

Lorsqu'une société souhaite étendre ses activités à l'international, plusieurs options s'offrent à elle:

Etablissements Non Stables – A but représentatif uniquement

1) Le RFE – Représentant(s) de Firme Etrangère: Agit au nom de la Société Mère et fait remonter toutes données commerciales ou de développement à la Société Mère pour validation.
Ne peut être en charge du cycle commercial complet sous peine d'une requalification fiscale en établissement stable de la Société Mère.

2) Le Bureau de Liaison ou de Représentation: Bureau local officiel autorisé uniquement à représenter la Société Mère en termes de Marketing & de développement B to B/C. Il peut compter plusieurs employés.
Ne peut être en charge du cycle commercial complet sous peine d'une requalification fiscale en établissement stable de la Société Mère.

5) Le Représentant ou l'Agent Fiscal: Son rôle est de représenter la Société Mère Etrangère pour les questions fiscales et de TVA lorsqu'un établissement stable n'est pas enregistré en France et que les transactions commerciales exigent que l'impôt & TVA soient déclarés localement.

Etablissements Stables – Comptabilité française obligatoire

3) La Filiale: Société entièrement française dont l'apport en capital est partiellement ou totalement détenu par la Société Mère (ref: How to form SARL). Soumise à la réglementation comptable française et à l'impôt sur les sociétés français.

4) La Succursale: Etablissement étranger - Pas d'apport en capital en France. Soumis à la réglementation comptable française et à l'impôt sur les sociétés français.

LA SUCCURSALE

Les Aspects Juridiques

Le représentant légal de la succursale peut ne pas être résident en France (le Dirigeant de la Maison-mère peut également être le représentant légal de la succursale).

Une fois créée, la succursale obtient un KBIS, et les numéros SIRET, SIREN et RCS, comme n'importe quelle entreprise française.

Pour établir une succursale il n'est pas nécessaire de constituer un capital social, ce qui signifie une économie de trésorerie. Par conséquent la responsabilité juridique de la succursale est assumée uniquement par la Maison-mère.

A noter: les statuts de la Maison-mère doivent être traduits en français (= statuts de référence).

Les Aspects Comptables et Fiscaux

La Succursale dépend totalement de la Loi française et est soumise à la taxation française.

La Succursale a sa propre comptabilité. Cette dernière doit strictement respecter les normes françaises pour établir son plan comptable. Il est important de noter que le système comptable français peut être très différent du système comptable de la Maison-mère.

Afin de faciliter la réintégration des balances issues de la comptabilité française dans la comptabilité de la Maison-mère en fin d'exercice comptable, le plan comptable français devra dès sa création être le plus proche possible de celui de la Maison-mère.

Les factures fournisseurs et les factures clients doivent être incorporées au sein de la comptabilité française et non pas à celle de la Maison-mère.

En cas de pertes, la Maison-mère doit combler le déficit et en cas de gains, la Maison-mère les réincorpore dans ses comptes.

Un accord de non double taxation permet à la Maison-mère de déduire les impôts français et donc de ne pas être imposée deux fois après la consolidation des comptes.

Les Aspects Sociaux

Règle générale : rattachement géographique

Les charges sociales doivent être payées dans le pays où a lieu le travail effectif. Si l'on recrute pour une succursale en France, les salariés doivent être déclarés en France, et les charges sociales payées en France.

Cas particulier du "salarié détaché":

La Maison-mère peut détacher un de ses salariés vers une succursale à l'étranger pour une durée limitée.

"Depuis le 30 juillet 2020, la France applique les nouvelles règles européennes sur les travailleurs détachés adoptées en 2018.

Un salarié détaché doit désormais percevoir la même rémunération qu'un travailleur local réalisant les mêmes tâches. Toujours sur un principe d'équité, les conventions collectives du pays d'accueil doivent être appliquées aux travailleurs détachés qui peuvent ainsi bénéficier des mêmes primes et remboursements que leurs homologues nationaux : frais de déplacement, d'hébergement et de séjour.

La directive limite également le détachement à 12 mois, au lieu des 24 mois initiaux, mais permet d'allonger sa durée de 6 mois supplémentaires si l'entreprise effectue une déclaration motivée. Au-delà, un statut de détachement de longue durée permet au salarié de bénéficier de tous les droits applicables aux salariés nationaux, en dehors des dispositions relatives à la conclusion et à la rupture du contrat de travail.

A noter que le texte ne concerne pas le transport routier qui a fait l'objet d'une législation à part, adoptée par le Parlement européen le 9 juillet 2020."

Documents Constitutifs de base

1) Concernant la Maison-mère:

- Documents de constitution de la Maison-mère traduits en français
- Profil d'activité de la Maison-mère
- Liste des dirigeants
- Justificatif d'adresse

2) Concernant le Dirigeant:

- Copie de documents prouvant son identité
- Justificatif de Domicile
- Déclaration sur l'honneur de non-condamnation / Affidavit
- 2 procès verbaux d'assemblée attestant la nomination du Directeur en France et ses pouvoirs

3) Concernant la Succursale:

- Attestation de domiciliation (adresse en France)
- Profil concernant l'activité en France de la succursale

Le délai de formation est d'au moins 15 jours ouvrables.