

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

Etablissements Non Stables – A but représentatif uniquement

1) Le RFE – Représentant(s) de Firme Etrangère:

Ce statut permet d'obtenir un numéro "Employeur" au Royaume Uni sans y être implanté en direct. Par conséquent, ce statut permet l'embauche de personnel représentative au Royaume Uni qui agit au nom de la Société Mère et fait remonter toutes les données terrain utiles à son développement. Le RFE ne peut être en charge du cycle commercial complet sous peine d'une requalification fiscale.

2) Le Bureau de Liaison ou de Représentation:

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

5) **Le Représentant ou l'Agent Fiscal:** Son rôle est de représenter la Société Mère Etrangère pour les questions fiscales et de TVA lorsqu'un établissement stable n'est pas enregistré localement et que les transactions commerciales exigent que l'impôt & TVA soient déclarés localement.

Etablissements Stables – Comptabilité Britannique UK GAAP

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

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

LA SUCCURSALE - UK ESTABLISHMENT

Les Aspects Juridiques

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

Une fois créée, la succursale obtient un **"Certificate of Incorporation"** (équivalent K Bis) & un numéro d'immatriculation auprès du greffe britannique (BR + N° de société).

C'est le capital social de la maison mère qui tient lieu de capital social pour la succursale. Par conséquent, la responsabilité juridique de la succursale est assumée pleinement par la Maison Mère.

A noter: les statuts de la Maison Mère doivent être traduits en anglais (= statuts de référence), et servent de base à l'immatriculation de la succursale.

Les Aspects Comptables et Fiscaux

La succursale dépend totalement de la loi britannique et est soumise à la taxation britannique.

La succursale a sa propre comptabilité. Cette dernière doit strictement respecter les normes britanniques pour établir son plan comptable, son bilan de fin d'année (Financial Statements) et sa liasse fiscale (CT600).

Il est important de noter que le système comptable britannique est très différent des normes comptables françaises surtout en matière de réintégration fiscale. En fin d'année comptable, les balances issues de la comptabilité britannique devront être consolidées dans la comptabilité de la Maison Mère. L'accord de non double taxation franco-britannique devra alors être appliqué.

Les factures de charges et les factures de vente liées à l'activité de la succursale devront être prises en compte scrupuleusement. Les inter-facturations devront également respecter les normes en matière de prix de transfert.

En cas de pertes, la Maison Mère doit être à même de se porter garante en cas d'incapacité de paiements. En cas de gains, la Maison Mère peut donc les réintégrer dans ses comptes.

Les comptes consolidés devront être déposés en format anglo-saxons une fois par an.

Les Aspects Sociaux

Règle générale: rattachement géographique

Les charges sociales doivent être payées dans le pays où a lieu le travail effectif (Convention de Rome). Si l'on recrute pour le compte de la succursale britannique, les salariés doivent être déclarés au Royaume-Uni, et les charges sociales payées au Royaume-Uni.

Cas particulier du "salarié détaché"

La Maison Mère peut détacher l'un de ses salariés vers une succursale à l'étranger pour une durée déterminée ou indéterminée. Dans ce cas, et après acceptation des organismes sociaux (CLEISS en France, INLAND REVENUE en UK), l'employé de la succursale peut rester rattaché à la Maison Mère en termes de contrat de travail et de charges sociales. Cette autorisation est délivrée pour une durée de 2 ans maximum. Pour un détachement inférieur à un an, si les conditions sont remplies, la caisse dont vous dépendez délivrera un formulaire A1 or E101.

Documents Constitutifs de base

1) Concernant la Maison Mère :

- Documents constitutifs de la Maison Mère traduits en anglais et certifiés par le Dirigeant.
- Profil d'activité de la Maison Mère
- Liste des dirigeants
- Justificatif d'adresse

2) Concernant le Dirigeant :

- Copie de documents prouvant son identité
- Justificatif de Domicile
- Déclaration sur l'honneur de non-condamnation / Affidavit
- 2 procès verbaux d'Assemblée attestant de la nomination du Directeur au Royaume-Uni et ses pouvoirs.

3) Concernant la succursale :

- Attestation de domiciliation ou de location (lease) confirmant l'adresse au Royaume-Uni.
- Une copie du dernier bilan comptable traduit en anglais et certifié.

Le délai de formation est d'au moins 10 jours ouvrables

PRESTATION DE SERVICES ASSOCIES ET CONSEILS: CONTACTEZ-NOUS!

SEDI France SARL

18 rue Gambetta, 95 880 ENGHEN LES BAINS, France
Tel : +33 (0)1 34 05 07 71 Fax: +33 (0)1 34 05 01 69
RCS Pontoise B 410 485 981 APE 7022Z

SEDI UK LTD

231 Vauxhall Bridge Road, London SW1V 1AD UK
Tel: +44 203 4053 203
Company registered in England & Wales, n°3494781

Website : www.sedigroup.com - Email : info@sedigroup.com