

Doing business in France

Edición 2009
Versión en español

Doing business[®] in France

Versión en español



Tengo el placer de presentarles el "Doing Business 2009".

Esta guía, redactada en colaboración con expertos de reconocido prestigio (gabinetes de abogados, auditores, expertos contables y del ámbito de los recursos humanos) está pensada para ustedes, directivos de empresas extranjeras que desean establecerse en Francia. Más de veinte mil compañías extranjeras precedieron a la suya en esta aventura, bajo formas jurídicas muy diversas.

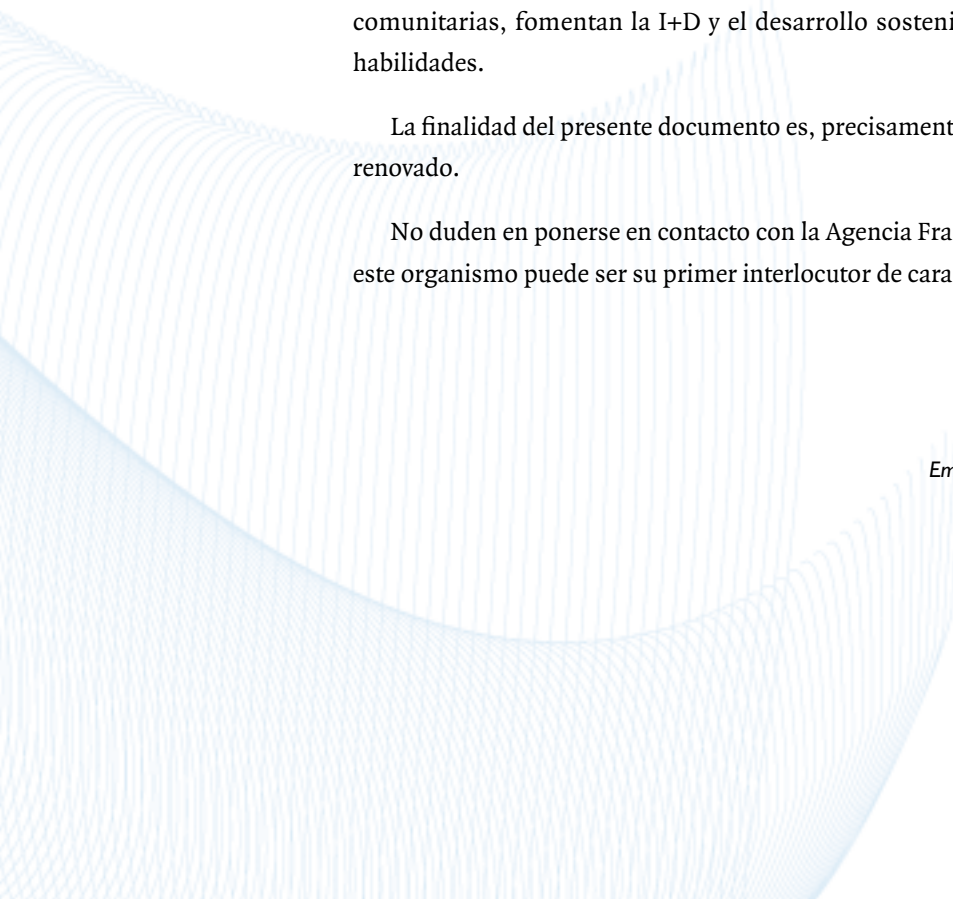
Las reformas emprendidas en Francia durante los dos últimos años han modificado el entorno jurídico en el que se inscriben la creación y el desarrollo empresarial: han simplificado y aligerado la fiscalidad en materia de inversiones, introducen una mayor flexibilidad en el terreno del derecho laboral, modernizan y persiguen la armonización del derecho de sociedades con las normas comunitarias, fomentan la I+D y el desarrollo sostenible y favorecen la atracción de talentos y habilidades.

La finalidad del presente documento es, precisamente, invitarles a descubrir este marco jurídico renovado.

No duden en ponerse en contacto con la Agencia Francesa para las Inversiones Internacionales; este organismo puede ser su primer interlocutor de cara a su proyecto de inversión en Francia.

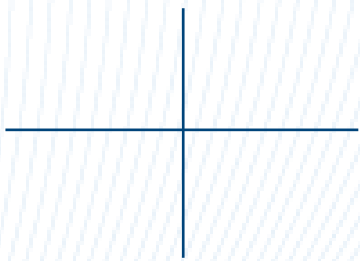
David Appia

*Embajador delegado para las inversiones internacionales,
Presidente de la AFII*



Sumario

Editorial del Presidente	3
Capítulo I. Lleve a cabo con éxito su implantación en Francia	7
I. Múltiples soluciones para la implantación	9
II. Crear rápidamente la sociedad	11
III. Diversas formas jurídicas en función de las necesidades.	14
IV. Asociación o adquisición	18
V. Los bienes inmuebles de la empresa: una respuesta adaptada a sus necesidades	21
VI. Establecimientos clasificados: una normativa simplificada	24
Capítulo II. La legislación social en Francia	27
I. Relaciones laborales en el seno de la empresa	28
II. La motivación de los colaboradores: incentivos y participación en los beneficios empresariales	31
III. Organización del tiempo de trabajo: una mayor flexibilidad	33
IV. Un entorno favorable para la realización de sus colaboradores	37
Capítulo III. Un régimen favorable para los trabajadores que realicen desplazamientos internacionales	39
I. Estancias breves de colaboradores extranjeros	40
II. Se facilita ampliamente el trabajo de los residentes extranjeros	41
III. Protección social de sus colaboradores en Francia	47
IV. Tratamiento fiscal de sus colaboradores en Francia	47
Capítulo IV. Tratamiento fiscal de las empresas en Francia	53
I. Un impuesto de sociedades conforme con la normativa europea	54
II. Diferentes formas de repatriación de los beneficios	56
III. El IVA y los derechos aduaneros	58
IV. Impuestos municipales a cargo de las empresas	59
V. Numerosos incentivos fiscales en favor de los inversores	62
VI. Un régimen especial para la tributación de ciertos cuarteles generales	67
Capítulo V. Cómo beneficiarse de las ayudas públicas para empresas	69
I. Ayudas a la inversión productiva y a la creación de empleo	71
II. Ayudas a la formación profesional y a la contratación	75
III. Ayudas a la investigación, al desarrollo y a la innovación (I+D+I)	76
IV. Apoyo a las inversiones respetuosas con el medio ambiente	79
Glosario	80
Contactos útiles	82
Socios del club AFII	84
La red de AFII	86



Lleve a cabo con éxito su implantación en Francia

Capítulo I Doing Business in France

LLEVE A CABO CON ÉXITO SU IMPLANTACIÓN EN FRANCIA

La inversión extranjera en Francia no está sujeta a control administrativo alguno. En determinados casos existe la obligación de efectuar declaraciones o incluso de obtener las autorizaciones oportunas (véase el recuadro siguiente).

Sea cual sea su estrategia de desarrollo, encontrará en Francia una fórmula jurídica

perfectamente adaptada a sus decisiones de implantación. Podrá poner en marcha su negocio de forma provisional o duradera y gozando de plena seguridad jurídica; sus inversores podrán desarrollar libremente su proyecto en unas condiciones simples y económicas.

EN DETALLE

Trámites sencillos para los inversores extranjeros:

→ Una declaración de operaciones en establecimientos bancarios con fines estadísticos en el caso de que, en su condición de no residente, adquiera al menos el 10% del capital o de los derechos de voto de una empresa residente, o de que supere el umbral del 10% del capital o de los derechos de voto;

→ Una declaración (simple o administrativa) al Ministerio de Economía, Industria y Empleo (Dirección General del Tesoro y de Política Económica): 1) de las operaciones de creación de nueva empresa cuando la inversión supere la cifra de 1,5 millones de euros y, con carácter general, 2) de las operaciones de adquisición (sin que se establezca una suma mínima) de toda una rama de actividad o parte de ella y de la toma de participación directa o indirecta (o de cualquier otra operación) en el capital de una empresa sujeta al derecho francés por un valor superior a un tercio del capital o de los derechos de voto (salvo en el caso de que el inversor ya posea más del

50% de la empresa francesa).

→ **Caso particular:** Al igual que en muchos otros países, en determinados sectores de actividad es necesario contar con una autorización:

Sectores afectados: *el sector de los juegos de azar; la seguridad privada; las actividades relativas a los medios destinados a luchar contra la utilización ilícita de agentes patógenos o tóxicos; aquellas que hagan referencia a materiales diseñados para la interceptación de correspondencia; las relativas a la evaluación y a la certificación de la seguridad en el campo de las tecnologías de la información; la producción de bienes o la prestación de servicios de seguridad en el sector de los sistemas de información; los bienes y las tecnologías que ofrezcan un doble uso; los medios de criptología en la economía digital; las empresas depositarias de secretos de defensa nacional, el comercio de armas, de municiones, de materiales y sustancias explosivos destinados a fines militares o de material de gue-*

rra; las empresas que hayan suscrito un contrato de realización de estudios o de provisión de equipos con el ministerio de Defensa o con sus subcontratistas.

Las operaciones que están sujetas a este tipo de autorización son la adquisición del control de una sociedad (la mayoría de los derechos de voto) y la adquisición, directa o indirecta, de toda una rama de actividad o parte de ella. Si usted es un inversor de un país que no forma parte de la UE ni del Espacio Económico Europeo, también deberá contar con la correspondiente autorización en el caso de superar el umbral del 33,33% de posesión directa o indirecta del capital o de los derechos de voto (salvo en el caso de que el inversor ya contase previamente con la autorización para asumir el control de la empresa).

La autorización se concede en un plazo de dos meses (en caso de no recibir respuesta, se considera que la autorización se ha concedido de forma tácita).



Para obtener más información:

Art. L151-1 a L152-6 del Código monetario y financiero

Art. R 151-4 y siguientes del Código monetario y financiero (que codifica el Decreto 1739/2005, de 30 de diciembre, por el que se regulan las relaciones financieras con el extranjero).

Orden 196/2003, de 7 de marzo, relativa a la entrada en vigor del Decreto 196/2003.

I. Múltiples soluciones para la implantación

La elección de la estructura de implantación más adecuada depende del objetivo que la empresa persiga y del grado de autonomía del que se desee dotar a la nueva estructura con respecto a la sociedad matriz.

I.1. Reducir los trámites: soluciones provisionales

Si desea llevar a cabo una prospección del mercado francés, tiene la posibilidad de contratar en un primer momento a un solo trabajador, o bien de abrir una oficina de enlace. Esta opción de implantación conlleva un tratamiento fiscal y un estatus social particulares.

I.1.1. La oficina de enlace: una implantación que no conlleva actividad comercial

Puede contratar o destinar un/a empleado/a en Francia que represente a su empresa a través de una oficina de enlace (o de representación).

Esta oficina podrá llevar a cabo exclusivamente actividades de naturaleza no comercial: de prospección, de publicidad, de información, de almacenamiento o cualquier otra labor de carácter preparatorio o auxiliar. La oficina no tiene autonomía jurídica; las facturas y contratos deben estar firmados por la empresa matriz.

La legislación fiscal no considera la oficina de enlace como un establecimiento estable; dicha oficina no es sujeto pasivo del impuesto de sociedades ni del IVA. Sin embargo, está sujeta a determinados tributos locales y a los impuestos que se aplican a las rentas del trabajo. Existe el riesgo de que la oficina se reconvierta en un establecimiento estable en caso de que ejerza una actividad comercial, especialmente si un trabajador firmase contratos en nombre y por cuenta de la empresa extranjera que lo contrató, si la oficina completa un ciclo entero de producción o en presencia de una instalación fija por medio de la cual la empresa ejerza total o parcialmente su actividad.

Con el fin de proteger sus actividades, las empresas tienen la posibilidad de solicitar previamente a la administración tributaria un certificado de que no disponen de un establecimiento estable ni de una base fija en Francia (se entiende que la administración da su acuerdo tácito si no responde en un plazo de tres meses).

I.1.2. Si desea llevar a cabo una actividad comercial: el representante comercial

El representante comercial puede ser un empleado de la sociedad extranjera (un comercial, por ejemplo), o bien un VRP (por sus siglas en francés).

El viajante, representante o delegado comercial (VRP) es un intermediario de comercio asalariado que visita a la clientela de una o varias sociedades (VRP exclusivo o multicartera) en una zona geográfica determinada. El VRP disfruta de gran autonomía. Asimismo, puede visitar a clientes potenciales para ofrecerles los bienes y servicios de su(s) empresa(s) (en cuyo caso su tarea consiste fundamentalmente en prospectar, recoger y transmitir los pedidos).

El estatuto de VRP es de orden público y la rescisión del contrato de trabajo da lugar a una indemnización específica.

Los representantes comerciales, incluidos los "multicartera", tributan personalmente al impuesto sobre la renta bajo el epígrafe de rentas del trabajo. La actividad del VRP puede asimilarse a la de un establecimiento estable de la empresa extranjera que emplea al VRP en el caso de que este último firme contratos en nombre y por cuenta de la empresa.

I.1.3. Otra solución: el agente comercial

La sociedad extranjera puede recurrir a un agente comercial quien, a título de profesional independiente, ejerce como mandatario y puede ser una persona física o una sociedad.

El agente se encarga de negociar y, eventualmente, de suscribir contratos de venta, de compra, de alquiler o de prestación de servicios en nombre y por cuenta de su mandante (sin participar en dichos contratos en nombre propio). El agente puede trabajar para una o varias empresas; en principio se encarga de una zona geográfica y/o de un sector de actividad determinados. Su remuneración depende total o parcialmente de las comisiones proporcionales que cobre en función de las operaciones que suscriba. Dado su carácter de fuerza de ventas externa, el agente comercial no es un empleado y la rescisión de la relación comercial con un agente obedece a las normas propias de esta relación. Salvo en caso de incumplimiento, el agente tiene derecho en principio a una indemnización compensatoria por los perjuicios sufridos, que se calcula con base en las comisiones brutas percibidas por el agente (en principio, la rescisión se compensa mediante el pago de dos años de comisiones brutas).

Capítulo I

Las PYMES recurren de forma prioritaria a la figura del agente comercial, dado que se trata de un medio flexible y poco oneroso de dar a conocer sus productos en los mercados extranjeros.

1.2. Implantación duradera: una doble posibilidad

La creación de una sucursal o de una filial es un requisito necesario para ejercer una actividad industrial y comercial en Francia, a partir de un establecimiento permanente, principal o secundario.

1.2.1. La sencilla fórmula de la sucursal

La sucursal permite llevar a cabo la implantación inicial de una empresa extranjera para el ejercicio de una actividad comercial.

La sucursal, dirigida por un representante legal, funciona como una agencia, vinculada a la sede de la empresa, sin que la toma de decisiones esté sujeta a formalismos específicos. La sucursal puede realizar todas las actividades de una empresa industrial y comercial, aunque no posee autonomía jurídica y todos sus actos comprometen la responsabilidad de la sociedad matriz. Así, en caso de experimentar dificultades financieras, la empresa extranjera queda obligada al pago de las deudas contraídas por la sucursal con carácter indefinido y solidario.

Considerada un establecimiento estable desde la óptica del derecho tributario, la sucursal es sujeto pasivo del impuesto de sociedades así como del IVA. Una posterior conversión en filial debe respetar las formalidades propias de las operaciones de cesión de fondos de comercio y está sujeta al pago de las correspondientes tasas.

EN DETALLE

Principales pasos previos a la creación de una filial

La creación de una sociedad implica la realización de una serie de trámites para su inscripción en el registro. El inversor que opte por la creación de una auténtica estructura jurídica en lugar de una sucursal o una oficina de enlace deberá seguir los pasos que se indican a continuación:

- búsqueda de financiación pública o privada (préstamos, capital riesgo, *business angels*, fondos comunes de inversión en innovación, etc.)
- búsqueda de locales profesionales y domiciliación de la sede social de la empresa mediante la firma de un contrato de domiciliación, de un arrendamiento comercial o a través de la adquisición de un inmueble;
- elección de la forma jurídica que adquirirá la sociedad (SAS/SL o SA, por ejemplo);
- redacción y firma de los estatutos de la sociedad (ante notario en caso de que posea inmuebles en propiedad), lo que implica algunos pasos previos (dirección, nombramiento de dirigentes, definición de la actividad, etc.)
- proyecto de nombramiento de los dirigentes de la sociedad;
- obtención, si es necesario (cuando el dirigente proceda de un país extranjero no perteneciente al espacio europeo), de un visado de larga estancia y del permiso de residencia (con fines comerciales o el denominado "competencias y talentos") o de la declaración previa por parte del dirigente extranjero de su no deseo de residir en Francia.
- elección de la denominación social (investigación de anterioridad en el Instituto nacional de la propiedad industrial (INPI) y en la secretaría judicial del tribunal de comercio), del domicilio social y nombramiento de los dirigentes
- nombramiento del (o de los) comisario(s) de cuentas, en su caso;
- valoración de las aportaciones de capital en especie, por parte de un comisario;
- constitución del capital social;
- apertura de una cuenta bancaria en Francia y depósito del capital de la sociedad en constitución;
- registro de los estatutos de la sociedad en el Centro de impuestos del lugar en el que tenga su sede (trámite gratuito);
- publicidad de la constitución de la sociedad en un diario de anuncios legales.

Algunos de los pasos anteriores conllevan la necesidad de realizar trámites tanto en el país de origen como en territorio francés, por lo que pueden llevar varias semanas.

I.2.2. La creación de una filial, tipo de sociedad contemplado en el derecho francés y dotado de personalidad jurídica, ofrece diversas ventajas:

- La separación de los patrimonios de la filial y de la sociedad matriz evita la responsabilidad ilimitada de la empresa extranjera con respecto a las deudas de la estructura que se establezca en Francia (y a la inversa, no puede establecerse compensación alguna entre los beneficios obtenidos por la matriz y las pérdidas en que incurra la filial).
- La filial se beneficia del derecho a la renovación del contrato comercial.
- En su caso, puede solicitar ayudas públicas durante su proceso de implantación así como para su extensión.
- Puede suscribir convenios de explotación comercial o técnica, de trabajo a comisión, de tasas de gestión, etc.

La sociedad adquiere la personalidad jurídica en el momento de su inscripción en el Registro de comercio y sociedades (RCS). Los compromisos legales contraídos por los fundadores durante la fase de constitución de la sociedad son de su incumbencia personal. Por consiguiente, la nueva sociedad debe asumirlos como propios.

La filial está sujeta a los impuestos y tasas vigentes.

A la hora de crear una filial, se recomienda contar con asesoramiento jurídico especializado; la lista de los abogados que ejercen en Francia puede consultarse en los diferentes colegios de abogados.

II. Crear rápidamente la sociedad

En Francia, los plazos para crear una sociedad se encuentran entre los más breves del mundo. Los trámites administrativos para la creación de empresas se han simplificado considerablemente y todo el procedimiento puede efectuarse íntegramente por vía electrónica.

II.1. Una ventanilla única: el Centro de formalización de empresas

Todos los trámites de creación de una empresa se llevan a cabo en una ventanilla única: el Centro de formalización de empresas (CFE). Este recurso transmite todos los documentos de los que consta el expediente de creación, modificación o cese de

actividad en nombre de la empresa a las administraciones competentes:

- la Secretaría judicial del tribunal de Comercio que, una vez recibido el expediente, envía gratuitamente un resguardo de creación de empresa (documento que permite llevar a cabo actos en nombre de una empresa en constitución) y, posteriormente, el extracto K-bis en el momento de la inscripción en el Registro;
- el Instituto nacional de estadística (INSEE), que atribuye el código correspondiente a la actividad de la empresa (código APE), así como los números SIREN (número de identificación de la empresa) y SIRET (número asignado al establecimiento) necesarios para poder proceder a la contratación de trabajadores;
- las administraciones tributarias (Centro tributario) y sociales (entre las que se encuentran las Uniones de cobertura de cotizaciones a la seguridad social y subsidios familiares (Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales -URSSAF-).



Para obtener más información:

Localice su CFE y lleve a cabo los trámites de registro de su empresa por Internet: www.cfenet.cci.fr

II.1.1. Plazos muy breves

El CFE facilita el impreso de solicitud de inscripción en el Registro (formularios del tipo "MO") así como la lista de documentos que el solicitante debe proporcionar (traducidos al francés). El expediente es depositado por una persona designada por escrito al efecto por la empresa.

El plazo de inscripción de la sociedad en el RCS es de tan sólo unos días. Una vez que la sociedad está "a la espera de registro", su representante legal, en virtud del resguardo de creación de la empresa, ya puede llevar a cabo gestiones ante las administraciones y organismos públicos y privados (como acceder a la cuenta bancaria de la empresa, por ejemplo).

El coste de los trámites administrativos de creación de la empresa es de unos 85 euros (dato tomado a 1 de junio de 2007), al que debe sumarse el coste de la publicidad en los diarios de anuncios legales (alrededor de 230 euros).

En lo sucesivo, los trámites de creación, modificación o cese de la actividad de la empresa ya pueden efectuarse por vía electrónica.

Capítulo I

Hay algunos trámites que el CFE no realiza:

- las solicitudes de autorización de licencia o inscripción para las profesiones reguladas ante los colegios profesionales (abogados, contables, arquitectos, médicos, etc.);
- los certificados de domiciliación;
- las gestiones destinadas a proteger los nombres o las marcas comerciales ante el Instituto nacional de la propiedad industrial (INPI);
- la declaración del nombre de dominio de Internet ".fr" ante la Asociación Francesa para la Denominación en Internet en Cooperación (AFNIC);
- la declaración de la empresa ante una compañía de seguros;
- la adhesión de la sociedad a un plan de pensiones para los trabajadores (que es obligatorio realizar en el plazo de tres meses desde la inscripción en el registro).

Los trámites relativos a la contratación de empleados deben efectuarse ante la URSAAF mediante el envío de las declaraciones únicas de contratación.

II.1.2. La protección de los derechos de propiedad industrial

La legislación francesa en materia de propiedad industrial permite proteger eficazmente las patentes y las marcas, así como los modelos y diseños. El depósito de éstos en el INPI representa el punto de partida por lo que respecta a la protección de las patentes y de las marcas. La propiedad industrial confiere un monopolio de explotación y utilización de 20 años en el caso de las patentes, de 10 años renovables con carácter indefinido en el de las marcas y de 25 años si se trata de diseños y modelos.

Las denominaciones sociales, los nombres comerciales y los logotipos también se encuentran protegidos expresamente contra la competencia desleal.

II.2 Registrar la oficina de enlace

En principio, no se requiere la inscripción de la oficina de enlace en el registro. Si es necesaria, en el caso de las sociedades sin actividad, cuando la oficina disponga de sus propios locales o tenga la finalidad de contratar a varios/as trabajadores/as en Francia.

Los documentos que hay que presentar son principalmente aquellos relativos al representante

(documento acreditativo de su identidad, declaración de no tener antecedentes penales, títulos específicos de los expatriados, declaración en la prefectura o permiso de estancia con fines comerciales, en su caso), dos copias de los estatutos de la sociedad extranjera traducidos al francés y un documento acreditativo del uso de los locales.

II.3. Un único representante en Francia encargado de realizar los trámites

El representante de una empresa extranjera que no disponga de centros de trabajo en Francia, pero que contrate personal sujeto al régimen social francés, se registra directamente en la URSSAF utilizando el formulario "EO" y debe entregar una copia de su contrato de trabajo junto con la declaración única de contratación. La URSSAF le asigna un número SIRET e informa de ello a las administraciones competentes. Cada trimestre, el trabajador debe abonar personalmente las cotizaciones sociales patronales y salariales. El agente comercial es un trabajador autónomo que debe estar inscrito en el registro especial de agentes comerciales.

II.4. Inscripción de su sucursal en el registro

La inscripción de la sucursal en el registro es un trámite obligatorio. Los documentos que componen el expediente de registro son (además del formulario M0):

- dos copias de los estatutos de la sociedad matriz (dos originales y dos copias traducidas al francés por un traductor jurado);
- un certificado de domiciliación;
- el certificado que acredite la inscripción en el registro público del país extranjero;
- los documentos referentes a la persona que ostente el poder de representación de la sociedad: documento acreditativo de su identidad y declaración jurada de no tener antecedentes penales; permiso de residencia o declaración en la prefectura, en su caso (cuando el directivo proceda de un país extracomunitario) así como los documentos que acrediten la posesión de las cualificaciones necesarias si se trata de una actividad regulada.

LOS CONSEJOS DEL EXPERTO

Julien Balensi, abogado, Salans, bufete internacional de abogados

CÓMO CREAR UNA JOINT VENTURE EN FRANCIA

Los socios de una *joint venture* ("JV") tienen siempre metas muy concretas. Por consiguiente, la creación de la JV no puede realizarse a partir de un modelo estándar y supone la elección y la adaptación de las herramientas jurídicas disponibles.

1. Ciertos tipos de asociación se pueden establecer mediante la formalización de un "simple" conjunto de contratos (de suministro, de servicios, de licencias, etc.) sin necesidad de dotarse de una estructura social. Sin embargo, esto no siempre es así: a menudo los socios deberán constituir una estructura común *ad hoc*, además del acuerdo general definitorio del marco y las condiciones que regulen el funcionamiento de la asociación y los convenios anexos que se suscriban.

2. Si la vocación de la JV es la de convertirse en un centro de generación de beneficios autónomo y permanente, los socios recurrirán a la creación de una filial común y, con tal fin, preferirán por lo general la fórmula de la sociedad por acciones simplificada ("SAS"). En efecto, este tipo de sociedad ofrece gran libertad en cuanto a la organización de su gestión, sus condiciones de financiación o la pérdida de la condición de socio.

Los estatutos de una SAS pueden incluir, en particular, (i) cláusulas de consentimiento, (ii) derechos y obligaciones de salida conjuntas, (iii) mayorías calificadas para la adopción de determinadas decisiones, (iv) órganos de toma de decisiones *ad hoc*, (v) el derecho de retirada o un procedimiento de exclusión de los socios.

La incorporación de estas cláusulas a los estatutos tiene la finalidad de garantizar su oponibilidad frente a terceros y su plena eficacia jurídica. Evidentemente, los socios no renuncian a su libertad a introducir estas cláusulas en un pacto de accionistas extraestatutario para preservar su confidencialidad.

3. Si la JV únicamente tiene la finalidad de poner en común medios y/o de prestar servicios a las partes, estas últimas podrán constituir una agrupación de interés económico ("GIE", por sus siglas en francés).

La GIE, que goza de personalidad jurídica, no tiene fines de lucro sino de generar ahorro. Su principal ventaja con respecto a la SAS es su total transparencia fiscal. El inconveniente de esta figura, sin embargo, es que sus miembros responden solidariamente de sus deudas frente a terceros.

4. Por último, especialmente en el caso de que se prevea que la JV vaya a tener una duración limitada o se establezca únicamente para la ejecución de un proyecto determinado, los socios podrán constituir una sociedad en participación ("SEP") y definir con plena libertad las normas que regirán el funcionamiento de dicha sociedad.

Esta estructura, que presenta las características de una auténtica sociedad (aportación de capital, participación de los socios en los beneficios y en la vida de la sociedad), no posee sin embargo personalidad jurídica ni patrimonio propios.

A cambio, la SEP no está sujeta a trámites de inscripción en registros ni de publicidad, y por lo general permanece oculta a ojos de terceros (a excepción, por supuesto, de la administración tributaria). La constitución y la disolución de una SEP, por tanto, resultan muy sencillas.

La SEP está gestionada por uno o varios gerentes que tratan con terceros en nombre propio; el resto de los socios no tienen obligación alguna frente a dichos terceros.

El ordenamiento jurídico francés ofrece por tanto un amplio abanico de estructuras flexibles y diversificadas, que permiten poner en marcha fácilmente cualquier proyecto de JV.

II.5. Unos trámites simplificados para la inscripción en el registro

La solicitud de registro de la nueva sociedad incluye particularmente (además del formulario M0):

- dos ejemplares originales de los estatutos de la sociedad en los que figure el nombramiento de sus directivos y el de los comisarios de cuentas, en su caso;
- en caso de aportaciones en especie, dos ejemplares del informe del comisario de aportaciones;
- una copia del título acreditativo del uso del local comercial;
- un ejemplar del diario de anuncios legales en el que se haya publicado la constitución de la sociedad;
- una partida de nacimiento o una copia del carnet de identidad o del pasaporte, un certificado de la ausencia de antecedentes penales de los directivos y un poder del representante;
- una copia del carnet profesional, del diploma o del título exigido para el ejercicio de una actividad regulada, en su caso;
- cuando proceda, la declaración en la prefectura del dirigente extranjero (fuera del espacio económico europeo) no residente en Francia, o el permiso de residencia de los directivos extranjeros (permiso de residencia con fines comerciales o permiso de residencia "competencias y talentos");
- un certificado acreditativo del depósito de los fondos de la sociedad que se está constituyendo en una cuenta bancaria;
- un estado recapitulativo de los actos realizados por cuenta de la sociedad que se está constituyendo.

La entrega de un extracto K-Bis por parte de la Secretaría judicial del tribunal refrenda la creación de la sociedad. III. Diversas formas jurídicas en función de las necesidades.

La elección de la forma jurídica de la sociedad conlleva una serie de consecuencias legales, fiscales, patrimoniales y sociales.

III. Diversas formas jurídicas en función de las necesidades

La elección de la forma jurídica de la sociedad conlleva una serie de consecuencias legales, fiscales, patrimoniales y sociales.

III.1. Sociedades de capital: la fórmula más utilizada en Francia

Este tipo de sociedades permite limitar el riesgo financiero asociado al volumen de las aportaciones efectuadas. Las sociedades de capitales pueden transformarse fácilmente en otro tipo de entidad incurriendo en un coste fiscal inferior.

La normativa de aplicación a las sociedades se ha simplificado notablemente con la creación de la sociedad por acciones simplificada (SAS), que se beneficia de un elevado grado de libertad estatutaria, así como con la supresión del capital social mínimo exigido para las SL.

En Francia, las sociedades se rigen por un ordenamiento jurídico moderno: en este sentido, existe la posibilidad de celebrar sesiones de los consejos de administración y de los comités de control por videoconferencia o utilizando las telecomunicaciones (salvo disposición estatutaria en contrario, o en el caso de las sesiones de presentación de las cuentas anuales o consolidadas o de los informes de gestión).

III.1.1. Las tres principales modalidades de sociedad de capital a las que pueden acogerse

Las formas de sociedad más utilizadas son la sociedad anónima (SA), la sociedad limitada (SL) y la sociedad por acciones simplificada (SAS). Estas dos últimas figuras se pueden crear con un solo socio (SAS unipersonal o EURL), mientras la SA precisa de un mínimo de siete socios. La SA es la forma de sociedad más compleja en el derecho francés; por consiguiente, se trata de una estructura que puede solicitar públicamente aportaciones de capital.

La SAS (SASU), por su parte, es la estructura que goza de un reconocimiento más reciente en el derecho francés: resulta muy apropiada para un *holding* y para las sociedades extranjeras que deseen conservar una filial al 100%.

III.1.2. Aprobación de las cuentas anuales

Esta decisión es adoptada por los socios reunidos en asamblea general ordinaria.

LOS CONSEJOS DEL EXPERTO

D. Antoine Martin y D. Alain de Rougé, Eversheds LLP, oficina de París

CONTRIBUCIÓN DE EVERSHEDES EN RELACION A SAS

Desde 1994, la SAS es la estructura societaria más común en Francia: en 2008, había en el país un total de 123.000 SAS, frente a unas 116.000 SA.

El éxito de esta modalidad empresarial se deriva principalmente de la libertad de la que disfrutaban los socios de la SAS en materia de gestión de la sociedad. Una nueva ley, vigente desde el 1 de enero de 2009, introdujo una flexibilidad aún mayor para las SAS. Con la nueva ley, la SAS es una estructura al alcance de cualquier inversor que desee fundar una sociedad que no cotice en bolsa, limitando al mismo tiempo su responsabilidad.

Ventajas tradicionales

El mayor interés de la SAS reside en el hecho de que su estructura y su dirección vienen determinadas por sus estatutos y no por la ley (como sucede en el caso de una SA). En virtud de ello, los socios pueden fijar en gran medida sus propias normas de funcionamiento.

- La SAS puede estar constituida por un **solo accionista**.
- **Poderes de los socios:** los estatutos determinan las decisiones que el socio (o los socios) debe(n) adoptar. El número de decisiones que los socios deben tomar con carácter obligatorio en virtud de la ley es considerablemente inferior al de la SA y su preparación resulta más sencilla, puesto que la consulta puede efectuarse a través de cualquier medio (asamblea general, consulta por escrito, conferencia telefónica, etc.).
- **Dirección:** la SAS debe tener un presidente (que puede ser una persona física o jurídica). Aparte de esta condición, los socios tienen plena libertad para organizar la dirección de la sociedad como lo estimen oportuno. Existe la posibilidad de crear un consejo de administración, un comité de control o cualquier otro órgano de dirección con las facultades que expresamente se hayan previsto en los estatutos.
- **Acciones:** La sociedad puede dividir su capital en acciones de distintas clases: ordinarias o preferentes.

- **Control:** los estatutos pueden incluir cláusulas especiales que pueden encontrarse con frecuencia en los pactos de accionistas y que garantizan el control del capital y de la dirección (inalienabilidad, derecho de retracto, exclusión de un socio, *drag o tag along*, etc.). La introducción de tales cláusulas en los estatutos autoriza al juez, en caso de incumplimiento, a ordenar su ejecución forzosa, en lugar del pago de daños y perjuicios.

Nuevas ventajas

- **A partir de la entrada en vigor de la nueva ley, el capital social puede ser de 1 euro.**
- El nombramiento de los comisarios de cuentas no es obligatorio a menos que la SAS supere unos umbrales determinados (en términos de balance total, cifra de negocios y número de trabajadores) o si posee un 5% o más del capital y de los derechos de voto de otra sociedad.

En la práctica

Además de las ventajas anteriores, la nueva ley contiene diversas disposiciones que facilitan la constitución de una SAS. A partir de la reforma, la única etapa fundamental en la creación de este tipo de sociedad es la aprobación de sus estatutos, que reflejan las necesidades de los inversores.

La libertad y la flexibilidad de la SAS permiten a los grupos extranjeros crear, limitando su responsabilidad, una sociedad francesa de *holding* o que desarrolle una actividad en Francia, conservando las normas de gobierno vigentes en el grupo.

Por consiguiente, los inversores disponen de un instrumento económico, eficaz y flexible que facilita considerablemente la actividad mercantil en Francia: la SAS puede constituirse con un capital de 1 euro, por un solo inversor que será su presidente y su único socio.

En conclusión, Francia ofrece una estructura cuya constitución resulta tan simple y cuya gestión es tan flexible como las de las formas societarias que ya existen en el resto de la Europa continental. Este hecho convierte a Francia en un país significativamente más atractivo para los inversores.

EN DETALLE

Comparativa de los principales tipos de sociedades de capital en Francia

	Sociedad anónima con responsabilidad limitada (SL)	Sociedad anónima (SA) clásica (Consejo de Administración)	Sociedad por acciones simplificada (SAS)
Principales ventajas	Sencillez de constitución y de funcionamiento.	Estructurada para una "delegación controlada". Organización del capital.	1 socio como mínimo. Disposiciones estatutarias libres para las relaciones entre los accionistas, la dirección, la organización y la transmisión del capital.
Dirigentes	Uno o varios gerentes que obligatoriamente han de ser personas físicas, socios o no.	Una persona física que desempeña los cargos de Presidente del consejo de administración y de Director General o bien división de ambos cargos entre dos personas físicas. Directores generales delegados (hasta un máximo de cinco). Consejo de administración de 3 a 18 miembros (con presencia de los comisarios de cuentas).	Mínimo 1 presidente (persona física o jurídica) con la posibilidad de prever un órgano colegiado que aquél presida. Posibilidad de representación de la SAS por parte de una persona facultada para ello por los estatutos (Director General, Directores Generales delegados).
Condición del dirigente	El gerente minoritario puede firmar un contrato de trabajo si se reúnen las condiciones necesarias para ello (trabajo diferente del mandato social, relación de subordinación).	El presidente puede firmar un contrato de trabajo si se reúnen las condiciones necesarias para ello (trabajo diferente del mandato social, relación de subordinación).	Lo mismo que la SA para la acumulación entre un mandato social y un contrato laboral.
Nombramiento y revocación del dirigente	Decisión de los socios que representen a más de la mitad de las partes sociales. Indemnización por daños y perjuicios en ausencia de motivos justificados.	Según lo que determine el Consejo de Administración.	Libremente determinado en los estatutos.
Capital mínimo	Ninguno: capital suficiente para financiar las necesidades permanentes de la sociedad. La cantidad se establece en los estatutos. Limitaciones a la emisión de obligaciones. El capital debe estar liberado, como mínimo, de una quinta parte de la cantidad de las aportaciones y el resto durante cinco años.	37.000€ La sociedad está autorizada a efectuar una convocatoria pública de suscripción de capital cuando el capital es superior a 225.000€. El capital debe estar liberado de la mitad del montante en el momento de la constitución y el resto durante cinco años.	Ninguno: capital suficiente para financiar las necesidades permanentes de la sociedad. La cantidad se establece en los estatutos. No está permitido efectuar convocatorias públicas de suscripción. El capital debe estar liberado de la mitad de la cantidad en el momento de la constitución y el resto durante cinco años.
Aportaciones de capital	Existe la posibilidad de realizar aportaciones de carácter industrial: un socio pone a disposición de la sociedad su actividad, su trabajo y sus conocimientos profesionales. Esto no constituye una aportación de capital financiero, pero da lugar a participación en los beneficios, en la toma de decisiones colectivas, etc.	No están permitidas las aportaciones de carácter industrial.	Existe la posibilidad de realizar aportaciones de carácter industrial.
Socios/accionistas	De 2 a 100 (personas físicas o jurídicas). Reunión una vez al año (como mínimo): aprobación de las cuentas anuales, control de los contratos en asamblea general ordinaria (AGO).	Mínimo 7 (al menos uno debe ser una persona física). Reunión una vez al año (como mínimo): aprobación de las cuentas anuales y decisiones ordinarias en la AGO por mayoría, modificación de los estatutos por mayoría de 2/3 en asamblea general extraordinaria (AGE).	Un socio como mínimo, persona física o jurídica. Sólo algunas de las decisiones se toman en la asamblea general: aprobación de las cuentas, fusiones, modificaciones del capital, disolución.
Quórum en asambleas	25% de los miembros en 1ª convocatoria y 20% en 2ª convocatoria para la asamblea general extraordinaria (a partir del 2 de agosto de 2005).	En AGE, 25% de los derechos de voto en 1ª convocatoria y 20% en 2ª convocatoria. En el caso de la asamblea general ordinaria, 20% en 1ª convocatoria y no se establece un quórum mínimo en 2ª convocatoria.	Libertad de estatutos, no es obligatorio celebrar una asamblea general de accionistas.
Minoría con capacidad de bloqueo	AGE: 33% de los votos + 1 para la modificación de los estatutos (a partir del 2 de agosto de 2005) AGO: 50% de los votos + 1 (o mayoría de votos emitidos en 2ª convocatoria).	1/3 de los votos en AGE. 50% de los votos en AGO.	Libertad de estatutos.
Responsabilidad de los socios o accionistas	Limitada a las aportaciones efectuadas, salvo en caso de responsabilidad civil o penal.	Limitada a las aportaciones efectuadas, salvo en caso de responsabilidad civil o penal.	Limitada a las aportaciones efectuadas, salvo en caso de responsabilidad civil o penal.
Transmisión	Impuesto único del 3%. Límite de 5.000€ en el caso de las cesiones de acciones. Cada una de las partes sociales disfruta, como en el pasado, de una deducción igual a la relación entre 23.000€ y el número total de partes de que esté compuesta la sociedad.		
Comisarios de cuentas	La presencia del comisario de cuentas es necesaria en caso de superarse dos de los tres umbrales siguientes: cifra de negocios antes de impuestos > 3,1 millones de euros; balance total > 1,55 millones de euros; plantilla de más de 50 empleados.	La presencia del comisario de cuentas es obligatoria.	La presencia del comisario de cuentas es obligatoria para las sociedades cuya propiedad pertenezca a (o que ostenten la propiedad de) otra sociedad; en caso contrario, la presencia del comisario de cuentas es necesaria en caso de superarse dos de los tres umbrales siguientes: cifra de negocios antes de impuestos > 2 millones de euros; balance total > 1 millón de euros; plantilla de más de 20 empleados.
Régimen fiscal	Impuesto de sociedades o, si la empresa lleva menos de cinco años de existencia, opción de tributar al impuesto sobre la renta.	Impuesto de sociedades o, si la empresa lleva menos de cinco años de existencia, opción de tributar al impuesto sobre la renta.	Impuesto de sociedades o, si la empresa lleva menos de cinco años de existencia, opción de tributar al impuesto sobre la renta.

LOS CONSEJOS DEL EXPERTO

Jean-Fabrice Cauchy, experto contable, Gerente de Isobel Audit Consulting

LLEVAR LA CONTABILIDAD

Obligaciones

Es una obligación que emana del Código de comercio y del derecho penal. En efecto, que toda persona física o jurídica que ostente la calidad de comerciante:

- debe llevar un registro contable cronológico de los movimientos que afecten al patrimonio de su empresa;
- debe controlar mediante inventario los elementos del activo y el pasivo del patrimonio de la empresa al menos una vez cada 12 meses;
- debe elaborar las cuentas anuales al cierre del ejercicio con base en los registros contables y en el inventario de la empresa. O bien: el balance, la cuenta de resultados y un anexo.

Los documentos y libros obligatorios

De acuerdo con el Código de comercio, toda entidad mercantil, cualquiera que sea su régimen tributario, está obligada a tener un libro diario, un libro mayor y un libro de inventario.

Además, debe crear un documento en el que se describan los procedimientos y métodos contables empleados en su contabilidad.

• El diario

Los movimientos que afectan al patrimonio de la empresa quedan registrados, operación por operación y día a día, en el libro diario.

Este último, además, detalla todas las operaciones en tantos libros y diarios auxiliares como exijan las necesidades de la entidad (libro de ventas, de compras, de gastos generales, libros de tesorería...). Esta obligación, pese a ser cierta, se ve atemperada puesto que, con los nuevos programas informáticos integrados (como SAP u Oracle), ya no hay diarios auxiliares sino un único libro y diferentes tipos de operaciones, lo cual resulta suficiente.

Toda operación contable o todo registro efectuado en el diario deben estar soportados por un documento que los justifique. Estos justificantes deben clasificarse según el procedimiento que mejor convenga al comerciante y deben conservarse durante diez años como mínimo.

• El libro de inventario

En este libro se transcribe anualmente la lista de todos los elementos del activo y del pasivo para los que se indica la cantidad y el valor de cada uno a la fecha en que se realiza el inventario, así como las

cuentas anuales: el balance, la cuenta de resultados y los anexos.

• El mayor

El mayor es un documento de síntesis que agrupa todas las cuentas utilizadas.

Otras obligaciones

La contabilidad debe llevarse en francés, si bien las autoridades tributarias suelen aceptar las cuentas presentadas en lenguas extranjeras.

Las cuentas anuales de todas las sociedades de capital (o que sean propiedad de sociedades de capital) deben presentarse ante la Secretaría judicial del tribunal de comercio dentro del mes siguiente a la asamblea.

La ley define los números de cuenta contables que deben utilizarse:

- 1: Capital, provisiones y préstamos
- 2: Inmovilizado
- 3: Existencias
- 4: Otras cuentas de balance (tales como clientes, proveedores, otros acreedores, etc.)
- 5: Tesorería
- 6: Gastos
- 7: Productos

Asimismo, las sociedades por acciones están obligadas a nombrar un comisario de cuentas, cuyo mandato es de seis años; esta obligación se aplica también al resto de sociedades cuando se superan dos de los tres umbrales que se indican a continuación:

- Balance total de 1.550.000€
- Cifra de negocios antes de impuestos: 3.100€
- efectivo 50.

El contribuyente que lleve su contabilidad de manera informatizada puede remitir al inspector, en caso de control fiscal, una copia de los ficheros que contengan los registros contables grabándolos en un CD-ROM o permitiendo que el inspector los copie en otro soporte (como una llave USB, por ejemplo).

Conclusión

Francia está evolucionando hacia un marco legal que garantiza una gran seguridad en los negocios, al tiempo que tiene la voluntad de simplificar los trámites para las pequeñas empresas.

Capítulo I

La aprobación de las cuentas debe tener lugar en el plazo de seis meses desde el cierre del ejercicio y es indispensable para la declaración de los resultados y la distribución de los dividendos, en su caso.

Toda sociedad de responsabilidad limitada está obligada a depositar por duplicado ejemplar ante la Secretaría judicial del tribunal y dentro del mes siguiente a la aprobación de las cuentas anuales:

- las cuentas anuales, el informe de gestión y, en su caso, las cuentas consolidadas y los informes de los comisarios de cuentas,
- la propuesta o resolución de declaración de los resultados de la sociedad.

III.2 Existen otras estructuras más flexibles que pueden resultarles de interés

Se trata, fundamentalmente, de las sociedades en nombre colectivo (SNC), de las sociedades civiles y de las Agrupaciones de interés económico (GIE). Este tipo de figuras no son tan utilizadas, pues prevén un grado de responsabilidad más elevado para los socios (que puede llegar a ser solidaria) en caso de que la sociedad se vea afectada por problemas financieros. Por el contrario, al no exigirse un capital social mínimo, la gran agilidad de funcionamiento y la transparencia fiscal de estas estructuras les confieren un innegable atractivo en su condición de filiales.

La sociedad en participación se utiliza en el sector de la construcción, así como en el mundo del espectáculo o en el ámbito de la edición. Se trata de una estructura cuya constitución ofrece una gran simplicidad (no se exige su inscripción en el RCS) y discreción (tampoco exige publicidad).

III.3. Optar por el estatuto de la sociedad europea

Si su empresa tiene presencia en al menos dos Estados miembros de la Unión Europea, puede optar por acogerse al estatuto de la sociedad europea (SE).

En tal caso, su sociedad se beneficiará de un conjunto de normas único y de un sistema unificado de gestión y de publicación de la información financiera.

El capital mínimo para constituir una SE es de 120.000 euros. Los estatutos fijan su sede, que debe coincidir con el lugar en el que se encuentre la administración central de la sociedad. El lugar en el que se establezca la sede determina la legislación empresarial aplicable. La sociedad, que

debe registrarse en el país en el que tenga su sede, está sujeta a los impuestos y tributos de todos los Estados miembros en los que se ubiquen sus establecimientos estables.

IV. Asociación o adquisición

El derecho francés está plenamente adaptado al establecimiento de asociaciones o adquisiciones.

IV.1. La adquisición de participaciones de una sociedad

La adquisición de participaciones puede producirse como consecuencia de un acuerdo entre empresas o de una operación de recompra de acciones no concertada (oferta pública de adquisición o de intercambio, cuya finalidad será la toma de control de una sociedad en contra de la voluntad de sus dirigentes).

IV.1.1. Normas claras destinadas a garantizar la transparencia financiera

Cuando un porcentaje superior al 5% del capital o de los derechos de voto de una sociedad que cotiza en bolsa sean susceptibles de cambiar de propietario, las normas de transparencia del mercado financiero imponen al adquirente determinadas obligaciones de información:

- presentar, en el plazo de cinco días, una declaración ante la Autoridad de los mercados financieros;
- presentar, en el plazo de 15 días, una declaración ante la sociedad emisora.

Estas mismas normas se aplican en caso de franquearse, al alza o a la baja, los umbrales del 10%, 15%, 20%, 25%, 33%, 50%, 66%, 90% y 95% del capital o de los derechos de voto.

Una operación que tenga la finalidad de hacerse con un porcentaje superior al 33% del capital de una sociedad que cotice en bolsa obliga al adquirente a efectuar una oferta pública de adquisición sobre la totalidad del capital con el fin de dar a los accionistas minoritarios la oportunidad de vender sus acciones.

IV.1.2. Obligación de notificar las concentraciones de gran envergadura a las autoridades de control de la competencia

Una operación de concentración tiene lugar cuando:

- se produce una fusión de al menos dos empresas independientes;
- una empresa toma el control de otra, total o parcialmente;

- se crea una empresa común que ejerce una actividad económica autónoma de forma duradera. Por principio, las operaciones de concentración están admitidas. Sin embargo, en función de su importancia, pueden necesitar una autorización previa, ya sea a escala nacional o comunitaria. El control de la operación de concentración tiene la finalidad de verificar la no existencia de efectos contrarios a las leyes que regulan la competencia (empresa en posición dominante o no).

• Las operaciones de concentración deben notificarse obligatoriamente al ministro de Economía, y ser autorizadas por él cuando:

→ la cifra de negocios total antes de impuestos de las empresas involucradas en la operación supere los 150 millones de euros, y

→ la cifra de negocios total antes de impuestos obtenida en Francia por al menos dos de las empresas alcance los 50 millones de euros, y

→ no se alcancen los umbrales comunitarios.

A partir del 1 de enero de 2009, la nueva autoridad de control de la competencia está obligada a notificar las operaciones nacionales de concentración. El procedimiento de notificación puede prolongarse durante cinco semanas. No obstante, si la operación es de una naturaleza tal que pueda tener consecuencias negativas para la competencia, puede solicitarse la opinión de la autoridad de control de la competencia (que emitirá su dictamen en el plazo de tres meses). A partir de ese momento, pueden notificarse las operaciones sobre el estado del proyecto en cuanto éste haya alcanzado una fase de desarrollo suficiente como para permitir la instrucción del expediente.

• La notificación se efectúa ante la Comisión Europea, en Bruselas, cuando se superen los siguientes umbrales:

→ la cifra de negocios total mundial de las empresas involucradas en la operación supere los 5.000 millones de euros y

→ la cifra de negocios obtenida a título individual en la UE por al menos dos de las empresas involucradas en la operación supere los 250 millones de euros, salvo en el caso de que cada una de las empresas obtenga más de dos tercios de su cifra de negocios total en la UE en un único estado.

Por debajo de estos umbrales, ciertas operaciones que afecten al menos a tres países de la UE también están sometidas al examen de la Comisión Europea.

El procedimiento de examen de la concentración puede durar hasta ocho meses. La operación

queda suspendida hasta que se tome la decisión de autorizarla.

IV.2. El alquiler del negocio: una fórmula flexible de adquisición temporal de una empresa

El alquiler de negocio es un contrato por el que el propietario o explotador de un fondo de comercio o de un establecimiento industrial concede total o parcialmente su alquiler a un gerente que realizará la explotación asumiendo los riesgos y peligros a cambio del pago de una renta. La sociedad gestionada percibe los alquileres y no puede inmiscuirse en la gestión del fondo de comercio.

El gerente arrendatario puede, de esta manera, explotar un fondo de comercio sin tener que adquirirlo. Se trata de una solución temporal que permite además verificar la viabilidad de la empresa. Al vencimiento del periodo de alquiler, existe la posibilidad de vender o traspasar el fondo al gerente arrendatario.

IV.3. Adquisición de una empresa en dificultades: procedimientos simplificados

La ley de 26 de julio de 2005, que entró en vigor el 1 de enero de 2006 y recientemente modificada por la Orden de 18 de diciembre de 2008, modificó la normativa reguladora de las situaciones de quiebra en Francia y, en particular, la referente a la adquisición de una empresa en dificultades.

La introducción de un procedimiento de salvaguarda en el derecho francés permite intervenir antes de que la empresa incurra en suspensión de pagos, cuando las dificultades que atraviesa sean susceptibles de llevar a dicha situación. El objetivo de este procedimiento no es la venta total de la empresa, que no podría traducirse sino en la liquidación de ésta. De igual modo, toda cesión parcial de la actividad está sujeta a las normas de liquidación.

El procedimiento de concurso judicial no puede intervenir sino en caso de suspensión de pagos, es decir, en caso de imposibilidad de hacer frente al pasivo exigible con el activo disponible. A partir de la reforma, este procedimiento tiene el único objetivo de llegar a establecer un plan de continuación de las actividades, de mantenimiento del empleo y de intervención del pasivo. Los traspasos de actividad deben efectuarse conforme al procedimiento de liquidación.

LOS CONSEJOS DEL EXPERTO

D. Pierre Sardet, experto contable, comisario de cuentas, socio del Grupo Mazars.

IMPLANTACIÓN EN FRANCIA MEDIANTE LA ADQUISICIÓN DE UNA EMPRESA EN DIFICULTADES

La crisis de liquidez que afecta a las economías desde el otoño de 2008 destruye el valor aparente de las empresas y de los activos, pese a que sus fundamentos de explotación conservan una buena salud. Por consiguiente, la oportunidad de realizar inversiones en sociedades que atraviesan momentos difíciles puede constituir un medio privilegiado de acceder al mercado francés en un contexto de elevada seguridad jurídica. Los inversores pueden disponer así de una base empresarial mediante un rescate, medida alternativa a la creación de una sociedad desde cero.

1. La legislación que regula el tratamiento de las empresas en dificultades tiene el objetivo fundamental de proteger la continuidad de la empresa y de salvaguardar el empleo:

- ya sea otorgando una garantía sobre los activos de la empresa que supere cualquier otra garantía a los acreedores que aportan los medios para asegurar la continuidad de la explotación en el marco del procedimiento denominado "de conciliación",
- o bien organizando la interrupción de las diligencias de los acreedores, el control de sus créditos y la continuidad de la actividad bajo el control del Tribunal de comercio:
 - dentro de la misma estructura jurídica (plan de continuidad) en virtud de la cual un inversor podrá tomar el control total o parcial del capital una vez aplicado el ajuste de la estructura y el control del pasivo, y después de organizar las modalidades de intervención, que podrá llevarse a cabo de forma escalonada a lo largo de diez años sin intereses o producirse como consecuencia de abandonos parciales de los créditos, especialmente del Estado, por medio de una inversión por lo general limitada.
 - dentro de una nueva estructura (plan de cesión) controlada por el inversor, que podrá adquirir los activos de la empresa, lograr la continuidad de los contratos en curso y gestionar la transferencia del personal que se considere estrictamente necesario para la continuidad de la actividad mediante el pago de un precio general. El pasivo, por su parte, sigue a cargo de la antigua estructura.

Tanto en el caso de una continuación como de una cesión del negocio, el inversor deberá hacer frente a un pasivo claramente identificado y establecido -créditos declarados y admitidos por el Tribunal en el caso de una continuación, precio de cesión en el caso de una cesión- para lo cual no es necesario negociar garantía alguna.

2. Si bien en el marco de procedimientos amistosos el inversor no está obligado a llevar a cabo negociaciones especiales con el personal, salvo en el caso de una toma de control, no sucede lo mismo ante un procedimiento judicial.

La legislación distingue tres tipos de procedimientos judiciales:

- El procedimiento de salvaguarda (anterior a la declaración de suspensión de pagos) con miras a permitir el tratamiento del pasivo bajo el control del Tribunal: en su caso, el ajuste de la estructura de la plantilla empleada se lleva a cabo de conformidad con los procedimientos de derecho común; las indemnizaciones derivadas de los despidos de trabajadores pueden ser financiadas por los organismos sociales, siendo obligatorio para la empresa proceder a su reembolso diferido y escalonado en el tiempo.
- Los procedimientos de concurso o de liquidación judiciales que permiten poner en marcha, bajo el control del Tribunal, procedimientos acelerados de ajuste de la plantilla y la financiación, por parte de los organismos sociales, de las indemnizaciones debidas.

Cf. § 2 sobre la estructura del personal asalariado

 **Para obtener más información :**
Código de comercio, artículos L 611-1 y siguientes.

Desde el momento de la puesta en marcha del procedimiento de salvaguarda o de concurso, el administrador puede recibir ofertas de terceros destinadas a mantener la actividad de la empresa, por una venta total o parcial de la actividad que se tratará conforme al procedimiento de liquidación.

El adquirente debe depositar su oferta ante el administrador designado por el tribunal de comercio dentro de los plazos fijados por el juicio en el que se hubiese declarado la apertura del procedimiento (las actas resumidas de los juicios se publican en el Boletín oficial de anuncios civiles y comerciales).

IV.4. La mejor solución, preferida por los jueces, para una adquisición

En los procedimientos de liquidación, los jueces priorizan a aquellos adquirentes que propongan las mejores soluciones.

Los magistrados examinan la calidad de la oferta principalmente en términos de salvaguarda de las actividades, de mantenimiento del empleo y de reembolso a los acreedores.

La venta de la empresa puede ser total o parcial y su finalidad es garantizar el mantenimiento de las actividades susceptibles de explotación autónoma, de todos los empleos asociados a dichas actividades o parte de ellos, así como intervenir el pasivo.

La oferta de adquisición debe incluir, en particular, una designación precisa de los bienes, los derechos y los contratos incluidos en la oferta, de las previsiones de actividad y de financiación, el precio ofrecido, las modalidades de pago, la calidad de quienes aportan el capital y, en su caso, de sus avalistas (si la oferta propone recurrir a un préstamo, debe precisar las condiciones de éste, en especial su duración), la fecha de ejecución de la venta, el nivel y las perspectivas de empleo justificados por la actividad en cuestión, las garantías suscritas con vistas a asegurar la ejecución de la oferta, las previsiones de venta de activos durante los dos años posteriores a la venta de la empresa y la duración de cada uno de los compromisos asumidos por el autor de la oferta.

Las ofertas de adquisición no pueden modificarse ni retirarse una vez depositadas ante la Secretaría judicial, salvo que tal modificación o retirada se efectúe con el fin de introducir mejoras en la oferta en beneficio de los trabajadores y de los

acreedores (y siempre que se haga hasta 48 horas antes de la audiencia). El tribunal se pronuncia, por juicio motivado, en favor de una venta total o parcial de las actividades.

En el momento de la adquisición, es posible que se transfiera una serie de contratos: los contratos laborales en vigor; los contratos de alquiler o de *leasing*, los de provisión de bienes o prestación de servicios necesarios para el mantenimiento de la actividad, las garantías de materiales, contratos suscritos con los clientes, etc.

En ausencia de solución de continuidad o cuando la adquisición parezca manifiestamente imposible, el tribunal declarará la liquidación de la empresa en dificultades. En ese caso, los elementos del activo se venderán a los adquirentes que presenten la mejor oferta al finalizar el procedimiento judicial.

V. Los bienes inmuebles de la empresa: una respuesta adaptada a sus necesidades

V.1. Soluciones temporales a un coste inferior

V.1.1. Domiciliación de la empresa en el domicilio privado del dirigente

Por lo general, una empresa puede instalar su sede social en el domicilio de su representante legal y ejercer una actividad en dicho domicilio por tiempo indefinido. Si el domicilio es de alquiler, es preciso contar con el consentimiento del propietario por escrito.

En las ciudades de más de 10.000 habitantes y en la región de París, el ejercicio de la actividad de una sociedad en el domicilio de su dirigente está sujeto a tres condiciones: debe tratarse de la residencia principal del dirigente, la actividad debe ser ejercida exclusivamente por éste y por los demás ocupantes del local, y no debe conllevar la recepción de clientes ni de mercancías.

En caso de que una disposición legal o contractual se oponga a la domiciliación de la empresa en el domicilio de su dirigente, sigue siendo posible establecer en él la domiciliación administrativa, aunque ésta estará limitada a un periodo de cinco años. En este caso, está prohibido el ejercicio de una actividad en los locales.

V.1.2. Puede establecer el domicilio de su sociedad en un centro de negocios

Cabe la posibilidad de establecer el domicilio, de manera provisional, en un centro de negocios. Los centros de negocios son proveedores de servicios especializados que sirven como sede social a otras empresas y ponen a disposición de aquéllas locales para la celebración de las reuniones regulares de sus órganos de dirección y para cualquier otra finalidad relacionada (uso de teléfono, secretaría, etc.). La empresa domiciliada y el propietario de los locales o el titular del alquiler deben suscribir un contrato de domiciliación.

V.1.3. Un servicio original propuesto por numerosas administraciones territoriales: alojamiento en incubadoras de empresas

Las empresas pueden utilizar incubadoras de empresas mientras se construyen sus nuevos locales industriales con el fin de formar a los nuevos trabajadores y, en su caso, iniciar sus actividades. Son numerosas las administraciones territoriales que proponen este servicio a las empresas que se instalen en sus territorios. Los contratos de alquiler utilizados son arrendamientos temporales (con una duración máxima de 23 meses) que, en ocasiones, ofrecen una opción de compra en determinadas condiciones.

V.1.4. Los viveros de empresas ofrecen condiciones favorables para la puesta en marcha de la actividad

Se trata de estructuras temporales de alojamiento y acompañamiento reservadas a los emprendedores. Estos recursos ofrecen un espacio físico (oficinas, talleres, laboratorios, espacios comunes), servicios comunes con costes compartidos (fax, secretaría, fotocopias, atención telefónica permanente, formación, acceso a bases de datos) y asesoramiento para el desarrollo.

V.1.5. El alquiler de locales profesionales por tiempo limitado en función de las necesidades de los inversores

El subarriendo: en un primer momento, la empresa puede ser subarrendataria de otra compañía. Si esta última es titular de un arrendamiento comercial, el subarriendo debe haber sido autorizado formalmente en el contrato de alquiler y debe invitarse al propietario a participar en el acto de formalización del subarriendo.

El alquiler de corta duración: existe toda una gama de posibilidades de alquiler de corta duración, inferior a 24 meses, que ofrecen la ventaja de poder adecuarse a la medida de las necesidades del arrendatario. Su principal inconveniente, sin embargo, reside en la precariedad de la situación del arrendatario.

V.2. Elegir una implantación duradera

Si tiene previsto llevar a cabo un establecimiento duradero, tiene a su disposición diversas soluciones posibles.

V.2.1. El arrendamiento comercial es la fórmula más utilizada

La gran mayoría de las empresas industriales y comerciales recurren a una modalidad de contrato de alquiler denominada "comercial", cuyas cláusulas están reguladas por una ley que busca proteger al arrendatario. El contrato de arrendamiento se suscribe por una duración legal de nueve años, aunque el arrendatario puede rescindirlo por iniciativa propia cada tres años. El arrendatario goza de protección jurídica contra la posible no renovación o evicción: el arrendador tiene la obligación de pagar una indemnización de evicción proporcional al valor del fondo de comercio o del derecho de alquiler. La evolución del alquiler está controlada y limitada a unos topes máximos. El fondo se alquila precisando el destino comercial del local en cuestión (su actividad), aunque las partes pueden llegar a un acuerdo a fin de modificar su destino inicial o añadir una nueva actividad (modificación contractual de la finalidad inicialmente prevista).

El derecho a la renovación del contrato de alquiler beneficia a las sociedades de nacionalidad francesa. En cambio, este derecho no se aplica a las sucursales de las sociedades extranjeras (extracomunitarias), salvo que exista cláusula de reciprocidad (convenio internacional).

V.2.2. Una fórmula más flexible pero que ofrece un menor grado de protección: el arrendamiento profesional

Las profesiones no comerciales están sujetas al régimen de los "arrendamientos profesionales", que ofrecen una protección menor. Este tipo de arrendamiento se suscribe con una duración de seis años sin que sea posible su rescisión antes de dicho plazo.

V.3. En propiedad: diferentes posibilidades a su disposición

V.3.1. La adquisición en propiedad ofrece una gran seguridad jurídica

Las sociedades extranjeras tienen la posibilidad de adquirir terrenos y edificios destinados a fines comerciales e industriales, tanto de manos de propietarios privados como públicos. La búsqueda de los bienes se ve facilitada por la intermediación de profesionales como los agentes inmobiliarios. La seguridad jurídica de las transacciones queda garantizada por la legislación aplicable a las compras inmobiliarias y por la intervención de intermediarios tales como los notarios.

Asimismo, existen ayudas públicas para la compra de inmuebles a las que puede accederse en determinadas condiciones.

V.3.2. El *leasing* inmobiliario, una fórmula de adquisición muy extendida

La adquisición de edificios industriales y comerciales mediante una transferencia de propiedad al vencimiento del contrato de *leasing* inmobiliario, cuya duración suele ser de 9 a 15 años, es una opción muy utilizada. Las administraciones territoriales pueden proponer este servicio a las empresas, poniéndolas en contacto con organismos financieros que ofrecen esta posibilidad. Además, bajo ciertas condiciones, las empresas pueden disponer de ayudas a la inversión en forma de rebaja de las rentas que pagan en concepto de *leasing* inmobiliario.

V.3.3. Asimismo, existe la posibilidad de construir los edificios industriales y comerciales que necesite su empresa

Los planes de urbanización locales recogen las zonas edificables. Los alcaldes son las personas competentes para conceder las autorizaciones para edificar: los certificados de urbanización y la

licencia de obra. El ayuntamiento es la ventanilla única en la que el propietario del terreno o la persona que posea el correspondiente título que la habilite para edificar depositan sus solicitudes de licencia de obra.

V.3.4. Para determinadas actividades comerciales, es preciso contar con un permiso de instalación

Además de la licencia de obra, las superficies de más de 1.000 m² necesitan un permiso de instalación en materia de acondicionamiento comercial (creación de un establecimiento dedicado al comercio al por menor o de un centro comercial). La gestión de estos procedimientos corresponde a las Comisiones departamentales de equipamiento comercial.

Desde el 1 de enero de 2009, ciertas actividades están exentas de este permiso especial. Se trata, en concreto, de los establecimientos hoteleros, de las estaciones de servicio y de los concesionarios de automóviles.

V.3.5. Una fórmula más sofisticada que ofrece un tratamiento fiscal ventajoso y una mayor protección del patrimonio: la sociedad civil inmobiliaria (SCI)

La SCI es una forma jurídica independiente que permite financiar locales que, a continuación, se pondrán a disposición de la empresa. El capital de la SCI se constituye a partir de las aportaciones que realicen empresas o personas físicas. La SCI presenta un interés especial, a saber, la protección del patrimonio inmobiliario profesional en caso de que los acreedores de la empresa emprendan acciones legales contra ella. También ofrece diversas ventajas fiscales: la empresa deduce de su beneficio fiscal los alquileres y los gastos; además, los gastos de adquisición de inmuebles por parte de la SCI son deducibles en caso de que ésta haya optado por acogerse al régimen del impuesto de sociedades. En este caso, la empresa necesitará recurrir a asesoramiento jurídico.

EN DETALLE

La licencia de obra

La solicitud de una licencia de obra consta de un impreso y de un expediente que reúne los documentos gráficos y escritos que permiten a la administración controlar la perfecta conformidad de la solicitud con la normativa de urbanismo.

La intervención de un arquitecto es un requisito obligatorio. La administración competente dispone de un plazo de un mes para solicitar los documentos adicionales que estime oportunos. La duración del procedimiento es de 1 a 3 meses como máximo desde la fecha de la notificación.

Cuando la obra concierne a una instalación clasificada, la solicitud de la licencia de obra debe ir acompañada de la justificación de la presentación de la correspondiente solicitud de autorización –procedimiento particular– o de la declaración en la prefectura.

VI. Instalaciones clasificadas: una normativa simplificada

En el marco de la preocupación por la prevención de riesgos, de la contaminación y de las molestias que producen, determinadas actividades industriales a las que se denomina como "instalaciones clasificadas" están sujetas a un procedimiento administrativo previo a su puesta en marcha. Existe una nomenclatura que detalla las actividades sometidas a un régimen de autorización o de declaración, en función de la importancia de las molestias que tales actividades vayan a suscitar.

VI.1. Un procedimiento de autorización simplificado

El régimen de autorización se aplica fundamentalmente a aquellas actividades recogidas en las directivas europeas "SEVESO" o "IPPC" (así como, en determinados casos, en la directiva sobre residuos). La normativa SEVESO impone el control de los establecimientos de riesgo (actividades petroquímicas, almacenamiento de productos tóxicos o de gases licuados susceptibles de provocar incendios, explosiones o escapes de gases nocivos, etc.). El reglamento IPPC, relativo a la prevención y reducción integradas de la contaminación, impone en particular el uso de las mejores tecnologías disponibles a un coste aceptable desde el punto de vista económico. Los industriales deben llevar a cabo un estudio en el que se identifiquen los riesgos de su actividad y, en su caso, establecer planes de emergencia internos en sus establecimientos. Debe informarse a los alcaldes de los peligros potenciales identificados.

Se ha simplificado el procedimiento de autorización:

- se concede una sola autorización por cada emplazamiento industrial en concepto de protección del medio ambiente;
- el Prefecto, asistido por los servicios técnicos de la Dirección regional de industria, investigación y medio ambiente (DRIRE, por sus siglas en francés), es la única autoridad competente para aplicar esta ley.

El Prefecto adopta la decisión en vista de los resultados de una encuesta durante la cual se informa al público y se le invita a formular las observaciones que estime oportunas (así como a los Comités locales de información y de vigilancia y a las Secretarías permanentes para la vigilancia de la contaminación industrial -SPPPI-). Esta información ya se ha solicitado a las fábricas denominadas "SEVESO". El estudio de impacto y el de riesgos constituyen dos elementos fundamentales del expediente, que definen el efecto potencial de la instalación en un perímetro dado.

El decreto que autoriza la explotación establece las condiciones que el industrial debe cumplir. En principio, la decisión se adopta en un plazo de 8 a 12 meses desde la presentación de la solicitud.

Con el fin de garantizar la seguridad jurídica, el Prefecto puede poner en marcha sus servicios en una fase muy inicial para informar y ayudar a los promotores de grandes proyectos industriales acerca del procedimiento y la constitución del expediente.

VI.2. Plataformas logísticas

Las plataformas logísticas están destinadas al almacenamiento de mercancías. La prevención de siniestros en los almacenes cubiertos precisa también de una autorización en el caso de que el volumen del edificio sea superior a 50.000m³.

VI.3. Principio de que "quien contamina, paga"

El principio de que "quien contamina, paga" se aplica tanto en Francia como en el resto de los países de la Unión Europea. Esta norma obliga a quienes contaminan a hacer frente a los costes derivados de sus residuos. Los impuestos, sin embargo, son considerablemente inferiores al montante de los daños producidos. La finalidad de estas disposiciones es ayudar a las empresas a invertir en tecnologías que sean menos nocivas para el medio ambiente.



La legislación social en Francia

Capítulo II Doing Business in France

LA LEGISLACIÓN SOCIAL EN FRANCIA

Francia dispone de una legislación social que protege los derechos de los trabajadores al tiempo que está perfectamente adaptada a la realidad económica de las empresas. El Código laboral y los convenios colectivos regulan las relaciones laborales en cada uno de los sectores de actividad.

I. Relaciones laborales en el seno de la empresa

Las relaciones laborales dentro de la empresa descansan cada vez más en la negociación colectiva y en la negociación individual. Los agentes sociales juegan un papel muy importante en materia de flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo.

I.1. Libre negociación de contrato de trabajo

La modalidad de contrato laboral más utilizada es el contrato indefinido. Este tipo de contrato suele formalizarse por escrito (si bien en el caso de este contrato no es un requisito obligatorio) y redactarse en lengua francesa. Las partes, en principio, gozan de plena libertad para establecer las cláusulas del contrato así como en cuanto a su contenido: cláusulas de objetivos relativos a la remuneración; cláusulas de movilidad geográfica, de polivalencia, de no concurrencia o de no capacitación por terceros; cláusulas de invención y de propiedad intelectual, etc. Las cláusulas contractuales no deben ser contrarias al Código laboral ni al convenio colectivo que sea de aplicación a la empresa.

EN DETALLE

Jerarquía normativa

En la medida en que la ley lo autorice, los agentes sociales pueden derogar determinadas disposiciones legales y reglamentarias a través de los convenios colectivos:

→ convenios intersectoriales: suscritos a escala nacional con el fin de dar coherencia al conjunto de los diversos niveles de negociación.

→ convenios sectoriales: contienen las normas comunes a un sector de actividad determinado. Para cada sector, debe incluir obligatoriamente las normas relativas a: acuerdos salariales de mínimos, clasificación profesional,

garantías colectivas en materia de previsión y mutualización de los fondos destinados a formación,

→ convenios colectivos de empresa o de centro: en función de las características y especificidades de la empresa.

A partir de la promulgación de la ley de 4 de mayo de 2004, los convenios de nivel inferior podrán derogar los de nivel superior (en la medida en que estos últimos no excluyan expresamente esta posibilidad y sujeto al respeto de las normas de obligado cumplimiento que establezca el convenio sectorial). Esta disposición también es válida para los

acuerdos firmados o revisados a partir de la entrada en vigor de este mecanismo. La ley y el cuerpo legal constituido por los convenios colectivos actúan a modo de marco de control de los contratos de trabajo. La Ley de 20 de agosto de 2008 sobre la democracia social y el tiempo de trabajo va aún más lejos, estableciendo como principio que el convenio de empresa prevalece en materia de negociación del tiempo de trabajo: el empleador organiza el tiempo de trabajo de los empleados con base en un convenio de empresa que puede derogar otros acuerdos de nivel superior.

 Para obtener más información:
www.legifrance.fr: convenios colectivos

El convenio colectivo aplicable viene determinado por la actividad real de la empresa, tal como figure en los estatutos de la sociedad.

El contrato laboral debe mencionar obligatoriamente la remuneración y las funciones del trabajador; la duración del contrato y el lugar en que se realizará el trabajo. Puede establecer un periodo de prueba: hasta cuatro meses en el caso de un directivo (prorrogable una vez si así lo admite el convenio del sector). La remuneración debe ser al menos igual a la cantidad mínima prevista por el convenio colectivo que sea de aplicación y al Salario Mínimo Interprofesional de Crecimiento (SMIC), que desde el 1 de julio de 2008 está fijado en 8,71 euros brutos por hora, es decir, 1.320 euros mensuales para una jornada semanal de 35 horas o de 1.509,70 euros mensuales para una jornada semanal de 39 horas con un incremento salarial del 25%. La remuneración puede completarse mediante pagos en especie o a través de un sistema de participación en los beneficios de la empresa.

También existe la posibilidad de recurrir a mano de obra adicional con el fin de hacer frente a necesidades temporales de la actividad. Los contratos de duración determinada y el recurso a personal temporal están limitados a los casos previstos por la ley y su duración, por lo general, debe ser inferior a 18 meses. Estos instrumentos constituyen un medio eficaz para que las empresas puedan responder a sus necesidades, pero el contrato de trabajo temporal no puede tener por objeto ni por efecto la contratación duradera de un trabajador en un puesto ligado a la actividad habitual y permanente de la empresa. Estas categorías de contratos deben formalizarse obligatoriamente por escrito y precisar la causa que motiva la contratación: 1) sustitución de un trabajador ausente; 2) sustitución de un trabajador que haya pasado temporalmente a una situación de trabajo a tiempo parcial; 3) situación de espera de la incorporación de un nuevo trabajador; 4) incremento de carácter temporal de la actividad de la empresa; 5) empleos estacionales; 6) contratos de duración determinada según los usos y costumbres de la profesión.

En lo sucesivo existe además la posibilidad de suscribir contratos temporales de obra o servicio determinado con los directivos y los ingenieros. La duración mínima de estos contratos debe ser de 18 meses, y la máxima de 3 años (esta posibilidad debe estar contemplada en el convenio colectivo correspondiente).

El empleador puede proponer al trabajador una modificación de su contrato de trabajo. Según se trate de la modificación del contrato (de uno de sus

elementos fundamentales) o de un simple cambio de las condiciones de trabajo, puede ser indispensable contar con la aprobación del trabajador.

La modificación del contrato puede afectar a alguno de los elementos fundamentales de éste: la remuneración, la cualificación y, de forma más general, las funciones del trabajador. Asimismo, puede referirse a algún elemento del contrato que pudiera ser determinante para el trabajador a la hora de firmar el contrato, siempre que este hecho venga estipulado por una cláusula clara y precisa. El empresario, por tanto, no puede imponer al trabajador una modificación de su contrato de trabajo, sino solamente proponérsela. En caso de no aceptarla, el empresario deberá decidir si desea renunciar a modificar el contrato o bien despedir al trabajador. A continuación se enumeran algunos ejemplos: el cambio de un horario laboral diurno a otro nocturno constituye una modificación sustancial del contrato, al igual que el cambio de lugar de trabajo (del norte del sur de Francia, por ejemplo) en caso de que el contrato no incluya una cláusula de movilidad.

En cambio, el empresario puede imponer una simple modificación de las condiciones de trabajo en el ejercicio de su poder directivo. La no aceptación de dicho cambio por parte del trabajador no conlleva por sí sola la rescisión del contrato, si bien puede ser constitutiva de una falta profesional que el empresario puede sancionar, en su caso, despidiendo al trabajador con base en dicha falta.

1.2. Trámites de contratación sencillos, que pueden realizarse por medios electrónicos

La empresa puede contratar trabajadores a partir del momento de su inscripción en el registro.

La Agencia Nacional para el Empleo (ANPE) puede ayudar a las empresas en la contratación de sus empleados: ofreciendo información sobre los puestos que ofrece la empresa, identificando perfiles, preseleccionando candidatos, así como proponiendo y organizando cursos de formación previos a la contratación. Tanto el Estado como las regiones, que son competentes en materia de formación profesional continua, pueden organizar cursos en beneficio de las empresas que se establezcan con el fin de cualificar y actualizar, en función de las necesidades, determinadas categorías de futuros trabajadores. Las empresas pueden acceder a una serie de ayudas a la contratación en forma de reducciones de las cargas sociales y de incentivos a la contratación de determinados puestos.

Capítulo II

Los trámites administrativos necesarios para la contratación se han reducido gracias a la declaración única de contratación (DUE, por sus siglas en francés). El empresario debe cumplimentar dicha declaración 8 días antes de proceder a la incorporación efectiva del trabajador; y transmitirla a la URSSAF de la localidad en la que se haya establecido la empresa. Esta declaración, que puede efectuarse por vía electrónica, permite efectuar en un solo trámite: la declaración previa a la contratación, la inscripción en el régimen de la seguridad social que corresponda al trabajador (salvo en caso de traslado), la afiliación a un centro de medicina del trabajo, la organización de la revisión médica obligatoria (durante el periodo de prueba) y la afiliación al organismo de protección por desempleo (ASSEDIC).

Además de la DUE, es necesario:

- declarar la contratación del primer trabajador en la Inspección de trabajo;
- afiliarse en los planes de pensiones complementarios en el plazo de tres meses desde la creación de la empresa;
- efectuar los trámites necesarios para la contratación de un trabajador extranjero (extracomunitario).

I.3. Posibilidad de asignar el estatus de empleado a los dirigentes de su filial

Por lo general, los dirigentes de la sociedad no pueden estar ligados a la empresa por un contrato laboral. Su nombramiento, su remuneración y las condiciones de su revocación se fijan en los estatutos de la sociedad. No obstante, bajo determinadas condiciones restrictivas, existe la posibilidad de que un directivo suscriba un contrato laboral con la empresa (por ejemplo, en el caso de los directores generales de las sociedades anónimas, de los presidentes de SA y de SAS o de los gerentes minoritarios de las SL).

I.4. Justificar el despido por motivos de índole personal o económica

La rescisión de un contrato de trabajo puede producirse a iniciativa del trabajador (dimisión) o del empleador (despido). Fuera del periodo de prueba, el empresario debe siempre justificar el motivo del despido (por causa real y grave) y seguir los procedimientos que establece la ley (que dependen de las razones del despido, del número de trabajadores afectados por los despidos y de la plantilla de la empresa).

La Ley de 25 de junio de 2008, de modernización del mercado laboral, prevé una nueva modalidad de rescisión del contrato de trabajo: la rescisión de mutuo acuerdo.

I.4.1. El despido de naturaleza económica

El despido de naturaleza económica puede ser individual o colectivo. En el primer caso, es obligatorio convocar al trabajador a una entrevista antes de formalizar el despido. En caso de despido colectivo, el responsable de la empresa debe informar y oír obligatoriamente al comité de empresa.

El despido económico individual o de un número de trabajadores entre 2 y 9 no puede producirse hasta que hayan transcurrido 7 días (15 días en el caso de personal directivo) desde la fecha de la entrevista.

Las empresas de más de 50 trabajadores están obligadas a elaborar un "plan de salvaguarda del empleo" cuando se haya decidido el despido de al menos 10 empleados en un periodo de 30 días. Este plan debe presentar todas las soluciones previstas para evitar la supresión de empleos (reorganización del trabajo en la empresa, reparto del tiempo de trabajo, recolocación de los trabajadores en la empresa o fuera de ella, etc.) e indicar las condiciones financieras que se aplicarán a los despidos. El plan se somete a consulta por parte de los representantes de los trabajadores y se traslada a la administración de trabajo.

En caso de aplicarse un plan de salvaguarda del empleo (PSE), el plazo del procedimiento de despido varía según el número de personas afectadas. Desde la notificación del proyecto de despido a la autoridad administrativa existe un plazo mínimo de 30 días, cuando el despido afecta a menos de 100 trabajadores, de 45 días si afecta a entre 100 y 249 empleados y de 60 días si afecta a 250 trabajadores o más.

Cuando el trabajador supera un año de antigüedad en la empresa, la indemnización por despido de carácter económico es, como mínimo, de 1/5 del salario mensual por año de antigüedad (incluidas las primas y gratificaciones), incrementada en 2/15 del salario mensual a partir de los 10 años de antigüedad.

Por ejemplo, en el caso de un despido económico de un trabajador con 10 años de antigüedad y una remuneración de 2.500€ brutos mensuales, la indemnización legal por despido puede calcularse en 5.000€, que corresponde a dos meses de salario.

Las indemnizaciones por despido son objeto de un tratamiento fiscal y social favorable. Así, estas indemnizaciones están exentas, por un lado, de cargas sociales y, por otro, del impuesto sobre la renta (exención total en el marco de un plan de salvaguarda del empleo y limitada a un máximo igual al doble de la remuneración anual bruta percibida por el trabajador durante el año natural anterior a la rescisión de su contrato de trabajo en caso de no aplicarse dicho plan).

Los abandonos voluntarios producidos como consecuencia de una supresión, de la transformación de un puesto de trabajo o de una reorganización de la empresa, así como el rechazo de una modificación sustancial del contrato de trabajo, reciben un tratamiento asimilado al de los despidos.

1.4.2. Un colaborador que cometa una falta puede ser despedido

El procedimiento de despido personal puede iniciarse a raíz de una falta cometida por un trabajador o de un comportamiento no culpable pero que haya supuesto un menoscabo suficiente para los intereses de la empresa. Con frecuencia el trabajador recibe un aviso antes del inicio del procedimiento. Antes de formalizar efectivamente el despido, debe darse al trabajador la oportunidad de explicarse en una entrevista previa. Asimismo, el empleador debe respetar el preaviso legal o convencional al que tiene derecho el trabajador (que es, en principio, de dos meses para los trabajadores con una antigüedad superior a dos años).

En adelante, las indemnizaciones por despido derivado de motivos personales son equivalentes a las que corresponden al despido por razones económicas.

En caso de falta grave o muy grave, el trabajador no tiene derecho a indemnización por despido.

1.4.3 La salida negociada

El empleador y el trabajador son libres de rescindir el contrato laboral de forma amistosa. Este tipo de rescisión se denomina "ruptura de mutuo acuerdo". El procedimiento previsto ofrece una gran flexibilidad. Es obligatorio mantener una entrevista para permitir que ambas partes se escuchen mutuamente (no se requieren formalidades legales de ningún tipo). El trabajador puede acudir a la entrevista acompañado por una persona de su elección (que debe formar parte de la plantilla de la empresa). Empleador y trabajador firman un pacto por el que formalizan su acuerdo, en particular en lo que respecta a la fecha de la ruptura y a las condiciones en las que ésta se producirá, incluida la

indemnización que percibirá el trabajador. A partir de la firma de dicho pacto, ambas partes disponen de 15 días naturales para retractarse. Transcurrido dicho plazo, el pacto debe homologarse ante la Dirección de trabajo, de empleo y de formación profesional del departamento (DDTEFP) dentro de los 15 días hábiles siguientes: deben respetarse las condiciones de forma, de consentimiento de las partes y de indemnización por rescisión, que no puede ser inferior a la indemnización por despido.

La ruptura de mutuo acuerdo no es de aplicación en el marco de un plan de salvaguarda del empleo.

1.5. Jubilación a partir de los 60 años

La edad legal de jubilación ha quedado establecida en 70 años, si bien el trabajador puede abandonar su empleo una vez cumplidos los 60 años siempre que haya cotizado lo suficiente al régimen obligatorio de jubilación (40 anualidades, o 160 trimestres, que se convertirán progresivamente en 41 anualidades de aquí a 2012).

Los organismos responsables del cobro de las cotizaciones son, a su vez, los encargados de abonar las pensiones de jubilación (organismos paritarios interprofesionales).

II. Incentivos y participación en los beneficios empresariales

La remuneración de los trabajadores y de los directivos de la sociedad puede complementarse a través de una serie de mecanismos de participación en beneficios y de ahorro salarial incentivados y que producen ventajas fiscales y sociales tanto para el trabajador como para la empresa.

La amplia variedad de instrumentos disponibles permite crear sistemas de remuneración particularmente adaptados a las necesidades de las empresas (planes de pensiones y prestaciones familiares complementarias, distribución de *stock-options*, planes de ahorro de empresa o interempresas, planes de ahorro salarial voluntarios, etc.).

- La participación de los trabajadores en los resultados empresariales es obligatoria en las empresas de más de 50 trabajadores (al contrario que los incentivos, que son opcionales para las empresas). La participación consiste en atribuir a los trabajadores, de acuerdo con reglas precisas, una parte del beneficio logrado por la empresa. Este mecanismo puede adquirir diversas formas, que se definen en un acuerdo que suscribe el empresario

Capítulo II

con los representantes de los trabajadores. Se ha eliminado el bloqueo al que se sometían durante 5 años las sumas percibidas por el trabajador en concepto de participación en los beneficios de la empresa; en adelante, el trabajador podrá solicitar el abono íntegro de la suma correspondiente o de parte de ella (lo anterior queda a expensas de la redacción final del texto de aplicación). El abono de la participación en los beneficios disfruta de diversas ventajas sociales y fiscales (en el caso de la participación bloqueada) o únicamente sociales (cuando el trabajador opta por el cobro inmediato).

- Los incentivos permiten a los trabajadores beneficiarse desde el punto de vista financiero de los resultados o del rendimiento de su empresa (o de las empresas asociadas al grupo de empleadores al que pertenezcan los trabajadores). Las sumas que emanan de los incentivos, que ofrecen una disponibilidad inmediata (sin que deba respetarse plazo alguno de bloqueo), se calculan en virtud de los términos del acuerdo por el que se crea el dispositivo. Estos mecanismos son de carácter colectivo y no permiten su individualización.

EN DETALLE*La representación de los trabajadores*

La representación de los trabajadores varía según el tamaño de la empresa. Existen tres tipos de instituciones diferenciadas:

→ En las empresas de más de 10 empleados, los delegados de personal, elegidos por los trabajadores, se encargan de presentar las reclamaciones individuales y colectivas referentes a los salarios y a la aplicación de las leyes.

→ El comité de empresa es un órgano de representación obligatorio para las empresas de más de 50 trabajadores. Elegido por los trabajadores para un periodo de cuatro años, se encarga de representar el interés colectivo de éstos ante las decisiones que afecten, por un lado, a sus condiciones económicas (como la evolución de la empresa y la organización del trabajo, en particular) y, por otro, a sus atribuciones sociales y culturales.

Si la plantilla de la empresa es inferior a 200 empleados, el empresario puede decidir, previa consulta a los representantes de los trabajadores, optar por la delegación única de representación del personal, que reúne las atribuciones de los delegados de personal y del comité

de empresa en el seno de la delegación elegida.

→ Las empresas de 50 trabajadores o más deben crear un comité de higiene, seguridad y condiciones de trabajo (CHSCT), cuya finalidad es implicar al personal en las actuaciones de prevención de riesgos laborales y de mejora de las condiciones de trabajo.

La capacidad de negociar y de concluir convenios colectivos de trabajo está reservada a los representantes de las secciones sindicales. En ausencia de delegados sindicales, cabe la posibilidad de que un convenio sectorial ampliado autorice al empresario a negociar con los representantes de los trabajadores (comité de empresa o delegados de personal). En su defecto (mediante un acta de incompetencia), puede autorizarse al empresario a negociar con un trabajador que ostente un mandato de representación (el resultado de la negociación deberá someterse a los trabajadores de la empresa, que adoptarán su decisión por mayoría de los sufragios emitidos). Los sindicatos de trabajadores pueden crear secciones sindicales en el seno de la empresa.

La tasa de afiliación a sindicatos es muy baja en Francia (en torno a un 8%). Con el fin de garantizar una mejor representación de los trabajadores en la empresa y, en consecuencia, un diálogo social de calidad, los interlocutores sociales han emprendido, a propuesta del Gobierno, una reforma de la representatividad de los sindicatos en la empresa (que quedó recogida en la Ley de 22 de agosto de 2008).

A partir del 1 de enero de 2009, los convenios colectivos de empresa únicamente son válidos si están firmados por uno o varios sindicatos que representen al menos un 30% de los sufragios, y en ausencia de oposición de sindicatos que hayan obtenido el voto de más de un 50% de los participantes.

La representatividad de los sindicatos en la empresa acaba de ser objeto de una reforma que persigue mejorar el diálogo social en el seno de la empresa. A partir de las próximas elecciones sindicales, cada sindicato deberá obtener al menos un 10% de los votos emitidos en primera ronda para ser considerado representativo.

Asimismo, existe la posibilidad de otorgar un incentivo de proyecto, que permite asociar a todos los trabajadores participantes o parte de ellos con otras empresas que desarrollen una actividad caracterizada y coordinada.

La empresa que proponga a sus empleados un mecanismo de ahorro salarial debe entregarles, en el momento de la firma del contrato de trabajo, una cartilla de ahorro salarial que presente el conjunto de los mecanismos que ofrezca la empresa.

También pueden ofrecerse a los trabajadores planes de ahorro salarial (como el PERCO, dirigido a fomentar el ahorro de cara a la jubilación, o el PEE, para la constitución de una cartera de valores mobiliarios).

III. Organización del tiempo de trabajo: una negociación que tiene lugar en el seno de la empresa

Desde la entrada en vigor de la Ley de 20 agosto de 2008, el tiempo de trabajo se negocia en el seno de la empresa.

III.1. Las 35 horas: una norma ampliamente flexibilizada a partir de 2003

→ La jornada laboral legalmente establecida en Francia, de 35 horas efectivas por semana, es una referencia a partir de la cual comienzan a calcularse las horas extraordinarias.

Las horas trabajadas por encima de esta jornada legalmente establecida (horas extraordinarias) cuestan un 25% más (para las 8 primeras horas, un 50% a partir de ahí) en todas las empresas desde el 1 de octubre de 2007 (y en ausencia de un convenio colectivo que fije un incremento menor, pero que en todo caso deberá ser superior al 10%). El contingente de horas extraordinarias de las que dispone la empresa es objeto de negociación entre ésta y los trabajadores (en su defecto, será de 220 horas por trabajador y año), lo que permite incrementar la jornada laboral al menos hasta las 1.827 horas, equivalente a más de 39 horas semanales durante 47 semanas al año. El pago de las horas extraordinarias puede ser sustituido por un descanso compensatorio, siempre que tal disposición esté prevista en la empresa.

EN DETALLE

SU EMPRESA		
	RÉGIMEN SOCIAL	RÉGIMEN FISCAL
PARTICIPACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Exención de cotizaciones sociales Fondo social del 2% (sumas pagadas a partir del 1/1/2009) 	<ul style="list-style-type: none"> Deducción del beneficio imponible Exención de impuestos (salarios, aprendizaje) y participaciones (formación continua, construcción) <ul style="list-style-type: none"> Dotación de una provisión para inversiones (PPI) del 25 o del 50% según los casos
PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LOS RESULTADOS DE LA EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> Exención de cotizaciones sociales Fondo social del 2% (sumas pagadas a partir del 1/1/2009) 	<ul style="list-style-type: none"> Deducción del beneficio imponible Exención de impuestos (salarios, aprendizaje) y participaciones (formación continua, construcción) En determinadas condiciones y si se invierte en un plan de ahorro: dotación de una PPI* igual al 50% del complemento salarial de los incentivos
SUS COLABORADORES		
	RÉGIMEN SOCIAL	RÉGIMEN FISCAL
PARTICIPACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Exención de cotizaciones sociales Sujeción a la CSG y a la CRDS (tras aplicar la exención del 3%)* Sujeción de los productos generados por la participación en la CSG y en la CRDS (sin exención) así como en la deducción social del 2,3% y al impuesto destinado a financiar el RSA (1,1%) 	<ul style="list-style-type: none"> No tributa (excepto los intereses de cuentas corrientes bloqueadas percibidos anualmente y no reinvertidos)
PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LOS RESULTADOS DE LA EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> Exención de cotizaciones sociales Sujeción a la CSG y a la CRDS (tras aplicar la exención del 3%) 	<ul style="list-style-type: none"> No tributa si se invierte en un plan de ahorro

Capítulo II

El pacto (o convenio) colectivo de empresa que registrará en lo sucesivo la organización del trabajo en ésta puede determinar asimismo las modalidades de cumplimiento de las horas extraordinarias que superen el citado contingente. Además de la retribución de las horas extraordinarias, será preciso pedir opinión al comité de empresa y prever la concesión de contrapartidas obligatorias.

La jornada laboral máxima permitida es de 10 horas diarias y de 48 horas semanales, con un promedio máximo de 44 horas semanales a lo largo de un periodo de 12 semanas.

→ Para determinadas categorías de trabajadores, que deben enumerarse en el pacto de empresa (directivos y trabajadores que desarrollen su labor con autonomía) cabe la posibilidad de establecer un número de horas o de días a tanto alzado. Cuando esta cantidad a tanto alzado se establece para el conjunto del año, debe estar contemplada en el convenio colectivo (contrariamente a lo que ocurre en el caso del número de horas fijado para una semana o un mes).

En todos los casos, el recurso a este sistema requiere la aprobación del trabajador.

Así, la norma de las 35 horas semanales no se aplica a los directivos (al igual que las normas relativas al trabajo nocturno, al descanso diario y semanal y a los días festivos). Además, los directivos autónomos y los empleados que no desempeñen cargos directivos (comerciales, técnicos, empleados de mantenimiento, etc.) tienen la posibilidad de no acogerse a las 35 horas y de someterse a un convenio de jornada en términos de horas o de días (que debe formalizarse obligatoriamente por escrito).

También puede suceder que se ofrezca a estos empleados un acuerdo que establezca el número de días laborables al año. En este caso, el máximo admitido para estos pactos es de 218 días anuales. No obstante, el trabajador podrá "vender" a la empresa días de descanso (aparte de las vacaciones pagadas) a cambio de un incremento salarial: de esta forma, el número de días laborables puede aumentar hasta 235 al año. En el límite (siempre que se respeten las vacaciones pagadas, el descanso diario y el semanal), cabe imaginar un tope máximo de 282 días, de forma que el empleado únicamente dejaría de trabajar durante las vacaciones pagadas, los domingos y el 1º de mayo).

EN DETALLE

La jornada laboral en Francia

	Jornada laboral legal	Contingente de horas extraordinarias	Por encima del contingente	
Empresas afectadas	Todas	Todas	Pequeñas empresas ⁽¹⁾	Grandes empresas ⁽¹⁾
Tiempo de trabajo	35 h. semanales o 1607 h. anuales	Establecimiento mediante convenio colectivo o, en su defecto, contingente reglamentario de 220 h. extraordinarias, es decir, 39 h. semanales en cómputo anual = 1827 h./año	Establecimiento mediante convenio colectivo con sujeción a los límites máximos fijados (reglamento comunitario)	
Trámites administrativos	Ninguno	Simple información al comité de empresa	Consulta obligatoria con el comité de empresa	
Compensación financiera de las horas extraordinarias debidas además del salario ⁽²⁾	Sin objeto	- Tasa prevista por convenio colectivo o acuerdo sectorial (mínimo: 10%) o, en su defecto, - 25% de la 36ª a la 43ª hora de trabajo, o 50% a partir de ahí	Idem que en el caso del contingente de horas extraordinarias	
Contrapartida en forma de descanso	Sin objeto	Ninguna. En adelante, el descanso compensatorio es opcional y debe estar contemplado en el convenio colectivo.	50% por encima del contingente (= 1/2 h. por cada hora extra a partir de la 36ª hora)	100% por encima del contingente (= 1 h. por cada hora extra a partir de la 36ª hora)

⁽¹⁾ Las pequeñas empresas emplean a un máximo de 20 trabajadores y las grandes a un mínimo de 21 trabajadores.

⁽²⁾ En caso de que un convenio colectivo lo permita, el plus en concepto de horas extraordinarias puede ser sustituido total o parcialmente por un tiempo de descanso adicional.

El incremento salarial del que se beneficia el trabajador se establece a través de una cláusula en el acuerdo inicial en el que se fije el número de días o de horas, sabiendo que dicho incremento debe ser como mínimo de un 10%.

El empleador debe respetar las normas relativas al descanso semanal de 11 horas, las vacaciones pagadas y los días festivos en la empresa.

III.2. Fuertes reducciones de cotización para los salarios bajos

Todas las empresas, con independencia de su tamaño y del sector de actividad al que pertenezcan, se benefician desde 2003 de la reducción de las cotizaciones sociales para los salarios bajos. Dicha reducción, que se calcula en función de la remuneración horaria por trabajador y mes, puede llegar al 26% del salario bruto para un trabajador que cobre el SMIC.

Por consiguiente, la cuota patronal en el caso de un SMIC oscila, en promedio, entre el 17 y el 19% de la remuneración bruta, en función del tamaño de la empresa.

El recuento de las horas extraordinarias (y de su compensación económica) ya no se tendrá en cuenta para el cálculo de la reducción de las cargas patronales (neutralización del incremento retributivo) en el caso del SMIC.

Se aplica a las cargas patronales asociadas a la realización de horas extraordinarias una deducción de 0,50 € a 1,50 € por cada hora extraordinaria realizada.

III.3. Escalonar las vacaciones pagadas

En Francia, las vacaciones anuales son de 5 semanas. El empresario puede negarse a que un trabajador se vaya de vacaciones si la carga de trabajo no lo permite; sin embargo, tiene la obligación de permitir al trabajador disfrutar de al menos 4 semanas de vacaciones entre el 1 de mayo y el 31 de octubre. A las vacaciones se suman 10 días festivos así como días libres por acontecimientos familiares (matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento de familiares).

EN DETALLE

Un poderoso incentivo para aumentar el tiempo de trabajo

Desde el 1 de octubre de 2007, el recurso a las horas extraordinarias viene acompañado de un mecanismo extraordinariamente atractivo para los trabajadores: estas horas de trabajo están exentas de cargas sociales y del impuesto sobre la renta.

La reducción de las cotizaciones salariales puede alcanzar una tasa máxima del 21,5% de la remuneración.

A modo de ejemplo:

Un trabajador que no desempeñe un cargo directivo y que cobre 3.000 € brutos mensuales realiza 30 horas extraordinarias (por lo tanto, su salario bruto mensual es de 19,78 €/h).

Las horas extraordinarias se remuneran con un plus del 25% sobre el precio normal, de manera que la remuneración bruta mensual alcanza la cifra de 3.741,75 €.

Si no hubiese realizado horas extras, el trabajador habría cobrado **2.361€ netos mensuales**.

Sin aplicar la reducción de cargas sociales pero teniendo en cuenta la realización de 30 horas extraordinarias, el trabajador habría cobrado un salario de **2.955,20€ netos mensuales**.

Aplicando la reducción de cargas sociales y las 30 horas extraordinarias realizadas, el trabajador percibe un salario neto de **3.111€ netos mensuales**.



Para obtener más información:

Ley nº 1223/2007, de 21 de agosto

Decreto nº 61380/2007, de 24 de septiembre

Circular de 1 de octubre de 2007.

www.minefe.gouv.fr/tepa/index.htm

III.4. Salvo derogación, el domingo es un día festivo

Debe respetarse un día de descanso semanal de una duración mínima de 24 horas, que se establece en el domingo. Existen, sin embargo, numerosas normas que derogan el descanso dominical. Se acuerdan normas derogatorias permanentes en razón de la actividad particular de la empresa (por ejemplo, empresas industriales que utilicen o fabriquen productos susceptibles de alterarse o deteriorarse con rapidez, empresas que funcionan de manera ininterrumpida, empresas de mantenimiento, etc.). Asimismo, la administración puede establecer normas derogatorias temporales, por ejemplo para las empresas industriales que funcionen con equipos de suplencia.

Se establecen compensaciones financieras para los trabajadores que, en todo caso, deben disfrutar de un tiempo de descanso semanal.

III.5. Organizar el tiempo de trabajo a lo largo de todo el año prorrateando las retribuciones

Las empresas tienen a su disposición soluciones diversas para adaptar el tiempo de trabajo a sus circunstancias económicas sin que ello conlleve un incremento del coste salarial. Con la Ley de 20 de agosto de 2008, los diferentes dispositivos de organización del tiempo de trabajo quedan integrados en un marco común: podrá organizarse el tiempo de trabajo mediante un convenio colectivo a lo largo de un periodo superior a una semana y de un año como máximo.

Si la empresa sufre variaciones de su actividad previsible pero desiguales de un periodo a otro, puede aumentarse o reducirse la jornada laboral durante determinados periodos (dentro de los límites que establece la ley) sin que ello conlleve un coste adicional para la empresa.

EN DETALLE

Modalidades de organización del tiempo de trabajo

	Trabajo en equipo clásico	Equipos rotatorios
Principio	Turnos continuados fijos ⁽¹⁾	Turnos más largos que el horario de trabajo normal
Ejemplos	Equipo A: De 6:00 a 14:00 h. Equipo B: De 14:00 a 22:00 h. Equipo C: De 22:00 a 6:00 h. (3 equipos que trabajan 8 horas cada uno)	Equipo A: De 6:00 a 10:00 h./De 14:00 a 18:00 h. Equipo B: De 10:00 a 14:00 h./De 18:00 a 22:00 h. O bien Equipo A: De 6:00 a 14:00 h. Equipo B: De 9:00 a 17:00 h. Equipo C: De 12:00 a 18:00 h.
Jornada semanal media	35 horas	35 horas

	Equipos a turnos	Ciclo de producción
Principio	Reparto de los días de trabajo y de vacaciones entre los trabajadores ⁽¹⁾	Durante el ciclo, las horas de trabajo son fijas
Ejemplo	Equipo A: de lunes a viernes Equipo B: de martes a sábado	Semanas 1 y 2: 44 h. Semana 3: 38 h. Semanas 4 a 6: 28 h. (media del ciclo: 35 h.)
Jornada semanal media	35 horas	35 horas de media durante el ciclo

⁽¹⁾ Con disposiciones especiales relativas al trabajo dominical.

→ **El trabajo ininterrumpido no genera costes salariales adicionales**

Por decisión del empleador, puede organizarse el trabajo de forma ininterrumpida a lo largo de varias semanas. La derogación del principio de descanso dominical se efectúa de pleno derecho o a través de una autorización administrativa, según las actividades.

→ **Las modalidades de organización del tiempo de trabajo (por ciclo, módulo, etc.) se establecen mediante un pacto de empresa**

El convenio colectivo prevé, entre otras cosas, las condiciones y los plazos de preaviso de las modificaciones de la duración o del horario laboral (plazo que, en ausencia de preaviso, será de 7 días), los límites para el cálculo de las horas extraordinarias, el prorrateo de la remuneración y el umbral para la activación de las horas extraordinarias.

El trabajo por ciclo de producción está destinado a gestionar una variación de la actividad en un periodo de tiempo breve (de 8 a 12 semanas). Asimismo, el trabajo puede organizarse de forma rotatoria o por turnos.

En tales casos, la empresa no paga incremento alguno del salario por hora para las horas extraordinarias ni descanso compensatorio, siempre que no se supere la jornada laboral legal en términos medios a lo largo de todo el ciclo.

IV. Un entorno social favorable

La calidad del sistema de protección social francés garantiza un marco favorable para la realización profesional y familiar.

IV.1. El sistema de seguridad social

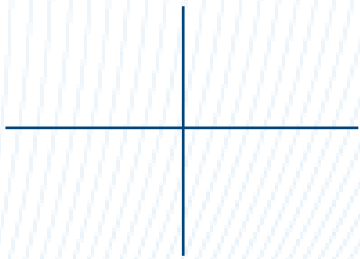
El sistema francés de seguridad social asume la práctica totalidad de los gastos sanitarios del asegurado y de sus derechohabientes. El sistema comprende cuatro tipos de seguros:

- seguro de enfermedad (enfermedad, maternidad, invalidez y fallecimiento);
- seguro de vejez;
- prestaciones familiares;
- accidentes laborales.

El sistema se completa con los regímenes obligatorios del seguro de desempleo y de los planes de pensiones complementarios. Asimismo, el empresario puede suscribir libremente seguros adicionales según el estatus de los trabajadores de su empresa.

Las prestaciones (de enfermedad y jubilación) que se ofrecen a los trabajadores son más ventajosas que las existentes en muchos otros países de la OCDE.

IV.2. Las cotizaciones sociales liberan a la empresa de sus compromisos en materia de enfermedades, jubilación y desempleo. Las URSSAF son las entidades responsables del cobro de las cotizaciones salariales y patronales. La cantidad de estas cotizaciones representa en torno al 42% del salario bruto para la parte patronal de la cuota, y cerca del 21% para su parte salarial. Las cotizaciones sociales patronales se han reducido considerablemente en el caso de los salarios bajos: dependiendo del tamaño de la empresa (en torno a 20 personas), oscila entre un 17 y un 19% para el SMIC.



Un régimen favorable para los colaboradores que realicen desplazamientos internacionales

Capítulo III Doing Business in France

UN RÉGIMEN FAVORABLE PARA LOS COLABORADORES QUE REALICEN DESPLAZAMIENTOS INTERNACIONALES

Con el fin de aumentar el atractivo económico del territorio, las leyes de 24 de julio de 2006 y de 20 de noviembre de 2007 dieron a la movilidad internacional un papel central dentro de un innovador dispositivo cuya finalidad es responder a las necesidades de las empresas; así, se introdujeron por primera vez permisos de residencia plurianuales, que ofrecen un marco jurídico completo a los residentes extranjeros.

El permiso de residencia denominado "competencias y talentos", ampliado al dirigente de la empresa, así como el denominado "trabajador en el ejercicio de una misión",

dedicado a los empleados que realizan desplazamientos dentro de un mismo grupo empresarial, constituyen buenos ejemplos de ello.

Por otra parte, el conjunto de beneficiarios de estos permisos de residencia goza de condiciones favorables en términos de residencia y de trabajo.

Gracias a las nuevas medidas introducidas en los ámbitos social y tributario, los expatriados pueden beneficiarse de disposiciones tendentes a reducir los costes de la expatriación.

I. Estancias breves de colaboradores extranjeros

Para entrar y permanecer en Francia es preciso disponer de un visado, salvo en el caso de determinados colaboradores que se encuentren en viaje de negocios quienes, según la nacionalidad, pueden estar exentos de ello.

A continuación se exponen las principales categorías de visado.

I.1 Visado de estancia breve

I.1.1 Visado de circulación

Está destinado a los hombres de negocios que deseen mantener relaciones profesionales en Francia sin instalarse en el país. Este visado tiene una validez de 1 a 5 años. Autoriza a realizar estancias en Francia con una duración máxima de 3 meses por semestre. Para beneficiarse de este visado, es preciso justificar la realización de actividades profesionales en Francia.

I.1.2 Visado de estancia breve para estancias inferiores a tres meses (espacio Schengen)

Este visado permite a su titular circular por todo el espacio Schengen, si bien no le autoriza a trabajar.

En ocasiones, la sociedad extranjera envía a sus colaboradores a Francia para llevar a cabo misiones cuya duración es inferior a tres meses. Por consiguiente, es preciso distinguir el motivo de la estancia:

- **Si el trabajador viaja a Francia en viaje de negocios** para participar en una reunión puntual o para reunirse con algún cliente: salvo en caso de dispensa, un visado de estancia breve es suficiente en estas situaciones.

- **Si su colaborador viaja a Francia para llevar a cabo una misión de corta duración**, a fin de formar; asesorar; prestar asistencia técnica o poner a disposición de la sociedad en Francia sus conocimientos especializados: además del visado, se requiere una autorización provisional de trabajo (APT).

El criterio determinante es el de la prestación de un servicio y/o la participación efectiva en la vida de la sociedad de acogida y/o la existencia de una relación de subordinación con la sociedad de acogida.

La empresa envía un expediente completo a la Dirección de trabajo, de empleo y de formación profesional del departamento (DDTEFP) al menos tres semanas antes de la llegada prevista del trabajador extranjero con el fin de obtener la autorización provisional de trabajo para éste.

Dicha autorización tiene una validez máxima de 90 días y es improrrogable; por consiguiente los periodos de validez del visado y de la autorización provisional de trabajo deben coincidir.

EN DETALLE*Un régimen flexible para los residentes de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo*

Los residentes de la Unión Europea, del Espacio Económico Europeo y de la Confederación Helvética disfrutan de libertad para circular y trabajar en Francia sin necesidad de visado, permiso de residencia ni de trabajo. Los residentes deben inscribirse en el registro municipal de su localidad de residencia dentro

de los tres meses siguientes a su llegada.

Únicamente Rumanía y Bulgaria, que se adhirieron a la Unión Europea el 1 de mayo de 2007, siguen estando sujetas a normas específicas durante un periodo transitorio. Durante dicho periodo, los residentes de esos dos Estados deben obtener un permiso

de residencia cuando ejerzan una actividad económica, así como un permiso de trabajo para la realización de cualquier actividad por cuenta ajena. La situación en el ámbito del empleo no afecta al ejercicio de una de las 150 profesiones categorizadas como "en dificultades" que enumera la Orden de 18 de enero de 2008.

I.2 Visado de larga estancia

Las estancias superiores a tres meses precisan de la obtención de un permiso de residencia en el que figure una mención que corresponda a la naturaleza de la estancia: empleado, científico, estudiante, visitante, etc.

II. Se facilita ampliamente el trabajo de los residentes extranjeros

En Francia, el procedimiento migratorio depende de la actividad que el residente extranjero venga a ejercer a nuestro territorio; conviene, por tanto, distinguir al trabajador del directivo de la empresa. Este estatus se aplica por ejemplo a los comerciantes autónomos, a los artesanos o incluso a las personas con capacidad de obligar a una empresa. Esta última categoría hace referencia principalmente al gerente de una sociedad limitada (SL), al Presidente Director General de una sociedad anónima (SA) o a la persona física que ostente el poder de obligar a una persona jurídica de derecho extranjero (representante de sucursal o de oficina de enlace).

Algunos permisos de residencia autorizan el ejercicio de todo tipo de actividades en el territorio (actividades por cuenta ajena o comerciales) sin que sea preciso efectuar trámite alguno: se trata, concretamente, del permiso de residencia "vida privada y familiar" y la tarjeta de residente.

II.1 Permisos de residencia temporales que autorizan el ejercicio de una actividad profesional por cuenta ajena

En principio, el ejercicio de una actividad profesional por cuenta ajena requiere de un permiso de trabajo.

Determinados permisos autorizan a permanecer y trabajar en Francia (permiso de residencia único); es el caso, en particular, de los permisos de residencia temporales del tipo "trabajador en el ejercicio de una misión", "empleado", "trabajador temporal", "científico", "estudiante" y de la tarjeta de residencia denominada "competencias y talentos".

2.1.1. Permiso de residencia temporal para un "trabajador en el ejercicio de una misión"

Se trata de un permiso de residencia de nueva creación; por primera vez, los trabajadores desplazados o trasladados en el marco de una **medida de movilidad intragrupo** pueden beneficiarse de un **permiso de residencia plurianual** (3 años).

Para beneficiarse de este permiso de residencia, es preciso cumplir una serie de condiciones; en particular, la remuneración del trabajador ha de ser equivalente al menos a 1,5 veces el salario mínimo interprofesional de crecimiento (SMIC) bruto mensual.

La situación del empleo no afecta a los titulares del permiso de residencia temporal "trabajador en el ejercicio de una misión"; es decir, el empresario no puede justificar su contratación basándose en la coyuntura del mercado laboral.

EN DETALLE*Principales textos legales de referencia**Marco general*

• **Código de entrada y residencia de los extranjeros y del derecho de asilo (CESEDA, por sus siglas en francés)**

• **Ley nº 2006-911, de 24 de julio de 2006**

Relativa a la inmigración y a la integración, publicada en el Diario Oficial de 25 de julio de 2006

• **Directiva 96/71 CE de 16 de diciembre de 1996**

Relativa al desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios

Textos relativos a los comerciantes y a los dirigentes de sociedades

• **Decreto nº 2007-912, de 15 de mayo de 2007**

Relativo a los extranjeros que deseen ejercer una actividad comercial, industrial o artesanal en territorio francés, y de modificación del Código de entrada y residencia de los extranjeros y del derecho de asilo (parte normativa)

• **Decreto nº 2007-1141, de 26 de julio de 2007**

Relativo a la aplicación del artículo L. 122-1 del Código de comercio referente a los extranjeros que ejerzan una profesión comercial, industrial o artesanal en territorio francés sin residir en dicho país

• **Orden de 12 de septiembre de 2007**

Relativa a los documentos necesarios para la expedición del permiso de residencia temporal que autoriza para el ejercicio de una actividad comercial, industrial o artesanal

Textos relativos al permiso de residencia "competencias y talentos"

• Artículos L315-1 y siguientes del CESEDA

• Deliberación de 20/12/2007 de la Comisión nacional de las competencias y los talentos, por la que se determinan los criterios para la expedición del permiso de residencia "competencias y talentos"

Textos relativos a los trabajadores

• **Decreto nº 2007-801, de 11 de mayo de 2007**

Relativo a los permisos de trabajo concedidos a personal extranjero, al apoyo especial debido en caso de empleo de un extranjero desprovisto de permiso de trabajo y por el que se modifica el Código laboral (parte normativa: Decretos en Consejo de Estado)

• **Orden de 10 de octubre de 2007**

Por la que se establece la relación de documentos complementarios necesarios que adjuntar a una solicitud de permiso de trabajo

• **Decreto nº 2007-1739, de 11 de diciembre de 2007**

Relativo al desplazamiento internacional de trabajadores

• **Orden de 18 de enero de 2008**

Relativa a la expedición, sin que afecte para ello la situación del empleo, de los permisos de trabajo a los residentes de los Estados de la Unión Europea sujetos a disposiciones transitorias

Los titulares de este permiso de residencia están exentos del contrato de acogida e integración.

Los miembros de la familia del trabajador (cónyuge e hijos) se benefician del permiso de residencia temporal denominado "vida privada y familiar", siempre que el titular del permiso "trabajador en el ejercicio de una misión" resida en Francia de manera ininterrumpida durante un período superior a 6 meses. Gracias a este permiso, pueden acceder automáticamente al mercado laboral.

2.1.2. Permiso de residencia temporal para un "empleado"

Este permiso está destinado a los residentes extranjeros que trabajen para una empresa en Francia durante un período igual o superior a un año.

La validez del permiso es de un año, aunque puede renovarse.

Los titulares de este permiso de residencia deberán firmar un contrato de acogida e integración (CAI); a través del CAI, el Estado se compromete a organizar el acceso de estos trabajadores a los derechos individuales y al aprendizaje de la lengua francesa.

2.1.3. Permiso de residencia temporal para un "trabajador temporal"

Este permiso se dirige a los trabajadores que se trasladan a Francia para trabajar por un período de duración determinada inferior a un año. Así sucede en el caso de los trabajadores desplazados por una empresa extranjera en el marco de la prestación de un servicio.

La duración de su validez es la misma que la del contrato de trabajo, con un límite de 12 meses.

En la medida en que la estancia del titular del permiso reviste un carácter temporal, no está sujeta al contrato de acogida e integración.

EN DETALLE*Creación y dirección de una sociedad en Francia por parte de un residente*

La creación de una empresa en Francia no precisa de trámites específicos para los residentes de la Unión Europea ni para los de Islandia, Liechtenstein, Noruega y Suiza.

→ Para el directivo no residente (es el caso del empresario establecido en el extranjero que dirige una empresa ubicada en Francia): basta con presentar una simple declaración ante el prefecto del departamento en el que vaya a llevarse a cabo la actividad. Dicha declaración puede ser efectuada por la persona extranjera o por su representante (en cuyo caso, este último debe contar con la correspondiente autorización) por carta certificada con acuse de recibo, o bien entregando la documentación en persona. Es preciso aportar los siguientes documentos: estado civil del declarante, extracto del certificado de antecedentes penales o documento equivalente en el país de origen, una copia de los estatutos de la sociedad y el acta de nombramiento de su dirigente. El prefecto expide un documento en el que se menciona la

identidad del declarante y el estatus bajo el que ejerce su actividad así como su denominación, la dirección y la actividad de la empresa. Este procedimiento, ágil y rápido, permite la obtención del citado resguardo en un plazo máximo de 15 días (o en el momento, si la entrega de la documentación se efectúa en mano).

→ El dirigente extranjero que desee crear o rescatar una sociedad y residir en Francia debe obtener, en principio, el permiso de residencia temporal para un "comerciante", cuya duración es de un año y se puede renovar; asimismo, bajo determinadas condiciones, puede beneficiarse del permiso de residencia "competencias y talentos", válido para 3 años y que también es prorrogable.

→ El permiso de residencia denominado "competencias y talentos" puede concederse, en particular, a los residentes extranjeros a quienes se vaya a encomendar la dirección de una filial en Francia (movilidad intragrupo del dirigente) o que presenten un proyecto

de creación de una sociedad (con una inversión mínima de 300.000€, creación de al menos 2 puestos de trabajo y cuya matriz tenga al menos 2 años de existencia).

→ Cuando la solicitud de permiso de residencia ("comerciante" o "competencias y talentos") se presenta en el extranjero, el Consulado es la entidad competente para realizar la instrucción del expediente y decidir acerca de la concesión del permiso; cuando la persona extranjera ya sea residente en Francia y titular de un permiso de residencia que no le permita dirigir una empresa (cambio de estatuto), la autoridad competente para instruir el expediente de solicitud es la prefectura.

→ La familia del titular del permiso de residencia denominado "competencias y talentos" (cónyuge e hijos menores de edad) se benefician de pleno derecho del permiso de residencia "vida privada y familiar", que permite acceder automáticamente al mercado laboral.

2.1.4. Permiso de residencia temporal para un "científico"

Este permiso se otorga a la persona extranjera que declare llevar a cabo trabajos de investigación o impartir formación de nivel universitario.

El trabajador debe encontrarse en posesión de un convenio de acogida expedido por el organismo científico o universitario competente, que acredite la condición de científico del trabajador así como el objeto y la duración de la estancia. En este caso, tampoco se requiere permiso de trabajo.

El convenio de acogida debe estar visado por las autoridades consulares francesas del país de origen.

Tiene una validez de un año, aunque puede prorrogarse.

Los titulares de este permiso de residencia están exentos del contrato de acogida e integración.

Asimismo, el científico puede optar por solicitar un

permiso de competencias y talentos, cuya validez es de 3 años prorrogables.

2.1.5. Permiso de residencia temporal para un "estudiante"

Este permiso se otorga al residente extranjero que acredite estar estudiando en Francia y que justifique que dispone unos medios de subsistencia suficientes.

Se trata de un permiso que permite el ejercicio de una actividad profesional por cuenta ajena con carácter accesorio, con un límite del 60% de la jornada laboral anual; no se requiere permiso de trabajo, basta con que el empresario presente una declaración previa ante la prefectura correspondiente al lugar de residencia del estudiante.

Su validez es de un año.

Los titulares de este permiso de residencia están exentos del contrato de acogida e integración.

2.1.6. Permiso de residencia denominado "competencias y talentos"

Se trata de un permiso de residencia plurianual (3 años) de nueva creación.

Este permiso puede concederse a un extranjero que, en virtud de sus competencias y de sus talentos, sea susceptible de participar de forma significativa y duradera en el desarrollo económico o en la proyección de Francia y de su propio país de origen, especialmente en los ámbitos intelectual, científico, cultural, humanitario o deportivo.

El permiso autoriza en particular a ejercer una actividad comercial o por cuenta ajena, que debe corresponder al proyecto definido por el residente extranjero.

A modo de ejemplo, un residente extranjero puede ser contratado por una sociedad que tenga su sede

en Francia para llevar a cabo un proyecto mediante un contrato por cuenta ajena. Para ello, el residente extranjero presenta su candidatura en el consulado o en la prefectura correspondiente.

No es necesario presentar una solicitud de permiso de trabajo y las autoridades competentes instruyen el expediente de solicitud basándose fundamentalmente en el contrato de trabajo (puesto ocupado, salario del trabajador, etc.).

El titular del permiso de residencia denominado "competencias y talentos" está exento de la obligación de suscribir el contrato de acogida e integración, y la situación del empleo no puede afectarle.

Además, los miembros de su familia (cónyuge e hijos) se benefician de pleno derecho del permiso de residencia "vida privada y familiar", que les permite acceder automáticamente al mercado laboral.

EN DETALLE

La solicitud de un permiso de trabajo

La solicitud de un permiso de trabajo es objeto de instrucción por parte del servicio de mano de obra extranjera de la Dirección de trabajo, de empleo y de formación profesional (DDTEFP) del departamento en cuestión, que es la autoridad competente en su territorio.

Una vez instruido el expediente, la decisión de conceder o denegar la solicitud de un permiso de trabajo compete al servicio de mano de obra extranjera de la DDTEFP del departamento en cuestión.

Criterios para la expedición del permiso

Para tomar la decisión de conceder o denegar el permiso de trabajo, el servicio de mano de obra extranjera examina:

→ la situación del empleo en la profesión y en la zona geográfica en cuestión teniendo en cuenta, en su caso, las características específicas del puesto de trabajo y las búsquedas de personal ya efectuadas por el empresario en la ANPE con el fin de contratar a un demandante de empleo,

→ la correspondencia entre la cualificación, la experiencia y los diplomas que posea la persona extranjera y las características del empleo propuesto,

→ el cumplimiento de la legislación laboral y de protección social por parte del empresario,

→ en su caso, el cumplimiento por parte del trabajador de las condiciones legales para el ejercicio de la actividad que se plantea,

→ las condiciones laborales y de remuneración ofrecidas a la persona extranjera, que deben ser comparables a las que se apliquen al resto de trabajadores de la empresa (o sector profesional) que ocupen un mismo puesto de trabajo,

→ el salario propuesto, que debe ser como mínimo igual al SMIC (en ocasiones ha de ser superior, como sucede en el caso del permiso para un "trabajador en el ejercicio de una misión"),

→ las medidas adoptadas por el empresario, en su caso, para permitir a la persona extranjera que se desplaza a Francia disfrutar de un alojamiento normal.

Situación del empleo

La administración puede denegar un permiso de trabajo si estima que el nivel de paro existente es excesivamente elevado para un sector o una zona geográfica en particular.

Presentación de la solicitud de permiso

→ La solicitud de un permiso de trabajo es responsabilidad del empresario.

Documentos que deben adjuntarse a la solicitud

La solicitud de un permiso de trabajo debe ir acompañada de una serie de documentos (véase el recuadro nº 2).

Plazos

Por lo general, la DDTEFP debe adoptar la decisión en el plazo máximo de dos meses a contar desde la presentación de la solicitud completa.

En ausencia de respuesta dentro de dicho plazo, la solicitud se entiende desestimada.

2.1.7. La llegada a Francia de la figura del trabajador desplazado

En Francia, el trabajo supone la aplicación del derecho laboral francés, especialmente por lo que respecta a la legislación que regula el tiempo de trabajo, al pago de las cotizaciones sociales (en ausencia de acuerdos o convenios) o a la igualdad de trato.

II.2 Procedimientos de incorporación

→ Definición y ámbito de aplicación

Este procedimiento se aplica en el caso de una situación de movilidad intragrupo

así como cuando una sociedad ubicada en Francia desea contratar a un residente extranjero que no viva en territorio francés y que vaya a trasladarse a este país para ocupar un puesto de trabajo.

→ Trámites (cf. recuadros 2 y 3)

El empresario debe enviar a la DDTEFP, al menos dos meses antes del inicio previsto de la actividad, un expediente de solicitud de incorporación. Los documentos que se entreguen deben estar obligatoriamente redactados en francés o traducidos a dicha lengua.

La DDTEFP instruye el expediente y decide si otorga o no un **permiso de trabajo**.

El empresario, por su parte, informa a la Oficina Francesa de Inmigración e Integración (OFII) de la fecha de llegada del residente extranjero a fin de establecer la fecha para el reconocimiento médico.

Una vez en Francia, el residente puede comenzar a trabajar; dispone de un plazo de 3 meses para someterse al reconocimiento médico de la OFII.

Posteriormente debe visitar la prefectura que corresponda a su lugar de residencia, provisto del certificado de control médico, de un ejemplar de su contrato de trabajo visado por la DDTEFP, de su pasaporte y de su visado.

En función de la duración del contrato de trabajo, el permiso de residencia será:

- o bien un permiso de residencia temporal para un "trabajador temporal" si el contrato es de duración inferior a un año,
- o bien un permiso de residencia para un "empleado" si el contrato es de duración superior a un año,
- o bien un permiso de residencia para un "trabajador en el ejercicio de una misión" si se trata de una situación de movilidad intragrupo.

Es importante tener en cuenta que la duración total del procedimiento es de unos dos meses.

II.3 Los trabajadores desplazados en el marco de la prestación de un servicio internacional

Una empresa extranjera puede destinar temporalmente a sus trabajadores en Francia con el fin de llevar a cabo la prestación de un servicio.

Los trabajadores desplazados en el marco de la prestación de un servicio mantienen su vínculo contractual con la empresa extranjera, antes y después del periodo de su destino en Francia.

Estos trabajadores deben **disponer de permiso de trabajo**.

Los empresarios no establecidos en Francia que destinen temporalmente a sus trabajadores en este país están obligados a presentar una declaración previa que deben dirigir al inspector de trabajo del lugar en el que se efectúe la prestación del servicio.

Para un periodo inferior a tres meses, basta con disponer de un permiso temporal de trabajo.

Si el destino se prolonga por un periodo superior a tres meses, los trabajadores deben ser titulares de un permiso de residencia temporal del tipo "trabajador temporal".

La sociedad con sede en un país extranjero, o la empresa francesa que tenga un mandato para ello, inicia la solicitud de incorporación ante la DDTEFP del lugar en el que se vaya a desarrollar el trabajo.

II.4 Modificación del estatus de estudiante

Una vez que venza su permiso de residencia de "estudiante", éste, que será titular de un diploma equivalente, como mínimo, a una licenciatura universitaria, puede acogerse a un permiso de residencia temporal, que tiene una validez de 6 meses y que no es renovable.

Durante el citado periodo, el interesado puede realizar labores de investigación y ejercer un empleo relacionado con su formación y dotado de una retribución superior a 1,5 veces el SMIC, es decir, unos 1.980€ (datos tomados a 1 de julio de 2008).

Al vencimiento de este periodo y en la medida en que acredite estar trabajando, puede presentar una solicitud de modificación de estatus en la prefectura con vistas a la obtención de un permiso de residencia del tipo "competencias y talentos" o "empleado". La situación del empleo no afecta a los titulares de estos permisos.

Los consejos del experto

D. Olivier Monange, DS Abogados

DEL BUEN USO DE LA MOVILIDAD INTRAGRUPPO

Supongamos que su empresa desea enviar a un trabajador a su filial (o centro de trabajo) en Francia para desarrollar una misión delimitada en el tiempo: ¿qué preguntas debe plantearse?

En primer lugar, la empresa debe decidir si el empleado seguirá en su nómina (lo que implica que el trabajador pasará a la condición de desplazado a la filial) o bien se incorporará a la de la filial francesa ("incorporación" del empleado en Francia). Desde el punto de vista de la legislación social francesa, esta medida no es neutral.

Por otro lado, convendrá estructurar el nuevo paquete financiero del trabajador con el fin de que pueda beneficiarse de los diferentes incentivos existentes en Francia para los trabajadores desplazados (incluida una exención 50% del impuesto sobre la renta personal).

Finalmente, si el trabajador es residente de un país que haya suscrito un convenio de seguridad social con Francia, podrá acogerse a las disposiciones de dicho tratado para disfrutar de una exención total o parcial de las cotizaciones a la seguridad social en Francia.

Se recomienda explicitar todos estos puntos en una cláusula del contrato de trabajo inicial formalizado con la empresa. Dicha cláusula podrá servir además, en el caso de un trabajador desplazado, a modo de contrato de trabajo de conformidad con el requisito exigido en el expediente de inmigración presentado a las autoridades francesas. En el caso de que el trabajador se incorpore a la filial francesa en nómina, deberá formalizar un nuevo contrato con dicha filial. En todos los casos, el contrato de trabajo formalizado en Francia debe estar redactado en francés.

El procedimiento de inmigración de un trabajador se inicia sistemáticamente en Francia. Por tanto, incumbe a la filial francesa de la empresa presentar la solicitud de permiso

de trabajo a la Dirección de trabajo del departamento en el que desarrolle su actividad dicha filial (DDTEFP), o bien, en el caso de determinados expedientes (que afecten a altos cargos o a directivos), a la ANAEM.

Para que no le afecte la situación del empleo en Francia, el trabajador debe justificar una antigüedad mínima de tres meses en la empresa o dentro del grupo.

Una vez obtenido el permiso de trabajo y con el fin de evitar demoras en la transmisión documental entre la ANAEM y el consulado francés implicado, se recomienda solicitar a la ANAEM un envío por correo urgente, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

Tras obtener el visado, el trabajador podrá viajar a Francia inmediatamente y comenzar a trabajar sin esperar a someterse al reconocimiento médico ni a obtener un permiso de residencia definitivo.

No obstante, durante los primeros meses en los que solamente dispondrá de un simple resguardo, el trabajador no podrá viajar libremente fuera del "espacio Schengen" y, en caso de realizar algún desplazamiento, será advertido de que debe solicitar un visado de retorno que le permitirá volver a entrar sin problemas en territorio francés.

Una vez que el trabajador llegue a Francia, y en el caso de que solicite acogerse a un convenio de seguridad social, la empresa deberá expedir el correspondiente certificado de afiliación del empleado a los organismos de seguridad social de su país de origen.

Por último, antes del 1 de mayo del año siguiente al de su llegada a Francia, el trabajador deberá cumplir con su obligación de realizar la declaración de sus ingresos en el centro tributario competente que corresponda a su lugar de residencia.

III. Protección social de los colaboradores en Francia

Sus trabajadores pueden permanecer afiliados al régimen de seguridad social del país de origen, siempre que el país en cuestión y Francia hayan suscrito un convenio de seguridad social.

En ausencia de tal convenio, todo trabajador que desarrolle su actividad en Francia, con independencia de su nacionalidad, su edad o la naturaleza de su contrato, debe estar afiliado al régimen de seguridad social francés (principio de territorialidad).

III.1 El principio de territorialidad: en ausencia de convenio de seguridad social, las cotizaciones sociales deben pagarse en las cajas gestoras de los regímenes vigentes en el territorio en que se desarrolla el trabajo.

El sistema de Seguridad Social francés está basado en el principio de territorialidad: el trabajador extranjero que desarrolle su actividad en Francia está sometido, en principio, a la legislación de protección social francesa, con independencia de su nacionalidad y del lugar de establecimiento de su empleador. Sin embargo, el trabajador tiene la posibilidad de cotizar en regímenes de protección opcionales en su país de origen.

La Ley de 4 de agosto de 2008, de modernización de la economía, recuerda el principio de territorialidad y ofrece una posibilidad de exención en el caso del seguro de vejez (siempre que los reglamentos comunitarios lo permitan) para los trabajadores extranjeros que lo soliciten conjuntamente con su empleador, establecido en Francia, o, en su defecto, con su empresa de acogida en Francia. Para beneficiarse de esta exención, es preciso justificar estar en posesión de un seguro de vejez y no haber estado afiliado en los cinco años anteriores a la solicitud a ningún régimen francés obligatorio de seguro de vejez ni a un régimen de seguridad social de un Estado en el que se apliquen los reglamentos comunitarios de coordinación de los sistemas de seguridad social.

Esta exención se concede por un periodo de 3 años y puede renovarse por un plazo idéntico.

III.2 Los convenios internacionales y la normativa comunitaria prevén la exención de las cotizaciones sociales francesas

Los residentes de Estados que hayan suscrito convenios bilaterales con Francia pueden continuar afiliados al régimen de seguridad social de sus países de origen durante su destino en Francia.

El traslado siempre constituye una situación limitada en el tiempo y, al finalizar este periodo, el residente desplazado debe afiliarse obligatoriamente al régimen de protección social del país de acogida (en este caso, Francia). No obstante, puede conservar su afiliación al sistema de protección social de su país de origen; es lo que se conoce como doble cotización.

Desde el punto de vista práctico, el trabajador debe aportar un justificante que acredite su afiliación en el país de origen para beneficiarse de la aplicación de los convenios bilaterales de seguridad social.

Los residentes de la Unión Europea, del Espacio Económico Europeo y de Suiza también pueden ser desplazados a un Estado miembro de la UE en virtud de los reglamentos comunitarios CEE n° 1408/71, de 14 de junio de 1971, y CEE n° 574/72, de 21 de marzo de 1972.

De este modo, los residentes de los Estados indicados pueden beneficiarse de exenciones de las cargas sociales en el país de acogida durante un periodo de 12 meses renovable por otro periodo idéntico.

Al término de dicho periodo (inicial o prorrogado), deben afiliarse obligatoriamente al régimen de seguridad social del país de acogida (en este caso, Francia).

IV. Tratamiento fiscal de los colaboradores en Francia

En principio, los trabajadores franceses y los extranjeros están sometidos a un mismo régimen fiscal. Sin embargo, bajo determinadas condiciones, los trabajadores que se desplazan a Francia para trabajar se benefician de un régimen fiscal muy favorable.

IV.1 Determinación del domicilio fiscal

Es preciso señalar que el estatuto social (traslado, destino) no influye en modo alguno en la determinación del domicilio fiscal.

Ni el empresario ni el trabajador pueden elegir el domicilio fiscal; su determinación depende de criterios legales o convencionales.

Una persona tiene su domicilio fiscal en Francia cuando se encuentra en uno de los casos siguientes:

- si la persona y su familia tienen su residencia permanente en Francia,
- en caso de doble residencia: cuando la persona centra sus intereses económicos y personales en Francia,
- si no puede determinarse el centro de los intereses de la persona: cuando tiene su residencia habitual en Francia,
- cuando el domicilio fiscal de la persona no pueda determinarse mediante ningún otro criterio: cuando la persona sea de nacionalidad francesa,
- si la persona posee doble nacionalidad: cuando las autoridades tributarias de ambos países así lo decidan de común acuerdo.

Las personas que tengan su domicilio fiscal en Francia tributan por la totalidad de sus ingresos, con independencia de que éstos provengan de Francia o del extranjero, salvo que sean de aplicación determinados convenios fiscales internacionales y regímenes fiscales especiales, como el relativo a los trabajadores desplazados (cf. §4.3).

Cuando los ingresos de origen extranjero también tributan en el país de origen, la existencia de una amplia red de convenios fiscales bilaterales suscritos entre Francia y otros países permite evitar la doble imposición.

IV.2 Régimen tributario del residente fiscal

Los ingresos percibidos en concepto de sueldos y salarios imponibles se entienden una vez deducidas las cotizaciones sociales y demás deducciones obligatorias, así como después de aplicar una deducción general del 10% en concepto de gastos profesionales.

Las rentas de los residentes en Francia están sujetas a un sistema impositivo progresivo (véase la tabla).

El impuesto se calcula sobre los ingresos totales del hogar fiscal, que incluye la renta del cónyuge y los hijos declarados a cargo. Ante unos ingresos iguales, el tipo impositivo es proporcional al tamaño del hogar por el efecto del "cociente familiar": cuantas más personas convivan en el hogar, menor es el tipo impositivo.

Tramos de renta y tipos impositivos aplicables a las rentas en 2008 (impuesto sobre la renta 2009)	
Hasta 5.852€	0
De 5.852€ a 11.673€	5,5%
De 11.673€ a 25.926€	14%
De 25.926€ a 69.505€	30%
Más de 69.505€	40%

Los gastos profesionales son deducibles de la renta percibida; se establece un porcentaje general del 10% de la renta total, si bien también existe la posibilidad de deducir la cantidad real.

Por otro lado, existe una serie de gastos que dan lugar a reducciones o a créditos tributarios; son, por ejemplo, los gastos derivados de la guarda infantil, del empleo de trabajadores en el domicilio o de la escolarización, así como los intereses de los préstamos destinados a la adquisición de la vivienda principal. A partir de octubre de 2007, las horas extraordinarias y complementarias trabajadas por encima de la jornada legal de 35 horas están exentas del impuesto sobre la renta así como de las cargas salariales y patronales.

IV.3 Un régimen tributario especial que favorece a los trabajadores desplazados

El régimen de los trabajadores desplazados se ha mejorado notablemente a través de la Ley de 4 de agosto de 2008, de modernización de la economía. El nuevo régimen se aplica a los ingresos percibidos a partir de 2008 (inclusive) y constituye uno de los regímenes fiscales más favorables de Europa para los directivos extranjeros.

Este régimen está abierto a toda persona que venga a trabajar a Francia y no haya sido residente fiscal en este país en el curso de los cinco años anteriores a su llegada. La persona debe ser llamada a trabajar

en una empresa ubicada en Francia. Este régimen está abierto igualmente a personas no asalariadas, bajo ciertas condiciones y siempre que se cuente con su aprobación.

Los beneficiarios del régimen están exentos del impuesto sobre la renta en lo que respecta a sus complementos retributivos ("primas por traslado") derivados de la actividad desarrollada en Francia (indemnizaciones diversas, reembolso de gastos, etc.). La prima queda exenta por su importe real, a condición de que la remuneración anual neta del trabajador o de la persona que tenga un mandato de la sociedad sea equivalente a la percibida en el ejercicio de funciones análogas en una empresa de similares características.

Este régimen prevé, por otra parte, una exención del impuesto sobre la renta para la parte de la remuneración correspondiente a la actividad ejercida en el extranjero. Dicha exención no puede exceder un 20% de la remuneración imponible.

Con el fin de que este régimen resulte más favorable para aquellas personas cuya remuneración por el ejercicio de sus funciones en el extranjero sea elevada, el nuevo régimen ha previsto la posibilidad de optar por establecer un límite general

para las sumas exentas (prima de traslado y parte de la remuneración correspondiente a la actividad ejercida en el extranjero) igual al 50% de su remuneración total.

Además, se prevé una exención del 50% de las rentas pasivas (rentas del capital mobiliario, ingresos procedentes de los derechos de autor o de la propiedad industrial, plusvalías obtenidas en la venta de valores mobiliarios y de derechos sociales) de origen extranjero.

Por último, los trabajadores desplazados no tributan al impuesto de solidaridad sobre la fortuna (ISF) salvo por las propiedades que posean en Francia.

Las cotizaciones satisfechas por el trabajador ante los organismos de protección social de su país de origen pueden deducirse de la base imponible en Francia, siempre que el país de origen del trabajador y Francia hayan suscrito un convenio de seguridad social que permita al trabajador expatriado continuar cotizando en su país de origen.

Este régimen permite además deducir de la base imponible las cotizaciones satisfechas por los expatriados y por su empresa extranjera a regímenes de previsión y a planes de pensiones complementarios.

EN DETALLE

Ejemplo cifrado del régimen del impuesto sobre la renta de un trabajador extranjero expatriado a Francia

Supongamos que un directivo que trabaja para una empresa establecida en los Estados Unidos y que no ha tenido su domicilio fiscal en Francia desde, al menos, el 1 de enero de 2000, es desplazado por su empresa para trabajar a partir del 1 de enero de 2005 en una empresa establecida en Francia. En el ejercicio de sus funciones, este trabajador deberá viajar regularmente al extranjero.

→ Su remuneración anual neta en 2008 es de 200.000€, de los cuales 60.000€ corresponden a una "prima por expatriación";

→ El "salario neto comparable" en Francia es de 150.000€;

→ La parte de su retribución correspondiente a las actividades que lleva a cabo en el extranjero asciende a 33.000€.

Por tanto, están exentas del impuesto sobre la renta durante el año 2008:

→ La "prima de expatriación" dentro del límite de 50.000€, la diferencia (10.000€) debe tributar ya que, en su defecto, el salario imponible del expatriado (140.000€) sería inferior al "salario neto comparable" (150.000€);

→ la parte de la retribución que corresponde a la actividad que el interesado ejerce en el extranjero, con un límite de 30.000€ [(200.000 – 60.000 + 10.000) x 20%], en caso de que el contribuyente haya optado por acogerse a esta exoneración.

Total que suponen las sumas exentas: 80.000€, es decir: 50.000 + 30.000.

Si el trabajador opta por el límite general del 50%, se beneficiará de una exención mayor, igual a 83.000€ (50.000 + 33.000), mientras que el límite es de 100.000€ (200.000 x 0,5).

El régimen de los trabajadores desplazados se aplica durante un periodo máximo de 6 años.

IV.4 Régimen tributario de las personas que no tengan su domicilio fiscal en Francia

Las personas que no tengan su domicilio fiscal en Francia tributan únicamente por los ingresos de origen francés. Las remuneraciones percibidas a cambio del ejercicio de una actividad en territorio francés tributan en Francia.

En este sentido, los salarios soportan una retención en origen del 20% y el empresario establecido en Francia que abona el salario a un no residente está obligado a practicar una retención en origen.

Estos empleados no residentes deberán presentar una declaración de los ingresos percibidos en Francia ante la administración tributaria del Centro de impuestos para no residentes, ubicado en Noisy-

le-Grand, y, en su caso, deberán pagar la diferencia entre la retención practicada y la cantidad normal del impuesto.

Para evitar la doble imposición, la retención en origen practicada en Francia da lugar, en general, al disfrute de un crédito de impuesto del mismo importe en el país de residencia (según las modalidades del convenio tributario suscrito entre Francia y ese país).

Además, todos los convenios tributarios internacionales incluyen una cláusula relativa al desempeño de una misión temporal, en virtud de la cual las remuneraciones percibidas en el Estado en que se desarrolle dicha misión en régimen laboral por cuenta ajena no tributan en ese Estado cuando el beneficiario permanezca en él menos de 183 días y cuando tales remuneraciones sean satisfechas por un empresario o por cuenta de un empresario que no resida en dicho Estado.



Tratamiento fiscal de las empresas en Francia

Capítulo IV Doing Business in France

TRATAMIENTO FISCAL DE LAS EMPRESAS EN FRANCIA

El abundante cuerpo normativo tributario francés favorece las inversiones, el desarrollo regional y la expansión internacional de las empresas. Francia ha suscrito convenios

fiscales con más de cien países, de manera que puede ofrecer a los inversores extranjeros un elevado grado de protección contra la doble imposición.

I. Un impuesto de sociedades conforme con la normativa europea

I.1. El impuesto se calcula sobre los beneficios obtenidos

Desde el momento en que una empresa extranjera ejerza en Francia una actividad que produzca beneficios, tales beneficios tributan en el país. Esta norma se aplica con independencia de la modalidad de explotación: filial, sucursal o centro de trabajo estable.

En el caso de una sucursal o de un establecimiento estable, que no tienen personalidad jurídica propia, el resultado de la actividad en Francia se obtiene a partir de las cuentas de la empresa extranjera. El concepto de establecimiento estable viene definido en cada convenio fiscal suscrito como una instalación mercantil fija o como un agente dependiente. Así, una empresa extranjera que envíe a Francia a uno de sus trabajadores con el fin de realizar una prospección del mercado francés no corre el riesgo de que Francia reconozca esta situación como un establecimiento estable. Sin embargo, a partir del momento en que ese trabajador firme contratos en Francia en nombre y por cuenta de la sociedad extranjera, surgirá en Francia un establecimiento estable que tributará por los beneficios obtenidos en el país mediante el ejercicio de dicha actividad. Desde el 1 de enero de 2005, el procedimiento del "rescripto fiscal" permite a las empresas extranjeras ya establecidas o que tengan previsto establecerse en Francia consultar a la administración tributaria con el fin de saber si disponen en Francia de establecimientos estables; la administración debe responder en el plazo de 3 meses.

I.2. Determinación del resultado imponible: cómo aligerar la carga tributaria de la empresa

El resultado imponible en el impuesto de sociedades se calcula sobre los ingresos netos de gastos deducibles.

Los ingresos son los obtenidos a través de la actividad que realiza la empresa, sus ventas o la prestación de sus servicios.

Los gastos deducibles son aquellos en los que incurre la empresa en el ejercicio de su actividad.

En especial:

- amortizaciones de inmovilizado material e inmaterial (salvo fondos de comercio)
- provisiones
- alquileres de inmuebles y de materiales
- salarios
- cargas sociales
- compras de mercancías
- gastos energéticos
- gastos publicitarios
- gastos financieros, etc.

I.2.1. Determinadas deducciones están sujetas a límites

El carácter deducible de ciertas categorías de gastos está limitado. Así ocurre, en particular, con los gastos denominados "suntuarios", como la utilización de vehículos de turismo: las deducciones en concepto de amortización y los gastos de alquiler están limitados a un máximo de 18.300€ (IVA incluido), y a 9.900€ en el caso de los vehículos más contaminantes.

1.2.2. Los montantes facturados por una sociedad matriz a su filial francesa son deducibles

Los gastos de gestión, los intereses deudores y las rentas cobradas a sociedades vinculadas son deducibles siempre que correspondan a prestaciones efectivamente suministradas y facturadas a un precio normal.

1.3. Reglas de amortización favorables

El inmovilizado se amortiza según un criterio lineal en función de su vida útil probable. En el caso de equipos productivos adquiridos nuevos, cabe la posibilidad de aplicar múltiplos de aceleración de 1,25 a 2,25 a las tasas de amortización lineales según la duración normal de la vida útil de los activos en cuestión.

Los materiales y utillajes utilizados para actividades de investigación científica y técnica, adquiridos o fabricados a partir del 1 de enero de 2004, se benefician de un mecanismo de amortización decreciente incrementado. Los múltiplos de aceleración que se aplican en estos casos van de 1,5 a 2,5, o de 1,75 a 2,75 para los bienes adquiridos o fabricados hasta el 31 de diciembre de 2009.

Los programas informáticos, los materiales destinados a ahorrar energía y los equipos de producción de energías renovables, así como los materiales destinados a luchar contra la contaminación acústica y los vehículos no contaminantes (que funcionan a base de electricidad, gas natural o GPL) se amortizan a lo largo de un periodo de 12 meses.

1.4. Las provisiones por depreciación autorizadas

Estas provisiones deben poder justificarse y estar respaldadas por cuentas, existencias, valores o inmovilizado material e inmaterial claramente identificados. Se admiten en particular, las provisiones por riesgos, por obras, por aumento de los precios, por vacaciones pagadas, etc.

1.5. Los tipos impositivos del impuesto de sociedades

Aparte de las contribuciones adicionales temporales, los tipos que se aplican son los siguientes:

- tipo estándar: 33,33%.
- las pequeñas empresas⁽¹⁾ tributan al 15% para la parte de sus beneficios por debajo de 38.120€ y

al tipo estándar a partir de dicha cantidad.

- tipo reducido del 15% para todos los ingresos derivados de la propiedad industrial (royalties y plusvalías de ventas)⁽²⁾; este apartado concierne a las patentes, los inventos patentables y los procedimientos de fabricación.
- las plusvalías derivadas de la venta de títulos de participación también están exentas, con la excepción de una cuota parte del 5% correspondiente a gastos y cargas.

Se aplica una cotización social del 3,3% a las empresas cuyo beneficio imponible al tipo normal supere la cifra de 2.289.000€. Dicha cotización se calcula sobre el impuesto de sociedades de referencia, reducido en 763.000€.

(1) Empresas en las que al menos un 75% de las acciones son propiedad, de forma directa o indirecta, de personas físicas o sociedades que cumplen las mismas condiciones y declaran una facturación anual inferior a 7.630.000€.

(2) las ventas entre empresas pertenecientes a un mismo grupo no se benefician del tipo reducido.

1.6. Traspaso de las pérdidas de un ejercicio a ejercicios posteriores

Las pérdidas constatadas pueden reflejarse en ejercicios posteriores sin limitación de duración. Existe asimismo un régimen de traslado del déficit a ejercicios anteriores (*carry back*).

1.7. Grupos de empresas: un régimen de integración fiscal favorable

Este régimen presenta la ventaja de ser un sistema global que permite a los grupos compensar los beneficios y pérdidas de las actividades que llevan a cabo en Francia dentro de su perímetro de consolidación, al tiempo que permite también neutralizar las operaciones internas del grupo. Los créditos tributarios constituidos por una de las sociedades del grupo como, por ejemplo, el crédito de impuesto a favor de la investigación, pueden transferirse a la sociedad integrante, la única que es sujeto pasivo del impuesto de sociedades, e imputarse de este modo al impuesto del grupo. El régimen se aplica con carácter opcional si una sociedad matriz francesa posee al menos un 95% de las acciones de las filiales francesas del grupo integrado. Los ejercicios contables de la matriz y de las filiales deben coincidir.

EN DETALLE*El régimen del carry back*

Este sistema permite imputar la pérdida de un ejercicio a los beneficios de los tres ejercicios anteriores al deficitario. Esto genera un crédito con cargo al Tesoro, correspondiente al impuesto anteriormente satisfecho. Dicho crédito se reembolsa al cabo de cinco años en caso de que la empresa no lo haya utilizado para el pago del impuesto de sociedades. En virtud de la Ley Dailly, la empresa puede disponer del crédito a través de una entidad de crédito.

Ejemplo:

2005 = beneficio fiscal: +50.000€
 2006 = beneficio fiscal: +10.000€
 2007 = beneficio fiscal: +30.000€
 2008 = déficit fiscal: -70.000€

El déficit de 2008 se imputará contra el beneficio de 2005 (50.000€) el de 2006 (10.000€) y el de 2007 (10.000€).

Cálculo del crédito generado con cargo al Tesoro: $70.000 \times 33,33\% = 23.331\text{€}$

Utilización del crédito:

Si en 2009 la empresa obtiene un beneficio de 100.000€, deberá abonar 33.333€ en concepto de impuestos. En ese caso, podrá utilizar su crédito para el pago del impuesto de 2009. Si continúa obteniendo pérdidas en 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013, podrá solicitar el reembolso de 23.331€ a partir de 2014.

En el marco del plan de reactivación económica aprobado en diciembre de 2008, las empresas podrán obtener en 2009 el reembolso anticipado de los créditos *carry back*. Esta medida afecta a los créditos asociados a los déficits declarados con anterioridad a 2008 pero también a los surgidos como consecuencia de haber ejercitado una opción durante un ejercicio cerrado, a más tardar, el 30 de septiembre de 2009.

El carry back en Europa:

Alemania, Irlanda, Reino Unido:
1 año;
Países Bajos: 3 años.

La opción puede efectuarse por un periodo de cinco años. La salida del régimen de grupo se produce de forma automática en el momento en que dejan de cumplirse los requisitos relativos a la posesión del capital.

Para los ejercicios posteriores al 1 de enero de 2009, las PYME pueden imputar a los resultados obtenidos en Francia los déficits de sus sucursales o filiales de cuyo capital ostenten directamente la propiedad de un 95% como mínimo, que estén establecidas en un Estado de la Unión Europea (o en un Estado que haya suscrito un convenio tributario con Francia que contenga una cláusula de asistencia administrativa) y sujetas a un impuesto equivalente al de sociedades.

II. Diferentes formas de repatriación de los beneficios

Existen tres formas de repatriar los beneficios:

- transferencia o distribución del beneficio neto de la sucursal o de la filial;
- intereses de préstamos y anticipos otorgados por la matriz extranjera;
- rentas u honorarios en concepto de gestión.

II.1. Ausencia de trabas fiscales a la facturación de los intereses, de las rentas o de los honorarios en concepto de gestión

Las cantidades deben estar justificadas y corresponder a las tasas aplicadas en el contexto de una gestión normal entre empresas que no presenten vínculos de dependencia entre sí. Las autoridades francesas pueden exigir que se demuestre que los precios aplicados son los correspondientes a una situación de competencia perfecta.

II.2. Convenios fiscales internacionales: tipos reducidos de retención en origen

Bajo determinadas condiciones, los dividendos distribuidos a una matriz europea están exentos de retención en origen; en los demás casos, los nuevos convenios fiscales prevén tipos de retención en origen reducidos o incluso nulos cuando la matriz posee al menos un 10% del capital de la filial. A modo de ejemplo, el convenio fiscal entre Francia y los Estados Unidos establece que la retención que se aplicará al pago de dividendos y de los resultados de las sucursales será de un 5%. La retención fiscal asciende a un 15% para los

LOS CONSEJOS DEL EXPERTO

**Nathalie Cordier-Deltour, abogada asociada, y Guillaume Martenot, abogado, FIDAL
Direction internationale.**

FRANCIA, ¿UN NUEVO PARAÍSO FISCAL PARA LOS HOLDINGS?

Si los Países Bajos y Luxemburgo eran tradicionalmente las puertas de entrada privilegiadas de los grupos internacionales para invertir en Europa, Francia se ha colocado entre los países más atractivos para establecer una sociedad de tipo *holding*.

Entre los incentivos fiscales disponibles para ello figuran los siguientes:

- **Ausencia de derechos de registro a la hora de constituir una sociedad**

En contra de lo que sucede en determinados países, que sí exigen el pago de derechos por este concepto, la constitución de una sociedad en Francia está exenta, en la mayor parte de los casos, del pago de derechos de registro.

- **La exención de los beneficios de los holdings**

El sistema tributario francés presenta numerosas ventajas con respecto a la tributación de las sociedades tipo *holding* cuya actividad principal consista en adquirir y gestionar títulos de participación.

- **Exención de los dividendos recibidos de las filiales**

Con la excepción del reintegro de una cuota parte de los gastos y cargas, que puede fijarse con carácter general en un 5% de las rentas generadas por las participaciones, los dividendos percibidos por un *holding* están exentos del impuesto de sociedades a condición de que:

- provengan de filiales de las que posean más de un 5% del capital (Luxemburgo y el Reino Unido exigen un umbral de propiedad de capital más elevado),
- los títulos sean íntegramente de su propiedad y sean conservados durante un periodo mínimo de dos años.

- **Exención de las plusvalías derivadas de la venta de títulos de participación**

Las plusvalías obtenidas de la venta de títulos de participación, con excepción de los títulos de sociedades

de naturaleza preponderantemente inmobiliaria, cuya posesión ostente la sociedad desde hace un mínimo de dos años, están exentas con la excepción del reintegro de una cuota parte de los gastos y cargas, que puede fijarse con carácter general en un 5% del resultado neto de las plusvalías derivadas de la venta, lo que representa un tipo impositivo efectivo del 1,67%.

- **La posibilidad de deducir los gastos financieros y los de adquisición**

Los gastos financieros, en principio, son fiscalmente deducibles cualquiera que sea su destino (adquisición de una filial o de otros activos). Las normas de subcapitalización resultan muy favorables y representan más una protección que una limitación.

Contrariamente a lo que ocurre en los Países Bajos, donde dejaron de ser deducibles a partir de febrero de 2005, los gastos de adquisición de títulos (derechos de traslado, comisiones, honorarios, etc.) pueden deducirse a lo largo de un periodo de 5 años.

- **La posibilidad de constituir un grupo fiscal**

El derecho tributario francés permite a un *holding* francés constituirse en sujeto pasivo único del impuesto de sociedades para las filiales francesas de cuyo capital posea al menos un 95%. Así, esta opción permite agregar en la sociedad *holding* los déficits en que incurran algunas de las empresas del grupo con los beneficios del resto de las sociedades, reduciendo de ese modo la carga impositiva global. Los déficits que no puedan imputarse podrán trasladarse a ejercicios posteriores indefinidamente y sin limitación del monto imputable (mientras los Países Bajos y en Alemania limitan, respectivamente, la duración y la base de imputación de esos déficits).

Además, la posibilidad de combinar el régimen de integración fiscal con la deducción de los gastos financieros es una opción única en Europa y sitúa a Francia como un destino ineludible para los grupos que deseen constituir una sociedad *holding* en el viejo continente.

dividendos abonados a particulares que tengan el estatus de residentes de los Estados Unidos y que posean una cantidad de acciones de la empresa francesa considerada inferior al 10% del total. En el convenio suscrito con el Japón se ha introducido una cláusula adicional, firmada en 2007, que, en determinadas condiciones, exime de retención en origen a los dividendos, a los intereses y a las rentas pagadas entre sociedades residentes de los dos Estados firmantes. En ausencia de convenio fiscal, se aplica un tipo de retención en origen del 25% o del 18% para los dividendos y las distribuciones de beneficios percibidos por personas físicas que tengan su domicilio en un Estado de la UE, en Islandia o en Noruega.

Para los intereses y las rentas cobradas a sociedades extranjeras, los convenios fiscales prevén tipos que oscilan entre el 0 y el 15%.

II.3. Importantes exenciones para los dividendos que se transmiten a través de los *holdings*

Los *holdings* instalados en Francia y que poseen participaciones en empresas francesas o extranjeras pueden redistribuir entre sus accionistas extranjeros los dividendos percibidos procedentes de empresas en las que ostentan una participación superior al 5%:

- sin tener que pagar impuesto alguno, si la matriz del *holding* está instalada en un Estado miembro de la UE;
- aplicando únicamente una retención en origen, definida en los convenios fiscales, si la sociedad matriz está instalada fuera de la UE.

III. El IVA y los derechos aduaneros

III.1. El IVA: un impuesto neutro para las empresas sujetas a él

El IVA es un impuesto sobre el consumo de bienes y servicios y que es soportado por el consumidor. Las empresas deben cobrar únicamente el IVA sobre las ventas efectuadas y deducir de esa cantidad el IVA soportado en sus compras de bienes o servicios. Si el IVA soportado en las compras es superior al IVA repercutido en las ventas, el crédito de IVA resultante se reembolsa a la empresa a petición suya.

Las exportaciones de bienes a países ajenos a la Comunidad Europea no soportan IVA alguno.

El tipo estándar aplicado a la venta de bienes y servicios es del 19,6%, si bien existen tipos reducidos. Así, se aplica un tipo del 5,5% a los productos alimentarios, a determinados productos agrícolas, a los medicamentos (5,5% o 2,1%), a los libros, los hoteles, el transporte público, los periódicos y revistas, a ciertas actividades de ocio, etc.

III.2. Aranceles uniformes en toda la UE

- **En el interior de la UE existe libertad de circulación de bienes.** Los aranceles se facturan una sola vez en las importaciones extracomunitarias, incluso cuando éstas son expedidas de un Estado miembro a otro. Los bienes que entran en Francia para volver a ser exportados a otro Estado miembro de la UE pueden penetrar en

EN DETALLE

Medidas de simplificación de los procedimientos de gestión aduanera

En el contexto de la simplificación de los procedimientos administrativos y fiscales y con el fin de mejorar la competitividad de las empresas que desarrollan su actividad en Francia, se han adoptado las medidas siguientes:

→ a partir del 1 de abril de 2005, las empresas se benefician de un plazo mensual único para el pago del IVA

de importación, que quedó fijado en el día 25 del mes siguiente a la importación;

→ el 1/1.000 satisfecho con ocasión de la utilización de una fianza arancelaria quedó suprimido desde el 1 de julio de 2007.

→ supresión de la garantía del IVA a la importación en el marco de la fianza

arancelaria.

Tales medidas han permitido suprimir los costes financieros ligados al pago del IVA de importación.

La reducción de las cargas asociadas a la tributación de los flujos ha incrementado el atractivo de los puertos y aeropuertos franceses.

territorio francés sin pagar derechos aduaneros o de IVA (ya que el IVA se paga en el país en el que se produce el consumo).

Existe un mecanismo de suspensión del pago del IVA para las operaciones relacionadas con bienes destinados a acogerse a un régimen aduanero comunitario o a un depósito fiscal. La finalidad de este mecanismo es trasladar el pago del IVA a un momento posterior.

Las empresas no necesitan realizar trámites administrativos para la circulación de la mayor parte de las mercancías entre países miembros de la Comunidad Europea. Los intercambios intracomunitarios precisan únicamente del establecimiento de la declaración de intercambio de bienes (DEB, por sus siglas en francés) con fines estadísticos. Todas las empresas que reciban mercancías procedentes de otro Estado miembro por un valor anual superior a 150.000€ y aquellas que exporten mercancías a otro Estado miembro deben presentar mensualmente la DEB. Esta declaración informa, en particular, sobre la naturaleza de los productos, el país de procedencia y de destino, el valor y el peso de la mercancía.

La aduana ha concebido métodos informáticos para la gestión de los trámites aduaneros, que aceleran dichos trámites y la puesta a disposición de las mercancías (posibilidad de optar por una transmisión electrónica de la DEB al centro interregional de introducción de datos (CISD) de la aduana de la que dependa la empresa o de presentar la DEB en línea).

Los trámites aduaneros deben efectuarse ante los servicios aduaneros competentes.

Trámites administrativos para la gestión aduanera fuera de la Unión Europea:

La circulación de mercancías entre Estados miembros de la Comunidad Europea y los países terceros precisa de una declaración en aduana (con ocasión de la exportación o de la importación) que debe presentarse bajo la forma de un documento administrativo único (DAU). Los datos más relevantes que contiene el DAU son, en particular, el nombre o la razón

social de la empresa, el tipo de declaración (que se determina en función de la procedencia de las mercancías), la naturaleza, el origen y el valor de la mercancía (impuestos no incluidos).

Deben adjuntarse al expediente las facturas y, en su caso, los documentos necesarios para disfrutar de un régimen de tarifas preferente así como de la aplicación de medidas de control de determinadas mercancías en la importación (productos agrícolas, etc.). Los datos del DAU abren la liquidación de los derechos y de las tasas debidas, así como el recuento físico y estadístico de las mercancías.

IV. Impuestos municipales a cargo de las empresas

IV.1. *Taxe Professionnelle*: semejante al Impuesto sobre las Actividades Económicas (I.A.A.E.E.)

El ayuntamiento de la localidad donde se encuentran las instalaciones y los establecimientos del contribuyente determina cada año la *taxe professionnelle*.

En el marco del plan de reactivación económica aprobado mediante la Ley de modificación de los presupuestos de 2008, todas las inversiones realizadas en equipos y bienes muebles nuevos entre el 23 de octubre de 2008 y el 31 de diciembre de 2009 están definitivamente exentas (en forma de desgravación) durante toda la vida útil del bien. Las empresas que se beneficien del tope establecido para el valor añadido podrán beneficiarse de una desgravación igual al 3,5% de las amortizaciones lineales practicadas sobre estas nuevas inversiones. Esta reforma se aplica a la espera de una modificación del impuesto, en unas condiciones pendientes de determinar a partir de 2010.

La base de imposición se calcula a partir del inmovilizado que poseía la empresa al final del penúltimo año natural anterior al de la imposición (principio N-2).

Capítulo IV

La base tributaria se obtiene, precisamente, con base en los siguientes elementos:

- el valor locativo de los locales utilizados para llevar a cabo las actividades de la empresa;
- un 16% del valor del inmovilizado a disposición de la empresa y que ésta utilice para hacer frente a las necesidades de su actividad.

Esta tasa hace referencia al 84% del total de los dos elementos anteriormente citados a un tipo fijo que las administraciones locales establecen con carácter anual. Durante el año de creación, la empresa está exenta del pago de esta tasa.

El segundo año la tributación se efectúa exclusivamente sobre la mitad de la base imponible.

No obstante, la cantidad de la *taxe professionnelle* está limitada a un máximo equivalente al 3,5% del valor añadido producido por la empresa. Esta disposición es fundamental, dado que puede limitar de manera notable el monto final de la cotización debida para las empresas que utilicen medios importantes pero cuyo valor añadido sea reducido.

Los equipos productivos adquiridos nuevos no tributan en el año de su adquisición. El 2° y 3° año posteriores a su inscripción en el activo de la empresa estos equipos tributan, respectivamente, por 1/3 y 2/3 de su valor.

Los bienes destinados a actividades de investigación científica y técnica no tributan.

La *taxe professionnelle* es deducible en el impuesto de sociedades.

Las empresas pueden beneficiarse de exenciones temporales (de 2 a 5 años) de la *taxe professionnelle* en determinadas zonas del territorio cuando se trate de una creación, una ampliación o una adquisición de establecimientos en dificultades (ver capítulo 5).

IV.2. Contribución urbana

Las empresas están obligadas al pago de la contribución urbana, que se calcula sobre el valor locativo de los terrenos y edificios. La base imponible es igual al valor locativo catastral (o renta catastral), al que se aplica una reducción fija del 50%. El monto del impuesto se obtiene multiplicando esta base por el tipo establecido por las corporaciones locales.

El valor locativo de los establecimientos industriales es siempre igual al 8% del precio de coste del inmovilizado (terrenos y edificios que figuren en el balance de la empresa).

Los servicios del catastro (servicio tributario) determinan el valor locativo de los locales comerciales.

El propietario debe abonar la contribución urbana el 1 de enero.

EN DETALLE

Ejemplo de cálculo de la *taxe professionnelle*

Supongamos una empresa industrial cuyas bases para el cálculo de la *taxe professionnelle* son las siguientes:

- Terrenos: 120.000€
 - Edificios: 1.000.000€
 - Materiales y equipos de producción: 2.500.000€
- Valor locativo de las inversiones:
- terrenos: $120.000 \times 8\% = 9.600\text{€}$
 - edificios: $1.000.000 \times 8\% = 80.000\text{€}$
 - materiales: $2.500.000 \times 16\% = 400.000\text{€}$

1. Cálculo de la cuota de la *taxe professionnelle*:

Base neta = 489.600€
 Base neta tras aplicar la deducción general del 16% = 411.264€
 Tipo de *taxe professionnelle* municipal: 23% (gastos de Cámara de Comercio e Industria -CCI- no incluidos)
 Cuota de la TP: $411.264 \times 23\% = 94.590\text{€}$

2. Límite máximo de la TP en función del valor añadido:

Si la empresa logra un valor añadido de 1.000.000€, la TP estará limitada a un máximo de:
 $1.000.000 \times 3,5\% = 35.000\text{€}$.
 La empresa soportará una TP de 35.000€ en lugar de 94.590€, lo que representa una reducción de 59.590€.

LOS CONSEJOS DEL EXPERTO

D. Alain Girard, gabinete FIDAG

OBLIGACIONES FISCALES DURANTE LOS PRIMEROS MESES DE ACTIVIDAD

Los Centros de formalización de empresas (CFE) están facultados para recibir las declaraciones obligatorias de existencia y de identificación de las sociedades sujetas al régimen del impuesto de sociedades (IS) y al impuesto sobre el valor añadido (IVA), así como para informar al servicio tributario de empresas (SIE, por sus siglas en francés) de la finalización de los trámites de constitución e inscripción de la sociedad en el registro. A estos dos impuestos, que se determinan mediante la correspondiente declaración de las sociedades, se añade un impuesto que la administración tributaria recauda por vía de registro: la *taxe professionnelle* (TP).

El SIE competente es el que corresponda al lugar en el que esté ubicada la sede social o la sede de la dirección efectiva de la sociedad, en caso de que ambas sedes se encuentren en lugares diferentes.

A diferencia de las oficinas de enlace, el establecimiento estable de una sociedad extranjera implantada en Francia, considerado como tal en virtud de un convenio fiscal bilateral, tiene las mismas obligaciones que una sociedad registrada en Francia.

• La *taxe professionnelle* (TP)

El SIE se encarga de recaudar la TP y distribuirla a las administraciones locales (ayuntamientos, departamentos y regiones). Una vez que el CFE informa al SIE de la creación de una sociedad, este último envía a la nueva empresa una solicitud de información cuyo fin es determinar cuál es el municipio en el que se encuentran los bienes imponibles (oficinas, talleres, materiales, etc.) e identificar cuáles serán las administraciones locales beneficiarias del impuesto.

En el año de su creación, la sociedad está exenta del pago de la *taxe professionnelle*, aunque debe enviar al SIE una declaración provisional de sus bases imponibles, a más tardar el 31 de diciembre, utilizando el modelo de impreso n° 1003 P. Posteriormente, la sociedad debe presentar cada año antes del 1 de mayo una declaración de sus bases imponibles utilizando el modelo de impreso n° 1003.

El SIE recauda la *taxe professionnelle* por primera vez al final del año siguiente al de la creación del establecimiento.

• El impuesto sobre el valor añadido (IVA)

En el momento de la creación de la empresa, el SIE le asigna un número de IVA intracomunitario que guarda la siguiente relación con el número SIREN asignado por el Instituto nacional de estadística (INSEE): FR + 2 cifras o letras + número SIREN.

Posteriormente, el IVA (IVA repercutido sobre la facturación menos el importe del IVA soportado en los gastos) se declara mensualmente a través del impreso n° 3310-CA3. Esta declaración debe enviarse al SIE respetando una fecha límite establecida entre el 15 y el 24 del mes siguiente a aquél en el que se efectuaron las operaciones implicadas.

En el momento de su creación, la sociedad puede optar por presentar las declaraciones de IVA trimestralmente si calcula que el monto total de este impuesto que deberá pagar a lo largo del año será inferior a 4.000€.

• Impuesto sobre sociedades (IS)

Dentro de los tres meses siguientes al cierre del ejercicio, las sociedades deben presentar al SIE su balance, su cuenta de resultados, sus anexos y la declaración fiscal de sus resultados de manera estrictamente reglamentada y utilizando los correspondientes impresos administrativos, que se conocen con el nombre de "paquete fiscal" (impresos n° 2050 a 2059-G y 2065).

En el plazo de tres meses y quince días desde el cierre del ejercicio, las empresas deben presentar al SIE el extracto del saldo del impuesto de sociedades (impreso n° 2572-K) en el cual la sociedad constata las pérdidas fiscales imputables a los beneficios de los ejercicios siguientes y la consiguiente ausencia de tributación en el ejercicio finalizado, o bien calcula el impuesto sobre los beneficios y adjunta el pago correspondiente al citado extracto.

Capítulo IV

Las nuevas construcciones están exentas de la parte del impuesto correspondiente a la región y al departamento durante los dos primeros años.

Las empresas pueden beneficiarse de exenciones temporales (de 2 a 5 años) de la contribución urbana en determinadas zonas del territorio cuando se trate de una creación, una ampliación o una adquisición de establecimientos en dificultades (ver capítulo 5).

V. Numerosos incentivos fiscales en favor de los inversores

V.I. Créditos tributarios

V.I.I. El crédito de impuesto francés para investigación es uno de los más eficaces del mundo

Las empresas industriales, comerciales o agrícolas que incurran en gastos de investigación pueden obtener un crédito que se imputa al impuesto de sociedades que deben abonar. En caso de que no deban pagar dicho impuesto, el crédito de impuesto a favor de la investigación se reembolsa en metálico al cabo de tres años. Las pequeñas y medianas empresas en crecimiento y las empresas jóvenes que inviertan en innovación se benefician del reintegro inmediato del crédito de impuesto a favor de la investigación.

Con el fin de proteger la tesorería de las empresas, el plan de reactivación económica ha previsto que

los créditos tributarios para investigación correspondientes a los años 2005, 2006 y 2007 puedan reembolsarse con carácter inmediato en 2009. Las empresas pueden obtener igualmente, a partir de una estimación, el reembolso anticipado del crédito de impuesto a favor de la investigación correspondiente a 2008.

Los gastos de investigación elegibles en el marco de este crédito deben concernir a investigación fundamental, a investigación aplicada o al desarrollo experimental.

Para los gastos comprometidos a partir del 1 de enero de 2008, el crédito de impuesto es igual al 30% de los gastos producidos en el año para las inversiones en investigación inferiores o iguales a 100 millones de euros y al 5% por encima de dicha cantidad. El tipo del 30% asciende al 50% (el 1^{er} año) y al 40% (el 2^o año), respectivamente, en el caso de aquellas empresas que nunca se hayan beneficiado de este régimen así como de las que no lo hayan hecho en los últimos cinco años. El monto del crédito de impuesto ya no está sujeto a límite alguno.

Los gastos de investigación elegibles son:

- los gastos de personal (salarios brutos y cargas sociales) de los investigadores y de los técnicos de investigación asignados a dicha labor de forma directa y exclusiva;
- el doble de los salarios de los jóvenes doctores durante los 24 meses siguientes a su contratación (cuando se trate del 1^{er} empleo);

EN DETALLE

Ejemplo de cálculo de la contribución urbana

Ejemplo de cálculo de la contribución urbana:

Durante el año 2008, una empresa industrial ha realizado las inversiones siguientes:

- Terrenos: 100.000€
- Edificios: 600.000€
- Materiales y equipos de producción: 1.500.000€

Únicamente se tiene en cuenta el valor locativo de los terrenos y de los edificios:

- terrenos: $100.000 \times 8\% = 8.000$
 - edificios: $600.000 \times 8\% = 48.000$
- Valor locativo total tras aplicar la deducción fija del 50%: 28.000€.

Tipo aprobado por la administración local (20,5%):

- parte municipal: 12%
- parte correspondiente al departamento: 6,5%
- parte correspondiente a la región: 2%

El impuesto será pagadero a partir de 2009.

En 2009 y 2010 solamente se pagará la parte de la contribución correspondiente al ayuntamiento: $28.000 \times 12\% = 3.360\text{€}$ (exención para edificios de nueva construcción)

A partir de 2011, la contribución ascenderá a:
 $28.000 \times 20,5\% = 5.740\text{€}$.

- dotaciones para amortización de inmovilizado y equipos asignados directamente a la realización de actividades de investigación;
- gastos de funcionamiento, fijados en:
 - un 75% de los gastos de personal elegibles;
 - 200% de los salarios de los jóvenes doctores durante 24 meses;
- gastos de obtención, mantenimiento y defensa de patentes de los certificados de obtención vegetal;
- las primas y cotizaciones correspondientes a contratos de seguros de patentes (con un límite de 60.000€/año);
- las dotaciones para amortizaciones de patentes adquiridas para la realización de trabajos de investigación;
- un 50% de los gastos de normalización;
- los gastos relativos a actividades de investigación confiadas a organismos acreditados en Francia y en Europa. Estos gastos están sujetos a un límite máximo de 10 millones de euros por empresa y año (2 millones de euros si se trata de empresas vinculadas);
- los gastos de vigilancia tecnológica, con un límite de 60.000 euros/año;
- los gastos confiados a organismos de investigación públicos, a universidades o a centros técnicos, a fundaciones de utilidad pública del sector de la investigación acreditadas, a centros de enseñanza superior, a fundaciones y centros públicos de cooperación científica: dichos gastos se incluyen por el doble de su valor; además, a partir del 1 de enero de 2008, el límite máximo establecido para estos gastos se ha aumentado a 12 millones de euros

V.1.2. El crédito de impuesto familiar permitirá a sus trabajadores con hijos a cargo conciliar mejor su vida familiar y su vida profesional

Las empresas pueden beneficiarse de un crédito de impuesto igual al 50% de los gastos de cuidado de los niños menores de 3 años en los que incurra el personal de la empresa, o al 25% de los gastos derivados de la emisión de cheques-empleo universales, destinados a facilitar el acceso a los servicios a las personas (cuidado de niños a domicilio, trabajos a domicilio, etc.).

El crédito de impuesto está limitado a un máximo de 500.000€ por empresa y año, y se imputa al impuesto de beneficios correspondiente al ejercicio durante el que la empresa haya comprometido los gastos. Si la cantidad del crédito de impuesto supera la cantidad que la empresa debe abonar en concepto de impuesto de beneficios en el ejercicio en cuestión, el excedente debe reintegrarse.

V.1.3. Un crédito de impuesto para actividades cinematográficas y audiovisuales destinado a incentivar la creación

Las empresas dedicadas a la producción cinematográfica y audiovisual sometidas al impuesto de sociedades y que actúan como empresas de producción delegadas pueden beneficiarse de un crédito de impuesto con el fin de hacer frente a determinados gastos de producción establecidos por la ley y correspondientes a operaciones efectuadas en Francia con vistas a la realización de largometrajes.

Con el fin de reforzar el atractivo de Francia de cara al rodaje de producciones cinematográficas y audiovisuales extranjeras, este crédito de impuesto se ha extendido a las obras producidas por empresas establecidas fuera de Francia. Este nuevo mecanismo se aplica a los gastos comprometidos entre el 1 de enero de 2009 y el 31 de diciembre de 2012. El crédito de impuesto es igual al 20% de los gastos efectuados en Francia, con un límite del 80% del presupuesto de producción de la obra; el monto del crédito está limitado a un máximo de cuatro millones de euros por obra (no por empresa).

Para ser elegibles, las obras deben estar acreditadas por el Centro cinematográfico nacional, que se asegurará de que las obras incluyan en su contenido dramático elementos relacionados con la cultura, el patrimonio o el territorio francés.

Nota: las autoridades nacionales han notificado la existencia de este régimen a la Comisión Europea. Sólo podrá entrar en vigor (con carácter retroactivo a partir del 1 de enero de 2009, en su caso) una vez que dicha institución lo autorice.

El crédito de impuesto para actividades cinematográficas, que se calcula en cada ejercicio, equivale a un 20% del monto de los gastos elegibles. La suma de los créditos de impuestos calculados para una misma obra cinematográfica no puede exceder de 1.000.000€ para una película de ficción, un documental o una obra de animación.

En el caso de una obra audiovisual, el crédito de impuesto no puede superar la cantidad de 1.150€ por minuto producido para una obra de ficción y de 1.200€ si la obra es de animación.

El crédito de impuesto se imputa al impuesto de beneficios que deba abonar la empresa en el ejercicio en el que haya realizado los gastos. Si la cantidad del crédito supera la cantidad que la empresa debe abonar en concepto de impuesto de beneficios en el ejercicio en cuestión, el excedente debe reintegrarse.

V.1.4. Crédito de impuesto en favor de los distribuidores de programas audiovisuales

Las sociedades sujetas al impuesto de sociedades cuya actividad principal sea la distribución de programas audiovisuales en lengua francesa o en una lengua regional utilizada en Francia pueden beneficiarse de un crédito de impuesto igual al 20% de los gastos elegibles realizados en Francia en cada uno de los ejercicios cerrados entre el 31 de diciembre de 2006 y el 31 de diciembre de 2008.

Dichos gastos no deben ser aptos para recibir ayudas del CNC. El crédito está sujeto a un límite máximo del 80% del presupuesto de distribución de la obra en cuestión así como a un límite de minimis (200.000€ por cada periodo de 36 meses).

V.1.5. Crédito de impuesto para hacer frente a gastos de producción de obras fonográficas

Las empresas dedicadas a la producción fonográfica que lleven al menos tres años en activo y que estén sometidas al régimen del impuesto de sociedades pueden beneficiarse de un crédito de impuesto para hacer frente a los gastos de producción, desarrollo y digitalización de una grabación fonográfica o de un vídeo musical.

El crédito de impuesto para obras fonográficas, que se calcula anualmente, es de un 20% del monto de los gastos elegibles comprometidos entre el 1 de julio de 2007 y el 31 de diciembre de 2009.

La suma de los créditos de impuestos calculados con base en los gastos elegibles no puede exceder de 700.000€ por empresa y por ejercicio. El límite aumenta a 1.100.000€ cuando el número de producciones de nuevos talentos haya aumentado al menos un 25% con respecto al ejercicio anterior.

V.1.6. Crédito de impuesto para producción de videojuegos

Las empresas dedicadas a la creación de videojuegos que estén sometidas al régimen del impuesto de sociedades pueden beneficiarse de un crédito de impuesto para hacer frente a los gastos de desarrollo de dichos productos. Los juegos que dan derecho a beneficiarse del crédito de impuesto deben, por un lado, tener un coste de desarrollo igual o superior a 150.000€ y, por otro, contribuir al desarrollo de la creación cultural francesa y europea en materia de videojuegos así como a la diversidad y a la calidad de éstos.

El crédito de impuesto se calcula sobre el 20% de los gastos realizados (amortizaciones, derechos de autor, gastos de personal, funcionamiento y subcontrataciones). En cada empresa, el crédito está sujeto a un límite máximo de 3 millones de euros por ejercicio.

V.1.7. Dedución fiscal para las pequeñas y medianas empresas (PYMES) en crecimiento

Las PYMES que empleen a un mínimo de 20 trabajadores pueden beneficiarse de una deducción fiscal cuando sus gastos de personal (excepto los relativos a sus dirigentes) hayan aumentado al menos un 15% a lo largo de los dos últimos ejercicios.

Esta medida está sujeta al límite máximo comunitario relativo a las ayudas de minimis (200.000€ por cada periodo de 36 meses; el límite aumenta a 500.000€ para las exenciones concedidas hasta el 31 de diciembre de 2010). Esta medida se refiere a los ejercicios abiertos entre el 1 de enero de 2006 y el 1 de enero de 2009.

V.2. Exención temporal de la *taxe professionnelle* en las regiones que estén atravesando dificultades

En algunas zonas del territorio (zonas que reciben ayudas regionales, zonas francas urbanas, nichos de empleo que es preciso redinamizar, zonas de reestructuración de la defensa, etc.), las administraciones

LOS CONSEJOS DEL EXPERTO

Consejos prácticos de Thomas Perrin, abogado asociado, y Lucille Chabanel, abogada, del bufete de abogados Taj, miembro de Deloitte Touche Tohmatsu

EL CIR FRANCÉS EN EL CONTEXTO INTERNACIONAL

¿Cuál es la posición relativa del crédito tributario a la investigación (CIR, por sus siglas en francés) con respecto a los incentivos fiscales de países extranjeros a la I+D?

La mayoría de las grandes potencias económicas de la OCDE ofrecen incentivos fiscales a la I+D destinados a alentar las inversiones privadas en actividades de investigación.

El CIR francés es uno de los más atractivos del mundo, tanto desde el punto de vista cuantitativo debido a su tipo impositivo (30% en volumen, que puede ascender al 50% y al 40% durante los dos primeros años de entrada en el régimen) como desde la perspectiva cualitativa:

1. La fuerza del mecanismo del CIR francés reside, en primer lugar, en su carácter reembolsable, que permite a las sociedades deficitarias beneficiarse y mejorar tanto su tesorería como su EBITDA (si el crédito se contabiliza como resultado de explotación). Con carácter excepcional, el plan de reactivación económica aprobado en diciembre de 2008 prevé que los CIR de los años 2005 a 2008 sean reembolsables de forma inmediata.

2. Guarda una relación directa con el volumen de los gastos de investigación en lugar de depender del incremento de estos gastos.

3. Los gastos de las actividades de I+D subcontratadas a sociedades (dentro o fuera del grupo) en Francia o en la UE son elegibles;

4. Determinados gastos disfrutan de una financiación más favorable por parte del CIR. Así, se incluyen bajo ciertas condiciones los gastos de los jóvenes doctores por un 400% en la base del CIR, lo que generalmente se traduce en una financiación total de los costes de estos profesionales por parte de este mecanismo durante los dos primeros años de su contratación. Asimismo, los gastos subcontratados con organismos públicos de investigación (franceses o europeos) se incluyen en la base del CIR por el doble de su importe. De este modo, estos gastos son financiados en un 60% por el CIR a un tipo del 30%.

5. Una sociedad que actúe como subcontratista, que no soporte el riesgo económico asociado a la

investigación y que no sea propietaria del inmovilizado inmaterial obtenido gracias a la investigación puede beneficiarse del CIR.

6. recientemente el mecanismo ha evolucionado hacia una mayor seguridad jurídica, con el fin de crear un clima favorable para los inversores.

¿Puede decirnos algo más sobre cómo influye el CIR en las decisiones de implantación de las actividades de I+D?

Nuestra experiencia nos dice que el CIR ya está integrado en las decisiones de implantación de actividades de I+D en Francia. Este crédito representa cerca del 60% de los costes salariales de las actividades de I+D y contribuye a aumentar la competitividad de Francia con respecto a otros países que disponen de personal cualificado con unos costes de mano de obra muy inferiores.

Además, aprovechando la inclusión de las investigaciones subcontratadas en la UE en el CIR, un centro francés de I+D puede servir, con ciertos límites, a modo de plataforma europea del grupo para las actividades de I+D y coordinar los estudios confiados a subcontratistas europeos, pertenezcan o no al grupo. En función de su país de implantación, estos subcontratistas europeos podrán beneficiarse igualmente de los regímenes locales de incentivos a la I+D, pudiendo además acumular dichos incentivos al CIR francés.

Un enfoque alternativo puede consistir en localizar en Francia un centro de I+D que sea subcontratista de una entidad del grupo ubicada en otro país y que sea el propietario de las patentes obtenidas mediante la investigación. Esto permite, en ciertos casos, acumular el CIR francés a otro régimen de incentivos a la I+D, si bien dicha acumulación se condiciona a la posesión de inmovilizado inmaterial (Bélgica/Países Bajos/Japón).

En este contexto, el CIR constituye un elemento clave del atractivo del territorio francés para la I+D, que puede combinarse con el resto de sistemas de incentivos que prevé la legislación francesa, tanto fiscales (régimen tributario de las patentes, desgravación de la I+D en la *taxe professionnelle*) como de otro tipo (polos de competitividad).

EN DETALLE*La fiscalidad "limpia"*

Las empresas disfrutan de ventajas fiscales cuando participan en la protección del medio ambiente y en el desarrollo sostenible.

En primer lugar, la utilización de equipos de producción de energías renovables o de ahorro energético por parte de las empresas es objeto de un tratamiento fiscal particularmente favorable.

De este modo, los equipos destinados a ahorrar energía y los de producción de energías renovables pueden acogerse a un plan de amortización excepcional durante un periodo de doce meses en lugar de amortizarse a lo largo de toda la vida útil, que generalmente dura

entre cinco y diez años, según la naturaleza de los equipos. Este instrumento se aplica a los equipos adquiridos o fabricados con anterioridad al 1 de enero de 2011.

Por lo que respecta a la *taxe professionnelle*, se aplica una reducción de la mitad del valor locativo (que constituye la base de cálculo de dicha tasa) a estos mismos equipos adquiridos o creados a partir de 1992. Además, las administraciones territoriales y sus agrupaciones, que aplican un régimen tributario "limpio", pueden aumentar esta reducción del 50 al 100% (cada una en la parte que le corresponda).

Por otra parte, los vehículos no contaminantes que funcionen (exclusivamente o no) con energía eléctrica, gas natural para vehículos (GNV) o gas procedente de petróleo licuado (GPL), que hayan sido adquiridos antes del 1 de enero de 2008, también pueden amortizarse con carácter excepcional en un periodo de 12 meses.

Finalmente, a partir del 1 de enero de 2007, el impuesto general que se aplica a las actividades contaminantes (principio de que "quien contamina, paga") se ha reducido para aquellas empresas que observen determinadas normas medioambientales.

locales (ayuntamientos, departamentos, regiones y agrupaciones de corporaciones locales) pueden autorizar exenciones temporales (parciales o totales) de la *taxe professionnelle* a las empresas que se establezcan en el territorio, que amplíen su actividad o que adquieran empresas en dificultades. Dicha exención no puede aplicarse durante un periodo superior a 5 años.

En las zonas que atraviesan graves dificultades en términos de empleo, las empresas se benefician de un crédito sobre dicha tasa de 1.000€ por trabajador (con un límite máximo de 200.000€ por cada periodo de 3 años); el límite aumenta hasta 500.000€ en el caso de las exenciones concedidas entre el 1 de enero de 2009 y el 31 de diciembre de 2010).

V.3. Exención temporal del impuesto de sociedades (IS) para empresas de nueva creación

V.3.1. En determinadas condiciones, las empresas de nueva creación pueden beneficiarse en algunas zonas de una exención temporal y decreciente del impuesto de sociedades.

La exención es del 100% durante los 24 primeros meses; posteriormente, los beneficios tributan al

40%, 60% y 80% de su cantidad en el primero, segundo y tercer años, respectivamente, siguientes al periodo de exención total.

Esta medida está reservada a las empresas cuya actividad sea nueva y cuyo capital no sea propiedad de otras empresas en una proporción superior al 50%.

Las empresas que se beneficien de estas disposiciones también tienen la posibilidad de disfrutar de la exención de la *taxe professionnelle* y de la contribución urbana durante dos años (siempre que el ayuntamiento correspondiente así lo haya decidido).

Las empresas creadas con el fin de adquirir una empresa en dificultades también pueden, en ciertas condiciones, beneficiarse de una exención del impuesto de sociedades durante los 24 meses siguientes a dicha adquisición.

Desde el año 2007 se han creado nichos de empleo que es preciso redinamizar (en las regiones de Champagne-Ardenne y Midi-Pyrénées), donde las empresas que se implanten pueden beneficiarse de una exención del impuesto de sociedades durante un periodo de siete años.

Dicha exención se ha ampliado a los territorios particularmente afectados por las reestructuraciones de la defensa derivadas del "plan de modernización de la defensa", que prevé el cierre de 83 instalaciones o unidades entre 2009 y 2016.

V.3.2. Las jóvenes empresas innovadoras (JEI) disfrutan de unas condiciones fiscales particularmente favorables

Este mecanismo está destinado a ayudar a las empresas jóvenes cuyos gastos de investigación y desarrollo supongan como mínimo el 15% de sus gastos fiscalmente deducibles.

Dicho mecanismo permite eximir parcialmente a estas empresas del impuesto de sociedades, de la *taxe professionnelle* y de la contribución urbana durante un periodo de ocho años. El conjunto de ventajas fiscales a las que puede acogerse la empresa está sujeto a un límite máximo de 200.000€ por cada periodo de 3 años; el límite aumenta a 500.000€ para las exenciones concedidas entre el 1 de enero de 2009 y el 31 de diciembre de 2010. Los salarios del personal de la JEI encargado de las labores de investigación están exentos de cargas sociales patronales durante un periodo de ocho años.

Este mecanismo está dirigido a las PYMES (empresas con una plantilla inferior a 250 trabajadores, facturación inferior a 50 millones de euros o balance total inferior a 43 millones de euros) cuya propiedad recaiga mayoritariamente (en más de un 50%) en personas físicas o en sociedades que cumplan los mismos requisitos.

Cuando se produce la venta de los títulos de la JEI, el vendedor está exento del impuesto sobre las plusvalías siempre que haya ostentado la propiedad de dichos títulos durante un mínimo de tres años.

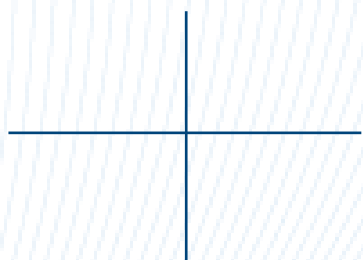
El disfrute de estas medidas fiscales y sociales se ha extendido a las Jóvenes Empresas Universitarias (JEU) creadas en 2007. Se trata de PYMES creadas en los últimos ocho años que estén dirigidas o cuya propiedad recaiga como mínimo en un 10%, a título individual o conjunto, en estudiantes, en personas que sean titulares desde hace menos de cinco años del título de licenciado o doctor, o en personas dedicadas a actividades de enseñanza e investigación, y cuya actividad principal consista en la puesta en valor de los trabajos de investigación de los dirigentes.

VI. Un régimen especial para la tributación de ciertos cuarteles generales

Estos centros tienen un objetivo particular: se crean con la finalidad de prestar servicios especializados, su sede únicamente puede ejercer funciones de gestión, de administración, de coordinación y de control, y los centros logísticos se limitan al embalaje, al etiquetado y a la distribución.

Los servicios deben prestarse exclusivamente a empresas pertenecientes al mismo grupo y que, en su mayoría, estén situadas en el extranjero. Este enfoque, basado en la determinación previa de la tasa de margen de acuerdo con la administración tributaria, elimina el riesgo de cuestionamiento en caso de que se lleve a cabo un control fiscal de la tasa de margen aplicada por la empresa. El impuesto se calcula al tipo de derecho común sobre un beneficio que se calcula aplicando a los gastos del cuartel general, del centro logístico o del centro de coordinación de investigación y desarrollo una tasa de margen *cost plus* negociada con las autoridades tributarias. Este margen, por lo general, se sitúa entre el 6 y el 10%; el acuerdo se suscribe por un periodo de entre 3 y 5 años.

Por último, en el marco de las normas tributarias destinadas a neutralizar el coste de la expatriación, los cuarteles generales tales como los centros logísticos pueden abonar a sus trabajadores expatriados complementos retributivos que están total o parcialmente exentos del impuesto sobre la renta. Para poder beneficiarse de ellos, deben presentar la correspondiente solicitud ante las autoridades tributarias. Estas disposiciones no son acumulables a las previstas en el nuevo régimen de los trabajadores desplazados; es preciso decidir entre uno de los dos.



Cómo beneficiarse de las ayudas públicas para empresas

Capítulo V Doing Business in France

CÓMO BENEFICIARSE DE LAS AYUDAS PÚBLICAS PARA EMPRESAS

Los 27 Estados miembros de la Unión Europea⁽¹⁾ están sujetos a las normas comunitarias que regulan las ayudas públicas a las empresas. Este marco regulador comunitario contribuye a garantizar unas condiciones favorables a la competencia leal entre los agentes económicos en el seno del mercado único. Las normas de intervención de los poderes públicos, los gastos elegibles y las reglas de acumulación de las ayudas se imponen a todos los países miembros de la UE sin excepción.

En este contexto, los Estados miembros son libres de aplicar los instrumentos de desarrollo económico más apropiados para sus respectivos territorios.

En este sentido, se ha diseñado en Francia un sistema de ayudas extendido y diversificado con el fin de responder a las necesidades de los inversores. Este sistema tiene en cuenta la finalidad de los proyectos (inversión productiva, investigación, desarrollo e innovación, formación, etc.), su ubicación (si se encuentran o no en zonas prioritarias desde el punto de vista de la gestión del territorio) y el tipo de empresa que los ejecuta (gran empresa o PYME). Por tanto, las autoridades francesas intervienen en los proyectos para favorecer:

→ la inversión y la creación de empleo de grandes empresas en regiones que sufran una situación de retraso en su desarrollo económico o de reconversión industrial, según un mapa aprobado por la Comisión Europea para cada Estado miembro (mapa de zonas AFR),

- la I+D de las empresas,
- la formación profesional de los trabajadores,
- la creación de empleo entre las poblaciones objetivo,
- la inversión y la creación de empleo de las PYMES en el conjunto del territorio,
- la protección del medio ambiente.

Con excepción de las ayudas a la inversión y a la creación de empleo en las grandes empresas, que con carácter obligatorio están zonificadas, las autoridades francesas pueden apoyar a las empresas de todo el territorio en el desarrollo de sus proyectos de investigación, desarrollo e innovación, en los proyectos de formación de los trabajadores y de contratación de categorías de trabajadores "desfavorecidos", así como en la ejecución de proyectos respetuosos con el medio ambiente.

Tanto el Estado como las administraciones locales (regiones, departamentos y ayuntamientos) pueden conceder ayudas públicas en forma de subvenciones, exenciones fiscales y créditos tributarios, principalmente. Pueden alcanzarse los montantes máximos de ayuda acumulando financiación diversa procedente de distintas fuentes con el fin de respaldar eficazmente la instalación, la creación de empleo, la inversión y el desarrollo de las empresas.

El carácter incitativo de la ayuda es una exigencia comunitaria que implica la presentación de toda solicitud de ayuda pública antes de que la empresa ponga en marcha su programa.

(1) Desde el 1 de enero de 2007, la Unión Europea está compuesta por 27 miembros: Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Rumanía y Suecia.

EN DETALLE

Asistencia de la AFII

La red de la Agencia Francesa para las Inversiones Internacionales (Invest in France Agency) es el interlocutor más adecuado para recopilar las diferentes ayudas financieras públicas a

las que podrá acogerse su proyecto, así como para ayudarle a preparar los expedientes de solicitud de dichas ayudas. La AFII le pondrá en contacto con los organismos públicos franceses

(ministerios, administraciones locales, agencias estatales, etc.) encargados de apoyar a los inversores.

I. Ayudas a la inversión productiva y a la creación de empleo

Existen diversos mecanismos de apoyo financiero destinados a alentar a las empresas a invertir y crear empleo. Las ayudas autorizadas pueden hacer referencia a los gastos en inversión (edificios, terrenos, equipos) ejecutados en un plazo de tres años, o bien al coste de la creación de los puestos de trabajo ligados a la inversión durante tres años (salarios y cargas, calculados para un periodo de 2 años).

I.1. Ayudas a la inversión y a la creación de empleo en favor de las empresas grandes

Los proyectos de inversión de las grandes empresas pueden recibir ayudas en determinadas zonas del territorio, quedando excluidos ciertos sectores considerados sensibles (por ejemplo: siderurgia y fibras sintéticas). La ubicación del proyecto es determinante a la hora de evaluar las posibles ayudas públicas.

A principios de 2009 y hasta finales de diciembre de 2010 se pondrá en marcha un régimen transitorio que permitirá ayudar a las empresas presentes en todo el territorio con un límite de 500.000€.

I.1.1 La zonificación comunitaria de las ayudas con finalidad regional (AFR) condiciona las ayudas a la inversión así como la intensidad de la intervención

Según el mapa de ayudas con finalidad regional (zonificación AFR) aprobado por la Comisión Europea para Francia (periodo 2007-2013), la ayuda máxima oscila entre el 10% y el 15% del volumen de inversión para las grandes empresas, y del 20 al 35% para las PYMES. La cantidad máxima de las ayudas a la inversión productiva y a la creación de empleo viene determinado por la ubicación geográfica de los proyectos y por el tamaño de la empresa beneficiaria.

Cuando el proyecto de inversión supera los 50 millones de euros, la intensidad de la intervención de las autoridades públicas debe reducirse de conformidad con la normativa comunitaria (véase el recuadro dedicado a grandes proyectos de inversión).

EN DETALLE

Grandes proyectos

Un gran proyecto es una inversión inicial cuyos gastos elegibles superan la cifra de 50 millones de euros. Se trata de proyectos ejecutados a lo largo de 3 años por una o varias empresas y que constituyen un conjunto indivisible desde el punto de vista económico.

→ Los Estados informan a la Comisión Europea de las ayudas concedidas

a proyectos de inversión productiva cuando dicha inversión supera los 50 millones de euros.

→ Los Estados notifican a la Comisión Europea las ayudas individuales cuya cantidad supera los 11,25 millones de euros en las zonas en las que la intensidad de ayuda asciende al 15% y los 7,5 millones de euros en

las zonas que reciben una ayuda del 10%.

Los grandes proyectos de inversión que se llevan a cabo en las zonas AFR sufren una reducción automática de la ayuda en función del tamaño de los proyectos, según la escala que se indica a continuación:

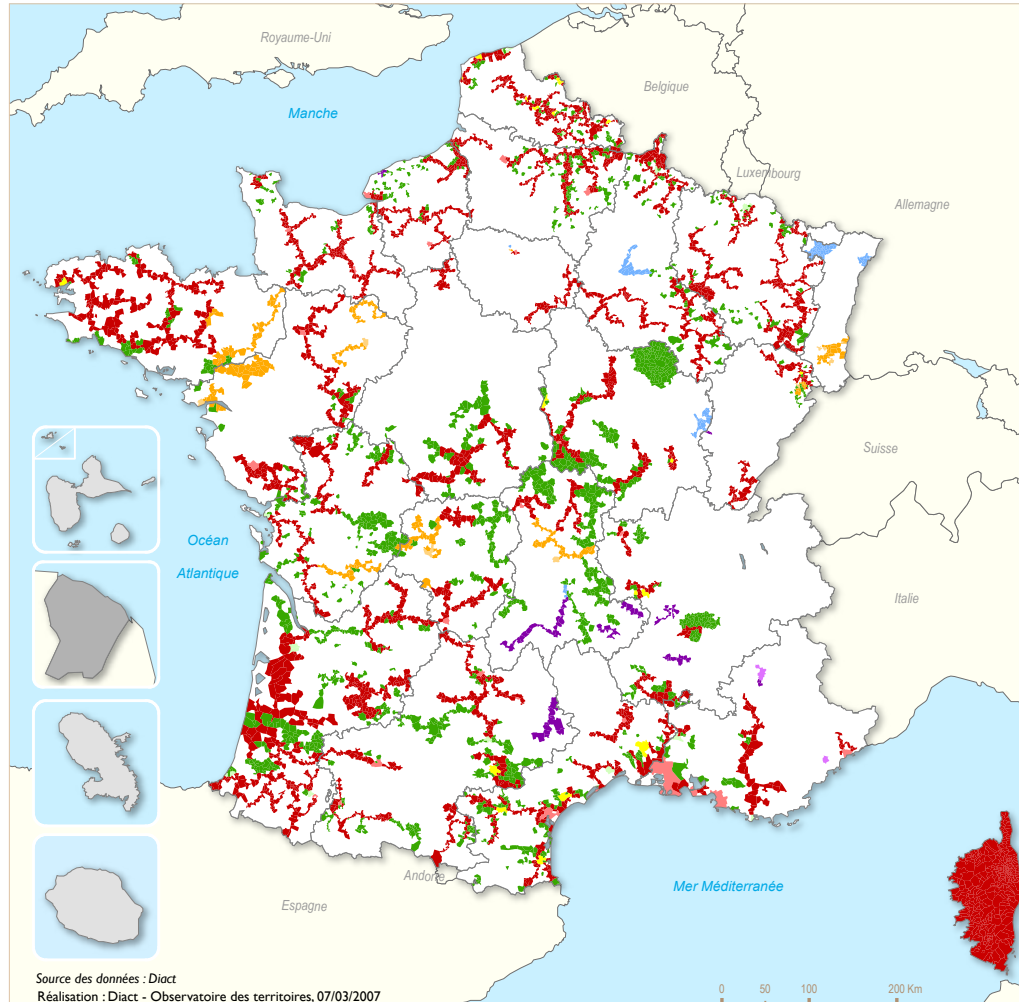
Tramos de inversión	Ayuda autorizada	Tasas reducidas en zonas AFR	Tasas normales en zonas AFR
Hasta 50 millones de euros	100% del límite máximo	10%	15%
De 50 a 100 millones de euros	50% del límite máximo	5%	7,5%
Más de 100 millones de euros	34% del límite máximo	3,40%	5,1%

EN DETALLE

**Carte des zones d'aide à finalité régionale [2007-2013]
adoptée par la Commission européenne le 7 mars 2007**



En cours de transposition en droit interne (décret en Conseil d'Etat)



Source des données : Diact
Réalisation : Diact - Observatoire des territoires, 07/03/2007

Map source : Francièrne © All rights reserved

<p>Zones permanentes [2007-2013] non limitées aux PME</p> <p>à taux normal Taux d'aide grande entreprise : 15% Taux d'aide moyenne entreprise : 25% Taux d'aide petite entreprise : 35%</p> <p>Commune éligible : partiellement intégralement </p>	<p>à taux réduit Taux d'aide grande entreprise : 10% Taux d'aide moyenne entreprise : 20% Taux d'aide petite entreprise : 30%</p> <p>Commune éligible : partiellement intégralement </p>	<p>Zones permanentes [2007-2013] limitées aux PME</p> <p>à taux normal Taux d'aide moyenne entreprise : 25% Taux d'aide petite entreprise : 35%</p> <p>Commune éligible : partiellement intégralement </p>	<p>à taux réduit Taux d'aide moyenne entreprise : 20% Taux d'aide petite entreprise : 30%</p> <p>Commune éligible : intégralement </p>	
<p>Zones transitoires [2007-2008] Taux d'aide grande entreprise : 10% Taux d'aide moyenne entreprise : 20% Taux d'aide petite entreprise : 30%</p> <p>Commune éligible : partiellement intégralement </p>	<p>Commune éligible : partiellement aux zones permanentes à taux normal et partiellement aux zones transitoires</p>		<p>Département d'outre-mer éligible intégralement [2007-2013] non limité aux PME</p> <p>à taux normal Taux d'aide grande entreprise : 50% Taux d'aide moyenne entreprise : 60% Taux d'aide petite entreprise : 70%</p> <p>Commune éligible : intégralement </p>	<p>à taux majoré Taux d'aide grande entreprise : 60% Taux d'aide moyenne entreprise : 70% Taux d'aide petite entreprise : 80%</p> <p>Commune éligible : intégralement </p>



Para saber si la ubicación de su inversión corresponde a una zona en la que la empresa tenga derecho a disfrutar de unos incentivos determinados, puede consultar el módulo de consulta por municipio de la DIACT en la página web www.territoires.gouv.fr

1.1.2 Mecanismos públicos que pueden activarse dentro de la zonificación AFR

Para alcanzar las intensidades de ayuda máximas autorizadas en las zonas AFR (del 10 al 15% de la inversión para una gran empresa), las empresas pueden recurrir a la acumulación de diferentes mecanismos. Estas herramientas adquieren la forma de subvenciones (del Estado o de las administraciones locales), de ayudas para la adquisición de bienes inmuebles o incluso de exenciones fiscales o de cargas sociales. Cada uno de estos mecanismos tiene unos requisitos de activación específicos.

→ La Prima por gestión del territorio (PAT) para la industria y los servicios

La PAT para la industria y los servicios es una subvención que se otorga en función del número de empleos creados. Esta prima, que se determina caso por caso teniendo en cuenta las característi-

cas del proyecto (el número de empleos creados y el monto de las inversiones realizadas), puede llegar hasta 15.000 euros por empleo creado (véase el recuadro sobre la PAT).

→ Ayudas de las administraciones locales

Las administraciones locales pueden conceder distintos tipos de ayudas a los proyectos empresariales de inversión en las zonas AFR: subvención o reducción de la PAT, ayuda para la adquisición de bienes inmuebles (edificios y terrenos, rebajas con respecto al precio de venta, etc.) respetando las intensidades de ayuda autorizadas para las zonas AFR. Las ayudas al alquiler están limitadas a un máximo de 200.000 euros por empresa en un período de 3 años (ayudas "de minimis"). Este límite podría aumentar hasta los 500.000 € hasta finales de 2010. Las administraciones locales son las autoridades competentes para gestionar los fondos europeos disponibles en sus territorios.

EN DETALLE

La prima por gestión del territorio para la industria y los servicios concedida por la DIACT

Las empresas pueden beneficiarse de una ayuda por sus programas de creación, ampliación o modificación de su actividad, así como por retomar una actividad que se había abandonado.

Condiciones de elegibilidad:

1. En el caso de creaciones, estos programas deben llevar a cabo en el centro de trabajo que reciba la ayuda:

- a) una creación neta de al menos 25 empleos indefinidos, y una inversión elegible de 5 millones de euros;
- b) o bien la creación neta de al menos 50 empleos indefinidos, en los casos en los que la inversión elegible sea inferior a 5 millones de euros.

2. En el caso de ampliaciones o modificaciones de actividad, estos programas deben llevar a cabo en el centro de trabajo que reciba la ayuda:

- a) una creación neta de al menos 25 empleos indefinidos y un aumento

mínimo del 50% de la plantilla de la empresa en el centro de trabajo en cuestión;

- b) o bien la creación neta de al menos 50 empleos indefinidos;
- c) o bien la realización de inversiones elegibles por un valor de al menos 25 millones de euros (este límite podría reducirse a lo largo del 1^{er} trimestre de 2009).

3. Existe la posibilidad de conceder una prima por gestión del territorio en los casos en que se retome una actividad previamente abandonada, bajo tres condiciones acumulativas:

- a) la existencia de una situación fuertemente deteriorada desde el punto de vista del empleo en el sector en cuestión;
- b) que el proyecto restablezca la competitividad de la empresa de forma duradera y estructural y contribuya a la diversificación de sus mercados;

c) y, finalmente, que el programa objeto de la ayuda produzca la recuperación de un mínimo de 80 empleos y la realización de inversiones elegibles por importe de, al menos, 5 millones de euros.

La cantidad de la prima asignada a una empresa no puede exceder al de sus fondos propios ni al de las cuentas corrientes de sus socios que permanezcan bloqueadas durante la ejecución del programa.



Para obtener más información: Decreto n° 2007-809, de 11 de mayo de 2007, relativo a la prima por gestión del territorio para la industria y los servicios (lista de códigos NAF elegibles). Los expedientes de solicitud de ayudas están disponibles en formato electrónico en el sitio web de la DIACT. Dichos expedientes incluyen una carta de intención y un formulario.

→ Principales exenciones tributarias y sociales

Las exenciones tributarias y sociales ofrecen la ventaja de que la empresa puede acogerse a ellas de forma automática, desde el momento en que cumpla las condiciones exigidas por este mecanismo.

Las exenciones tributarias consisten en exenciones de la *taxe professionnelle* y/o del impuesto de sociedades, o incluso de la contribución urbana. Las exenciones de la *taxe professionnelle* y/o de la contribución urbana, por lo general, dependen de una decisión de las administraciones locales. Dicha decisión fija la duración (entre 2 y 5 años) y la cuantía de la exención. Determinadas exenciones no precisan de una decisión de las administraciones locales, sino que se aplican con carácter automático durante 5 años.

En determinadas zonas las empresas pueden acogerse también a exenciones del impuesto de sociedades; se trata, fundamentalmente, de zonas en las que se está llevando a cabo una reestructuración de la defensa y en las que existen nichos de empleo que es preciso redinamizar; la duración de esta exención es de 7 años. Los adquirentes de empresas industriales en situación de dificultad pueden disfrutar de una exención de 2 años.

Las exenciones sociales consisten en aplicar reducciones de las cuotas patronales de la seguridad social. Para que las empresas puedan acogerse a estas exenciones, es necesario que el proyecto de inversión esté ubicado en una zona especialmente afectada por una reestructuración económica. Cuando los proyectos están ubicados simultáneamente en zonas AFR y en esos territorios prioritarios, las empresas pueden acogerse a las exenciones sociales además de a los mecanismos anteriormente descritos, dentro de los límites de la zonificación comunitaria. En su defecto, las exenciones están sujetas a un límite de 200.000€ por empresa durante un periodo de tres años (mecanismo "de minimis").

En el marco del plan de reactivación europeo, es probable que algunos de estos mecanismos puedan disfrutar de una ayuda temporal (hasta el 31 de diciembre de 2010), lo que elevaría el límite "de minimis" a 500.000€.

→ Las intervenciones de las sociedades de conversión de empresas públicas

Varios grandes grupos industriales del sector público han creado sociedades de conversión para fomentar el desarrollo económico de sus respectivas regiones (SOFIREM, FINORPA, SODIE, SODIV).

Estas sociedades apoyan a los nuevos inversores mediante préstamos a medio y largo plazo, unos tipos de interés inferiores a los de mercado y la concesión de préstamos sin necesidad de aval, así como a través de la aportación de fondos propios en forma de participación minoritaria y temporal.

1.2. Ayudas a la investigación y a la creación de empleo fuera de las zonas de ayuda con finalidad regional

En el resto del territorio, las PYMES pueden seguir recibiendo ayudas a la inversión productiva. El importe máximo de la ayuda equivale a un 7,5% de la inversión para las empresas medianas y al 15% para las pequeñas (o 200.000 euros para un periodo de 3 años, en caso de que dicho tope máximo resulte más favorable).

→ **Ayudas a las inversiones de las PYMES (régimen FDPMI del Estado):** tanto el Estado como las regiones tienen la posibilidad de subvencionar la adquisición de equipos con elevado contenido tecnológico por parte de las PYMES. La ayuda está disponible en todo el territorio (su intensidad aumenta en caso de que la inversión se realice en zona AFR).

→ **Ayudas a PYMES para la adquisición de inmovilizado** (con la excepción de la parte de la región de Île de France situada fuera de la zona urbana delicada (ZUS) o de la zona de Revitalización Rural (ZRR))

→ **Si la Comisión Europea ha aprobado el Programa Operativo (PO) negociado región por región,** cabe la posibilidad de solicitar ayudas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER).

→ **Préstamos y garantías para las PYMES en función del proyecto ejecutado por la empresa:** ciertos dispositivos podrían ampliarse a las grandes empresas en virtud del plan de reactivación económica europea.

EN DETALLE*Definición comunitaria del concepto de PYME*

→ Son medianas las empresas que cumplan todas las condiciones siguientes: tener una plantilla de menos de 250 trabajadores, una facturación anual inferior a 50 millones de euros o un balance total anual inferior a 43 millones de euros, independencia con respecto a una gran empresa (se establece un umbral de control del 25% del capital o de los derechos de voto).

→ Son pequeñas las empresas de menos de 50 trabajadores, cuya facturación anual o balance anual total sea inferior a 10 millones de euros y que no dependan de una gran empresa.

→ El cálculo del número de trabajadores y de los criterios financieros de la empresa debe tener en cuenta asimismo las cifras relativas a todas las empresas en las que posea, de forma

directa o indirecta, una proporción del capital superior al 25%. Para adquirir o perder la condición de PYME es preciso superar los umbrales financieros o de número de trabajadores durante dos ejercicios económicos consecutivos.



Para obtener más información: Recomendación de la Comisión, de 6 de mayo de 2003, sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas.

II. Ayudas a la formación profesional y a la contratación

El Estado francés ha desarrollado un conjunto de instrumentos de apoyo financiero destinado a estimular la creación de empleo y la formación de los trabajadores por parte de las empresas.

II.1. Ayudas a la creación de empleo

II.1.1. Ayudas públicas al empleo

Las empresas de cualquier tamaño pueden recibir ayudas públicas para la creación de empleo, sin que sea necesario que estén relacionadas con una inversión.

Las principales ayudas disponibles en Francia en este ámbito son:

- la prima regional al empleo: se trata de una subvención regional a la creación de empleo;
- el FRED (Fondo de reestructuración de las actividades de defensa): ayuda a la creación de empleo, con un límite de 3.200€ por empleo creado.

II.1.2. Medidas en favor del empleo

Determinadas primas y reducciones de las cargas

sociales están ligadas a la categoría profesional de la persona contratada. Dichos incentivos se asignan automáticamente a las empresas con independencia de las ayudas a la inversión anteriormente descritas. En este sentido, la reducción de las cargas sociales de los salarios bajos permite a las empresas disfrutar de una exención de las cuotas patronales a la seguridad social para las retribuciones horarias inferiores al 160% del SMIC. Esta medida reduce la tasa de las cuotas patronales a cerca del 19% en el caso del SMIC.

II.2. Ayudas para la formación de los trabajadores El fortalecimiento de la competencia profesional de los trabajadores en las empresas constituye una prioridad fundamental. Existen diversos mecanismos para apoyar financieramente a las empresas en la puesta en marcha de sus planes de formación.

A través de estas ayudas, las empresas pueden financiar una parte de los costes del proyecto formativo: costes de personal de los formadores, gastos de desplazamiento de los formadores y de los participantes en los cursos, otros gastos corrientes, amortización de los instrumentos y equipos necesarios para el proyecto formativo, costes de los servicios de consultoría relativos a la información y costes de personal de los participantes en el proyecto.

EN DETALLE*Las intensidades de ayuda en materia de formación*

	Grandes empresas	PYMES
Formación específica: Formación que incluya una adquisición de conocimientos directamente aplicable al puesto del trabajador y que procure cualificaciones profesionales no transferibles a otras empresas o a otros ámbitos de trabajo.	25%	35%
Formación específica en zonas AFR	30%	40%
Formación general: Formación que incluya una adquisición de conocimientos que no sean de aplicación exclusiva al puesto de trabajo actual o al próximo que vaya a desempeñar el trabajador en la empresa beneficiaria, sino que suponga la obtención de cualificaciones profesionales ampliamente transferibles a otras empresas o a otros ámbitos de actividad y, por consiguiente, mejore de forma sustancial la empleabilidad del trabajador.	50%	70%
Formación general en zonas AFR	55%	75%

La intensidad de la ayuda varía según el tipo de formación de que se trate, el tamaño de la empresa y su ubicación geográfica:

Para alcanzar la intensidad máxima de ayuda autorizada para la formación, las empresas de cualquier tamaño pueden recurrir a los siguientes mecanismos:

→ las administraciones locales pueden apoyar las actividades de formación: adquisición de conocimientos teóricos y prácticos cuya duración esté comprendida entre 50 y 1.200 horas; medidas de adaptación al puesto de trabajo con una duración de al menos 120 horas no productivas.

→ subvenciones de fondos europeos obtenidas de las regiones

El Fondo Social Europeo (FSE) y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) pueden intervenir para financiar una parte de los gastos de funcionamiento de un plan de formación y de las retribuciones de los trabajadores en formación y otros costes asociados a dicha actividad.

→ crédito de impuesto para gastos de formación de los directivos de las PYMES

Este crédito concierne a empresarios individuales, gerentes, Presidentes Directores Generales, Directores Generales y administradores de empresas. El crédito tributario está limitado a un máximo de 40 horas de formación anuales y se imputa, según

los casos, al impuesto sobre la renta o al impuesto de sociedades.

→ convenios EDEC (anteriormente EDDF)

Las empresas también pueden recurrir a sus organizaciones sectoriales o intersectoriales con el fin de beneficiarse de una ayuda técnica y financiera que oscila entre el 25% y el 80% de los gastos de las empresas en formación.

Cuando la cantidad de la ayuda asignada a una empresa supere la cifra de 2 millones de euros, la operación debe comunicarse a la Comisión Europea.

III. Ayudas a la investigación, al desarrollo y a la innovación (I+D+I)

Francia promueve activamente la investigación y el desarrollo, así como la capacidad de innovación de las empresas establecidas en su territorio.

El sistema francés de apoyo público a la I+D+I de las empresas está basado en primer lugar en el crédito de impuesto a favor de la investigación, calculado sobre el 30% de los gastos anuales por este concepto (así, en los dos primeros años este crédito asciende al 50% y al 40%, respectivamente). Este instrumento constituye una medida tributaria general para las operaciones de I+D realizadas en territorio francés

EN DETALLE*Tasas de intervención en materia de I+D*

		Grandes empresas ≥ 250 Trabajadores (en %)	Medianas empresas (en %)	Pequeñas empresas y Pme ≤ 50 (en %)
Ayudas a los proyectos de I+D	Investigación fundamental	100 %	100 %	100 %
	Investigación industrial	50%	60%	70%
	Investigación industrial, siempre que exista cooperación entre empresas, de carácter transfronterizo, con al menos una PYME o con un organismo de investigación, o que se lleve a cabo una difusión de los resultados.	65%	75%	80%
	Desarrollo experimental	25%	35%	45%
	Desarrollo experimental, siempre que exista cooperación entre empresas, de carácter transfronterizo, con al menos una PYME o con un organismo de investigación.	40%	50%	60%
Ayudas a estudios de viabilidad técnica	Estudios previos a actividades de investigación industrial	65%	75%	
	Estudios previos a actividades de desarrollo experimental	40%	50 %	

que complementa la exención de la *taxe professionnelle* para los equipos de I+D.

Además de este marco tributario general, las autoridades francesas han creado, dentro del contexto comunitario, una serie de instrumentos públicos de ayuda dirigidos expresamente a los proyectos de I+D. En este esfuerzo han participado el Ministerio de Economía, Industria y Empleo, el Ministerio de Educación Superior e Investigación, el Ministerio de Ecología, Desarrollo Sostenible y Gestión del Territorio, así como diferentes organismos públicos como la Agencia Nacional para la Investigación (ANR, por sus siglas en francés) u OSEO innovation (anteriormente ANVAR). Las administraciones territoriales pueden prestar un apoyo complementario en esta materia.

Estas ayudas permiten apoyar la financiación de los programas empresariales de I+D en el conjunto del territorio.

III.1. Posibilidad de acogerse a ayudas en favor de proyectos de investigación y desarrollo (I+D) en el conjunto del territorio

Las ayudas a la I+D permiten financiar una parte de los gastos de investigación de las empresas, en concreto: gastos de personal, equipos de I+D, costes de investigación contractual, de adquisición de conocimientos técnicos y de patentes, y gastos generales.

La intensidad de las ayudas depende de la fase de la I+D puesta en marcha en el marco del proyecto empresarial: investigación fundamental, investigación industrial o desarrollo experimental. Las subvenciones públicas a grandes empresas que ejecuten proyectos cooperativos de I+D podrán ascender hasta un 40% en el caso de proyectos de I+D experimentales.

EN DETALLE*Contratos bonificados en materia de I+D*

Los convenios industriales de formación a través de la investigación (CIFRE, por sus siglas en francés),

cuya gestión compete a la Asociación nacional de investigación técnica (ANRT), permiten al joven doctorando

realizar su tesis en una empresa. Esta última recibe una subvención general de 14.000 euros anuales.

III.2. Mecanismos de ayudas públicas existentes para proyectos de I+D

Para alcanzar la intensidad máxima de ayuda autorizada para la I+D, las empresas pueden recurrir a los siguientes mecanismos:

la Prima por gestión del territorio para Investigación, Desarrollo e Innovación (PAT RDI), que puede alcanzar la cifra de 15.000 euros por empleo creado o afectado por el programa de I+D (o hasta 25.000 euros por empleo en el caso de proyectos cooperativos). La PAT RDI se otorga en función de un proyecto de I+D que permita la creación neta de al menos veinte empleos indefinidos o bien la ejecución de gastos elegibles por una cantidad mínima de 7,5 millones de euros.

→ subvenciones del Ministerio de Economía, Industria y Empleo (Fondo de competitividad empresarial; línea estratégica de I+D para proyectos internacionales de alto valor añadido)

→ la ayuda del programa Oséo a proyectos innovadores, para las empresas de menos de 5.000 trabajadores en forma de subvención, de anticipo reembolsable o de ayuda a la contratación de personal de I+D.

→ la ayuda de la Agencia Nacional para la Investigación (ANR) destinada a apoyar el desarrollo de la investigación fundamental y de la investigación aplicada, fomentar la colaboración entre el sector público y el privado, y contribuir a la transferencia tecnológica de los resultados de la investigación pública al mundo económico. La ANR funciona con base en un sistema de convocatorias de propuestas.

EN DETALLE*Ayudas a la I+D+I en centros de innovación*

Las empresas que participan en un centro de innovación y que desarrollen un proyecto de I+D aprobado por éste pueden recibir ayudas para sus actividades de I+D+I. Las subvenciones son otorgadas por los organismos públicos que intervienen en materia de I+D; los polos gozan de bonificaciones especiales: la intensidad de la ayuda es mayor para un proyecto de desarrollo experimental (de un 25 a un 40% del presupuesto del proyecto de I+D).

Además, las empresas pueden disfrutar de exenciones fiscales con un

límite de 200.000 euros por empresa para un periodo de tres años (a condición de estar ubicadas en zonas I+D) a través de:

→ una exención total de los beneficios y plusvalías (que las empresas declaran regularmente tras imputar las pérdidas trasladables a otros ejercicios en el caso de las que estén sometidas al régimen del impuesto de sociedades) durante 36 meses y un periodo de 24 meses durante el que se benefician de una reducción del 50%;

→ una exención total de la imposición a tanto alzado anual (IFA, por sus siglas en francés) durante un periodo máximo de 5 años;

→ si las administraciones locales así lo deciden, una exención de la *taxe professionnelle* y de la contribución urbana de los edificios construidos durante un periodo de 5 años (exenciones que no son compensadas por el Estado).

Esta exención se ha incrementado a 500.000€ hasta finales de diciembre de 2010.

- Las ayudas de las administraciones locales en favor de proyectos de I+D en forma de subvenciones, préstamos y anticipos reembolsables a tipo de interés nulo o inferior al tipo medio de la deuda, bonificaciones de intereses hasta un tipo comprendido entre cero y el tipo medio de la deuda.

→ Las ayudas a la I+D de la ADEME, para la realización de estudios de viabilidad de los programas de I+D.

→ Los poderes públicos (DIACT, administraciones locales) pueden conceder ayudas en favor de la innovación en procedimientos y en la organización de los servicios, con una intensidad máxima del 15% para las empresas grandes (y únicamente cuando colaboren con una PYME), del 25% para las medianas y del 35% para las pequeñas.

→ Las jóvenes empresas innovadoras disponen de ventajas especiales con el fin de favorecer su desarrollo en Francia (incentivos fiscales, exención de cargas sociales o del impuesto sobre las plusvalías de las ventas de partes de la sociedad).

IV. Apoyo a las inversiones respetuosas con el medio ambiente

Las autoridades francesas pueden conceder subvenciones a las grandes empresas para que éstas puedan acometer inversiones destinadas a superar la normativa vigente en materia medioambiental. Estas ayudas pueden representar hasta un 35% de los gastos para las grandes empresas y un 45% para las PYMES (estas últimas pueden solicitar ayudas para cumplir la normativa vigente).

Son elegibles para recibir estas ayudas las inversiones en terrenos, edificios, instalaciones y equipos destinados a reducir la contaminación y las molestias, así como a proteger el medio ambiente. Cabe la posibilidad de incluir también los gastos asociados a la transferencia de tecnología en forma de adquisición de licencias de explotación o de conocimientos técnicos, tanto si están patentados como si no lo están.

La intensidad de la ayuda depende del tipo de inversión medioambiental de que se trate:

→ Las PYMES pueden recibir ayudas de hasta un 15% durante tres años para acometer inversiones destinadas a lograr la adecuación a las normas comunitarias;

→ todas las empresas pueden beneficiarse de una ayuda de hasta un 30% cuando superan la normativa comunitaria aplicable.;

→ Hay tres tipos de inversiones que pueden disfrutar de un tipo más favorable: las inversiones en materia de ahorro energético, aquellas que fomentan la producción combinada de electricidad y calor, y las que buscan estimular la producción de energías renovables. Todas ellas pueden ser beneficiarias de ayudas a la inversión al tipo general del 40% de los costes elegibles;

→ Por último, las inversiones en favor de las energías renovables que permitan el abastecimiento de toda una comunidad pueden recibir ayudas de hasta un 50%.

En el marco del apoyo a las inversiones respetuosas con el medio ambiente pueden participar diversos actores del sector público: la Agencia en favor del medio ambiente y del control energético (ADEME), la Agencia del Agua o los fondos de garantía de las inversiones en materia de control energético -FOGIME o FIDEME-.

Glosario Doing Business in France

Presentamos a continuación una lista de términos franceses, y su correspondiente traducción al español, que las empresas extranjeras encontrarán cuando se instalen en Francia. Recordamos a los lectores que los equivalentes de los términos técnicos

constituyen únicamente aproximaciones, puesto que es posible que en algunos casos no hagan referencia exactamente a las mismas realidades que los términos franceses. Si necesitan obtener explicaciones adicionales, no duden en ponerse en contacto con la AFII.

Término francés	Término español
Activité professionnelle commerciale, artisanale, industrielle	Actividad profesional comercial, artesanal o industrial
Activité professionnelle salariée	Actividad profesional por cuenta ajena
Aides à finalité régionale (AFR)	Ayuda regional
Autorisation provisoire de travail	Permiso de trabajo temporal
Bail commercial	Arrendamiento comercial
Bail professionnel	Arrendamiento profesional
Bureau de liaison	Oficina de enlace
Cadre de haut niveau	Trabajador con alta cualificación
Cadre dirigeant	Alto directivo
Carte de séjour mention «commerçant »	Permiso de residencia para un "comerciante"
Carte de séjour mention « salarié »	Permiso de residencia para un "empleado"
Carte de séjour mention « salarié en mission »	Permiso de residencia para un "trabajador en el ejercicio de una misión"
Carte de séjour mention « travailleur temporaire »	Permiso de residencia para un "trabajador temporal"
Carte de séjour mention « scientifique »	Permiso de residencia "científico"
Carte de séjour mention « étudiant »	Permiso de residencia para un "estudiante"
Carte de séjour mention « compétences et talents »	Permiso de residencia denominado "competencias y talentos"
Centre d'affaires	Centro de negocios
Centre des impôts	Oficina tributaria
Changement de statut	Cambio de condición
Code du Travail	Código laboral
Comité d'entreprise	Comité de empresa
Commune	Ayuntamiento
Contrat à durée déterminée (CDD)	Contrato de trabajo temporal
Contrat à durée indéterminée (CDI)	Contrato de trabajo indefinido
Conseil d'administration	Consejo de administración
Conseil de surveillance	Consejo de control
Convention collective	Convenio colectivo
Convention de sécurité sociale	Convenio de seguridad social
Convention fiscale	Convenio fiscal
Crédit d'impôt recherche	Crédito de impuesto a favor de la investigación
Déclaration unique d'embauche	Declaración única de contratación
Décret	Decreto
Détachement / salarié détaché	Traslado/Trabajador trasladado

Término francés	Término español
Entreprise Unipersonnelle à Responsabilité Limitée (EURL)	Sociedad unipersonal con responsabilidad limitada
Gérant	Gerente
Greffe du tribunal de commerce	Secretaría judicial del tribunal de comercio
Groupement d'intérêt économique (GIE)	Agrupación de interés económico
Impôt sur la fortune (IF)	Impuesto sobre el patrimonio
Impôt sur les sociétés (IS)	Impuesto de sociedades
Inspection du Travail	Inspección de trabajo
K-bis	Certificado de registro de la empresa
Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII)	Oficina Francesa de Inmigración e Integración
Personne morale	Persona jurídica
Personne physique	Persona física
Plan social	Plan social
Préfecture	Prefectura (delegación del gobierno)
Prestation de service	Prestación de servicio
Prime à l'aménagement du territoire (PAT)	Prima por gestión del territorio
Procédure d'introduction	Procedimiento de admisión
Prud'hommes	Tribunal laboral
Récépissé	Resguardo/ Certificado
Récépissé de création d'entreprise	Resguardo de creación de empresa
Registre du Commerce et des Sociétés (RCS)	Registro de Comercio y de Sociedades
Résidence fiscale	Domicilio fiscal
Salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC)	Salario Mínimo Interprofesional de Crecimiento (SMIC)
Salarié	Trabajador por cuenta ajena
Sécurité sociale	Seguridad social
Service des impôts des entreprises (SIE)	Servicio tributario de empresas
Société anonyme (SA)	Sociedad anónima
Société à responsabilité limitée (SARL)	Sociedad limitada
Société civile	Sociedad civil
Société en commandite par actions	Sociedad comanditaria por acciones
Société en nom collectif	Sociedad colectiva
Société par actions simplifiées (SAS)	Sociedad por acciones simplificada
Stagiaire	Becario
Taxe d'habitation	Impuesto de propiedad inmobiliaria
Taxe foncière	Contribución urbana
Taxe professionnelle	Impuesto sobre las Actividades Económicas (<i>Taxe Professionnelle</i>)
Taxe sur la valeur ajoutée	Impuesto sobre el valor añadido
Visa court séjour	Visado de corta estancia
Visa de circulation	Visado de circulación
Visado de larga estancia	Visado de larga estancia
Voyageur de commerce, représentant ou placier (VRP)	Representante, comercial, viajante

Contactos útiles Doing Business in France

Nombre	Página web
Administración aduanera	www.douane.gouv.fr
Administración tributaria Normativa sobre tributación de empresas y personas físicas; convenios fiscales	www.impots.gouv.fr
Agencia del medio ambiente y control energético Organismo público dependiente del Estado, encargado de la aplicación de políticas públicas en los ámbitos del medio ambiente, la energía y el desarrollo sostenible. La Ademe contribuye a financiar proyectos en cinco líneas de actuación (gestión de residuos, conservación de suelos, ahorro energético y energías renovables, calidad del aire y lucha contra el ruido) así como a avanzar en el ámbito del desarrollo sostenible.	www.ademe.fr
Agencia nacional para el empleo (ANPE) (A principios de 2009, se fusiona con las ASSEDIC para constituir el Polo del empleo)	www.pole-emploi.fr/accueilpe/
Asociaciones para el empleo en la industria y el comercio (ASSEDIC) (A principios de 2009, se fusionan con la Agencia nacional para el empleo para constituir el Polo del empleo)	www.pole-emploi.fr/accueilpe/
Asociación Francesa para la Denominación en Internet en Cooperación (AFNIC)	www.afnic.fr/_en
Autoridad de los mercados financieros (AMF) Reglamento financiero	www.amf-france.org
Centro de enlace europeo de los organismos de seguridad social Actúa a modo de enlace entre los organismos franceses y las instituciones extranjeras de seguridad social para la aplicación de los reglamentos y convenios de seguridad social.	www.cleiss.fr
Centro de formalización de empresas (CFE) Los CFE permiten a las empresas suscribir en un único lugar y en un mismo documento las declaraciones relativas a su creación, a las modificaciones de su situación o al cese de sus actividades. Estos servicios, en principio, se encuentran en las cámaras de comercio e industria o en la secretaría judicial del tribunal de comercio.	www.annuaire-cfe.insee.fr/AnnuaireCFE/jsp/Controleur.jsp www.cfenet.cci.fr www.infogreffe.fr/infogreffe/index.jsp
Oficina tributaria para no residentes Agencia tributaria para los particulares y las empresas residentes en el extranjero.	www.impots.gouv.fr
Cámara de comercio e industria Información para la creación de una empresa (ejemplos de estatutos) e información jurídica y fiscal de carácter general.	www.cci.fr
Comisión nacional para la informática y las libertades (CNIL) La Comisión nacional para la informática y las libertades (CNIL) es el organismo encargado de verificar el cumplimiento de la ley a través del control de las aplicaciones informáticas. Los tratamientos de datos que conlleven riesgos están sujetos a la autorización de la CNIL. Este organismo emite su opinión sobre el tratamiento público de los datos basado en el número de identificación nacional de las personas. También recibe las declaraciones de otros tipos de tratamientos de datos.	www.cnil.fr
Delegación para la gestión y la competitividad de los territorios (DIACT) Servicio del Primer ministro puesto a disposición de los ministerios de Interior, Ecología, Desarrollo y Gestión Sostenible. La DIACT es la responsable de los centros de innovación, conjuntamente con el MINEFE. Asimismo, dispone de un instrumento de desarrollo económico, la PAT, destinado a favorecer la creación de empleo por parte de las empresas.	www.diact.gouv.fr
Dirección general de consumo, competencia y lucha contra el fraude	www.finances.gouv.fr/DGCCRF

Nombre	Página web
Dirección regional de industria, investigación y medio ambiente (DRIRE) Normativa sobre instalaciones clasificadas	www.drire.gouv.fr www.installationsclassees.ecologie.gouv.fr
Secretaría judicial del tribunal de comercio de París Creación de una empresa (documentos que es preciso adjuntar a los estatutos); compra de empresas	www.greffe-tc-paris.fr www.actifsjudiciaires.org
Información sobre el futuro del sistema de pensiones en Francia	www.retraite.cnnav.fr
Instituto nacional de la propiedad intelectual (INPI) Organismo público, totalmente financiado con fondos propios, tutelado por el Ministerio de Economía, Finanzas y Empleo, responsable de la emisión de patentes, marcas, diseños y modelos y de proporcionar acceso a toda la información relativa a la propiedad intelectual y las empresas.	www.inpi.fr
Ministerio de Ecología, Energía, Desarrollo Sostenible y Gestión del Territorio Normativa sobre licencias de obra, de demolición y de organización territorial.	www.urbanisme.equipement.gouv.fr
Ministerio de Economía, Industria y Empleo Textos legales y reglamentarios vigentes en Francia y convenios colectivos	www.minefe.gouv.fr
Ministerio de Educación	www.education.gouv.fr
Ministerio de Educación Superior e Investigación	www.recherche.gouv.fr
Ministerio de Trabajo, Relaciones Sociales y Solidaridad - Procedimientos de incorporación de trabajadores extranjeros- Direcciones de las Direcciones de trabajo, empleo y formación profesional de los diferentes departamentos franceses- Fichas prácticas sobre normativa laboral	www.travail-solidarite.gouv.fr www.travail.gouv.fr
Oficina Francesa de Inmigración e Integración (OFII) Organismo público de naturaleza administrativa encargado de acoger en Francia a las personas migrantes en situación legal.	www.ofii.fr
OSEO (Agencia francesa de innovación) Organismo público dependiente del Estado cuya misión es financiar y ayudar a las PYMES, en colaboración con los bancos y otros organismos de inversión de capital, en las fases más decisivas del ciclo de vida de las empresas.	www.oseo
Polo de empleo	www.pole-emploi.fr/accueilpe/
Portal de la administración francesa	www.service-public.fr
Prefectura de policía de París Expedición y renovación de permisos de residencia para los residentes extranjeros que se trasladen a París.	www.prefecture-police-paris.interieur.gouv.fr
Textos legales y reglamentarios vigentes en Francia y convenios colectivos	www.legifrance.gouv.fr
Unión Europea	www.europa.eu.int
URSSAF (Uniones de cobertura de cotizaciones a la seguridad social y subsidios familiares) Organismo responsable de la recaudación de cotizaciones sociales.	www.urssaf.fr www.net-entreprises.fr/Html/foreign_companies.htm

Socios del club AFII Doing Business in France

La Agencia Francesa para las Inversiones Internacionales agradece a los siguientes socios del club AFII por sus contribuciones a la publicación "Doing Business in France 2008" y por el constante apoyo comercial de los inversores extranjeros en el desarrollo de sus negocios internacionales en Francia.

APEC

51, bld Brune
75014 París
Contacto: Jacky Chatelain
+33 (0) 1 40 52 23 60
jacky.chatelain@apec.fr
www.apec.fr

BAKER & MCKENZIE

Baker & McKenzie SCP
1, rue Paul Baudry
75008 París
Contacto: Florence Kuentz
florence.kuentz@bakernet.com
+33 (0) 144 17 53 00
www.bakernet.com

DELOITTE TOUCHE TOHMATSU

185, avenue Charles de Gaulle
92524 Neuilly-sur-Seine cedex
Contacto: Marie-Ange Andrieux
maandrieux@deloitte.fr
+33 (0) 158 37 90 28
www.deloitte.fr

DS Avocats

46, rue de Bassano
75008 París
Contacto: Olivier Monange
monange@dsavocats.com
+33 (0) 153 67 50 38

Eversheds LLP

8, place d'Iéna
75116 París
+33 (0) 1 55 73 40 00
Contacto: Antoine Martin
antoinemartin@eversheds.com
Contacto: Laura Pyke-Jean,
laurapykejean@eversheds.com
www.eversheds.fr

FIDAG

45, rue Lafayette
75009 París
Contacto: Alain Girard
dalain.girard@fidag.fr
+33 (0) 142 80 20 81
www.fidag.com

FIDAL

Dirección internacional
Espace 21
32, place Ronde
92035 París La Défense Cedex
+33 (0) 155 68 15 15
Contacto: Franck Bernauer
fbernauer@fidalinternational.com
+33 (0) 155 68 14 17
Contacto: Mme Cordier-Deltour
ncordierdeltour@fidalinternational.com
+33 (0) 155 68 14 54

HSBC France

Global Banking and Markets
109, avenue des Champs-Élysées
75419 París Cedex 08
Contacto: Christine Debu
christine.debu@hsbc.fr
+33 (0) 1407070 40

ISOBEL Audit Consulting

12, rue Pernelle
75004 París
Contacto: Jean-Fabrice Cauchy
jeanfabricercauchy@groupefnrc.com
+33 (0) 145 08 82 90
www.isobel.groupefnrc.com

MAZARS

61, rue Henri Regnault
92075 París- La Défense Cedex
Contacto: Pierre Sardet
+33 (0) 1 49 97 61 15.
pierre.sardet@mazars.fr
www.mazars.fr

SALANS

5, boulevard Malesherbes
75008 París
Contacto: Corinne Fabre
corinne.fabre@bm.com
+33 (0) 153 30 09 14
www.salans.com

Subventium

11, quai de Dion Bouton
92816 Puteaux Cedex
Denis Allard
+33 (0) 1 41 44 32 37
+33 (0) 6 33 13 98 75
dallard@subventium.com

El "Club AFII Partners" reúne a organizaciones del sector privado y a la Agencia Francesa para las Inversiones Internacionales con el fin de promover las ventajas comerciales competitivas de Francia y prestar una completa gama de servicios a los inversores a lo largo de toda la cadena de valor de la inversión extranjera en Francia. En nuestra página web, www.invest-in-france.org, encontrarán los datos de contacto de los diferentes expertos que colaboran con nosotros, quienes podrán ofrecerles todo el apoyo que un inversor extranjero necesita.

La red de la AFII Doing Business in France

EUROPA

IFA FRANCE

PARÍS

David Appia, *Presidente*
77, boulevard Saint Jacques
75680 Paris cedex 14
+33 1 44 87 17 17
info@investinfrance.org
www.investinfrance.org

Sandrine Coquelard
Jurista, Responsable de centros de innovación
sandrine.coquelard@afii.fr

Fatia Bouteiller
Jurista - Inmigración económica
fatia.bouteiller@afii.fr

Arnaud Solignac
Experto en fiscalidad
arnaud.solignac@afii.fr

IFA PAÍSES GERMÁNICOS

DUSSELDORF

Didier Boulogne, *Director*
Französische Botschaft
königsallee 53 - 55
D-40212 Dusseldorf
+49 211 54 22 67 0
germany@investinfrance.org
www.investinfrance.org/germany

IFA ITALIA

MILÁN

Hervé Pottier, *Director*
Via Cusani, 10
I-20121 Milán
+39 02 72 02 25 43
italy@investinfrance.org
www.investinfrance.org/italy

IFA BENELUX

BRUSELAS

Michel Gilbert, *Director*
475, avenue Louise
B-1050 Bruselas
+32 2 646 59 40
belux@investinfrance.org
www.investinfrance.org/belux

AMSTERDAM

Frédérique Lefevre, *Directora*
Stadionweg 137
1077 SL Amsterdam
+31 20 662 20 39
www.investinfrance.org/ne/

IFA ESPAÑA

MADRID

Géraldine Filippi, *Directora*
Marqués de la Ensenada, 10
4ª Planta
E-28004 Madrid
+34 918 377 850
spain@investinfrance.org
www.investinfrance.org/spain

IFA REINO UNIDO

LONDRES

Fabrice Etienvre, *Director*
Haymarket House
28 Haymarket
SW1Y 4RX Londres (a partir de agosto de 2009)
+44 20 7823 0900
london@investinfrance.org
www.investinfrance.org/uk

IFA PAÍSES ESCANDINAVOS

ESTOCOLMO

Gilles Debuire, *Director*
Kungsgatan 58
S-11122 Estocolmo
+46 8 545 850 40
www.investinfrance.org/
nordic-countries
nordiccountries@investinfrance.org

IFA RUSIA

MOSCÚ

Philippe Baudry, *Director*
Bolchaïa lakimanka 45
119049 Moscú
+7 (495) 937 24 00
philippe.baudry@missioneco.org
www.investinfrance.org

ASIA

IFA CHINA

SHANGHAI

Pascal Gondrand, *Director*
Suite 202, Hai Tong Securities Building
No 689, Guang Dong Lu
200001 Shanghai
+86 21 6135 2040
china@investinfrance.org
www.investinfrance.org/china

HONG-KONG

Jean-Claude Bernard, *Director*
Admiralty Center, Tower II, 25th Fl
18 Harcourt Rd
GPO Box No 2421 Hong-Kong
+85221583761
hongkong@investinfrance.org
www.investinfrance.org/hongkong

IFA TAIWAN

TAIPEI

Emmanuel Ly-Batallan, *Director*
SFIbBank Tower #1401,
No 205 TunHwa North Rd.
Po-Box 118-1361
105 Taipei
+886 2 2713 3552
taiwan@investinfrance.org
www.investinfrance.org/taiwan

IFA COREA

SEÚL

Antoine Chéry, *Director*
Samheug Bldg, 8th Fl
705-9 Yeoksam-Dong, Kangnam-Ku
135-711 Seúl
+822 564 0419
korea@investinfrance.org
www.investinfrance.org/korea

IFA JAPÓN

TOKYO

Christophe Grignon, *Director*
Masonic 39 MT bldg. 12F
2-4-5, Azabudai, Minato-ku
106-0041 Tokyo
+81 3 5733 8200
japan@investinfrance.org
www.investinfrance.org/japan

IFA SINGAPUR

SINGAPUR

Jean-Marie Demange, *Director*
Embajada de Francia
101-103 Cluny Park Road
259595 Singapur
+65 68 80 78 78
singapour@missioneco.org
www.investinfrance.org

IFA INDIA

NUOVA DELHI

Jean Leviol, *Director*
2/50 E Shantipath
Chanakyapuri
110 021 Nueva Delhi
+91 11 2419 6300
india@investinfrance.org
www.investinfrance.org/india

ORIENTE MEDIO

IFA ISRAEL

TEL AVIV

Dominique Klein, *Director*
7, rue Havakuk - 63505 Tel Aviv
+972 (0) 3 546 65 35
tel-aviv@missioneco.org
www.investinfrance.org

IFA EMIRATOS ÁRABES UNIDOS**ABU DHABI**

Pierre Mourlevat, *Director*
Hamdan Street, Al Masood Tower,
Suite 1103
PO Box 4036 Abu Dhabi
+971 (0)2 633 50 57
abudhabi@missioneco.org
www.investinfrance.org

AMÉRICA DEL NORTE**IFA AMÉRICA DEL NORTE****NUEVA YORK**

Philippe Yvergnaux, *Director para América del Norte*
+12127579340
Valérie Buchalet, *Director*
810 Seventh Avenue
Suite 3800
Nueva York, NY 10019
us@investinfrance.org
www.investinfrance.org/northamerica

CHICAGO

Jean-Pierre Novak, *Director*
205 North Michigan Avenue
Suite 3750
Chicago, IL 60601
+13126281054
us@investinfrance.org
www.investinfrance.org/northamerica

SAN FRANCISCO

Caroline Laporte, *Directora*
88 Kearny Street
suite 700
San Francisco, CA 94108
+14157810986
us@investinfrance.org
www.investinfrance.org/northamerica

TORONTO

20 Queen Street West
Suite 2004
Toronto, ON M5H 3R3
+1 416 977 12 57
canada@investinfrance.org
www.investinfrance.org/northamerica

IFA CORRESPONDIENTES**AUSTRALIA****SYDNEY**

Julien Buissart
St Martins Tower / Lev. 35
31 Market Street
NSW 2000 - Sydney
+61 (0)2 9264 2711
sydney@missioneco.org
Julien.buissart@investinfrance.org

BRASIL**SÃO PAULO**

Marc Cagnard
Rua Marina Cintra, 94
Jardim Europa
01446-060 - Sao Paulo - SP
+55 11 30 87 31 04
marc.cagnard@investinfrance.org

MÉXICO**MÉXICO**

Maurice Croci
La Fontaine 32
Col. Polanco
11560 - México -D.F.
+52 55 91 71 98 89
maurice.croci@investinfrance.org

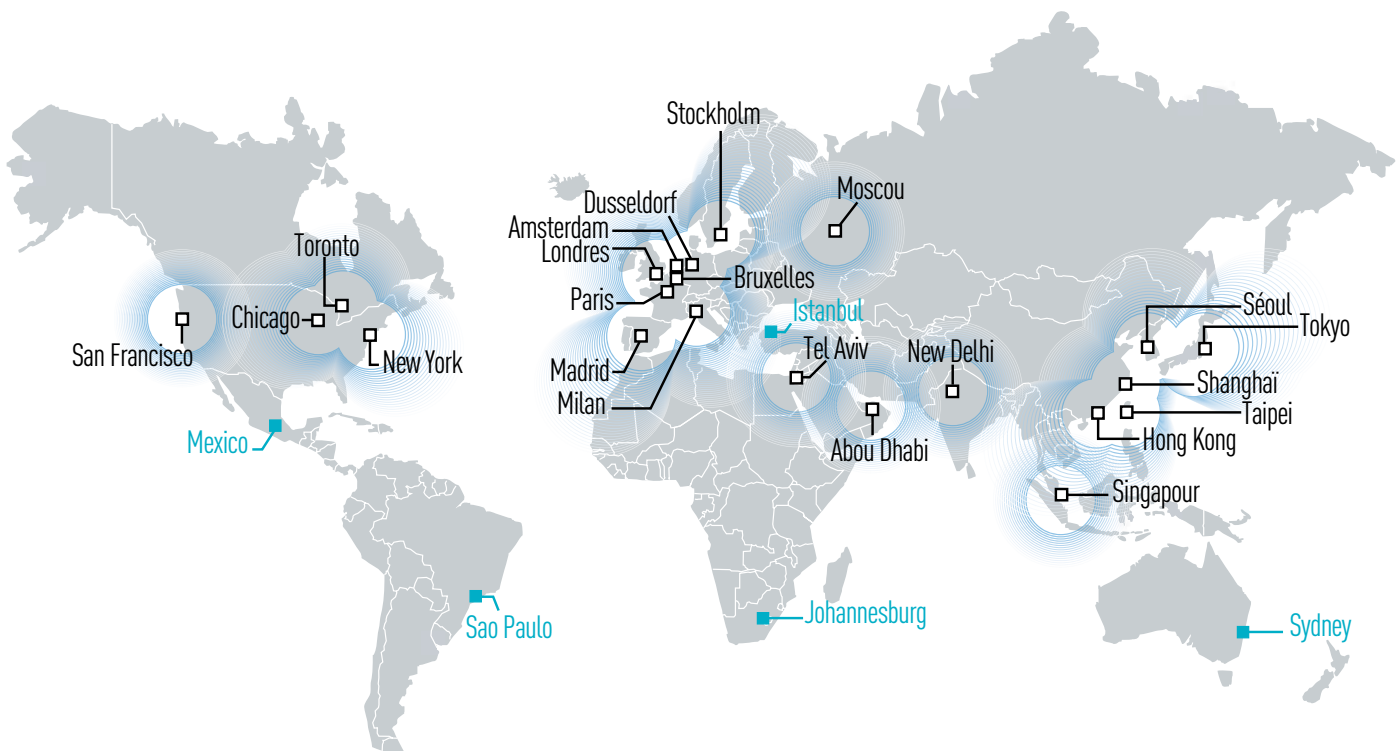
TURQUÍA**ESTAMBUL**

Anselme Imbert
B.P. 46
Odakule Is Merkezi Kat. 10
34430 Beyoglu - Estambul
+90 212 243 53 38
anselme.imbert@investinfrance.org

SUDÁFRICA**JOHANNESBURGO**

Christophe Bezou
Augusta House - Inanda Greens
Business Park - 54, Wierda Road West -
Wierda Valley / Sandton 2196
P.O. Box 651048 -
2010 Benmore / Johannesburg
+27 11 303 71 50
christophe.bezou@investinfrance.org

160 colaboradores, 27 puntos de contacto. La AFII está presente en la mayoría de las grandes capitales económicas del planeta. En muchas otras ciudades o países, las misiones económicas francesas desempeñan un papel muy activo visitando "puerta a puerta" a las empresas susceptibles de invertir en Francia.



Cláusula de exención de responsabilidad: este documento presenta la normativa básica aplicable a las empresas internacionales que establezcan sus actividades en Francia. Esta visión, que tiene una finalidad eminentemente práctica, presenta el marco general y la información fundamental relativos a las cuestiones jurídicas, la fiscalidad y las relaciones sociales, con vistas a facilitar la adopción de decisiones de las empresas. Tales informaciones no pretenden ser exhaustivas ni pueden, en modo alguno, comprometer la responsabilidad de la AFII.

Se recomienda recurrir a consultores profesionales para el examen de los expedientes caso por caso. Este documento está protegido por derechos de propiedad intelectual y es propiedad exclusiva de la Agencia Francesa para la Inversión Internacional. Queda terminantemente prohibida toda reproducción del presente documento (en todo o en parte) con fines comerciales sin contar con la autorización de la AFII.

La AFII agradece la colaboración de todos sus socios, en especial de los miembros del Club AFII.

Director de la publicación: David Appia, Presidente. **Redactora jefe:** Julie Cannesan, Directora de Promoción.

Realización y redacción: Sandrine Coquelard, Fatia Bouteiller y Arnaud Solignac. **Coordinación editorial:** Alexandra Chabut, Thomas Fitzsimons.

Creación y realización: **SPHERE PUBLIQUE** agence@spherepublique.fr – Junio de 2009.



Doing business in France

Invest in France Agency (IFA) fomenta y facilita las inversiones internacionales en Francia. La red de la IFA opera a escala mundial. IFA trabaja en colaboración con agencias de desarrollo regional para ofrecer a los inversores internacionales oportunidades de negocio y servicios personalizados en toda Francia. Para obtener más información, visite www.investinfrance.org



Invest in France Agency
77 boulevard Saint-Jacques
75 680 Paris Cedex 14 Francia
info@investinfrance.org
www.investinfrance.org
Tel.: +33 1 44 87 17 17
Fax: +33 1 40 74 73 27