

Voyage d'études 2014

Matinée de travail à Carthagene - Université de Sinu

Intervention de Monsieur Sébastien Brunet
Avocat au Barreau de Toulouse, administrateur de l'Association Droit & Commerce

LA CREATION D'ENTREPRISE (Plan détaillé)

Considérant le caractère très large de ce thème, il a été fait le choix de s'orienter vers une présentation pratique des possibilités et de l'opportunité pour un investisseur étranger non européen, par exemple colombien, de créer une entreprise en France.

1. LE CADRE JURIDIQUE DE LA CREATION D'ENTREPRISE EN FRANCE

1.1. Les différentes formes d'installation envisageables

1.1.1. Trois degrés d'implantation :

- Représentant permanent, bureau de liaison : implanter simplement un salarié, en s'assurant de ce qu'il n'y ait pas de risque de requalification en établissement stable. Pas d'impôt sur les sociétés ni de TVA, uniquement taxes locales. Absence d'autonomie.
- Succursale : établissement permanent dont le représentant a pouvoir pour engager la société. Cela nécessite une immatriculation, mais le formalisme est relativement léger. Les bénéficiaires sont imposés en France.
- Filiale ou société indépendante : création d'une personne morale nouvelle, soumise au droit français. Indépendance et formalités d'immatriculation comme n'importe quelle société, avec en plus, le cas échéant, les systèmes de déclaration ou d'autorisation qui viennent d'être évoqués.

1.1.2. Les principales formes sociales :

- Les formes traditionnelles, la société à responsabilité limitée et la société anonyme :

Ce sont des sociétés de capitaux, dans lesquelles la responsabilité des associés ou actionnaires est par principe limitée au montant des apports.

- Une nouvelle venue, la société par actions simplifiée, qui peut être à associé unique, y compris une personne morale, et qui peut donc être communément utilisée pour créer la filiale à 100 % d'une société étrangère.

Elle se caractérise par une plus grande liberté contractuelle, qui permet notamment de définir des schémas originaux de gouvernance, la seule restriction étant la désignation d'un Président qui la représente à l'égard des tiers.

Les formalités de constitution sont en voie de simplification, notamment grâce à la création d'un guichet unique, le Centre de formalités des entreprises.

Il reste tout de même difficile voire impossible de créer une société sans pouvoir s'appuyer sur un mandataire local.

1.2. Un cadre libéral d'installation des investisseurs étrangers

1.2.1. Le principe : un simple système déclaratif, au-dessus de certains seuils seulement :

- Déclaration auprès de la Banque de France pour des investissements étrangers conduisant à acquérir au moins 10 % du capital ou des droits de vote, lorsque l'opération excède 15.000.000 €.
- Déclaration auprès du Ministère de l'économie pour un investissement de plus de 1,5 M€ dans la création d'une entreprise nouvelle, une acquisition de branche d'activité ou une prise de participation conduisant à détenir plus du tiers du capital ou des droits de vote dans une société française.

1.2.2. L'exception : l'autorisation préalable requise pour certaines activités considérées comme sensibles :

Les hypothèses sont réduites :

- Franchissement de seuil d'un tiers du capital ou des droits de vote pour un tiers à l'UE.
- Certaines activités seulement : sécurité privée, matériels pour l'interception des correspondances, jeux d'argent, commerce d'armes, lien avec le secteur de la Défense.

L'autorisation préalable est donnée par le Ministre en charge de l'économie dans un délai de deux mois à compter de la demande.

2. LE CADRE SOCIAL ET FISCAL DE L'ENTREPRISE : HANDICAPS ET ATOUTS

D'autres enjeux importants pourraient être développés, notamment le bail commercial ou les droits de propriété intellectuelle...

Il existe tout de même deux enjeux majeurs, en matière fiscale et sociale.

Une même évolution : une tradition d'intervention étatique forte, mais des évolutions en marche pour assurer la compétitivité des entreprises françaises.

2.1. Le droit du travail, entre complexité et perspectives d'assouplissement

Une réglementation pyramidale : le Code du travail, les conventions collectives, les accords de branche, les accords d'entreprise...

Un droit particulièrement difficile à appréhender, d'où la nécessité peut-être plus qu'en toute autre matière de recourir à un Conseil spécialisé.

2.1.1 Les spécificités traditionnelles du droit du travail français en voie d'assouplissement :

- Le contrat de travail :
 - o Principe de contrat à durée indéterminée qui ne peut être rompu que pour des causes bien précises et selon des procédures strictes : le contrat à durée déterminée est en principe l'exception. Une piste à l'étude : le contrat de travail unique.
 - o Le contrat à durée déterminée est d'ores et déjà extrêmement usité, tout comme des modes alternatifs tels que le travail temporaire ou le portage salarial.
- La réglementation du temps de travail :
 - o Le principe : 35 heures hebdomadaires.
 - o De nombreux assouplissements, via des accords collectifs dérogatoires notamment, ou pour certaines catégories (forfaits cadres par exemple).
- La représentation des salariés et le rôle joué par les syndicats :
 - o Au-dessus de certains seuils, institutions représentatives du personnel obligatoires.
 - o La négociation collective au niveau de l'entreprise peut également être un levier de compétitivité, puisqu'elle permet de déroger et d'aménager de nombreuses règles du droit du travail.
- Le coût du travail :
 - o Salaire minimum, lourdeur des cotisations sociales.
 - o Possibilité d'exonérations, contrats aidés.

2.1.2 L'accueil des dirigeants ou salariés expatriés : la mobilité internationale favorisée :

- Plusieurs types de visas, selon court ou long séjour :
 - o Pour les dirigeants et créateurs d'entreprise, carte de séjour « compétences et talents » et carte de résident pour contribution économique exceptionnelle ;
 - o Pour les salariés, carte de séjour temporaire « *salarié en mission* », visas long séjour, carte bleue européenne.
- Régime fiscal spécial pour les salariés expatriés :
 - La fiscalité française s'applique à l'ensemble des revenus si le salarié ou dirigeant peut être considéré comme résident fiscal français.
 -
 - o Les salariés expatriés peuvent bénéficier dans certaines limites d'exonérations, qui concernent notamment les primes d'expatriation, ou les indemnités perçues à l'occasion de ses déplacements professionnels vers le pays d'origine.

2.2. Principaux traits de la fiscalité des entreprises

2.2.1 Une fiscalité classiquement lourde : panorama des impôts applicables :

- Impôts étatiques : impôt sur les sociétés, TVA.
- Impôts locaux, prélevés pour le compte des collectivités territoriales : contribution économique territoriale, taxes foncières.

La TVA est neutre entre assujettis.

Taux de principe de l'impôt sur les sociétés : 33,33 %. 15 % jusqu'à un résultat de 38.120 €. Un abaissement général du taux est à l'étude.

2.2.2 Des aménagements existants et en voie de développement :

De nombreux aménagements existent, notamment pour les groupes de sociétés, de sorte que le taux réel d'imposition peut être très nettement abaissé, paradoxalement surtout pour les grandes entreprises.

Trois exemples :

- L'intégration fiscale : au sein d'un même groupe, cela permet dans certaines conditions de compenser les bénéfices et pertes des différentes structures, et de neutraliser l'effet fiscal des opérations intra-groupe.
- Le régime des holdings : aménagement de l'imposition des remontées de dividendes.
- L'imputation des déficits : report en avant des déficits sur les exercices ultérieurs, et *carry-back* dans certaines limites.

Le recours à de nombreux crédits d'impôt, surtout en matière de R&D :

- Les crédits d'impôt viennent s'imputer sur l'impôt sur les sociétés, s'ils sont excédentaires ils peuvent donner lieu à remboursement de la part de l'Administration fiscale.
- Le CREDIT D'IMPOT RECHERCHE : égal à 30 % des dépenses de l'année pour les dépenses de recherche inférieures ou égales à 100 M€ et 5% au-delà de ce seuil.
- Plus récemment, création du CREDIT D'IMPOT POUR LA COMPETITIVITE ET L'EMPLOI : 6 % du montant des rémunérations brutes n'excédant pas 2,5 fois le SMIC. En cas de créance sur l'Administration fiscale, elle peut être utilisée pour payer l'impôt sur les sociétés des trois exercices suivants.

Conclusion.