

# **CREA IMPRESA - SOCIAL**

## **Guide pratique pour la création d'entreprise en Italie et en France**

1ère Edition  
Octobre 2006

## **B – DEMARRER EN FRANCE**

### **B.1- Les salariés**

#### *1.1 - les règles générales en matière sociale*

- 1.1.1 - l'embauche
- 1.1.2 - les contrats
- 1.1.3 - le tribunal des Prud'hommes
- 1.1.4 - le licenciement
- 1.1.5 - le temps de travail – 35 heures – les congés payés
- 1.1.6 - Smic
- 1.1.7 - Les syndicats
- 1.1.8 - Le chômage
- 1.1.9 - Le bulletin de paie – les cotisations sociales

#### *1.2 - Activités en France sans établissement stable*

- 1.2.1 les démarches et les formalités

#### *1.3 - Activités en France avec établissement stable*

- 1.3.1 les démarches et les formalités

#### *1.4 – Les échéances annuelles*

#### *1.5 - Cas particulier Expatriation / détachement*

#### *1.6 - Cas particulier de l'embauche d'un salarié des 10 nouveaux pays de l'UE*

#### *1.7 - Cas particulier de l'embauche d'un étranger (hors UE)*

#### *1.8 - Cas particulier des non-résidents fiscaux en France soumis à la retenue à la source*

### **B.2- Les indépendants :**

#### *2.1 - les artisans / commerçants*

#### *2.2 – les professions libérales*

#### *2.3 - cas particuliers : le gérant, le PDG, le conseiller*

## **C – COMPARAISONS ITALIE / FRANCE / SUISSE**

### **C.1 - Charges sociales**

### **C.2 - Impôts**

## **B – DEMARRER EN FRANCE**

### **B.1 – Les salariés**

#### *1.1 - Les règles générales en matière sociale*

L'embauche d'un ou plusieurs salariés peut avoir lieu après la création de la société et la déclaration de l'activité par l'intermédiaire du CFE compétent (en fonction de l'activité et du type de société).

Le CFE se charge d'informer toutes les administrations compétentes de la création de l'entreprise (INSEE, RCS, Centre des Impôts, URSSAF, etc..) et l'INSEE délivre un numéro Siren et Siret propre à l'entreprise.

Le Registre du Commerce et des sociétés ou bien l'administration compétente délivre « l'extrait K-Bis » prouvant l'immatriculation de la société.

#### **1.1.1 - L'embauche**

Lors de l'embauche d'un salarié, l'employeur est tenu d'effectuer diverses formalités :

La première est la DUE : Déclaration Unique d'Embauche.

Celle-ci doit être remplie par l'employeur et adressée à l'Urssaf compétent du lieu dont relève l'entreprise.

Cette déclaration est effectuée soit par formulaire soit envoyée directement par télédéclaration via le site de l'Urssaf ([www.due.fr](http://www.due.fr) ou bien [www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr)).

Cette déclaration permet d'effectuer plusieurs formalités en une seule fois :

- immatriculation du salarié à la sécurité sociale, s'il ne l'est pas,
- immatriculation de l'employeur à la sécurité sociale, s'il s'agit de la première embauche,
- affiliation à l'assurance chômage s'il s'agit de la première embauche,
- une adhésion à un service de santé au travail,
- une déclaration d'embauche du salarié auprès du service de santé au travail en vue de la visite médicale obligatoire,
- le pré-établissement de la déclaration annuelle des données sociales (DADS) sur support papier.

#### **1.1.2 - Les contrats de travail**

Le contrat de travail écrit n'est pas systématique, mais beaucoup de conventions collectives le rendent obligatoire.

Le contrat de travail ne sera valablement conclu que si celui-ci a un objet certain et une cause licite.

Les principaux types de contrats de travail :

\* Le contrat à durée Indéterminée est la forme normale du contrat de travail. Il peut être conclu pour des emplois à temps plein, temps partiel. Le salarié comme l'employeur peut rompre le contrat. Si

la décision vient du salarié, il s'agit d'une démission alors que si elle vient de l'employeur c'est un licenciement soit économique soit pour motif personnel.

\* Le contrat à durée déterminée est conclu pour une durée limitée et préalablement définie. Le recours à ce type de contrat est limité aux cas suivants :

- exécution d'une tâche précise et temporaire et dans les cas limitativement énumérés par la loi,
- contrat conclu dans le cadre des mesures pour l'emploi ou pour assurer une formation professionnelle

Il prend fin à une date fixe et n'est renouvelable qu'une seule fois. Sa durée maximale est fixée par la loi et dépend du cas de recours de ce type de contrat.

Le recours au CDD est à éviter pour une simple vérification d'aptitude du salarié ou encore pour tester le marché et l'activité de l'entreprise.

A l'échéance du terme du contrat, une indemnité de fin de contrat est due au salarié. Le montant est égal à 10% de la rémunération totale brute payée au salarié.

\* Le contrat nouvelle embauche : s'adresse uniquement aux entreprises de moins de 20 salariés. Le salarié bénéficie en tous points des mêmes dispositions que pour un Contrat à durée indéterminée. Seules ne sont pas applicables les dispositions relatives au licenciement ou à la démission lors des 2 premières années.

Particularité de ce contrat : Possibilité de rompre le contrat pendant 2 ans après le début de celui-ci, soit à l'initiative de l'employeur soit du salarié : ce n'est ni un licenciement ni une démission dans les termes de droit du travail.

Dans ce cas, le salarié perçoit une indemnité égale à 8% de la rémunération totale brute payée depuis le début du contrat. Cette indemnité n'est soumise ni à l'impôt sur le revenu ni à cotisations sociales. De plus, l'employeur est tenu de verser à l'ASSEDIC une contribution égale à 2% de la même base.

Attention à la jurisprudence en la matière: en effet, étant donné la nouveauté de ce contrat, il y a des contestations sur les non - motifs de rupture du contrat pendant les 2 ans.

\* Le contrat de professionnalisation :

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance (le temps est partagé entre l'école et l'entreprise) à durée déterminée ou indéterminée avec une action de professionnalisation. Peuvent prétendre à ce type de contrat les jeunes âgés de 16 à 25 ans, ainsi que les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Les bénéficiaires âgés de 16 à 25 ans sont rémunérés en pourcentage du SMIC selon leur âge et leur niveau de formation. Les salariés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure au SMIC ni à 85% du salaire minimum conventionnel.

L'entreprise bénéficie de plusieurs avantages dont l'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale (maladie, maternité, invalidité, vieillesse décès), d'accident du travail et d'allocations familiales lorsque le contrat est conclu avec un jeune de moins de 26 ans.

\* **Stagiaire** : Le stagiaire en entreprise n'est pas un salarié. De ce fait, il n'y a pas de contrat de travail, ni de salaire, de visite médicale, d'inscription sur le registre du personnel, ni d'application de la convention collective de l'entreprise.

Le stagiaire est encadré dans la majorité des cas par une convention signée par le stagiaire, l'entreprise et l'établissement d'enseignement.

La durée du stage ne peut excéder 6 mois lorsque celui-ci n'est pas intégré à un cursus pédagogique. Dans le cas d'un stage intégré, aucune durée maximale n'est soumise.

Le stagiaire ne perçoit pas de salaire, mais une gratification doit lui être attribué obligatoirement si le stage a une durée de plus de trois mois consécutifs. Cette gratification n'est soumise à aucune cotisation sociale si celle-ci n'excède pas 360 euros par mois pour un temps complet. Au delà, les cotisations sociales sont dues sur la fraction supérieure à ce montant.

Le nombre de stagiaires en entreprise est assez important en France étant donné que le système scolaire prévoit quasiment toujours une période de stage.

### **1.1.3 - Le tribunal des Prud'hommes**

Le tribunal des prud'hommes est compétent dans les différends au niveau individuel qui oppose le salarié à l'employeur. Celui-ci est composé à part égal de salariés et d'entrepreneurs. Le but du tribunal des prud'hommes est de régler les conflits à l'amiable et le cas échéant de rendre justice.

Il n'est pas compétent en matière de problématiques liées à la grève, licenciement économique ou encore lock-out.

Les parties doivent être présentes en personne, et peuvent ou non se faire conseiller et assister par des avocats.

En cas de contestations ou lorsque la majorité n'est pas atteinte, le président du tribunal d'instance tranche.

### **1.1.4 - Le licenciement**

Le licenciement peut être fondé soit :

- sur un motif tenant à la personne du salarié : « motif personnel »
- sur un motif lié à des considérations économiques : « motif économique »

Dans tous les cas, le licenciement doit être fondé sur un motif légitime, sérieux et réel. Le licenciement pour motif personnel est par exemple la mésentente entre l'employeur et le salarié sur la façon de travailler, pour le caractère des personnes etc....

La procédure de licenciement économique doit suivre obligatoirement les étapes suivantes :

- convocation et entretien préalable du salarié avec proposition de mise en œuvre de la convention de reclassement personnalisé,

- Notification du licenciement au salarié par lettre recommandée A/R au moins 7 jours après l'entretien préalable. Cette lettre doit énoncer les motifs économiques, mentionner l'existence d'une priorité de réembauchage, ainsi que les délais dont dispose le salarié pour contester la régularité de son licenciement.
- Notification du licenciement à l'autorité administrative (Direction Départemental du Travail) dans les 8 jours suivants l'envoi de la lettre de licenciement au salarié.

Différentes aides sont proposées à l'employeur pour l'embauche des jeunes et des demandeurs d'emploi pour favoriser le retour au travail de ces catégories de personnes, dont des réductions ou exonérations des cotisations patronales, des crédits d'impôts, des aides forfaitaires de l'Etat etc....

### **1.1.5 - Le temps de travail – les congés payés**

La durée légale du travail en France est fixée à 35 heures par semaine (soit 151,67 heures mensuelles pour les salariés mensualisés). Celle-ci est la durée de référence à partir de laquelle sont calculées les heures supplémentaires.

Dans la pratique les 35 heures sont appliquées dans les grandes entreprises et dans les administrations publiques. Dans les PME et PMI, la durée du travail est restée souvent de 39 heures, ce qui entraîne une majoration de 10% sur les heures supplémentaires effectuées au-delà des 35 heures règlementaires.

Dans certains secteurs tels que l'hôtellerie et la restauration s'applique une durée dite d'équivalence soit 39 heures (équivalent à la durée légale de 35 heures)

Il exist des durées maximales au-delà desquelles aucun travail effectif ne peut être demandé. Sauf dérogation particulière, celles-ci sont :

- 10 heures par jour
- 48 heures par semaine
- 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

En outre les salariés doivent quand même bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures au minimum et d'un repos hebdomadaire de 24 heures.

Une pause minimum de 20 minutes est obligatoire pour tout travail quotidien supérieur à 6 heures.

Des modifications à ces durées légales peuvent être apportées par les conventions collectives et accords de branche.

Le droit à un congé payé annuel s'applique à tout travailleur salarié ou assimilé en France. Sauf dispositions plus favorables (conventions collectives et accords de branche etc...) la durée du congé annuel est de 2,5 jours ouvrables par mois de travail soit 30 jours ouvrables à l'année.

L'indemnité de congés payés est soumise aux règles applicables au paiement du salaire, et le montant de l'indemnité ne peut pas être inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler normalement pendant sa période de congés.

Sur le bulletin de paie doivent apparaître les dates des congés et le montant de l'indemnité correspondante à la période de paie considérée.

### 1.1.6 - Le salaire minimum

Le Salaire Minimum de Croissance (SMIC) est le salaire horaire sur l'ensemble du territoire français en dessous duquel il est interdit de rémunérer un salarié quelque soit sa forme de rémunération. Etant donné que la négociation collective est faible en France et qu'elle ne participe pas à la détermination d'une échelle, le SMIC est le plus bas niveau de salaire qui est utilisé dans tous les secteurs.

Il est applicable à tous, du secteur privé, âgé d'au moins 18 ans.

Au 1<sup>er</sup> juillet 2006, le montant du SMIC horaire brut est fixé à 8,27 euros.

De plus, les salaires en fonction de la taille de l'entreprise et de la branche d'activité font souvent l'objet d'une négociation soit au niveau de l'entreprise ou de la branche ou bien de la profession. Par conséquent, dans ce cas là, les minimas salariaux prévus par la convention collective sont applicables s'ils dépassent le SMIC.

### 1.1.7 - Les syndicats

Le rôle des syndicats, lors des négociations collectives, est plus faible en France qu'en Italie : il est plus important dans les grandes entreprises et les administrations publiques et plus faible dans les petites entreprises.

### 1.1.8 - L'indemnisation chômage

2 situations peuvent se présenter :

- le chômage partiel qui correspond à une privation temporaire d'emploi sans rupture du contrat de travail : lorsque les conditions sont réunies, le salarié a droit à une indemnisation spécifique à la charge de l'Etat et, le cas échéant, à une indemnisation complémentaire conventionnelle à la charge de l'employeur
- le chômage total qui correspond à une rupture du contrat de travail.

Le régime d'assurance chômage s'applique à tous les employeurs du secteur privé en France et pour tous les salariés qu'ils emploient dans le cadre d'un contrat de travail.

Toute entreprise ayant un ou plusieurs salariés est affilié à l'Assedic territorialement compétente (Assedic locale ou bien le GARP en région parisienne).

Les taux des cotisations Assedic sur les bulletins de paie sont élevés mais en contrepartie il y a un service rendu au travailleur.

Ces organismes participent au **service public de l'emploi** dont les activités principales envers les demandeurs d'emploi sont :

- le placement
- l'indemnisation

- l'insertion
- la formation et l'accompagnement

L'Assedic verse aux salariés privés d'emploi une indemnité de chômage dénommée « Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi » (ARE) dont la durée et le montant sont fonction de plusieurs paramètres : la durée d'affiliation, l'âge du salarié et les rémunérations perçues.

Le salarié doit avoir travaillé au minimum 6 mois lors des 22 derniers mois qui précèdent la fin du contrat de travail pour pouvoir prétendre à l'allocation chômage.

Celle-ci sera versée pendant 7 mois au minimum et 23 mois au maximum (36 mois pour une personne âgée de 50 ans et plus)

Le montant de l'allocation chômage sera, en fonction du calcul le plus avantageux au chômeur, de :

- 40,4% du montant brut du salaire journalier de référence (SRJ) + une partie fixe de 10,46 euros (au 1<sup>er</sup> juillet 2006)
- ou
- 57,4 % du montant brut du SRJ

Dans tout les cas le montant ne peut être inférieur à un plancher fixé à 25,51 euros par jour (au 1<sup>er</sup> juillet 2006).

Le salaire journalier de référence est établi à partir des rémunérations versées au titre des 12 mois civils précédents le dernier jour de travail payé.

Le RMI (Revenu d'Insertion Minimum) est une allocation garantissant un revenu minimum aux personnes n'ayant aucune ressource.

Cette allocation d'un montant maximum de 433,06 euros par mois (pour une personne seule) s'adresse à toute personne de plus de 25 ans dont les ressources mensuelles sont inférieures à ce montant.

### **1.1.9 - le bulletin de paie – Les cotisations sociales**

L'employeur doit obligatoirement remettre un bulletin de paie à chaque salarié (au plus tard lors du versement du salaire).

Certaines mentions doivent obligatoirement figurer sur le document :

- le nom, l'adresse, le n° immatriculation, n° Siret de l'employeur
- le nom, l'emploi occupé du salarié
- l'Urssaf (ou MSA) auprès de laquelle sont versées les cotisations sociales
- la convention collective applicable.

Le bulletin de paie fait apparaître les différents éléments composant la rémunération brute (nombres d'heures de travail, les heures supplémentaires), les cotisations sociales, les sommes non soumises à cotisations sociales (exemple : remboursement de frais professionnels), le net à payer au salarié, la date du paiement, et éventuellement les dates des congés payés pris pendant la période de paie.

Les différents organismes sociaux sont :

\* L'Urssaf qui regroupe :

- Assurance maladie
- Solidarité autonomie
- Allocations familiales
- FNAL (Fond Nationale d'Aide au Logement)
- Assurance vieillesse
- Accidents du travail
- CSG (Contribution Sociale Généralisée)
- CRDS (Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale)

\* L'Assedic qui regroupe :

- Chômage
- AGS ou (FNGS)

\* La retraite complémentaire qui regroupe:

- retraite complémentaire obligatoire
- AGFF
- Assurance décès
- CET (pour les cadres)
- APEC (pour les cadres)
- Taxe prévoyance patronale (pour les cadres)

\* Taxe d'apprentissage

\* Taxe formation

## *1.2 - Activité en France sans établissement stable*

### **1.2.1 les démarches et les formalités**

Sur la base de l'article 5 de la convention Franco-italienne, le salarié ne peut pas signer de contrats au nom et pour le compte de la société étrangère, sinon celle-ci sera requalifiée en tant qu'établissement stable.

Pour être immatriculée en France, la société doit obtenir un numéro Siren/Siret en complétant un formulaire E0 en indiquant l'état civil du salarié, qui sera envoyé au CFE compétent à l'adresse suivante :

URSSAF du Bas-Rhin  
16, rue Contades  
67307 Schiltigheim Cedex

En retour, l'Urssaf du Bas-Rhin attribue un numéro Siren et Siret d'existence à la société en France et immatricule le salarié auprès des organismes sociaux français compétents à savoir :

- l'Urssaf de Strasbourg pour les cotisations de Sécurité sociale
- le GARP de Paris pour les cotisations Assedic
- Taitbout pour la retraite complémentaire
- Eventuellement une affiliation pour la mutuelle prévoyance complémentaire (non obligatoire).

La société devra :

- établir le bulletin de paie
- tenir à jour le registre unique du personnel, le livre de présences, le registre des accidents du travail,
- établir les bordereaux trimestriels des cotisations
- effectuer le paiement aux organismes concernés.

### ***Cas particulier du chantier de – de 12 mois avec transfert des salariés de l'entreprise italienne***

L'entreprise doit déclarer préalablement (au moins 8 jours avant le début du chantier) l'activité du personnel détaché (nom, prénom, nationalité, type de contrat etc...) auprès de l'inspection du travail du lieu du chantier (Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) voir formulaire ci-joint.

#### *1.3 - Activité en France avec établissement stable*

##### **1.3.1- les démarches et les formalités**

**L'établissement stable** correspond à la création d'une entité que juridiquement l'article 5 de la convention franco-italienne considère en tant que tel.

Constituent notamment des établissements stables : un siège de direction, une succursale, un bureau, une usine, un laboratoire, un chantier de construction ou de montage dont la durée est supérieure à 12 mois etc.

#### *Chantier en France de + de 12 mois*

Lorsque le chantier dure + de 12 mois, il y a établissement stable sur le sol français d'un point de vue juridique. Les démarches à accomplir sont différentes :

#### ***Sans bureau – Etablissement stable du point de vue juridique***

Pour l'embauche d'un salarié, la société devra donc effectuer les démarches suivantes :

- obtenir un numéro Siret auprès du CFE compétent en l'occurrence le CDI compétent du lieu du chantier,
- obtenir un numéro de TVA auprès du CDI compétent soit celui du lieu du chantier
- Effectuer une déclaration unique d'embauche auprès de l'Urssaf compétent du lieu du chantier

Puis l'entreprise devra :

- établir le bulletin de paie
- tenir à jour le registre unique du personnel, le livre de présences, le registre des accidents du travail,
- établir les bordereaux trimestriels des cotisations,
- effectuer le paiement aux organismes concernés.

- déclarer et payer la TVA mensuellement ou trimestriellement (selon le montant du CA du chantier sur le sol français)
- faire la déclaration annuelle de l'IS (formulaire 2065)
- paiement de l'IS
- faire la DEB le cas échéant

### ***Cas particulier du Personnel détaché le temps du chantier :***

L'entreprise doit déclarer préalablement (au moins 8 jours avant le début du chantier) l'activité du personnel détaché (nom, prénom, nationalité, type de contrat etc...) auprès de l'inspection du travail du lieu du chantier (Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle).

**Lors d'un détachement inférieur à 8 jours**, le taux du salaire minimal et la durée minimale des congés annuels payés français ne sont pas applicables.

Lors d'un détachement supérieur à 8 jours, le taux du salaire minimal et la durée minimale des congés annuels payés français sont applicables.

**Cas particulier du secteur de la construction** pour des travaux de montage initial ou de première installation d'un bien : certaines dérogations en matière de congés payés peuvent être accordées si le salarié bénéficie de conditions équivalentes dans son pays d'origine.

**Sécurité sociale** : le salarié doit être en possession du formulaire E101 qui dispense de l'affiliation à la sécurité sociale française pour une durée inférieure à 12 mois. Au-delà de 12 mois, l'employeur est tenu d'affilier le salarié à la sécurité sociale française. Une dérogation peut être obtenue auprès du CLEISS et le salarié sera, dans ce cas, en possession du formulaire E102.

### ***Avec bureau – Siège secondaire***

Le siège secondaire représente une structure non autonome (c'est à dire qu'elle est dépendante de la société mère).

Les sociétés étrangères qui établissent sur le territoire de l'Etat français un siège secondaire avec un caractère de stabilité sont assujetties à la loi française et elles ont l'obligation de :

- s'immatriculer au CFE compétent à savoir la Chambre de Commerce ou des métiers du lieu du bureau, du magasin, de l'usine, de l'atelier, etc....
- obtenir le numéro Siret auprès de ce même organisme.
- obtenir un numéro de TVA Intracommunautaire auprès du CDI du lieu du bureau, du magasin, de l'usine, de l'atelier, etc....
- déclarer et payer la TVA mensuellement ou trimestriellement (selon le montant du CA du chantier sur le sol français)
- faire la déclaration annuelle de l'IS (formulaire 2065)
- paiement de l'IS
- dépôt des comptes annuels auprès du Greffe du Tribunal de Commerce
- faire la DEB le cas échéant

### *Cas particulier du Personnel :*

**Une déclaration préalable** au début d'activité du personnel détaché (nom, prénom, nationalité, type de contrat etc...) devra être déposée auprès de l'inspection du travail du lieu du chantier (Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle).

**Lors d'un détachement inférieur à 8 jours**, le taux du salaire minimal et la durée minimale des congés annuels payés français ne sont pas applicables.

Lors d'un détachement supérieur à 8 jours, le taux du salaire minimal et la durée minimale des congés annuels payés français sont applicables.

**Cas particulier du secteur de la construction** pour des travaux de montage initial ou de première installation d'un bien : certaines dérogations en matière de congés payés peuvent être accordées si le salarié bénéficie de conditions équivalentes dans son pays d'origine.

**Sécurité sociale** : le salarié doit être en possession du formulaire E101 qui dispense de l'affiliation à la sécurité sociale française pour une durée inférieure à 12 mois. Au-delà de 12 mois, l'employeur est tenu d'affilier le salarié à la sécurité sociale française (sauf dérogation accordée par le CLEISS formulaire E102).

### *1.4 - Les échéances (pour toutes les sociétés et tous les cas précédemment cités)*

#### **Ponctuelles :**

- DUE (Déclaration Unique d'Embauche) qui doit être faite au plus tard le 1<sup>er</sup> jour de travail du salarié
- Inscription auprès des différents organismes compétents : l'Urssaf, l'Assedic, Organisme de retraite complémentaire
- Ouverture d'un dossier auprès d'un Centre médical (pour visite médicale du travail)

#### **Mensuelles :**

- Bulletin de paie
- Paiement du salaire – au plus tard le 10 du mois suivant
- Paiement des cotisations URSSAF (si l'échéance est mensuelle)

#### **Trimestrielles :**

- Bordereaux et paiement des cotisations sociales (URSSAF, ASSEDIC, ORGANISMES DIVERS)

#### **Annuelles :**

31 janvier :

- Dads Unifiée – récapitulatif des données sociales de l'entreprise de l'année N-1 - L'envoi est fait par télédéclaration.
- Bordereau annuel récapitulatif des cotisations sociales

28 février :

- Bordereau et paiement de la taxe d'apprentissage et de formation

### *1.5 - Cas particulier Expatriation / détachement*

Le statut de détachement peut être effectué pour une durée limitée : dans les pays de l'Union Européenne la durée maximale est de 1 an renouvelable une fois, et 3 ans pour les autres pays (sauf en cas d'existence d'une convention bilatérale de sécurité sociale).

Le statut d'expatrié s'applique à la personne qui est envoyé à l'étranger sans avoir le statut de détaché, en abandonnant ainsi tout lien social avec son pays d'origine et est donc affilié au système social du pays d'accueil. Il n'y a pas, dans ce cas, aucune contrainte de durée.

L'expatriation est aussi la conséquence d'un détachement prolongé.

### *1.6 - Cas particulier de l'embauche d'un salarié des 10 nouveaux pays de l'UE*

Les ressortissants des 10 nouveaux Etats membres de l'Union européenne au 1er mai 2004 (République tchèque, Estonie, Chypre, Lettonie, Lituanie, Hongrie, Malte, Pologne, Slovénie et Slovaquie), sont tenus à des règles particulières pour pouvoir travailler en France :

► les ressortissants de Chypre et de Malte relèvent des règles générales des pays de l'UE et ne sont donc plus soumis à autorisation préalable de travail depuis le 1er mai 2004 ;

► les ressortissants des 8 autres nouveaux Etats membres restent soumis à autorisation préalable de travail, durant la période transitoire allant de 2 à 7 ans selon les dispositions prévues par leur traité d'adhésion. Ils sont mis en possession d'un titre unique valant également séjour pour la durée du contrat de travail ou pour cinq ans si l'engagement est d'une durée égale ou supérieure à 12 mois. Toutefois, pour ces ressortissants, la procédure de délivrance des autorisations de travail est, depuis le 1er mai 2006, simplifiée et accélérée pour l'occupation d'un emploi dans l'un des 61 métiers connaissant des difficultés de recrutement. La liste de ces métiers figure en annexe de la [Circulaire DPM/DMI2/2006/2000 du 29 avril 2006](#) : pour l'occupation d'un emploi dans l'un de ces métiers, l'autorisation de travail reste maintenue, mais la situation de l'emploi, critère à l'origine de la plupart des refus d'autorisation de travail, n'est plus opposable

### *1.7 - Cas particulier de l'embauche d'un étranger (hors UE)*

Les salariés de nationalité étrangère qui souhaitent travailler en France doivent être en possession d'un permis de séjour en règle, ainsi que d'une autorisation de travail pour exercer sur le sol français, hors ressortissants de l'Union Européenne, de l'un des pays de l'Espace économique européen (EEE : Norvège, Liechtenstein et Islande) ou bien de la Suisse pour lesquels aucune autorisation n'est nécessaire.

Cette autorisation doit être demandée à la DDTEFP.

### 1.8 - Cas particulier des non-résidents fiscaux en France soumis à la retenue à la source

Selon l'article 182 A du CGI, une retenue à la source est pratiquée par un débiteur domicilié ou établi en France sur les sommes à caractère de traitements ou salaires rémunérant une activité professionnelle salariée exercée en France par une personne non fiscalement domiciliée en France.

Cependant l'application de cette retenue est toujours subordonnée aux règles prévues à cet égard dans les conventions internationales signées avec la France qui conditionnent le statut de non-résident fiscal.

Règle générale :

La retenue à la source est calculée suivant un barème à trois tranches (taux de 0%, 12% et 20%)  
A compter de 2006, l'abattement d'assiette forfaitaire de 20% est supprimé.

ci-dessous le tableau récapitulatif des tranches et taux applicables

Taux applicables	Limite des tranches selon la période à laquelle se rapportent les paiements				
	Année	Trimestre	Mois	Semaine	Jour/fraction de jour
0% Montant < à	13 170 €	3 293 €	1098 €	253 €	42 €
12% de à	13 170 € 38 214 €	3 293 € 9 554 €	1 098 € 3 185 €	253 € 735 €	42 € 122 €
20% Montant > à	38 214 €	9 554 €	3 185 €	735 €	122 €

La déclaration et le paiement de la retenue à la source doit être fait par le débiteur en remplissant le formulaire 2494 et en envoyant celui-ci avec le paiement à la recette des impôts compétente du débiteur.

Exceptions :

**Mission temporaire** : ne sont pas soumis à la retenue à la source les revenus salariés si les 3 conditions sont réunies :

- a- le bénéficiaire séjourne en France pour la mission pendant une période n'excédant pas 183 jours au cours de l'année fiscale
- b- les rémunérations sont payées par un employeur qui n'a pas son domicile fiscal en France
- c- la charge des rémunérations n'est pas supportée par un établissement stable ou une base fixe que l'employeur aurait en France.

**Travailleurs frontaliers** : aucune retenue n'est à effectuer sur les salaires versés aux travailleurs frontaliers ayant leur domicile fiscal en Belgique, Allemagne, Suisse (sauf Genève), Espagne, Italie (Piémont, Ligurie, Vallée d'Aoste). En effet les conventions fiscales conclues avec ces pays prévoient que les travailleurs frontaliers ne sont imposables que dans l'Etat de leur domicile.

**Règles particulières** : des règles particulières sont prévues par les conventions en ce qui concerne les rémunérations publiques, les rémunérations versées aux professeurs, étudiants ainsi qu'aux salariés exerçant leur activité à bord d'un navire, d'un aéronef en trafic international.

## **B.2 – Les Indépendants**

Les travailleurs non-salariés (hors agricole) bénéficient d'une protection sociale spécifique. Elle comporte :

- une assurance maladie maternité obligatoire
- un régime d'assurance vieillesse selon la catégorie professionnelle, comprenant une couverture de base obligatoire et des régimes complémentaires de retraite et prévoyance facultatifs

### *2.1 - Les artisans – les commerçants*

Est considéré artisan, celui qui exerce une activité indépendante de production, de transformation, de réparation ou des prestations de services (seul ou bien avec moins de 11 salariés). L'artisan relève de la Chambre des Métiers et de l'Artisanat. Le statut juridique de l'activité conditionne la protection sociale de l'artisan.

Relève du régime des artisans commerçants :

- l'entrepreneur individuel
- le gérant associé unique d'une Eurl
- l'associé unique non gérant exerçant une activité au sein de l'Eurl
- le gérant majoritaire d'une Sarl (en fonction de l'activité exercée)
- le gérant appartenant à un collège de gérance majoritaire d'une Sarl (en fonction de l'activité exercée)
- l'associé majoritaire non gérant exerçant une activité au sein d'une Sarl
- tous les associés d'une SNC
- le(s) commandité(s) d'une SCS (Société en commandite simple)

Relève du régime des salariés :

- le gérant non associé qui est rémunéré par une Eurl en fonction de l'activité exercée
- le gérant égalitaire ou minoritaire rémunéré d'une Sarl en fonction de l'activité exercée
- le gérant, appartenant à un collège de gérance, qui représente les intérêts des associés minoritaire ou égalitaire d'une Sarl rémunéré en fonction de l'activité exercée.
- l'associé minoritaire rémunéré en fonction de l'activité exercée au sein d'une Sarl
- le(s) commanditaire(s) d'une SCS (Société en commandite simple) en fonction de l'activité spécifique exercée.

Tous les professionnels indépendants relèvent d'un régime de protection sociale spécifique et obligatoire. C'est le lieu d'activité de l'entreprise qui détermine le rattachement au régime de sécurité sociale français et non la localisation du siège social.

### ***Les cotisations***

A l'Urssaf sont versées :

- les cotisations personnelles d'allocations familiales
- la CSG (Contribution sociale généralisée)
- la CRDS (Contribution au remboursement de la dette sociale)
- la CFP (Contribution à la formation professionnelle) à l'exception des artisans

A un organisme assureur ou mutualiste (choix à faire dans la liste communiquée par le CFE), sont versées les cotisations obligatoires d'assurance maladie maternité indemnités journalières.

A l'AVA (artisans) ou l'Organic (commerçants) sont versées les cotisations retraite obligatoire (base et complémentaire), et les cotisations invalidité et décès.

A compter de 2006, les trois caisses de protection sociale des travailleurs indépendants (AVA, Organic et la caisse d'assurance maladie des indépendants) seront substituées par le RSI (Régime social des indépendants). A terme, cet organisme sera l'interlocuteur unique des indépendants pour leur protection sociale.

Les cotisations sociales sont calculées sur la base des revenus professionnels qui ont été transmis (avant le 1<sup>er</sup> mai de chaque année) à l'organisme d'assurance maladie de référence.

Le calcul se fait en 2 étapes :

- 1- les cotisations pour l'année en cours (année N) sont calculées à titre provisionnel sur la base du revenu professionnel de l'année N-2
- 2- lorsque le revenu professionnel de l'année N est connu (année N+1), il est procédé à une régularisation définitive des cotisations de l'année N.

Le taux des cotisations obligatoires :

COTISATIONS	TAUX et ASSIETTE	
	Artisans	Commerçants/Industriels
<b>OC/RSI</b> Maladie – Maternité Indemnités journalières <i>Cotisations minimales</i>	0,60% (jusqu'à 31 068 euros) 5,90% (jusqu'à 155 340 euros) 0,50% (jusqu'à 155 340 euros)  870 euros/an (si revenus inférieurs à 12 427 euros)	
<b>URSSAF</b> Allocations familiales CSG/CRDS Formation professionnelle	5,40% (totalité du revenu) 8,00% (totalité du revenu + cotisa. sociales obligatoires) 0,15% (base de 31 068 euros)	
<b>AVA/ORGANIC/RSI</b> Retraite de base <i>Cotisations minimales</i>	16,65% (jusqu'à 31 68 euros)  379 euros/an (si revenus < à 1 606 euros)      371 euros/an (si revenus < à 1 606 euros)	
Retraite complémentaire Invalidité décès <i>Cotisations minimales</i>	7,00% (jusqu'à 124 272 euros) 2,00% (jusqu'à 31 068 euros) 128 euros /an (si revenus < à 6 424 euros)	6,50% (jusqu'à 93 204 euros) 1,50% (jusqu'à 31068 euros) 96 euros/an (si revenus < à 6 424 euros)

Pour les revenus inférieurs à 4 336 euros (pour l'année 2006) :

->Dispenses de cotisation personnelle d'allocations familiales et de la CSG/CRDS, ainsi que de la Contribution à la Formation Professionnelle.

## 2.2 - Les professions libérales

L'activité libérale peut découler d'une nomination par l'autorité publique (ex : notaire) ou relever d'un ordre professionnel (ex : pharmacien).

L'activité professionnelle est considérée comme libérale dès lors qu'elle n'est pas assimilée à une activité salariée, et qu'elle ne relève pas des secteurs de l'artisanat, du commerce, de l'industrie et de l'agriculture.

Le statut juridique choisi par le professionnel conditionne la protection sociale.  
Attention, tous les statuts ne sont pas compatibles avec certaines professions.

Relève du régime des professions libérales :

- le gérant majoritaire d'une Selarl (Sté d'exercice libérale à responsabilité limitée)
- le gérant appartenant à un collège de gérance majoritaire d'une Selarl,
- l'associé majoritaire non gérant exerçant une activité au sein de la société Selarl
- les associés non salariés des SCP

Relève du régime des salariés :

- le gérant égalitaire ou minoritaire rémunéré de la Selarl
- le gérant appartenant à un collège de gérance égalitaire ou minoritaire rémunéré de la Selarl
- l'associé minoritaire rémunéré ne participant pas à la gestion de la société de la Selarl
- l'associé titulaire d'un contrat de travail d'une SCP

Toutes les professions libérales relèvent d'un régime de protection sociale spécifique et obligatoire. C'est le lieu d'activité de la profession libérale qui détermine le rattachement au régime de sécurité sociale français et non la localisation du siège social.

## 2.3 - cas particuliers : le gérant, le PDG, le conseiller

**Le gérant** relève :

- du régime des artisans-commerçants en tant que gérant majoritaire,
- du régime des salariés en tant que gérant minoritaire

**Le PDG** relève du régime des salariés du fait de l'exercice de sa fonction au sein de l'entreprise

**Le conseiller** relève :

- du régime des salariés s'il est salarié dans l'entreprise pour l'activité spécifique exercée au sein de l'entreprise
- d'aucun régime s'il n'y a aucune rémunération.

## C – COMPARAISONS FRANCE/ITALIE/SUISSE

### C.1 – Charges sociales

Comparaison des taux sur les charges sociales en % sur le salaire brut  
entre la Suisse/France/Italie

	Suisse			France			Italie		
	Employeur %	Employé %	Total %	Employeur %	Employé %	Total %	Employeur %	Employé %	Total %
<i>Retraite</i>	11.15	8.55	19.70	15.6	10.55	26.15	23.81	8.89	32.70
<i>Chômage</i>	1.00	1.00	2.00	4.19	2.44	6.63	1.61		1.61
Allocations Familiales	1.50		1.50	5.4		5.4	0.68		0.68
<i>Maladie</i>			-	12.8	0.75	13.55	2.44		2.44
Maternité	0.13	0.13	0.26			-	0.24		0.24
TFR			-			-	0.2		0.2
Taxe apprentissage			-	0.5		0.5			-
Taxe formation			-	0.55		0.55			-
Csg et Crds Contribution			-		8	8			-
Autonomie FNAL aide au logement			-	0.3		0.3			-
			-	0.1		0.1			-
<b>Total</b>	<b>13.78</b>	<b>9.68</b>		<b>39.44</b>	<b>21.74</b>		<b>28.98</b>	<b>8.89</b>	
	<b>23.46</b>			<b>61.18</b>			<b>37.87</b>		

Nota bene : Les non-résidents fiscaux français ne sont pas soumis aux cotisations CSG (Contribution sociale généralisée) et CRDS (Contribution au remboursement de la dette sociale)

	CH	FR	IT
<i>Retraite</i>	19.70 %	26.15 %	32.70 %
<i>Chômage</i>	2.00 %	6.63 %	1.61 %
<i>Maladie</i>	0.00 %	13.55 %	2.44 %

### C.2 – Impôt des personnes physiques

En France et en Suisse, l'impôt sur le revenu est dû par les personnes physiques sur la base du revenu net imposable annuel, qui doit être déclaré et payé l'année suivante (N+1).

Alors qu'en Italie, l'impôt sur le revenu est prélevé à la source par l'employeur qui verse pour le compte du salarié l'impôt à l'administration fiscale italienne.