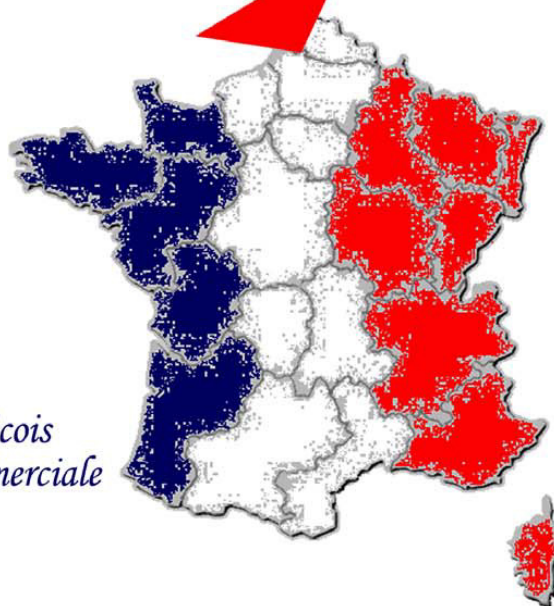
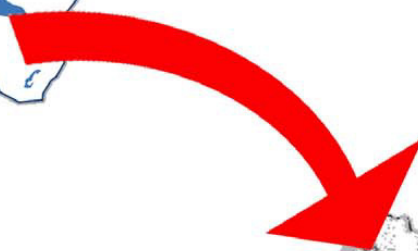


S'implanter en France



*Guide à l'attention des Québécois
en situation d'implantation commerciale
en France*

MESSAGE AUX GENS D’AFFAIRES QUÉBÉCOIS

Ce guide « S’implanter en France » a été préparé par le Service des Affaires économiques et commerciales de la Délégation générale du Québec à Paris, à l’attention des dirigeants de sociétés québécoises qui veulent s’installer en France ou y consolider leur développement.

Il répond à un besoin de notre clientèle, car on assiste à un intérêt grandissant de la part d’entreprises québécoises qui veulent avoir un pied en France. Le Service des Affaires économiques et commerciales a recensé plus de 140 entreprises québécoises installées sur le territoire français. Cependant, nous estimons à plus de 150 le nombre d’entreprises québécoises installées sur le territoire français.

Afin de mieux connaître les questions que se posent les Québécois qui veulent développer leurs activités en France, nous avons rencontré et interviewé une dizaine d’entre eux qui ont déjà franchi les étapes préalables à leur installation.

Cette enquête nous a permis de comprendre les principales préoccupations des Québécois qui souhaitent s’installer en France. Elles peuvent être regroupées en deux points majeurs, soit le **mouvement et le recrutement de personnes** et **les questions administratives entourant la création de la société**.

Le Guide « S’implanter en France » ne fournit que des informations de base sur les différentes problématiques liées au mouvement et au recrutement des personnes, ainsi qu’à la création de sociétés en France. Il répertorie également les organismes concernés par chacune de ces problématiques.

Pour les spécificités, nous vous suggérons de contacter les organismes responsables que nous avons répertoriés tout au long du Guide mais également dans le carnet d’adresses.

Ce guide est un premier effort pour rassembler les informations utiles à l'implantation commerciale en France. Il n'a cependant pas pour objectif de fournir des conseils, ni des recommandations.

Pour une première analyse de votre implantation commerciale en France, nous vous suggérons de communiquer avec les attachés commerciaux du Service des Affaires économiques et commerciales. Ils sauront vous conseiller mais également vous diriger vers des spécialistes en la matière.

À tous les gens d'affaires québécois qui viennent s'implanter en France, nous souhaitons beaucoup de succès sur le marché français !

Pierre Hébert
Premier Conseiller aux Affaires économiques et commerciales
Délégation générale du Québec à Paris

pierre.hebert@mri.gouv.qc.ca
Téléphone : 33 1 40.67.85.80

Mars 2011

Ouvrage réalisé par le Service des Affaires économiques et commerciales de la Délégation générale du Québec à Paris, préparé par Melle Tamaïka Jumelle Kouakou, sous la direction de Mme Christiane Demoulin, coordonné par M. Jacques Gagnon. Contribution de M. Pierre Schembri pour le chapitre I. Mise à jour 2011 par Anne Boissonnault sous la direction de Pierre Hébert.

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE I. LES PROBLÉMATIQUES DES SOCIÉTÉS QUÉBÉCOISES EN SITUATION D'IMPLANTATION EN FRANCE	6
CHAPITRE II. LE MOUVEMENT ET LE RECRUTEMENT DES PERSONNES	10
TITRES DE SEJOUR	10
A. Cas du chef d'entreprise québécois	
B. Les expatriés (travailleurs étrangers)	
C. Embaucher un étudiant québécois	
D. Professions libérales et indépendantes	
DROIT DU TRAVAIL	13
A. Le contrat de travail	
B. Informations légales concernant le travail	
C. La déclaration unique d'embauche	
SALARIÉS ET MANDATAIRES (EXEMPLES)	15
A. Le représentant de firme étrangère	
B. L'agent commercial (équivalent de « l'agent manufacturier » au Québec)	
C. Le Voyageur Représentant Placier (VRP)	
D. Le stagiaire	
E. Le bénévole	
F. Le commerçant ambulant	
ENTENTE DE SÉCURITÉ SOCIALE FRANCE/QUEBEC	21
ENTENTE FISCALE FRANCE/QUEBEC	22
CHAPITRE III. LA CREATION DE LA SOCIETE	24
FORMES LÉGALES D'IMPLANTATION	24
A. Le bureau de liaison	
B. La succursale	
C. La filiale	
LA SOCIETE	26
A. Le siège social	
B. La personnalité morale	
STRUCTURES JURIDIQUES DES SOCIETES	26

A. La Société A Responsabilité Limité (SARL)	
B. La Société par Actions Simplifiée (SAS)	
C. La société anonyme à conseil d'administration (SA)	
D. L'Entreprise Unipersonnelle à Responsabilité Limitée (EURL)	
IMMATRICULATION	28
A. Le Registre du Commerce et des Sociétés	
B. Le Répertoire des Métiers	
LE LOCAL COMMERCIAL	30
A. Domiciliation et exercice d'une activité commerciale dans un local d'habitation	
B. Bail commercial	
OUVERTURE D'UN COMPTE BANCAIRE EN FRANCE	31
TAXE SUR LA VALEUR AJOUTÉE (TVA)	31
AIDES FINANCIERES AUX ENTREPRISES	33
A. Aides financières de l'État et incitation fiscale à la création d'entreprise	
B. Aides financières et incitations fiscales à l'innovation	
C. Aides et financements privés	
CARNET D'ADRESSES	36

CHAPITRE I

LES PROBLÉMATIQUES DES SOCIÉTÉS QUÉBÉCOISES EN SITUATION D'IMPLANTATION EN FRANCE

CONSTATS TIRES DES ENTREVUES

« Riches d'enseignements, les entrevues réalisées auprès des dirigeants d'entreprises ont permis d'identifier plusieurs « points de convergence » dans les expériences d'implantation d'affaires en France, notamment certaines « difficultés » que l'on peut qualifier de récurrentes. En tentant de respecter du mieux possible le contenu et la portée des propos recueillis, nous nous intéresserons davantage ci-après à faire état des thèmes réurgents des entrevues réalisées, omettant volontairement les détails et expériences trop spécifiques ou personnelles. Lorsque pertinents, certains éclairages particuliers seront également apportés.

Constat de base, les différences culturelles et la complexité administrative française sont au centre des préoccupations soulevées par les entrepreneurs rencontrés. En voici la transposition.

« Choc culturel » et approche distincte des affaires

- Une majorité d'entrepreneurs interviewés disent avoir clairement sous-estimé les différences culturelles pouvant exister entre le Québec et la France, croyant au départ que le partage d'une langue et l'existence d'une amitié établie entre les deux peuples seraient autant de gages d'une intégration facile ou facilitée. Or, plusieurs disent avoir carrément vécu un choc culturel au moment de l'implantation. Un choc tant sur le plan des affaires que sur le plan humain. Sur le plan de la langue par exemple, plusieurs entrepreneurs indiquent avoir eu à modifier le contenu et le format de présentation de documents afin de rendre ceux-ci adaptés à la clientèle française. Pour se préparer à mieux intégrer l'environnement français, une lecture préalable est suggérée, par exemple : *Pas si fous, ces Français* de Jean-Benoît Nadeau et Julie Barlow et, sous un angle principalement historique, *Du bon usage de la guerre civile en France* de Jacques Marseille.
- Les discussions d'affaires ou négociations entre entrepreneurs québécois et français peuvent être ralenties, voire bloquées, conséquence d'une mauvaise communication ou de mauvaises interprétations de part et d'autre. Parler plus lentement et bien prononcer tout en s'assurant d'une bonne compréhension de la part de son interlocuteur sont autant d'approches suggérées. Enfin, bien l'on soit « cousins », il est recommandé d'éviter les trop grandes familiarités et le tutoiement, particulièrement au début de nouvelles relations d'affaires.
- La totalité des entrepreneurs rencontrés soulignent que le fait d'être Québécois rend plus facile l'approche et l'écoute d'entrepreneurs français. Ce véritable capital de sympathie ne garantit toutefois pas de bonnes affaires et des règlements rapides.
- De manière générale, l'entrepreneur québécois est habitué à un règlement rapide, voire parfois « improvisé », d'une problématique ou de discussions d'affaires. En France, la logique des affaires n'est tout simplement pas la même. Les terrains d'entente sont souvent plus longs à définir – résultante, dit-on, d'une structure organisationnelle plus hiérarchisée qui génère une certaine peur du risque, un certain « immobilisme ». Sans vouloir généraliser à toutes les situations et simplifier à outrance, l'entrepreneur québécois aurait également une vision plus pragmatique des choses.

- La démarche d'affaires française est souvent qualifiée de méthodique, procédurière et « légaliste » (« un règlement sur presque tout »), soucieuse de la forme, accordant peu de place aux compromis et marquée par une volonté de durabilité. Pour certains, par exemple, l'innovation serait plus difficile à vendre en France, d'où la nécessité d'aller beaucoup plus loin dans les démonstrations et prendre plus de temps. Le caractère plutôt conciliant de l'entrepreneur québécois serait parfois perçu comme une forme de « mollesse » par les entrepreneurs français. Avec recul et l'expérience, certains vont jusqu'à dire que « l'entreprise québécoise n'est peut-être finalement pas si facilement exportable en France qu'on pourrait le croire » (par exemple, plus facile en Angleterre).
- Il apparaît souvent difficile de rencontrer la bonne personne, c'est-à-dire celle qui peut être décisionnelle. Des rencontres ou des échanges téléphoniques avec certains responsables d'entreprises françaises sont ainsi fréquemment laissés sans lendemain, situation qui génère des délais dans l'avancement des affaires de l'entreprise québécoise et qui est particulièrement irritante pour l'entrepreneur en démarrage. À l'opposé, lorsque le dirigeant français prend contact avec celui du Québec, l'on observe que ce dernier est généralement bien décidé à aller plus loin et parvenir à une entente. Le cadre français ne prendra pas le temps de rencontrer un homme / une femme d'affaires québécois s'il juge n'y voir aucun intérêt – contrairement à ce qui peut se passer au Québec. L'entrepreneur québécois doit, dès le départ, être conscient des délais et des différences d'approche entre la culture d'affaires française et québécoise, les accepter et les intégrer dans la planification de son modèle d'affaires. Pour limiter certains délais de réponse, il est fortement recommandé de chercher à identifier rapidement la ou les bonnes personnes avec qui traiter.
- Malgré sa popularité croissante, l'usage d'Internet ne serait pas encore pleinement intégré au monde des affaires français. La culture du papier et des documents de présentation traditionnels demeure encore une réalité en France à laquelle il faut s'habituer.

Complexité du cadre administratif français

- Le cadre administratif français (fiscalité, lois et règlements, comptabilité) est jugé complexe, lourd et inflexible par la majorité des entrepreneurs consultés. Une « complexité » sous-estimée au départ. Au cœur des difficultés rencontrées :
 - **les questions relatives aux titres de séjour et de travail** (longs délais, multiples démarches, déplacements nécessaires, nombreuses pièces justificatives, incohérence des règles d'application d'un département à l'autre). Compte tenu des complications généralisées, l'embauche de Québécois est jugée une situation non viable à long terme – trop onéreuse en argent et en temps - et davantage planifiée comme temporaire (trois ans, maximum six). D'autres entrepreneurs vont privilégier une embauche pour des termes plus courts. Avec le temps, plusieurs entreprises québécoises ont acquis une solide expérience en matière de traitement des cas de permis de séjour ;
 - **les questions relatives à la fiscalité et aux lois** en vigueur (interprétation des conventions intergouvernementales, application et remboursement de la TVA, règles en matière de commerce transfrontalier en Europe, différents types de statuts possibles pour l'entreprise, interprétation dans l'ensemble du « jargon » légal et administratif propre à la France). Assez rapidement dans le processus d'implantation, l'implication d'experts s'avère essentielle pour traiter ces questions. Des experts toutefois jugés souvent coûteux ;

- **les questions relatives à la gestion des ressources humaines** au sein des entreprises (nombreux types de contrats de travail, quarantaine de mesures pour l'emploi, règles contraignantes d'embauche et licenciement, contestations fréquentes de licenciements avec gain de causes pour l'employé, heures de formation obligatoires à accorder aux employés, charges sociales plus élevées en France). La complexité de la question des ressources humaines est une problématique également reconnue par les dirigeants français. Par peur de tracasseries et de coûts exorbitants, des entrepreneurs québécois indiquent vouloir limiter le plus possible l'embauche de personnel en France, ou à tout le moins, bien la contrôler. La gestion des ressources humaines en France implique une très grande rigueur et une très grande prudence, surtout pour la PME en démarrage.
- À côté de ces dernières préoccupations, il y a d'autres irritants, de nature souvent financière, tous aussi importants lorsque cumulés, qui touchent diverses « particularités » d'implantation en France, tels que :
 - sur le plan des affaires : la recherche d'une banque (le système bancaire français ne serait pas « ouvert » au financement des petites entreprises), la durée des baux commerciaux, les frais « cachés » ou insoupçonnés, etc. ;
 - sur le plan personnel : versement d'un acompte pour le loyer, récupération de la caution à la fin du terme de location d'un logement, la nécessité d'avoir des fonds suffisants et d'offrir certaines garanties financières pour l'ouverture d'un compte de banque, etc.

Ces irritants, variables si l'on se situe en région parisienne ou ailleurs en France, se traduisent bien souvent en coûts supplémentaires pour l'entrepreneur et l'entreprise - en supplément des services professionnels sous-estimés au départ.

- Plusieurs entrepreneurs interviewés indiquent avoir nettement sous-estimé les frais générés par ces imprévus et les frais professionnels (avocats, comptables, fiscalistes et autres experts) requis pour adapter la structure et les opérations courantes de l'entreprise à l'environnement administratif français. Des frais globalement plus élevés en France – particulièrement à Paris - comparativement au Québec. Plusieurs entrepreneurs indiquent que, sans une certaine latitude financière personnelle, ils auraient dû « plier bagage ».
- Bien que ne touchant pas spécifiquement les affaires, l'intégration des membres de la famille de l'entrepreneur (e) représente également une source de souci supplémentaire pour les Québécois nouvellement installés en France : travail pour le conjoint ou la conjointe accompagnant, recherche d'une école pour ses enfants, couverture des frais de santé, etc. Il n'est pas rare qu'un entrepreneur ou un employé québécois soit obligé de rentrer chez lui parce qu'un des membres de la famille ne s'est tout simplement pas adapté.
- Une majorité d'entrepreneurs indiquent avoir dû ajuster leur modèle d'affaires « québécois » lors des premières années d'implantation en France (deux-trois premières années) : coûts sous-estimés et mauvaise connaissance de la réalité des marchés français. Des éléments qui peuvent mettre en danger la viabilité d'un projet d'affaires en France. Si ignorés, les délais de paiement, trois fois supérieurs à ceux du Québec, peuvent avoir des répercussions importantes sur la viabilité de l'entreprise québécoise nouvellement implantée. Mieux préparés, des entrepreneurs indiquent que plusieurs décisions non stratégiques auraient pu ainsi être évitées et du temps aurait pu être gagné.

- Contrairement à la perception généralement établie concernant la complexité des affaires en France, quelques-uns des entrepreneurs interrogés – pas la majorité - ont exprimé l'idée **qu'une implantation en France demeure une opération tout à fait réalisable si l'on est bien informé** et que l'on accepte pleinement les contraintes associées à l'intégration dans un nouvel environnement. Hormis les questions de gestion des ressources humaines et des charges sociales, on va même jusqu'à dire **qu'il n'est pas plus difficile de bâtir une entreprise en France qu'au Québec** et que « le jeu en vaut la chandelle » (accès aux opportunités qu'offre le marché français – un marché intéressant vu sa grandeur et son homogénéité), dans la mesure où l'on est prêt à faire face aux défis et composer avec certaines difficultés. À ce titre, la vie en France est jugée un peu plus « difficile », notamment à Paris où il faut constamment « se battre ». Pour certains des entrepreneurs interviewés, le contexte est ainsi bien différent de celui du Québec.
- Toujours pour appuyer l'intérêt de faire des affaires en France, sans aucunement dénigrer la qualité des employés québécois, **on souligne tout particulièrement la qualité des travailleurs français (travail en équipe, sérieux et professionnalisme)**. De plus, alors que certains entrepreneurs québécois (et français) voient le code du travail français comme contraignant, d'autres y voient plutôt un net avantage par rapport au système pratiqué au Québec. **Un système français jugé à la base plus transparent et plus respectueux de l'employé.** Quant au caractère hiérarchique du milieu du travail français, il est vu par certains entrepreneurs québécois comme une « bonne chose », dans la mesure où une saine distance s'instaure entre l'employé et le gestionnaire, distance parfois plus difficile à établir au Québec. »

Étude réalisée par M. Pierre Shembri
Service des Affaires économiques et commerciales
Délégation Générale du Québec à Paris
Mai 2006

CHAPITRE II

LE MOUVEMENT ET LE RECRUTEMENT DES PERSONNES

TITRES DE SEJOUR

Pour exercer une activité professionnelle en France, les ressortissants québécois doivent détenir un titre de séjour les autorisant à exercer l'activité pour laquelle ils la demandent.

Le processus d'obtention d'un titre de séjour commence généralement par une demande de visa pour des raisons professionnelles, auprès du Consulat Général de France à Montréal.

Une fois en France, il est nécessaire de se rendre à la préfecture de police pour effectuer la demande de titre de séjour correspondant à la situation personnelle de la personne.

On distingue principalement quatre cas de figure, à savoir : celui du chef d'entreprise, celui des expatriés, celui des étudiants étrangers et celui des professions libérales et indépendantes.

A. Cas du chef d'entreprise québécois

- Chef d'entreprise québécois qui souhaite résider en France

Aux termes de l'article L-313-10 du *Code d'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile*, tout ressortissant étranger qui souhaite résider en France et y exercer des activités commerciales, artisanales ou industrielles doit demander une « carte de séjour temporaire autorisant l'exercice d'une activité professionnelle ».

En plus de préciser la profession que le titulaire entend exercer, cette carte portera des mentions diverses selon le cas de figure.

Cette carte est renouvelable.

Cette carte s'obtient une fois l'entrepreneur en territoire français.

Avant le départ du Québec, l'entrepreneur doit se rendre au **Consulat Général de France à Montréal** et y faire une demande de « **Visa D commerçant** ». Il obtiendra alors un récépissé qui lui permettra de venir en France et y effectuer les démarches nécessaires à la création de son entreprise, notamment celles auprès du greffe du tribunal. Ce récépissé est valide pour 3 mois.

- **Consulat général de France à Montréal**

Internet : <http://www.consulfrance-montreal.org>

Une fois en France, et avant l'expiration du récépissé, l'entrepreneur doit se rendre à la **Préfecture du département** où il souhaite s'établir. Il y fera une demande pour l'obtention de la « carte de séjour temporaire autorisant à exercer une activité professionnelle ». Plusieurs documents sont demandés par la Préfecture lors du dépôt du dossier.

Pour l'annuaire des sites Internet des préfectures, se rendre sur :

http://www.interieur.gouv.fr/sections/a_l_interieur/les_prefectures/votre_prefecture

- Chef d'entreprise québécois qui ne souhaite pas résider en France

Aux termes de l'article L122-1 du *Code du Commerce* et du décret n°2007-1141 du 26 juillet 2007, tout ressortissant étranger qui, sans résider sur le territoire français, y exerce des activités commerciales, artisanales ou industrielles dont l'inscription est requise au Registre du Commerce et des sociétés ou au Répertoire des métiers, doit **en faire la déclaration au Préfet du Département** où il exerce ses activités pour la première fois.

N.B. : Un ressortissant du Québec n'a pas à obtenir préalablement une « carte de commerçant étranger ». Cette carte a été supprimée par une loi du 24 juillet 2006.

Remarque : Le chef d'entreprise québécois qui ne souhaite pas résider en France a la possibilité d'employer un « **représentant de firme étrangère** ». Se reporter à la page 23.

B. Les expatriés (en France, les travailleurs étrangers)

Tout ressortissant étranger souhaitant exercer en France une activité professionnelle doit se procurer une carte de séjour temporaire.

La personne étrangère qui peut justifier d'attaches familiales en France peut faire une demande de « carte de séjour temporaire portant la mention « vie privée et familiale » ; celle-ci permet d'exercer une activité professionnelle en France (articles L313-11 à L313-13 du *Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile*).

La personne étrangère qui ne peut justifier de telles attaches devra faire une demande de « **carte de séjour temporaire autorisant l'exercice d'une activité professionnelle** » (article L313-10 du Code susvisé).

Cette carte portera la **mention « salarié »** lorsqu'elle est délivrée pour une activité d'une durée supérieure ou égale à douze mois (article L313-10 du Code susvisé).

La carte portera la **mention « travailleur temporaire »** pour toute activité d'une durée inférieure à douze mois (article L.313-10 du Code susvisé).

La personne souhaitant obtenir la carte de séjour temporaire portant la mention « salarié » devra présenter en plus des documents et visas usuels, un contrat de travail autorisé par l'autorité administrative ou une autorisation de travail (articles L.322-1 du *Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile* et L. 5221-2 du *Code du Travail*).

Cette carte est renouvelable. La demande d'introduction en France d'un salarié étranger est effectuée par l'employeur. Il doit se rendre au Service de la main d'œuvre étrangère de la **Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle** afin d'initier la procédure d'embauche. Le délai de traitement après la réception d'un dossier complet est d'un mois.

Si le permis de travail est accordé, la personne sera convoquée au Consulat Général de France au Québec, qui lui délivrera son visa long séjour. Celui-ci lui permettra de rentrer en France ; il devra par la suite effectuer la demande de « carte de séjour temporaire ».

Pour la liste des localisations des **Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle**, voir le : <http://www.argentpratique.com/liste/ddtefp.php>

Depuis 2009, l'**Office français de l'Immigration et de l'Intégration** (OFII, anciennement, l'Agence Nationale d'Accueil des Etrangers et des Migrations (ANAEM)) est la seule entité habilitée à exercer des activités de recrutement et d'introduction en France de travailleurs étrangers.

- **Office français de l'Immigration et de l'Intégration**

Internet : <http://www.ofii.fr/>

Le site Internet du **Consulat Général de France à Montréal** répertorie la liste des différents visas délivrés pour un séjour en France pour des raisons professionnelles.

Consulter le :

<http://www.consulfrance-montreal.org/spip.php?rubrique155>

C. Embaucher un étudiant québécois

Aux termes de l'article R5221-26 du *Code du Travail*, les étudiants étrangers possédant un titre de séjour valide pour un séjour d'une durée supérieure à 3 mois et portant la mention «étudiant» peuvent, à titre accessoire à leurs études, exercer une activité professionnelle salariée sur le territoire de la France métropolitaine. Pour cela, il n'est pas nécessaire de demander une autorisation de travail.

Au moins deux jours ouvrables avant l'embauche effective de l'étudiant étranger, l'employeur doit effectuer une déclaration nominative auprès de la préfecture qui a délivré le titre de séjour à l'étudiant (articles L5221-9 et R.5221-27 du *Code de travail*). Cette formalité est accomplie soit par lettre datée, signée et recommandée avec avis de réception, soit par courrier électronique. La déclaration doit comporter entre autres, une copie du titre de séjour de l'étudiant. En outre, elle doit préciser la nature de l'emploi, la durée du contrat, le nombre d'heures de travail annuel et la date prévue d'embauche.

Toutefois, un étudiant étranger ne peut travailler plus de 964 heures par année. Tout étudiant qui contrevient à cette règle se verra retirer son titre de séjour.

D. Professions libérales et indépendantes

Le travailleur indépendant doit être enregistré en tant qu'entreprise.

Bien que pour certaines activités un régime particulier existe, dans la plupart des cas, le travailleur indépendant peut choisir de fonder une entreprise individuelle ou une société. Il est recommandé de se faire enregistrer en tant que société dans la mesure où dans ce cas, le travailleur indépendant est responsable des dettes à concurrence des apports.

En [France](#), le travailleur indépendant a pour obligation de s'affilier en tant que tel, à l'URSSAF du département dans lequel est situé son établissement principal. L'affiliation à l'URSSAF lui permet de bénéficier des allocations familiales. L'URSSAF transmettra le dossier au Régime Social des Indépendants qui s'occupe de la caisse d'assurance-maladie.

Le travailleur indépendant doit ensuite s'affilier à une caisse de retraite, selon le métier qu'il exerce.

Pour exercer en France des activités professionnelles en tant qu'indépendants (*freelance*), il faut préalablement obtenir du Consulat Général de France au Québec, un **visa pour les professions libérales ou indépendantes**.

Voici la liste des documents requis lors du dépôt de la demande de visa :
<http://www.consulfrance-montreal.org/spip.php?article1284>

Exercice réglementé de certaines activités professionnelles

On distingue les activités réglementées soumises à la condition de nationalité. Ces activités sont réservées en général aux Français, aux ressortissants des pays membres de l'Espace Économique Européen ou aux ressortissants de pays avec lesquels la France a signé un accord de réciprocité. Il s'agit des avocats au Conseil d'État et à la Cour de Cassation, des avoués à la cour d'appel, des commissaires priseurs, des greffiers des tribunaux de commerce, des huissiers de justice, des notaires, des agents généraux d'assurance, des conseils en propriété industrielle et des commissaires aux comptes...

D'autres activités sont réglementées sans être soumises à de conditions de nationalité. Il s'agit en général de conditions liées au niveau d'étude et aux diplômes, à l'expérience professionnelle. Ils nécessitent une autorisation de l'Ordre qui les organise. Par exemple, les architectes, les experts-comptables, les médecins...

L'exercice de certaines activités requiert même une autorisation spéciale ou un titre administratif. Il s'agit notamment des pharmaciens et des professions paramédicales.

D'autres enfin ne sont pas réglementées. Il s'agit par exemple des artistes non salariés, des agents commerciaux rémunérés par commissions, des conseillers consultants, ingénieurs-conseils, experts, des traducteurs et interprètes, des journalistes, des photographes indépendants...

L'exercice de certaines activités professionnelles est réglementé. Citons notamment les métiers de la restauration, de l'hôtellerie et du tourisme, ceux du transport, ceux du conseil, de la finance, ceux de la presse et de la communication, les métiers médicaux, ...

DROIT DU TRAVAIL

Le droit du travail français diffère sensiblement du droit du travail québécois. Il n'est pas possible de résumer le droit du travail dans ce guide, mais nous avons choisi quelques rubriques qui nous semblent particulièrement importantes à connaître pour le gestionnaire québécois.

A. Le contrat de travail

En règle générale, un contrat de travail doit être établi par écrit (Directive européenne 91/533/CEE du 14 septembre 1991) et à durée déterminée (Contrat à Durée Indéterminée ou CDI), à moins que les parties se mettent d'accord sur une durée déterminée (Contrat à Durée Déterminée ou CDD).

- Le Contrat à Durée Indéterminée (CDI)

Le Contrat à Durée Indéterminée (CDI) est le contrat de travail le plus répandu en France. Il doit être établi en français et par écrit. Les termes du CDI sont librement décidés par l'employeur et le salarié. On y retrouve généralement l'identification des parties, les fonctions du

salarié, la rémunération, le nombre de congés payés, l'horaire de travail...

Aux termes de l'article L1221-19 du *Code de travail*, l'employeur peut demander au salarié d'effectuer une période d'essai d'une durée maximale de :

- deux mois renouvelables pour les ouvriers et les employés
- trois mois renouvelables pour les agents de maîtrise et les techniciens
- quatre mois renouvelables pour les cadres

Cette période doit être précisée dans le contrat de travail.

Selon l'article L1221-21 du Code susvisé, la période d'essai peut être renouvelée si un accord de branche étendu le prévoit. Ainsi, la période d'essai, renouvellement compris, ne peut dépasser :

- quatre mois pour les ouvriers et les employés
- six mois pour les agents de maîtrise et les techniciens
- huit mois pour les cadres
-

La rémunération associée au travail doit être supérieure au minimum prévu dans la convention collective applicable à l'entreprise et au Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance – SMIC- (il est de 9€ par heure pour une semaine de travail de 35 heures). La rémunération peut être complétée par des avantages en nature ou autres. Ils sont également à préciser dans le contrat.

Toute autre clause, telle celle liée à l'exclusivité ou à la non-concurrence est à inscrire dans le contrat de travail.

- o Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Le recours au **Contrat à Durée Déterminée (CDD)** est exceptionnel (article L 1242-1 du *Code de travail*).

L'article L1242-2 du *Code du Travail* prévoit dans une liste exhaustive, les situations dans lesquelles un tel recours est possible. Citons par exemple, le remplacement d'un salarié, le retour à l'emploi des salariés âgés, ou encore l'accroissement temporaire d'activités.... Il est d'usage de recourir au CDD pour certaines professions. Voir l'article D.1242-1 du *Code du Travail*.

Il est cependant interdit d'employer un salarié en CDD pour remplacer un salarié gréviste, pour le mettre au même poste qu'un salarié licencié pour motif économique ou encore pour exécuter des travaux dangereux.

Des durées de contrat relatives à chaque situation sont à respecter strictement.

Une indemnité de fin de contrat de CDD est généralement due.

Pour plus d'informations sur le Contrat à Durée Déterminée, consultez la fiche du **Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé** :

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/contrats,109/le-contrat-a-duree-determinee-cdd,979.html>

Adressez-vous également à **Travail Info Service** 08.21.34.73.47.

B. Informations légales concernant le travail

○ La durée légale du travail

La durée légale du travail est de 35 heures par semaine. Un employeur peut fixer un nombre d'heures inférieures ou supérieures à condition de respecter les dispositions législatives à cet égard.

○ Les congés payés

30 jours ouvrables de congé payé par an.

○ Le Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC)

Le montant du SMIC horaire brut est fixé, depuis le 1^{er} janvier 2011 à 9€, soit 1 365 € brut mensuels sur la base de la durée légale de 35 heures hebdomadaires.

Ouverture des commerces le dimanche

Le *Code du Travail* prévoit la fermeture des commerces le dimanche. Des exceptions de plein droit et des exceptions soumises à autorisations existent. Par ailleurs, des sanctions civiles et pénales sont prévues pour tout commerçant contrevenant à ces dispositions.

C. La Déclaration Unique d'Embauche

La **Déclaration Unique d'embauche (DUE)** est une formalité obligatoire pour l'**embauche d'un salarié**. Des exceptions sont prévues.

La DUE couvre 7 autres formalités obligatoires lors de l'embauche d'un salarié dont l'affiliation à un régime d'assurance chômage et la demande d'adhésion à un service de santé au travail.

Il est possible de remplir la DUE sur le site de net-entreprise.fr. Cet organisme adressera par la suite le formulaire à l'URSSAF dont dépend la société. Cette dernière devra, dans les cinq jours ouvrables suivants, adresser un récépissé à la société (article R1221-7 du *Code de travail*).

La DUE doit intervenir huit jours au plus tôt avant l'embauche du salarié. D'autres délais spécifiques sont en vigueur pour tout ajout à la déclaration initiale.

Le formulaire de la Déclaration Unique d'Embauche est disponible sur :

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

SALARIÉS ET MANDATAIRES (EXEMPLES)

Les gestionnaires québécois peuvent être amenés à employer plus particulièrement certains types de salariés, tels que le « représentant de firme étrangère » dans le cas d'un chef d'entreprise québécois qui ne souhaite pas résider en France, ou certains mandataires comme « l'agent commercial », qui est l'équivalent de « l'agent manufacturier » québécois. Nous avons préparé une rubrique avec des informations particulières concernant ces salariés et mandataires.

A. Le représentant de firme étrangère

Un employeur québécois qui ne réside pas en France a la possibilité d'employer un salarié en France. Il s'agit d'un « **représentant de firme étrangère** ».

Cette personne peut :

- être de nationalité française ;
- être un ressortissant de l'Espace Économique Européen ;
- être un ressortissant d'un autre pays, tel que le Canada, à condition de posséder une carte de résident de 10 ans en France.

L'entreprise peut également employer un ressortissant d'un autre pays, tel que le Canada, à condition que cette personne ait obtenu un visa long séjour du Consulat Général de France au Québec.

Le représentant de firme étrangère a un contrat de travail français. En conséquence, la société québécoise qui l'emploie est redevable des cotisations sociales selon les normes françaises.

Il est nécessaire de désigner par convention écrite un représentant social (en général une société de gestion) qui aura pour mission de s'occuper de toutes les formalités en matière sociale.

Le représentant de firme étrangère doit être déclaré aux différents organismes sociaux. Pour cela, l'employeur québécois doit se procurer le formulaire E0 intitulé « **déclaration d'inscription d'une entreprise employant du personnel salarié et ne comportant pas d'établissement en France** ». Vous le trouverez au :

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

Une fois complété, la société québécoise doit le faire parvenir à :

▪ **URSSAF de Strasbourg**

Internet : <http://www.strasbourg.urssaf.fr/>

E-mail : urssaf.strasbourg@urssaf.fr

L'URSSAF de Strasbourg s'occupera par la suite de transmettre le dossier aux organismes destinataires : l'Insee, l'Assedic, la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) et la Caisse régionale d'assurance maladie. Ceux-ci prendront ensuite directement contact avec l'employeur québécois.

L'URSSAF attribuera un **numéro d'identification (numéro SIRET)** à l'entreprise. Celui-ci lui permettra de payer les cotisations sociales, de procéder à la déclaration annuelle des données sociales et d'effectuer la Déclaration Unique d'Embauche à faire sur :

Pour tout renseignement adressez-vous au **Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé** au :

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/espaces.770/travail.771/>

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

Remarque importante: Une fois que l'employeur québécois ouvre un établissement stable en France, le régime de l'entreprise étrangère n'ayant pas d'établissement en France ne s'applique plus. Il devra alors contacter l'**URSSAF**.

Par ailleurs, l'**URSSAF** s'occupe des formalités pour les professions libérales et les associations qui embauchent du personnel. Voir :

<http://www.strasbourg.urssaf.fr/>

B. L'agent commercial (équivalent de «l'agent manufacturier» au Québec)

Sur le territoire de l'Union Européenne, la profession d'agent commercial est régie par la *Directive 86/653 du 18 décembre 1986*. La France a transposé cette Directive dans sa *Loi du 25 juin 1991*.

La notion d'agent commercial n'est pas développée en France comme elle l'est aux États-Unis. Il n'existe pas de répertoire public fournissant les noms, les secteurs d'activités et les territoires couverts.

- La profession d'agent commercial

L'agent commercial est un mandataire indépendant. Il agit au nom et pour le compte de la personne physique ou morale qu'il représente de manière permanente. Il a pour mission de négocier, vendre, louer ou d'acheter au nom de l'exportateur sur un territoire géographique défini (article L 134-1 du *Code de commerce*).

Il est rémunéré au moyen d'une commission sur chaque transaction conclue.

L'agent commercial peut être une personne physique ou morale.

- Les obligations de l'agent commercial

L'agent commercial bénéficie d'une totale autonomie.

Cependant, il se doit de tenir une comptabilité minimale et d'informer régulièrement l'entreprise ou la personne avec qui il travaille. Par ailleurs, il assume ses propres frais et prend en charge ses cotisations sociales (assurance santé, sécurité sociale et primes pour la retraite) et fiscales (taxe sur la licence d'entreprise et TVA).

Il est en outre inscrit au Registre Spécial des Agents Commerciaux.

- Le contrat d'agent commercial

L'agent commercial est lié à l'entreprise qu'il représente par un contrat qui définit les obligations de chaque partie.

Le contrat d'agent commercial comprend les éléments suivants : informations sur l'entreprise (capital, n° d'immatriculation, siège social), nom du représentant légal, nom de l'agent commercial, son domicile, le lieu et le n° d'inscription au Registre Spécial des agents commerciaux, la durée du contrat, le mandat de l'agent commercial, une liste exhaustive des produits dont il a la charge, le secteur géographique dont est responsable l'agent commercial, la rémunération....

○ Cessation de contrat

Aux termes de l'article L134-13 du *Code de commerce*, le contrat d'agent commercial peut être résilié en cas de manquement grave de la part de l'agent commercial.

Les dispositions régissant la cessation du contrat d'agent commercial sont d'ordre public. En aucun cas, les parties ne peuvent y déroger. Toutes clauses du contrat y dérogeant seraient considérées nulles et non-avenues (article L134-16 du *Code de commerce*).

○ Les obligations du « mandant » (c'est-à-dire de l'entreprise)

En cas de rupture du contrat par le mandant, l'article L134-11 du *Code de commerce* impose :

Un préavis :

- Un préavis d'un mois pour un contrat qui dure depuis un an.
- Un préavis de deux mois pour un contrat qui dure depuis deux ans.
- Un préavis de trois mois pour un contrat qui dure depuis trois ans ou plus.

Une indemnité :

- Une indemnité pouvant aller jusqu'à deux ans de commissions est due à l'agent.

Dans la pratique, l'indemnité peut aussi comprendre le remboursement des frais encourus par l'agent. Cette indemnité est due que le contrat ait été conclu pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée.

Par ailleurs, les ayants droit de l'agent commercial bénéficient également du droit à réparation lorsque la cessation du contrat est due au décès de l'agent (article L134-12 du *Code de commerce*).

L'entrepreneur québécois doit être vigilant sur le choix de son partenaire car les ruptures peuvent être onéreuses.

Il doit être conscient que le statut d'agent commercial dans l'Union Européenne, donc en France diffère grandement de celui d'agent manufacturier, très courant en Amérique du Nord.

Les dispositions régissant la cessation du contrat d'agent commercial ne peuvent être écartées par contrat.

C. Le Voyageur Représentant Placier (VRP)

Le Voyageur Représentant Placier (VRP) est un représentant commercial salarié de l'entreprise avec laquelle il est sous contrat.

Le contrat de travail peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée. Il précise en outre la prestation à réaliser, la rémunération, le territoire d'exercice...

Le VRP est rémunéré soit à la commission, soit au salaire fixe, soit par la combinaison salaire fixe + commission. Il n'a pas droit à la rémunération des heures supplémentaires puisqu'il n'y a de durée de travail légal qui s'applique à son statut.

Selon l'article L7313-5 du *Code de travail*, le contrat de travail peut comporter une période d'essai dont la durée ne peut être supérieure à trois mois.

Le VRP a droit au congé annuel payé.

En cas de rupture du contrat, que ce soit par démission ou par licenciement, un préavis est obligatoire en fonction de la durée initiale du contrat.

Aux termes de l'article L7313-9 du *Code de travail*, la durée du préavis ne peut être inférieure à :

- un mois durant la première année de présence dans l'entreprise
- deux mois durant la deuxième année
- trois mois au-delà

Des indemnités sont à verser selon les conditions de rupture du contrat. Si le contrat est rompu à la suite d'une faute lourde ou grave du VRP, l'employeur n'est pas tenu de lui verser une indemnité.

D. Le stagiaire

Plusieurs dispositions législatives de 2006, de 2007 puis de 2009 ont permis d'encadrer la réalisation et la gratification des stages en entreprise. Une Charte des étudiants en entreprise a été promulguée le 26 avril 2006.

Lors d'un stage en entreprise, une convention obligatoire et tripartite entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement doit être signée.

La convention requiert en général des informations telles la définition des activités, la durée du stage, les avantages, les gratifications, la protection sociale....

Une société ne doit en aucun cas embaucher un stagiaire en remplacement d'un salarié pour l'exécution de tâches régulières, pour faire face à l'augmentation temporaire de l'activité de l'entreprise ou pour accomplir un travail saisonnier.

Tout stage doit être intégré dans un cursus scolaire ou universitaire.

Le stagiaire n'est pas un salarié, en conséquence, il ne bénéficie pas de contrat de travail, de visite médicale, d'inscription au Registre du Personnel, ni des dispositions des conventions collectives en vigueur dans l'entreprise.

La gratification du stage est obligatoire dès lors que le stage est d'une durée de plus de 2 mois consécutifs.

Lorsque le stage est de 35 heures par semaine avec une gratification inférieure ou égale à 417,09€ par mois, aucune cotisation sociale n'est à verser. Dans le cas contraire, des cotisations du même ordre que celle payables pour un salarié sont à verser. En aucun cas, une cotisation à l'assurance chômage ni à la retraite complémentaire n'est à verser.

Le stagiaire bénéficie de la protection du régime général contre les accidents de travail et les maladies professionnelles. Des spécificités existent.

Le texte de la Charte des étudiants en entreprise se trouve au :
<http://www.em-strasbourg.eu/docs/entreprises/charte-stages.pdf>

E. Le bénévole

Le droit français ne donne pas de définition du bénévole. Toutefois, la définition donnée par le Conseil économique et social dans un avis datant du 24 février 1993 est la plus souvent retenue. « Est bénévole toute personne qui s'engage librement pour mener une action non salariée en direction d'autrui, en dehors de son temps professionnel et familial ».

Autrement dit, le bénévolat est une prestation de travail à titre gratuit qui s'effectue dans le cadre d'un organisme ou d'une association.

La prestation de bénévolat doit être fournie en dehors de règles de subordination entre l'intéressé et la structure. De plus, il ne doit pas y avoir de règles régissant la durée ou la fréquence du bénévolat autre que celles éventuellement et librement convenues par les deux parties.

Le bénévole ne doit recevoir aucune rémunération ni indemnité compensatoire sous aucune forme que ce soit.

Seul le strict remboursement des frais engagés par le bénévole pour la réalisation de l'activité de bénévolat est accepté. Ces remboursements ne peuvent en aucun cas prendre la forme d'indemnités forfaitaires qu'elles qu'en seraient le montant. Les remboursements se font toujours sur la base d'une note de frais accompagnée de justificatifs originaux.

En cas de non respect de ces conditions, un juge peut requalifier le contrat de bénévolat en une relation de travail salariée.

Le fait qu'une personne ne soit pas rémunérée n'est pas un obstacle à la requalification en contrat de travail. C'est l'existence d'un lien de subordination entre la personne et les dirigeants de la structure qui fonde la décision du juge. Une telle requalification entraîne l'application à l'intéressé de la législation du travail (en matière de rémunération notamment) et de la législation de la sécurité sociale (affiliation, cotisations).

France Bénévolat est le portail national qui assure la rencontre entre des personnes voulant effectuer du bénévolat et les associations qui les recherchent.

Des centres locaux existent dans tous les départements et villes de France.

France Bénévolat

Internet : <http://www.francebenevolat.org/>

F. Le commerçant ambulant

Les commerçants ambulants représentent la majorité des commerçants non-sédentaires. Les commerces ambulants peuvent être sous la forme d'entreprise individuelle ou de société.

Les personnes qui exercent le commerce non-sédentaire doivent obtenir une carte de commerçant non-sédentaire. Depuis un arrêté du 10 mars 2010 (article R123-208-3 du *Code de commerce*), cette demande s'effectue auprès du **Centre de formalité des entreprises (CFE)** à :

- la chambre de commerce et d'industrie pour les commerçants
- la chambre des métiers et de l'artisanat pour les artisans

Elle concerne également les auto-entrepreneurs, même s'ils sont dispensés d'immatriculation au Registre du commerce et des sociétés (RCS) ou au Répertoire des métiers.

Le CFE compétent est celui du lieu du domicile du commerçant et celui du siège social pour une société commerciale.

La carte est délivrée contre paiement d'une redevance de 15€ dans un délai maximal d'un mois (ou 15 jours en cas de renouvellement). Elle est valable pour 4 ans et peut être renouvelée.

En attendant l'établissement de la carte définitive, le commerçant ou l'artisan ambulant peut demander au CFE un certificat provisoire.

Les cartes « permettant l'exercice d'activités non sédentaires » délivrées avant le 10 mars 2010 restent valables jusqu'à leur date d'expiration.

Pour une installation sur Paris, ce même régime de commerçants ambulants s'applique. Contactez la **Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris** :

Ayez toujours recours aux services d'un avocat spécialiste du Droit du Travail.

Voici la liste des avocats, répertoriés par la Délégation Générale du Québec qui ont à la fois des compétences juridiques en droit français et en droit québécois :

http://www.mri.gouv.qc.ca/fr/quebecois_a_etranger/france/faire_affaire/pdf/avocats_france.pdf

<http://www.entreprises.cci.fr/web/formalites/carte-de-commercant-ambulant>

La liste des autres **Chambre de Commerce et d'Industrie** se trouve sur le site www.cci.fr

Pour toutes les questions relatives au Droit du Travail, adressez vous au **Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé** au 08.21.34.73.47 ou consultez-le : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/espaces,770/travail,771/>

ENTENTE DE SÉCURITÉ SOCIALE FRANCE/QUÉBEC

Le 17 décembre 2003, une « **Entente de Sécurité sociale entre le Gouvernement de la République française et le Gouvernement du Québec** » a été signée. Des arrangements administratifs sont intervenus en 2003 et en 2004.

Cette entente détermine le régime de sécurité sociale auquel ont droit les ressortissants québécois qui exercent une activité salariée, leurs ayants cause et toute personne à leur charge.

Ces personnes doivent être « détachées », c'est-à-dire qu'elles doivent avoir été préalablement salariées de l'entreprise au Québec et être envoyées temporairement en France pour travailler dans une succursale de cette entreprise. Des durées précises de détachement existent.

Cette entente s'appliquera au chef d'entreprise québécois établi en France dans la mesure où il est lui-même salarié de l'entreprise.

Sont concernées l'assurance maladie et la maternité, les maladies professionnelles et accidents du travail, la pension vieillesse et de survie, les prestations d'invalidité, les allocations décès...

Ainsi, en vertu de cet accord, un ressortissant québécois peut percevoir des soins sur le territoire français. La législation française s'applique en ce qui a trait aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. Enfin, dans le cadre des prestations familiales, la loi française s'applique si la personne qui a la charge des enfants réside en France.

Des spécificités existent pour les personnes non salariées, les personnes percevant un double revenu, les personnes employées dans des activités aériennes ou maritimes, les personnes détachées, les employés de l'État,

Il est possible de consulter l'entente de sécurité sociale France/Québec à partir du site Internet du Ministère des Relations Internationales (MRI) au :

<http://www.mri.gouv.qc.ca/fr/informer/ententes/pdf/2003-20.pdf>

Pour plus d'informations, s'adresser au **Bureau des Ententes internationales de sécurité sociale de la Régie des Rentes du Québec**. Consultez-le :

http://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/programmes/regime_rentes/ententes_internationales/

En France, adressez-vous au **Centre de liaisons européennes et internationales de sécurité sociale** : <http://www.cleiss.fr/>

Consultez un avocat spécialiste du Droit social.

Voici la liste des avocats, répertoriés par la Délégation Générale du Québec qui ont à la fois des compétences juridiques en droit français et en droit québécois :

http://www.mri.gouv.qc.ca/fr/quebecois_a_etranger/france/faire_affaire/pdf/avocats_france.pdf

ENTENTE FISCALE FRANCE/QUÉBEC

Une « **Entente fiscale entre la France et le Québec en vue d'éviter les doubles impositions et de prévenir l'évasion fiscale en matière d'impôts sur le revenu et sur la fortune** » a été signée dès septembre 1987. Un avenant datant de septembre 2002 est entré en vigueur le 1^{er} Août 2005.

Cette entente détermine le régime fiscal applicable aux personnes résidentes (physiques ou morales) de l'une ou de l'autre des deux parties quant aux impôts perçus par l'une ou l'autre des parties ou par leurs collectivités territoriales.

Sont concernés pour la France, l'impôt sur le revenu, l'impôt sur les sociétés, la taxe sur les salaires, l'impôt de solidarité sur la fortune, etc.... Pour le Québec, sont concernés tous les impôts perçus par le gouvernement en vertu de la Loi sur les impôts.

Ainsi, en vertu de cet accord, un ressortissant québécois se verra imposer en France jusqu'à un taux maximal de retenue. De même, la filiale française d'une société mère québécoise se verra imposer jusqu'à un certain taux maximal de retenue.

Des spécificités existent pour les revenus immobiliers, les bénéfices des entreprises, la navigation maritime et aérienne, les entreprises associées, les dividendes, les intérêts, les redevances, les gains en capital, les professions libérales, les professions dépendantes, les artistes et sportifs, la fonction publique, les étudiants, les apprentis, les stagiaires,

Il est possible de consulter l'entente fiscale France/Québec via le site Internet du Ministère des Relations Internationales (MRI) au :

<http://www.mri.gouv.qc.ca/fr/informer/ententes/pdf/2002-14.pdf>

CHAPITRE III

LA CRÉATION DE LA SOCIÉTÉ

FORMES LEGALES D'IMPLANTATION

D'un point de vue légal et administratif, l'implantation en France peut se faire sous différentes formes.

La société québécoise souhaitant s'implanter en France peut créer un établissement, qui n'a pas d'identité juridique propre et qui est un simple prolongement de la maison-mère québécoise : un **bureau de liaison** ou une **succursale**.

Elle peut aussi créer une société de droit français, qui est une nouvelle entité juridique distincte de la société-mère : une **filiale**.

A. Le bureau de liaison

Le **bureau de liaison (ou bureau de représentation)** est la forme d'établissement la plus couramment utilisée pour des activités non-commerciales.

Une entreprise québécoise qui souhaite aborder le marché français peut y établir un bureau de liaison. En général, les bureaux de liaison ont pour mission de prospecter le marché, de procéder à des études de marché, de faire la promotion de la société étrangère... Le bureau de liaison prépare en fait les négociations commerciales à venir.

Il ne possède pas de personnalité juridique ni de dénomination propre. Il ne procède à **aucune activité commerciale**, ni à la conclusion d'actes juridiques engageant la société étrangère. Tout acte juridique doit être envoyé et signé par la maison-mère au Québec.

Le bureau de liaison ne requiert pas d'inscription au Registre du Commerce et des Sociétés. Mais une déclaration d'existence au Centre de formalités des entreprises ou une inscription au Répertoire national des entreprises et établissements de l'INSEE est requise à des fins statistiques.

Le bureau de liaison n'est pas une entité fiscale imposable et n'est donc pas redevable d'impôts sur les bénéfices ni de taxes professionnelles.

Le gérant du bureau de liaison peut être un salarié détaché en France par la maison-mère. Dans ce cas, ses charges sociales et son appartenance à la sécurité sociale sont prises en compte au Québec. Il doit également posséder un titre de séjour l'autorisant à effectuer des activités commerciales ou effectuer une déclaration préalable à la préfecture du lieu d'exercice.

Pour les spécificités liées aux titres de séjour et autres formalités se référer à la section « Titres de séjour ».

Si le représentant est une personne recrutée localement, elle peut être salariée de l'entreprise québécoise. Il s'agit d'un « représentant de firme étrangère ». Dans ce cas, la société québécoise devra déclarer l'employé et s'acquitter des diverses charges sociales obligatoires.

NB : Comme le bureau de liaison n'est pas autorisé à exercer des activités commerciales, le représentant du bureau de liaison ne peut pas avoir le statut d'agent commercial (agent manufacturier).

B. La succursale

La succursale est une émanation de la maison-mère qui se trouve basée à l'étranger. Elle permet d'exercer des activités commerciales mais est dépourvue de la personnalité juridique.

La succursale doit être immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés dans les 15 jours suivants son ouverture. La succursale est soumise au droit fiscal français et est soumise à l'impôt sur les bénéfices et les taxes professionnelles.

Le représentant légal de la succursale peut être :

- un salarié détaché de la maison-mère ; (dans ce cas, il doit se procurer les titres de séjour l'autorisant à exercer une activité commerciale en France).
- une personne employée localement ;
- une personne qui réside au Québec (décret N°2007-1141 du 26 juillet 2007). Dans ce cas, une déclaration auprès du Préfet du département dans lequel sera située la succursale doit être faite avant toute inscription de la succursale.

La succursale est la forme juridique recommandée pour une première implantation en France. Le processus de création ainsi que les formalités qui y sont attachés sont assez souples. La gestion également.

Pour la documentation liée à l'immatriculation de la succursale, s'adresser au Centre de formalités des entreprises au <http://www.cfe.ccip.fr/>.

C. La filiale

Selon l'article L 233-1 du *Code de commerce*, une **filiale** est une société de droit français dont la majorité du capital est détenue par la société étrangère, dite « société-mère ».

Jouissant de la personnalité juridique et autonome par rapport à la société-mère, la filiale est intégralement soumise au droit français. Elle doit donc accomplir l'ensemble des formalités françaises obligatoires lors de la création d'une société, dont l'immatriculation au Registre du Commerce et des Sociétés.

Par ailleurs, étant française, la filiale bénéficie de toutes les aides financières attribuables aux sociétés détenues par des ressortissants nationaux.

La filiale peut prendre diverses formes juridiques.

Quant à l'imposition d'une succursale en France, elle est régie par l'entente fiscale France-Québec.

LA SOCIETE

A. Le siège social

Le critère de nationalité d'une société en France est lié au lieu de domiciliation du siège social. Une société sera française dès lors que son siège social se trouve en France.

B. La personnalité morale

La personnalité morale d'une société s'acquiert lors de son immatriculation au Registre du Commerce et des Sociétés.

Lorsqu'une société détient la personnalité morale, cela lui confère la capacité juridique, donc la possibilité d'ester en justice, ainsi que la capacité de contracter. Se reporter à la section sur le « Registre du Commerce et des Sociétés ».

STRUCTURES JURIDIQUES DES SOCIÉTÉS

Une fois que l'entrepreneur québécois a pris la décision d'ouvrir une filiale en France, il doit choisir la structure juridique que prendra la société.

Les principales formes de société sont les sociétés à responsabilité limitée (SARL), les sociétés par actions simplifiées (SAS) et les sociétés anonymes à conseil d'administration (SA) et l'Entreprise Unipersonnelle à Responsabilité Limitée (EURL).

A. La Société à Responsabilité Limitée (SARL)

La Société à Responsabilité Limitée est la structure juridique la plus répandue.

Il s'agit d'une société commerciale regroupant entre 2 et 100 associés – personnes physiques ou morales – dont le capital social est librement déterminé par les statuts. La responsabilité des associés est limitée à leurs apports (article L223-1 du *Code de commerce*). Une SARL ne peut faire d'appel public à l'épargne.

Certaines activités ne peuvent être exercées par une SARL et à l'inverse, certaines activités ne peuvent être exercées que sous la forme d'une SARL.

En principe, la SARL est domiciliée dans un local commercial et est immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés.

La SARL est soumise à l'impôt sur les sociétés ; mais les SARL de famille peuvent opter pour l'impôt sur le revenu.

Nommé par les associés dans les statuts de l'entreprise, le dirigeant de la SARL peut être soit un associé soit un tiers extérieur à la société ; des critères de nationalité et de capacité s'appliquent. Le gérant engage sa responsabilité civile et pénale pour les fautes commises dans l'exercice de ses fonctions.

B. La Société par Actions Simplifiée (SAS)

La Société par actions simplifiée (SAS) est une société commerciale qui regroupe au minimum un associé, personne physique ou morale (article L 227-1 du *Code de commerce*).

Le capital social minimum est établi à 37 000€ et la société ne peut faire d'appel public à l'épargne. Lors de la constitution de la société, les apports en industrie sont interdits.

En principe, la SAS est domiciliée dans un local commercial et est immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés.

La SAS est soumise à l'impôt sur les sociétés.

Les conditions de nomination et de révocation du dirigeant, les relations entre actionnaires, la direction et l'organisation sont librement établies par les statuts de l'entreprise.

La direction de l'entreprise est assurée au minimum par un président (personne physique ou morale, associée ou non de l'entreprise), mais un organe collégial peut être constitué pour présider. Le président représente la société à l'égard des tiers.

Le président et le gérant ont les pouvoirs les plus étendus. Seules certaines décisions sont à prendre en assemblée générale.

Les associés et les actionnaires ont une responsabilité limitée à leurs apports alors que le président engage sa responsabilité civile ou pénale pour les fautes commises dans le cadre de l'exercice de ses fonctions.

Quelle que soit sa taille, une SAS doit obligatoirement faire appel à un commissaire aux comptes.

À cause de la grande liberté laissée aux associés, la SAS est très prisée par les entreprises, particulièrement par les PME.

C. La Société Anonyme à conseil d'administration (SA)

La Société Anonyme (à conseil d'administration) (SA) est une société commerciale qui regroupe au moins 7 actionnaires personnes physiques ou morales (article L225-1 du *Code de commerce*).

Le capital social est de 37 000€ au minimum pour une société ne faisant pas d'appel public à l'épargne et de 225 000€ pour une société faisant appel public à l'épargne.

Les actionnaires sont responsables jusqu'à concurrence de leurs apports.

En principe, la SA est domiciliée dans un local commercial et est immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés. Certaines activités ne peuvent être réalisées dans le cadre d'une SA.

La SA est soumise à l'impôt sur les sociétés.

Le Conseil d'administration est composé de 3 personnes au minimum ; les critères d'appartenance au conseil d'administration sont librement établis par les actionnaires dans les statuts de la société. Cependant, la réglementation française exige que les administrateurs possèdent un nombre minimal d'actions dans la société.

Le Directeur Général de la société anonyme peut être le président du Conseil d'Administration ou une personne physique tierce nommée par le Conseil d'Administration. La SA à conseil d'administration doit également nommer un commissaire aux comptes.

D. L'Entreprise Unipersonnelle à Responsabilité Limitée (EURL)

Une **Entreprise Unipersonnelle à Responsabilité Limitée (EURL)** est une société créée par un associé, personne physique ou morale à l'exception d'une autre EURL. Elle naît de la volonté unilatérale de l'associé et le montant du capital social est librement établi par les statuts de l'EURL.

En constituant une EURL par déclaration, le patrimoine de l'entreprise et celui de l'associé sont distincts. L'entrepreneur individuel peut rendre son domicile familial insaisissable. Pour cela, une déclaration d'insaisissabilité auprès du bureau des hypothèques est nécessaire. Elle ne s'applique que pour les créanciers dont les droits naissent postérieurement à cette déclaration.

La direction de la société revient à un gérant qui peut être soit l'associé unique, soit un tiers. L'associé détient tous les pouvoirs mais corrélativement, il endosse toute la responsabilité. Lorsque la direction de l'entreprise est assurée par un gérant tiers à l'entreprise, celui-ci encourt la responsabilité civile et/ ou pénale en cas de faute dans l'exercice de ses fonctions.

L'EURL est une société commerciale pour laquelle toutes les dispositions d'une SARL s'appliquent sauf celles liées à la pluralité d'associés. Ainsi en principe, le siège social d'une EURL se trouve dans un local commercial et toutes les formalités administratives liées à la publicité et à l'immatriculation sont requises.

Attention ! Certaines activités ne peuvent être exercées dans le cadre d'une EURL.

Limite ! La législation française permet donc une dissociation entre les biens personnels de l'associé et ceux de l'entreprise. Mais la pratique en a décidé autrement. En effet, les banques commerciales ne prêtent généralement que si l'entrepreneur est solidairement responsable sur ses biens propres en cas d'insolvabilité de l'entreprise. Donc finalement, l'entrepreneur est responsable sur ses biens propres.

IMMATRICULATION

Toutes les formalités d'immatriculation sont à faire auprès du Centre de Formalités des Entreprises. L'organisme centralise les demandes et les fait suivre aux organismes destinataires. Il en est ainsi pour l'immatriculation au Registre du Commerce et des Sociétés (RCS) et au Répertoire des Métiers.

A. Le Registre du Commerce et des Sociétés

Toute entreprise installée en France doit être immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés.

Le Registre du Commerce et des Sociétés (RCS) est un registre juridique c'est-à-dire que l'inscription ou le défaut d'inscription produit des effets juridiques.

Pour les personnes physiques, l'inscription au RCS permet la présomption simple de la qualité de commerçant. Toute personne physique ayant la qualité de commerçant, toute société commerciale ou civile doit être inscrite au RCS.

Aux personnes morales, l'inscription octroie la personnalité juridique.

Tout défaut d'inscription engage la responsabilité civile et pénale.

L'inscription au RCS est nécessaire pour 3 actes : la création, la modification, la radiation. Lors de la création d'une société, l'inscription est requise dans un délai de 15 jours après le début des activités. Pour une société commerciale et civile, il n'y a pas de délai d'inscription, mais le défaut d'inscription rend les associés indéfiniment et solidairement responsables.

La demande d'inscription commence par le dépôt du dossier auprès du **Centre de formalités des entreprises (CFE)**. L'organisme remet un récépissé à l'entrepreneur qui lui permet de procéder aux autres formalités. Le CFE envoie le dossier au greffier du Tribunal qui, après vérification et accomplissement des formalités, le transmet à l'INSEE (Institut National de la Statistique et des Études Économiques) pour un numéro d'identification.

À la suite de ce processus, le Registre du Commerce et des Sociétés remet un extrait appelé, **Kbis** qui prouve l'immatriculation.

Pour trouver le CFE auquel il convient de s'adresser, consulter l'annuaire des CFE :

- **Centre de Formalités des Entreprises de la Chambre de Commerce et d'Industrie**

<http://annuaire-cfe.insee.fr/AnnuaireCFE/jsp/Controleur.jsp>

B. Le Répertoire des métiers

Le **Répertoire des Métiers** est un répertoire déclaratif.

Il permet le recensement des personnes physiques ou morales dont l'activité principale ou secondaire a trait à l'artisanat ou figure sur la liste établie par décret. Ces personnes physiques ou morales ne doivent pas employer plus de dix salariés lors de l'immatriculation.

Les commerçants peuvent être immatriculés au Répertoire des Métiers mais doivent l'être obligatoirement au Registre du Commerce et des Sociétés.

Par ailleurs, le créateur de l'entreprise doit avoir suivi le stage de préparation à l'installation et doit être légalement apte à administrer et à contrôler une entreprise.

L'inscription se fait auprès du **Centre de Formalités des Entreprises de la Chambre des Métiers** dans le mois qui précède le début de l'activité. À la suite de l'inscription, la personne reçoit une attestation annuelle d'immatriculation qui est renouvelée tous les ans et à chaque modification. Celle-ci doit être restituée à la Chambre des Métiers en cas de radiation.

À la suite de ce processus, le Répertoire des Métiers remet « **l'extrait D1** » qui prouve l'immatriculation.

Pour trouver le CFE auquel il convient de s'adresser, consulter l'annuaire des CFE :

- **Centre de Formalités des Entreprises de la Chambre des Métiers**

<http://212.43.237.181/cferm/annuaires/portail/index.html>

LE LOCAL COMMERCIAL

A. Domiciliation et exercice d'une activité commerciale dans un local d'habitation

Pour une période qui ne peut excéder 5 ans, il est possible de domicilier le commerce dans le local d'habitation du représentant légal. Il ne s'agit que d'une domiciliation administrative qui ne permet pas l'application des dispositions liées au bail commercial. Cette domiciliation permet la réception de courrier, l'installation de lignes de fax et de téléphone mais **ne permet pas l'exercice d'une activité commerciale.**

Pour exercer une activité commerciale dans un local d'habitation, il faut se soumettre à une procédure strictement encadrée.

Il est possible de procéder à une domiciliation collective c'est-à-dire d'installer des sociétés et leurs filiales dans un même local.

Il existe également la possibilité de domicilier de façon permanente la société dans le local d'habitation du représentant légal. Dans ce cas, aucune réception de clientèle ni de marchandise n'est possible dans ce local. (article L.631-7-3 du *Code de la construction et de l'habitation.*)

B. Bail commercial

Un bail commercial est un contrat spécifique dérogoratoire au droit commun. C'est un bail qui fixe les modalités de fonctionnement et les relations entre le bailleur et le locataire. Le contrat de bail commercial donne droit au renouvellement de celui-ci à l'expiration de la durée du bail. Il est fixé pour une durée minimale de 9 ans. Lors de la conclusion du contrat de bail, les parties peuvent convenir autrement. Par ailleurs, des baux à durée particulière existent.

Conditions du locataire pour l'obtention du bail commercial

- Immatriculation
 - commerçant ou industriel immatriculé au Registre du Commerce et des Sociétés ;
 - chef d'entreprise immatriculé au Répertoire des Métiers.
- Condition de nationalité

Le locataire doit avoir la nationalité française, celle d'un pays de la Communauté Européenne, ou encore détenir la « carte de séjour temporaire autorisant l'exercice d'une activité professionnelle ». Se reporter à la section « Titres de séjour ».

Consultez également les Directions départementales de la **Chambre de Commerce et d'Industrie** au <http://www.ccip.fr/>

Dans tous les cas, ayez recours à un avocat spécialiste du Droit des affaires et du Droit des sociétés.

Voici la liste des avocats, répertoriés par la Délégation Générale du Québec qui ont à la fois des compétences juridiques en droit français et en droit québécois :

http://www.mri.gouv.qc.ca/fr/quebecois_a_etranger/france/faire_affaire/pdf/avocats_france.pdf

OUVERTURE D'UN COMPTE BANCAIRE EN FRANCE

La Banque Nationale du Canada est présente en France.

Afin de répondre aux demandes de la clientèle des entrepreneurs québécois installés en France, un accord de coopération a été signé dès 1988 avec une banque française, la BRED-Banque Populaire.

Cet accord a été élargi aux autres Banques Populaires réparties sur le territoire français. Il permet donc de mieux répondre aux besoins des sociétés canadiennes en situation d'implantation en France.

Dans le cadre de cet accord de coopération, la BNC est en mesure d'offrir une large gamme de services financiers. Ainsi, en plus d'offrir les services bancaires traditionnels et de répondre aux besoins de capitaux, la BNC fournit des conseils quant aux structures juridiques à adopter et aide à la recherche de partenariats.

Contactez M. Éric de Feydeau, Directeur Europe, Moyen-Orient, Afrique à la Banque Nationale du Canada au 01.47.20.53.21 ou au defeydeau.bnc@wanadoo.fr.

- **Banque Nationale du Canada**
<http://www.bnc.ca>
- **BRED**
<https://www.bred.fr/>

TAXE SUR LA VALEUR AJOUTÉE (TVA)

La Taxe sur la Valeur Ajoutée (TVA) est perçue par les entreprises pour le compte du Trésor Public, mais supportée par le consommateur final.

L'entreprise :

- paie la TVA sur les matières premières et les services qu'elle achète,
- encaisse la TVA sur les biens et services qu'elle vend,
- puis elle verse la différence entre la TVA perçue et la TVA payée au Trésor Public.

Le paiement de la Taxe sur la valeur ajoutée (TVA) est exigé pour :

- les biens vendus en France;
- les services rendus en France;
- les acquisitions « intracommunautaires » (c'est-à-dire effectuées à l'intérieur de la Communauté Européenne) ; lorsque, dans le cadre de ces prestations,
- l'acquéreur doit s'acquitter d'une contrepartie financière pour le bien vendu ou le service rendu ;
- l'activité relève d'une activité économique ;
- l'activité est exercée par une personne de manière indépendante et habituelle.

La TVA est également exigée pour :

- les importations ;
- les livraisons à soi-même de biens et de services ;
- la construction et la livraison d'immeubles.

Dans le cas des importations, c'est l'importateur qui doit s'acquitter de la TVA. Elle est à payer directement aux douanes, lors du dédouanement des marchandises.

Exonérations :

En principe, les exportations de marchandises et les livraisons intra-communautaires sont exonérées du paiement de la TVA.

Par ailleurs, certaines activités notamment, la pêche maritime, l'enseignement, ou encore les œuvres sans but lucratif à caractère social ou philanthropique... sont exonérées de TVA.

Base de calcul :

La TVA est calculée à partir du prix hors taxe du bien ou du service.

Il y a 3 taux de TVA applicables en France :

- **Taux normal de 19.6 % (taux de droit commun)**
C'est le taux qui s'applique à toutes les opérations imposables pour lesquelles un autre taux n'est pas spécialement prévu.
- **Taux réduit de 5.5 %**
Ce taux s'applique à certains produits ou biens limitativement énumérés par la loi (alimentation humaine, produits d'origine agricole, produits nécessaires à l'agriculture, produits culturels, au transport des voyageurs).
- **Taux particulier de 2.1 %**
Il concerne essentiellement certains médicaments, produits sanguins, certaines représentations théâtrales et publications de presse.

Selon les opérations, la date de paiement de la TVA encaissée est différente.

La déduction de la TVA (récupération)

La TVA est supportée par le consommateur final.

Cela implique que le montant de la TVA dont l'entreprise s'est acquittée au départ, lui donne droit à une réduction du même montant de cette TVA.

En effet, lorsque l'entreprise revend sa marchandise au client, elle la facture Toutes Taxes Comprises (TTC). Elle récupère ainsi le montant de la TVA qu'elle a supporté au départ

Pour plus d'informations, s'adresser à l'**Administration fiscale** au :
<http://www.impots.gouv.fr/>

AIDES FINANCIÈRES AUX ENTREPRISES

A. Aides financières de l'État et incitation fiscale à la création d'entreprise

De nombreuses aides financières publiques et mesures d'incitation fiscale ont été mises en œuvre afin d'encourager la création d'entreprises. Ces entreprises doivent être implantées en France. Aucune condition de nationalité ne s'applique. Par ailleurs, pour les aides liées à la personne physique, la personne en bénéficiant doit résider en France.

Les mesures financières et fiscales peuvent prendre plusieurs formes. En voici quelques exemples :

- Incitation à l'implantation d'entreprises dans certains territoires

Direction interministérielle à l'aménagement et à la compétitivité des territoires :

<http://www.diact.gouv.fr>

Service des impôts des entreprises :

<http://www2.impots.gouv.fr/sie/createurs.htm>

- Prêts à la création d'entreprise

OSÉO

<http://www.pce.oseo.fr>

- Réduction d'impôt pour souscription au capital d'entreprises nouvelles :

Services des impôts des entreprises :

<http://www2.impots.gouv.fr/sie/createurs.htm>

- Exonération de charges sociales :

Direction Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle :

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/espaces,770/travail,771/informations-pratiques,822/informations-pratiques,89/adresses-utiles,167/direccte-et-unites-territoriales,171/>

URSSAF : <http://www.urssaf.fr/>

B. Aides financières et incitations fiscales à l'innovation

- Jeune entreprise innovante (JEI)

Le statut de Jeune Entreprise Innovante est accordé à une entreprise dont les charges de recherche et développement représentent au moins 15% de ses dépenses. Ce statut permet à l'entreprise de bénéficier d'avantages fiscaux intéressants.

Des conditions d'attribution s'appliquent, notamment certaines liées à la taille de l'entreprise et au nombre d'employés. Les avantages fiscaux sont de l'ordre d'exonération d'impôts sur le revenu ou sur les sociétés, d'exonération sur les plus-values ou encore d'exonération des charges sociales sur les salaires du personnel travaillant dans la recherche et le développement.

Les Jeunes entreprises innovantes peuvent également bénéficier du Crédit d'impôt recherche. L'entreprise qui souhaite se voir accorder le statut de Jeune Entreprise Innovante doit se déclarer à la **Direction des services fiscaux** dont elle dépend.

Voir : <http://www.industrie.gouv.fr/enjeux/innovation/jei.html>

Pour vérifier si une entreprise est admissible au statut de Jeune Entreprise Innovante, il est possible de solliciter l'avis de l'administration fiscale.

Pour plus d'informations, s'adresser au **Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche** au :
<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid5738/le-statut-de-la-jeune-entreprise-innovante-jei.html>

- Crédit d'impôt recherche (CIR)

Le Crédit d'Impôt Recherche (CIR) est une aide publique destinée à toutes les entreprises commerciales, industrielles et agricoles ainsi que les associations régies par la loi 1901, sauf exceptions.

Il vise à assurer la compétitivité de ces entreprises en les soutenant dans leurs efforts de recherche et de développement. La simplification opérée par la Loi de Finances de 2008 permet d'étendre le CIR à 100% des dépenses de recherche et développement.

Il est possible de recevoir le CIR en même temps que le crédit au titre de Jeune Entreprise Innovante.

Pour plus d'informations, s'adresser à la **Division « crédit d'impôt recherche »** du **Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche** :
www.recherche.gouv.fr/technologie/mesur/cir/index.htm

- OSÉO

OSÉO est un établissement public d'État dont la mission est de financer la création, le développement et l'innovation des Petites et Moyennes Entreprises (PME). Il participe donc aux investissements courants et aux investissements innovants.

L'apport financier d'OSÉO se fait toujours en cofinancement avec les banques commerciales.

Deux cas de figure sont possibles :

- OSÉO et la banque commerciale participent directement au financement
- la banque commerciale finance elle-même le projet et OSÉO apporte une garantie au prêt.

Il existe 40 Directions Régionales OSÉO en France. Il s'agit de s'adresser directement à la représentation OSÉO de la région dans laquelle vous souhaitez vous implanter.

La fusion par absorption des sociétés financement, garantie et innovation au sein de la filiale bancaire Oséo Financement (transformée en société anonyme) est effective depuis le 1er janvier 2011.

OSÉO

Internet : <http://www.oseo.fr/>

C. Aides et financements privés

- **Agence Française pour les Investissements Internationaux** : <http://www.invest-in-france.org>
- **France Initiative** : <http://www.france-initiative.fr/>
- **Réseau Entreprendre** : <http://www.reseau-entreprendre.org/>
- **France Active** : <http://www.franceactive.org/>
- **Cigales** : <http://www.cigales.asso.fr/>

...

CARNET D'ADRESSES

La responsabilité de la politique internationale du Québec appartient au Ministère des Relations Internationales (MRI) qui gère le réseau des représentations du Québec à l'étranger, telles que la Délégation générale du Québec à Paris.

Le principal partenaire pour les gens d'affaires est le Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE). Celui-ci dispose d'informations sur les marchés extérieurs et saura orienter vos recherches vers les sources appropriées.

MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, DE L'INNOVATION ET DE L'EXPORTATION (MDEIE)

Pupitre France

Ministère du Développement Économique, de l'Innovation et de l'Exportation

380, rue Saint-Antoine Ouest
Montréal (Québec) H2Y 3X7
Téléphone : (514) 499-2552
Télécopieur : (514) 873-1788
Internet : <http://www.mdeie.gouv.qc.ca/>

M. Yves Lafortune est le Directeur de la Direction Europe au sein du MDEIE. Le Pupitre France se compose du Chef de Pupitre Marc Fillion, d'Isabelle Théroux et de Nicolas Martin.

Directions régionales du MDEIE

Le MDEIE est présent dans tout le Québec. Vous trouverez les coordonnées de la Direction régionale dont vous dépendez ainsi que le nom de votre interlocuteur sur le site : <http://www.mdeie.gouv.qc.ca/>

DELEGATION GENERALE DU QUEBEC A PARIS

Délégation Générale du Québec à Paris

Affaires économiques et commerciales
66, rue Pergolèse
75116 Paris
Téléphone : 33 1.40.67.85.80
Télécopieur : 33 1.40.67.85.09
Internet : <http://www.quebec.fr>

Monsieur Pierre Hébert est Premier Conseiller aux Affaires économiques et commerciales. Il est appuyé dans ses fonctions par trois Attachés : Christiane Demoulin, Éric Duflos et Annie Warzawski.

CLUB ÉCONOMIQUE FRANCE-QUEBEC

Le Club Économique France-Québec est né de l'initiative de la Délégation Générale du Québec à Paris. Il s'est doté d'un comité exécutif constitué de personnalités françaises et québécoises provenant des secteurs privés et publics.

Le Club Économique est un lieu privilégié de rencontres et d'échanges pour les gens d'affaires exerçant sur les marchés français et québécois.

Outre la mission de conseil que jouent les membres du Club Économique à l'égard des nouveaux investisseurs, l'accent est mis sur le développement d'une synergie pouvant elle-même générer des activités économiques nouvelles.

Sur une base régulière, le Club Économique organise des rencontres avec de prestigieux conférenciers qui se prononcent sur les enjeux économiques des marchés français et québécois.

AUTRES ORGANISMES

De nombreux organismes s'intéressent à la création d'entreprises et dispensent des conseils aux futurs créateurs. La plupart concernent tous les créateurs d'entreprises, français ou étrangers, tels que les Chambres de Commerce et d'Industrie (CCI), qui peuvent apporter une aide précieuse aux futurs chefs d'entreprise en leur donnant des conseils personnalisés et en les accompagnant dans leurs démarches administratives.

D'autres organismes ont pour mission d'aider les entreprises étrangères à s'implanter en France. C'est notamment le cas de l'Agence Françaises pour les Investissements Internationaux (AFII).

De plus, de nombreux sites Internet se consacrent à l'aide aux créateurs d'entreprises.

Les organismes répertoriés ci-dessous offrent une aide spécifique aux entrepreneurs qui souhaitent s'implanter en France.

POUR TOUS LES CRÉATEURS D'ENTREPRISE

- **Les Chambres de Commerce et d'Industrie (CCI)**

Les Chambres de Commerce et d'Industrie sont présentes sur tout le territoire français.

Si vous avez choisi le lieu de votre future implantation, nous vous conseillons de prendre contact avec la Chambre de Commerce et d'Industrie qui couvre le territoire choisi.

Pour la liste des localisations des CCI, rendez vous sur le site :
www.cci.fr

- **Les Centres de formalités des entreprises (CFE)**

Les Centres de formalités des entreprises sont les organismes à contacter pour remplir l'ensemble des obligations de formalités relatives à la création, la modification ou la radiation d'une société auprès du Registre du Commerce et des Sociétés.

Il s'agit d'organismes qui centralisent les demandes, vérifient les documents à présenter et les transmettent aux organismes destinataires.

Les CFE sont rattachés aux Chambres de Commerce et d'Industrie et existent dans tous les départements de France.

Pour la liste des localisations des CFE, suivez ce lien :

<http://annuaire-cfe.insee.fr/AnnuaireCFE/jsp/Controleur.jsp>

- Organismes pour l'aide au recrutement :
 - **Pôle Emploi :**
<http://www.pole-emploi.fr/accueil/>
 - **Association pour l'emploi des cadres :**
<http://www.apec.fr>
- Organismes pour les Artisans :
Les Chambres des métiers :
www.artisanat.fr
- Sites Internet pour tous les projets :
France Initiative :
www.france-initiative.fr
tpe-pme.com, Créer, diriger et développer son entreprise : <http://www.tpe-pme.com/entreprendre/creation-reprise/comment-realiser-une-etude-de-marche.html>
- Boutiques de gestion :**
www.boutiques-de-gestion.com
- CCI Entreprendre en France :**
www.entreprendre-en-france.fr
- Réseau Entreprendre :**
www.reseau-entreprendre.org
- Sites Internet pour les femmes créatrices d'entreprises :
Action'elles :
www.actionelles.fr
Dirigeantes :
www.dirigeantes.fr

A. Pour une implantation en Région Parisienne

Chambre de commerce et d'Industrie de Paris (CCIP)

Les gestionnaires québécois qui ont choisi de s'implanter à Paris trouveront une aide précieuse auprès de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris (CCIP), qui a créé un service dédié à l'aide à l'implantation des entreprises étrangères.

Pour les entreprises étrangères souhaitant s'implanter à Paris :

Téléphone : 08 20 01 21 12

<http://www.ccip75.fr/implanter-une-entreprise-etrangere-paris-318.htm>

La CCIP peut aider à la recherche d'une domiciliation (centre d'affaires, domiciliation dans le local d'habitation ou dans un local commercial), à l'ouverture de compte bancaire,... Elle peut vous référer des avocats, des experts comptables, selon vos besoins.

La CCIP est présente également dans tous les départements de la petite couronne de Paris : Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis et Val-de-Marne.

Pour trouver les adresses des bureaux de la CCIP, visiter le site Internet de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris : <http://www.ccip.fr/>

Autres sites Internet très précieux dépendant de la CCIP :

- Site Internet du **Centre de Formalités des Entreprises (CFE)** de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris :
<http://www.cfe.ccip.fr/>
- Site Internet « **Inforeg** » concernant les informations juridiques pour les entreprises :
<http://www.inforeg.ccip.fr/>

B. Pour une implantation sur le territoire français en général

Agence Française pour les Investissements Internationaux (AFII) :

<http://www.invest-in-france.org/north-america/fr/>

L'Agence Française pour les Investissements Internationaux (AFII) dispense des conseils personnalisés pour l'implantation des entreprises en France.

Les conseillers de l'AFII aident les entrepreneurs à définir un projet d'investissement ou d'implantation. Par la suite, l'AFII transmet le dossier aux 22 régions françaises. Celles-ci présentent, dans un délai raisonnable, des propositions détaillées d'implantation. L'entrepreneur choisit donc en fonction des propositions présentées par les régions.

Par ailleurs, l'AFII met en contact l'entrepreneur étranger avec un partenaire français. Les conseils dispensés par l'AFII sont gratuits.

L'AFII dispose d'une représentation au Canada; celle-ci se trouve à Toronto. Cependant, plutôt que de vous adresser à l'AFII directement, nous vous recommandons de prendre contact avec le Pupitre France du MDEIE (<http://www.mdeie.gouv.qc.ca/>) ou avec la Délégation générale du Québec à Paris, qui vous mettra en contact avec l'AFII.

France Industrialisation et Emploi (FIE) : www.cmi-fie.com

France Industrialisation et Emploi est un organisme qui aide à l'implantation des entreprises étrangères sur le territoire français. Mandataire des collectivités locales et de grands groupes industriels, France Industrialisation et Emploi prospecte les marchés étrangers à la recherche d'entreprises susceptibles de s'installer dans des territoires spécifiques.

Leurs services sont disponibles lors de la création d'entreprise mais également pour la reprise d'entreprises existantes.

FIE met à disposition les contacts dont elle dispose dans les institutions publiques, les organismes privés pour faciliter l'obtention d'aides financières, d'autorisations, de permis.....

France Industrialisation et Emploi procure une aide pour la recherche de locaux d'activités, la recherche de partenaires industriels, mais également pour le recrutement. Les services que procurent France Industrialisation et Emploi ne sont pas facturés.

Mise à jour : octobre 2011

NOTES