quittance de loyer ou facture de téléphone fixe, gaz, électricité, dernière taxe foncière ou d'habitation) + attestation de domiciliation.
- Si la personne est hébergée, attestation d'hébergement et copie du justificatif de

domicile de moins de 3 mois aux nom et prénom de la personne qui héberge + attestation de domiciliation.

NB : l'activité déclarée devra être celle d'un bureau de liaison

5.2.2.2 Pour une succursale (attention : tous les documents requis seront conservés par le Greffe du Tribunal de Commerce), il faut:

- fournir les documents demandés au chapitre 5.2.1 en fonction de la nationalité du représentant légal
- Remplir le formulaire MO
<http://reseau.cfe.inpi.fr/personne%20morale/Creation%20PM/cpm.ht>
en précisant lors de l'enregistrement qu'il s'agit d'un bureau de liaison avec une immatriculation au RCS
- la déclaration de filiation et de non-condamnation fourni par le CFE de la CCIP
- un pouvoir si ce n'est pas le représentant légal qui enregistre le bureau de liaison avec immatriculation au RCS (peut être fourni par le CFE de la CCIP)
- 2 copies des statuts actualisés de la société mère certifiées conformes par le responsable en France (signature en original sur chaque copie) et l'identité du dirigeant de la maison mère à l'étranger (copie des 4 premières pages de son passeport)
- 2 copies des statuts traduits en langue française (traduction libre) certifiées conformes par le responsable en France
- Copie du Certificat d'inscription au registre public étranger (original de moins de 3 mois traduit en langue française (traduction libre) ou une copie traduit en français si l'original ne peut être obtenu.)
- Copie du justificatif du local commercial, ex : bail commercial , acte de cession du droit au bail avec la mention de l'enregistrement au service des impôts des entreprises, acte de sous location

ou

- Copie du contrat de domiciliation dans les locaux d'une entreprise de domiciliation

ou

- Copie du justificatif de domicile de moins de 3 mois au nom et prénom du représentant légal en France (quittance de loyer ou facture de téléphone fixe, gaz, électricité, dernière taxe foncière ou d'habitation) + attestation de domiciliation.
- Si la personne est hébergée, attestation d'hébergement et copie du justificatif de domicile de moins de 3 mois aux nom et prénom de la personne qui héberge + attestation de domiciliation.

Pour les activités réglementées, des cautions, des licences, des agréments ou autorisations sont à présenter pour que la filiale ou la succursale puisse être immatriculée.

Dès le début de l'activité, faire coter et parapher les livres et registres obligatoires par le

**Greffe du Tribunal de Commerce,
1 Quai de Corse,
75004 Paris. Tél. : 08 91 01 75 75**

5.2.2.3 Pour une filiale ou une société de droit français, il faut :

- fournir les documents demandés au chapitre 5.2.1 en fonction de la nationalité du représentant légal

- fournir les documents demandés au chapitre 5.2.1 en fonction de la nationalité du représentant légal
 - Remplir le formulaire MO
<http://reseau.cfe.inpi.fr/personne%20morale/Creation%20PM/cpm.ht>
 - 2 originaux des nouveaux statuts paraphés, datés et signés par les associés
 - Si le gérant et éventuellement les commissaires aux comptes n'ont pas été désignés dans les statuts, 2 copies certifiées conformes par le gérant de leur acte de nomination
 - Copie de l'attestation de dépôt de fonds si le nom et l'adresse de la banque ne figurent pas précisément dans les statuts.
 - En cas d'apports en nature, deux originaux du rapport du commissaire aux apports
- ou si les actes mentionnés ci-dessus ont été déposés au greffe du Tribunal de commerce, joindre une photocopie du récépissé de dépôt.
- Copie de l'attestation de parution dans un journal d'annonces légales indiquant le nom du journal et la date de parution ou exemplaire du journal d'annonces légales ayant publié l'avis de constitution.
 - Copie du justificatif du local commercial, ex : bail commercial, acte de cession du droit au bail avec la mention de l'enregistrement au service des impôts des entreprises, acte de sous location
- ou
- Copie du contrat de domiciliation dans les locaux d'une entreprise de domiciliation
- ou
- Copie du justificatif de domicile de moins de 3 mois au nom et prénom du représentant légal en France (quittance de loyer ou facture de téléphone fixe, gaz, électricité, dernière taxe foncière ou d'habitation) + attestation de domiciliation.
 - Si la personne est hébergée, attestation d'hébergement et copie du justificatif de domicile de moins de 3 mois aux nom et prénom de la personne qui héberge + attestation de domiciliation.
- ou
- en cas de constitution sans activité suite à l'achat de fonds de commerce, attestation de mise à disposition signée par le propriétaire du fonds si le fonds cédé comprend le droit au bail. Si le droit au bail n'est pas cédé, attestation signée par le copropriétaire des murs ;

NB : il est recommandé de mettre en place la filiale avec un cabinet d'avocats ou d'expertise comptable. L'investisseur doit se préoccuper principalement des 2 points suivants : rechercher une banque, ouvrir un compte et y déposer le capital requis pour l'immatriculation, trouver une domiciliation. Voir annexe «Création d'une entité à Paris : chronologie des étapes »

5.2.2.3 Pour une entreprise individuelle, il faut :

- fournir les documents demandés au chapitre 5.2.1 en fonction de la nationalité du représentant légal
- Remplir le formulaire MO
<http://reseau.cfe.inpi.fr/personne%20morale/Creation%20PM/cpm.ht>
- Si l'entrepreneur est marié sous le régime de la communauté légale ou conventionnelle, fournir 2 exemplaires de l'attestation de délivrance de l'information donnée par le commerçant à son conjoint sur les conséquences des dettes contractées dans l'exercice de sa profession sur les biens communs.

- Copie du justificatif du local commercial, ex : bail commercial, acte de cession du droit au bail avec la mention de l'enregistrement au service des impôts des entreprises, acte de sous location

ou

- pour le Greffe 75, copie du justificatif de domicile de moins de 3 mois aux nom et prénom de l'exploitant (quittance EDF, loyer, téléphone fixe, dernière taxe foncière ou d'habitation). Si l'exploitant est hébergé, attestation d'hébergement et copie du justificatif de domicile de moins de 3 mois aux nom et prénom de la personne qui héberge.

5.3 Création d'une entité à Paris : chronologie des étapes

Remarque préliminaire : il est difficile de conseiller une chronologie des étapes relative à la création d'entreprise, car, très souvent, les démarches doivent être faites simultanément.

Les procédures d'immigration pour les ressortissants non communautaires sont antérieures à toute création d'entité sauf en cas de management de transition c'est à dire de nomination provisoire d'un représentant légal (français, ressortissant d'un Etat Membre de l'Espace Economique Européen (Pays de l'Union Européenne, Islande, Norvège et Liechtenstein) ou étranger ayant une carte de résident de 10 ans).

Pour un établissement (succursale ou bureau de liaison avec KBIS)

- 1 Rechercher une domiciliation
- 2 S'immatriculer au CFE (procédure généralement accomplie par le représentant légal ou son pouvoir), à condition de présenter pour les étrangers non communautaires et non ressortissants d'un pays membres de l'OCDE, une autorisation préalable d'exercer (formalités à accomplir quelques semaines voire mois avant l'immatriculation)
- 3 Ouvrir un compte dans une banque française ou étrangère
- 4 Embaucher dès l'obtention du N°SIRET

Pour un établissement (succursale ou bureau de liaison avec KBIS)

- 1 Rechercher une domiciliation
- 2 S'immatriculer au CFE (procédure généralement accomplie par le représentant légal ou son pouvoir), à condition de présenter pour les étrangers non communautaires et non ressortissants d'un pays membres de l'OCDE, une autorisation préalable d'exercer (formalités à accomplir quelques semaines voire mois avant l'immatriculation)
- 3 Ouvrir un compte dans une banque française ou étrangère
- 4 Embaucher dès l'obtention du N°SIRET

Pour une filiale

Il est conseillé d'avoir un entretien préalable, avec un cabinet d'avocats ou d'expertise comptable.

- 1 Recherche une domiciliation et négocier une ouverture de compte en banque. (La CCIP (Service implantation entreprises étrangères) peut vous aider dans la recherche de votre domiciliation (centre d'affaires/domiciliation, bureaux, locaux commerciaux en diffusant votre demande auprès ces centres et les professionnels de l'immobilier..)

2 Les contrats de domiciliation s'établissent sans contrainte particulière. En revanche, lorsqu'il s'agit de négocier un bail commercial (locaux divers ou reprise d'un fonds), l'agence ou le propriétaire des murs exige un cautionnement bancaire qui correspond généralement à un an de loyer. Par ailleurs, il faudra verser, dès que le contrat est signé, un dépôt de garantie qui correspond à 3 mois de loyer plus un trimestre payé d'avance.

Donc, **rechercher un site** signifie souvent **avoir ouvert un compte en banque** (dans une banque française ou étrangère), en apportant un business plan, le projet détaillé de l'implantation en France (éventuellement des statuts très provisoires de la filiale).

NB : la banque en France se mettra en relation avec la banque de la société mère pour approfondir l'analyse financière du dossier (en dehors des documents à fournir sur la société mère, une fiche de renseignements informatisée sera fournie à la banque en France).

3 Mettre en place les statuts en relation avec un expert-comptable ou un avocat d'affaires

De préférence choisir un cabinet français ou international (pour une entité importante) qui sera chargé de prendre en compte tous les éléments propres à la constitution : nature juridique, activité, durée de la société, nombre d'associés, répartition du capital, domiciliation, nomination des dirigeants, émoluments, procès verbal...

4 Ouvrir un compte en banque (dans une banque française ou étrangère).

Déposer sur le compte le capital nécessaire à l'ouverture de la société, quelques jours avant l'immatriculation de la société au Centre de formalités des entreprises : se faire remettre par le banquier 2 attestations de dépôt des fonds, indispensables à l'immatriculation, si un dépôt de fonds minimal est obligatoire pour l'immatriculation.

La banque demandera les statuts de la future société ce qui implique d'être déjà en relation avec un cabinet d'expertise ou d'avocat.

5 Immatriculer la société :

Le cabinet choisi devra :

- passer une annonce dans un journal d'annonces légales
- immatriculer l'entreprise au Centre de Formalités des Entreprises de la CCIP

ANNEXE I

Immatriculation

Formalités liées à l'implantation et au local de l'Entreprise

- En cas de domiciliation du siège de l'entreprise dans le local d'habitation, avertir par courrier en recommandé le propriétaire ou le syndic de copropriété. (des modèles de lettres peuvent être fournis par le CFE)
- En cas de domiciliation dans une « société de domiciliation », établir un contrat de domiciliation.
- Pour la transformation d'un local à usage d'habitation en local à un autre usage, se renseigner sur les possibilités d'obtenir une dérogation auprès de la

Préfecture de Paris, Bureau de la Construction, Section des changements d'affectation de locaux,

17, boulevard Morland, 75004 Paris.

Tél. : +33 1 49 28 45 48

<http://www.paris.pref.gouv.fr/demarches/demarches.htm>

- Pour les établissements recevant du public, il convient, trois mois avant l'ouverture, de transmettre un dossier d'aménagement en trois exemplaires pour avis de la Commission de Sécurité de la Préfecture de Police auprès de la

Préfecture de Police, Direction des Transports et de la Protection du Public, BERP (Bureau des Etablissements recevant du public)

12 Quai de Gesvres, 75004 Paris.

Tél. : +33 1 49 96 35 08.

NB : Les établissements de la 1^{ère} à la 4^{ème} catégorie – classés en fonction de l'effectif reçu – ne peuvent accueillir le public avant d'en avoir obtenu l'autorisation à la suite de la visite de la Commission de Sécurité.

- S'il s'agit d'une installation classée (usine, atelier,... représentant des dangers pour l'environnement), il convient d'en faire la déclaration deux mois avant le démarrage de l'activité ou, pour les installations soumises à autorisation, d'en faire la demande au moins neuf mois avant la date envisagée pour la mise en service, à

la Préfecture de Police, Direction des Transports et de la Protection du Public, Bureau de la Police Sanitaire et de l'environnement- section installations des installations classées

12/14 Quai des Gesvres, 75004 Paris.

Tél. : +33 1 49 96 35 76

Nom de l'Entreprise et Marque du Produit

L'entreprise ne doit pas utiliser une marque ou un nom déjà déposé.

Pour la recherche d'antériorité de marques et de raisons sociales ainsi que pour le dépôt de marque, s'adresser à l'Institut National de la Propriété Industrielle – à l'adresse suivante

INPI

26bis, rue de Saint-Petersbourg
75800 Paris Cedex 08
Tél. : 0820 210 211 (0,09 € TTC/mn)
www.inpi.fr

L'invention d'un produit, procédé, dessin ou modèle industriel nouveau, peut être protégée auprès de l'Institut National de la Propriété Industrielle (cf. adresse ci-dessus).

CCIP/ Paris Delegation

<http://www.ccip75.ccip.fr>

Siège Social :

2 Place de la Bourse
75001 PARIS
Tél : 01 55 65 46 00

Bourse de Commerce :

2 Rue de Viarmes
75001 PARIS

DÉPARTEMENT DÉVELOPPEMENT DES ENTREPRISES
Services d'appui à l'implantation des entreprises étrangères

Secrétariat :

01 55 65 47 02 ou 01 55 65 47 31

Pour toute information complémentaire, merci de prendre contact avec

Madame Irmgard FRANCOIS
CONSEILLER IMPLANTATION ENTREPRISES ÉTRANGÈRES
CCIP/ Délégation de Paris
2 rue de Viarmes
Bourse de Commerce
75040 PARIS Cedex 01
Tél. : 33 1 55 65 48 05
E-mail : ifrancois@ccip.fr

Remerciements à :

Cabinet AUDIT-CPA

M. Antony GOICHON

Expert-comptable et Commissaire aux comptes

Emigra France Sarl

Monsieur Anthony PAJOT

Directeur (immigration)

Cabinet FIDAG

Mr. Alain GIRARD

Expert-comptable et Commissaire aux comptes

Cabinet LAMY-LEXEL

Christian Caruelle and Jérôme Saleur

Avocats