

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

**Établissements Non Stables – A but représentatif uniquement**
**Établissements Stables – Comptabilité française obligatoire**

1) **Le RFE – Représentant(s) de Firme Etrangère:** Agit au nom de la Société Mère et fait remonter toutes données favorisant son développement pour mise en oeuvre d'action sur le nouveau marché prospecté. Le RFE **ne doit pas** être en charge du **cycle commercial complet** : **risque** d'une requalification fiscale en établissement stable.

2) **Le Bureau de Liaison ou de Représentation:** Bureau local officiel autorisé uniquement à représenter la Société Mère en termes de Marketing & de développement. Il peut compter plusieurs employés travaillant tous à la même adresse en France. Le BL ne doit pas être en charge du cycle commercial complet : **risque** d'une requalification fiscale en établissement stable.

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

4) **La Succursale:** Etablissement de Droit Etranger - Pas d'apport en capital en France. Soumis à la réglementation comptable française et à l'impôt sur les sociétés français. Accords de non double taxation.

5) **Le Représentant ou l'Agent Fiscal:** Son rôle est de représenter la Société Mère Etrangère pour permettre les flux de TVA et Autres déclarations fiscales en France.

Le statut RFE permet à une société étrangère d'embaucher du personnel de représentation en France et ainsi d'aborder en douceur une implantation sur ce marché, qui demeure particulièrement attractif en terme de débouchés !

L'employeur se plaçant ainsi dans une démarche française permettant d'en comprendre les enjeux économiques et culturels afin d'optimiser sa stratégie. Ce statut a aussi le mérite de proposer des postes particulièrement intéressants très diversifiés à des résidents français ayant des capacités entrepreneuriales, tout en bénéficiant d'un statut de salarié français et de ses avantages.

**OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ETRANGER**

- S'immatriculer en tant qu'employeur en France : SIRET & APE délivrés par l'INSEE après enregistrement auprès de l'URSSAF du Bas Rhin - CNFE
- Définir un profil de poste respectant les critères de non taxabilité en France
- Appliquer et respecter le droit du travail français et la CCN (Convention Collective Nationale) applicable
- Déclarer l'embauche et enregistrer le salarié aux contrats groupe obligatoires (retraite, prévoyance et mutuelle)
- Respecter les délais des déclarations sociales et règlements de charges sociales ( Trimestrielles et annuelles)
- Générer une fiche de paie mensuelle

**ORGANISMES SOCIAUX DESIGNES POUR LE STATUT RFE**

- URSSAF du Bas Rhin 67307 SCHILTIGHEIM (maladie)
- Pôle Emploi Services (assurance chômage) de Colombes 92
- Groupe Humanis ex Novalis Taitbout (retraite) Paris

**PROFIL DE POSTE**

Ce salarié ne peut en aucune manière être décisionnaire de l'intégralité du cycle commercial. Il agit seulement en qualité de représentant, au nom de sa société, prospecte, analyse le marché, diffuse les documentations de sa société. Il reçoit les instructions de la Maison mère et fait systématiquement remonter toute commande éventuelle ou besoin SAV. Les ventes réalisées en France doivent continuer à être gérées depuis la Maison mère, en ce qui concerne les cotations, tarifications et livraison de marchandises et services. Cela prouve effectivement la NON TAXABILITE de la société étrangère à la fiscalité française - sauf pour les charges sociales ! (Convention de Rome 1980)

**ATTENTION !**

Si le travail effectif du RFE en France est considéré, après contrôle, comme générant directement une valeur ajoutée en France, les Impôts ont les moyens de requalifier l'activité en succursale ou filiale et d'exiger une révision des comptes liés aux transactions françaises sur les 5 à 10 dernières années. Si cette requalification a lieu, il faudra effectivement reconstruire la comptabilité Française sur les années redressées et appliquer les taxes française en sus des pénalités sur les bénéficiaires français !

**DROIT DU TRAVAIL et CCN**

De même que pour tout salarié français, le RFE est soumis au **Droit du Travail Français** et doit bénéficier d'un contrat de travail écrit (CDD ou CDI) définissant son statut - usuellement cadre de par sa fonction isolée - son niveau de salaire, la Convention Collective Applicable et ses droits en cas de licenciement ou de rupture pendant la période de préavis. Le RFE par extension doit pouvoir bénéficier des mêmes droits sociaux en matière de contrats groupe que n'importe quel salarié Français en matière de Retraite, Prévoyance et Mutuelle.

La convention collective est définie à partir du code APE donné par l'INSEE se basant sur l'activité de la maison mère étrangère. La société Mère obtiendra 2 numéros SIRET, le premier lié à l'adresse du siège à l'étranger et le deuxième lié soit à l'agent officiellement nommé en France ou au RFE embauché selon que la Convention URSSAF soit en place ou pas.

Toutefois, les actions de formation initiées au bénéfice des RFEs ne peuvent pas être prises en charge par un OPCA, car les RFEs ne sont soumis ni au paiement de la Taxe d'Apprentissage (TA), ni à celui de la Taxe Formation Professionnelle Continue (FPC). Par extension, il n'est pas non plus possible de mettre en place de contrat de location pour un véhicule de fonction financé par l'employeur en direct car le RFE ne peut être soumis à la taxe sur les véhicules de fonction (TVTS) de par la non existence d'un établissement stable en France. En cas de besoin d'un véhicule de fonction, la location se fait généralement par le biais du salarié lui-même qui se fait ensuite rembourser.

Point positifs, depuis 2006, les salaires impayés sont pris en charge par les FNGS en cas de dépôt de bilan de la société mère ou de défaut de paiement.

La durée et le montant des allocations chômage est déterminé de la même façon que pour les autres salariés français.

**REMBOURSEMENT DE FRAIS & TVA Française**

De par leur statut non taxable en France, les employeurs de RFEs ne détiennent généralement pas de compte en banque en France. La gestion des frais s'effectue donc par le biais du RFE, sous forme d'avance de frais ou de remboursements mensuels. L'obtention de factures dûment libellées à l'ordre et à l'adresse de la société étrangère permet généralement l'obtention du remboursement de la TVA Française une fois par an - sous condition que la société soit immatriculée à la TVA dans son pays d'origine:

- Directive 2008/9/CE du 12 février 2008 pour les entreprises EU .
- Directive 86/560/EEC du 17 novembre 1986 pour les entreprises non EU.