

Lorsqu'une société souhaite étendre ses activités au Royaume Uni, plusieurs options s'offrent à elle:

Etablissements Non Stables – A but représentatif uniquement

1) Le statut d'employeur au Royaume-Uni:

Ce statut permet d'obtenir un numéro "Employeur" au Royaume Uni sans y être implanté en direct. Par conséquent, ce statut permet l'embauche de personnel représentative au Royaume Uni qui agit au nom de la Société Mère et fait remonter toutes les données terrain utiles à son développement. L'employé britannique ne peut pas être responsable de l'ensemble du cycle commercial ou la société mère peut risquer une requalification fiscale.

2) Le Bureau de Liaison ou de Représentation:

Depuis le 1er Octobre 2009, cette forme de représentation n'existe plus en temps que telle au Royaume Uni Ref The Overseas Companies Regulations 2009/1801.

- 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 localement et que les transactions commerciales exigent que l'impôt & TVA soient déclarés localement.

Etablissements Stables – Comptabilité Britannique UK GAAP

3) La Filiale: Société dite de Droit Britannique dont l'apport en capital est partiellement ou totalement détenu par la Société Mère (ref: How to form SARL / Private Limited Company). Soumise à la réglementation comptable et à l'impôt sur les sociétés britanniques. Cf Companies Act 2006.

4) La Succursale dite "UK Establishment" Etablissement dit de Droit Etranger - Pas d'apport en capital au Royaume Uni. Soumise à la réglementation comptable et à l'impôt sur les sociétés britanniques. Dépôt des comptes consolidés auprès du Companies House. Cf The Overseas Companies Regulations 2009/1801.

LA SUCCURSALE - UK ESTABLISHMENT

Les Aspects Juridiques

Une fois la succursale créée, elle recevra un certificat d'incorporation et un numéro d'enregistrement, comme toutes les sociétés anglaises. Le numéro enregistré sera préfixé par BR (pour Branch).

Le représentant légal de la succursale n'a pas besoin d'être résident au Royaume-Uni, par conséquent le dirigeant de la Maison Mère peut également être le représentant légal de la succursale.

Le nom de la succursale peut être différent du nom de la Société Mère : Réglementation du nom commercial. Pour établir une succursale, aucun capital versé n'est requis car l'entité est liée au capital versé de la société mère. La Société mère est donc juridiquement responsable de la Succursale.

Les Aspects Comptables et Fiscaux

- La succursale dépend totalement de la loi britannique et est soumise à la taxation britannique.
- La succursale doit avoir sa propre comptabilité enregistrée dans un logiciel de comptabilité britannique approuvé par le HMRC. La comptabilité doit obéir strictement aux lois anglaises. Il est important de noter que les méthodes comptables anglaises diffèrent de leurs homologues françaises (accruals, tax deductions...) Afin de faciliter l'intégration de la British Trial balance dans les comptes de la Société mère en fin d'exercice, les comptes britanniques doivent être paramétrés en harmonie avec les comptes de la Société Mère (mapping). Les comptes consolidés devront également être déposés côté Royaume-Uni.
- L'immatriculation à la TVA n'est pas automatique. La succursale devra en faire la demande si nécessaire ou si le Seuil est atteint. Schémas de débit (MTD)

Les Aspects Sociaux

Les charges sociales doivent être payées dans le pays où les salariés sont basés (Convention de ROME - toujours applicable après le Brexit). Si la Branche recrute au Royaume-Uni, les salariés doivent être déclarés au Royaume-Uni et les cotisations sociales doivent être payées au Royaume-Uni (cf : Main Issues: Recrutement).

Cas particulier du "salarié détaché- posted worker"

Accord de commerce et de coopération/ Trade and Cooperation Agreement (TCA)

L'accord de commerce et de coopération UE-Royaume-Uni ou TCA décrit tous les accords conclus entre l'UE et le Royaume-Uni à partir du 1er janvier 2021 (post-Brexit). Cela comprend les accords sur le détachement des employés. Dans la plupart des cas, votre employé détaché aura besoin d'un visa pour travailler au Royaume-Uni. Veuillez vous référer au <https://www.gov.uk/check-uk-visa> pour vérifier le type de visa dont votre employé aura besoin en fonction de sa situation spécifique.

EU Settlement Scheme (settled and pre-settled status)

Le programme du « EU settlement scheme » est conçu pour offrir aux citoyens de l'UE, non-EU EEA et des citoyens suisses vivant au Royaume-Uni avant la fin de la période de transition (voir Brexit - immigration) et aux membres de leur famille éligibles, la possibilité de conserver leur résidence au Royaume-Uni et de continuer pour y travailler et y vivre après la fin de la période de transition. "Le Settled status accordera à une personne les mêmes droits aux soins de santé, à l'éducation, aux avantages sociaux et à la retraite qu'un citoyen britannique." Veuillez également vous référer au rapport du ministère de l'Intérieur : « Représentants des entreprises à l'étranger » version 18.0 & www.gov.uk/settled-status.

Documents Constitutifs de base

1) Concernant la Maison Mère :

- Documents constitutifs de la Maison Mère traduits en anglais et certifiés par le Dirigeant.
- Profil d'activité de la Maison Mère
- Liste des dirigeants / Confirmation Statement
- 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 de la nomination du Directeur au Royaume-Uni et ses pouvoirs.

3) Concernant la succursale :

- Attestation de domiciliation ou de location (lease) confirmant l'adresse au Royaume-Uni.
- Profil de l'entreprise concernant l'activité de la succursale.