

S'IMPLANTER EN ALLEMAGNE 2012

GUIDE PRATIQUE POUR LES ENTREPRISES FRANÇAISES

(5IÈME EDITION : 01.02.2012)



Diem & Partner Rechtsanwälte - Hölderlinplatz 5 - D-70193 Stuttgart
Tel. +49 (0)711-2285450 - Fax +49 (0) 711-2265570
eMail: ra@diempartner.de - Internet: www.diempartner.com

Blog : www.tout-droit-en-allemande.com

Adamas - 55 boulevard des Brotteaux F-69006 Lyon
5 rue de Castiglione F – 75001 Paris
Tél. +33 (0)4 72 41 15 75 - Fax +33 (0)4 72 41 15 74
eMail: lyon@adamas-lawfirm.com - internet: www.adamas-lawfirm.com

© 2012

Les informations contenues dans cet ouvrage ne remplacent par les conseils d'un avocat ou d'un expert comptable. Aucune responsabilité ne peut être encourue si une ou des informations s'avèreraient inexactes malgré le soin de recherche des auteurs.

Table des matières

- I. Introduction**
- II. Droit des sociétés**
 - 1. Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)
 - 2. Les sociétés de personnes (OHG, KG)
 - 3. Les sociétés civiles (Gesellschaft bürgerlichen Rechts GbR, BGB-Gesellschaft)
 - 4. Commerçant indépendant
 - 5. Société anonyme (Aktiengesellschaft AG)
 - 6. Société anonyme européenne ou la Societas Privata Europeas
 - 7. Autres formes sociales
 - 8. Coûts de constitution d'une société
 - 9. L'implantation d'une succursale
 - 10. Société en stock (Vorratsgesellschaft)
 - 11. Enregistrement, papier à lettre
- III. Droit commercial**
 - 1. Commerçant ou profession libérale ?
 - 2. Artisanat
 - 3. Loi sur la fermeture des magasins
- IV. Droit des étrangers**
- V. Droit du travail**
 - 1. Salaire minimum
 - 2. Temps de travail
 - 3. Maintien de la rémunération
 - 4. Congés payés
 - 5. Protection contre le licenciement
 - 6. Participation des salariés et cogestion
 - 7. Cession d'entreprise (§ 613a BGB)
 - 8. Conventions collectives
- VI. Comptabilité**
- VII. Droit fiscal**
 - 1. L'impôt sur le revenu (Einkommensteuer)
 - 2. L'impôt sur les sociétés (IS) (Körperschaftsteuer)
 - 3. Taxe professionnelle (Gewerbesteuer)
 - 4. L'imposition d'une filiale ou succursale d'une société française
 - 5. TVA (Mehrwertsteuer)
 - 6. Imposition sur les salaires
 - 7. Convention de non double imposition franco-allemande
- VIII. Droit de l'assurance sociale**
 - 1. Assurance-retraite
 - 2. Assurance-maladie
 - 3. Assurance dépendance
 - 4. Assurance-chômage
 - 5. Assurance-accident
- IX. Aides et subventions**
- X. Avocats, experts comptables, notaires**
 - 1. Avocats
 - 2. Experts comptables et commissaires aux comptes
 - 3. Notaires

Cette brochure a été réalisée par Jean-Gabriel Recq, Avocat/Rechtsanwalt, Denis Santy, Avocat, Dr. Daniel Sven Smyrek, Avocat/Rechtsanwalt et Uwe Horwath, Rechtsanwalt, tous avocats dans les cabinets Diem & Partner et Adamas.

Les cabinets Diem & Partner et Adamas ont créé un département franco-allemand qui conseille les entreprises françaises dans le développement de leurs affaires en Allemagne (implantation, acquisition d'entreprise, contrats, distribution, relations humaines) ainsi que les entreprises allemandes désirant exporter et investir en France.

Ce département franco-allemand est composé de Jean-Gabriel Recq, Dr. Daniel Sven Smyrek, Uwe Horwath du cabinet Diem & Partner ainsi que de Denis Santy et Barbara Bertholet du cabinet Adamas. Les responsables de ce département sont, chez Diem & Partner Jean-Gabriel Recq, également Conseiller du Commerce Extérieur pour la France et, chez Adamas, Denis Santy.

Cette brochure vise à donner un aperçu synthétique des points importants sur lesquels l'attention des entreprises françaises souhaitant s'implanter en Allemagne doit être attirée. Le contenu de ce document est actualisé régulièrement (1^{ière} Edition : 01.09.2005). Cette version est actualisée au 01.02.2012. Il est possible d'obtenir des informations supplémentaires sur les sites de Diem & Partner et de Adamas. Ce document ne saurait se substituer aux conseils de spécialistes.

Diem & Partner Rechtsanwälte - Hölderlinplatz 5 - D-70193 Stuttgart

Tel. +49 (0)711-2285450 - Fax +49 (0) 711-2265570
eMail: ra@diempartner.de - Internet: www.diempartner.com

Blog : www.tout-droit-en-allemande.com

Adamas - 55 boulevard des Brotteaux F-69006 Lyon

Tél. +33 (0)4 72 41 15 75 - Fax +33 (0)4 72 41 15 74
eMail: lyon@adamas-lawfirm.com- internet: www.adamas-lawfirm.com

Adamas - 5, rue de Castiglione F-75001 Paris

Tél. + 33 (0)1 53 45 92 22 - Fax + 33 (0)1 53 45 92 20
eMail: Paris@adamas-lawfirm.com – internet: www.adamas-lawfirm.com

Diem & Partner Rechtsanwälte est membre du réseau **Advoselect EWIV** et actionnaire de **Advoselect Service AG**.

I. Introduction

L'implantation d'une entreprise française en Allemagne peut s'avérer une opération complexe. Toutefois, les entreprises françaises sont souvent surprises par la simplicité, la flexibilité et l'efficacité du système juridique allemand en particulier vis à vis des PME. La comparaison d'une feuille de salaire française et allemande en est le meilleur exemple.

L'activité économique des entreprises françaises en Allemagne n'est soumise à aucune autre restriction que celles imposées aux entreprises allemandes elles-mêmes. Aucune autorisation ou déclaration particulière n'est exigée des entrepreneurs français.

II. Droit des sociétés

Toute entreprise française peut constituer une société en Allemagne ou acquérir une société allemande existante (en acquérant son capital ou ses actifs). Le choix de la forme sociale dépend des circonstances et il est recommandé d'en discuter au préalable avec un avocat. L'avocat élabore le projet des statuts de la société, représente les fondateurs aux rendez-vous notariés et procède aux immatriculations auprès du registre du commerce (Handelsregister). Quelques-unes des principales formes sociales envisageables sont présentées ci-après.

1. Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)

La GmbH (SARL) est une personne juridique, c'est-à-dire une entité qui a sa propre personnalité distincte de celle de ses associés, propriétaires des parts sociales. Les associés ne sont pas personnellement responsables des engagements pris par la société (sauf s'ils portent délibérément atteinte au patrimoine de la société en la vidant de ce patrimoine pour qu'elle ne puisse pas répondre de ses engagements). La GmbH est représentée par un ou plusieurs

gérants. Si plusieurs gérants sont nommés, ils représentent la société ensemble, sauf décision des associés qui confie à l'un ou plusieurs d'entre eux des pouvoirs de représentation individuels (dont mention doit être portée au registre de commerce). Sauf dérogation accordée par les associés (laquelle doit également être mentionnée au registre de commerce), le gérant ne peut pas conclure de contrat au nom de la société, avec lui-même ou avec une autre société qu'il représente. L'assemblée des associés prend les décisions principales de la vie sociale de la société et peut modifier les statuts. A la différence du système français, le gérant doit suivre les instructions que lui donne l'assemblée des associés.

a) avantages

La responsabilité limitée des associés au montant de leurs apports en capital (min. 25 000 €) constitue l'un des avantages de la GmbH. Si les associés ont entièrement libéré leurs apports, ils ne sont plus responsables sur leurs biens personnels. Un autre avantage de la GmbH réside en ce que les associés n'ont pas à gérer la société eux-mêmes (Selbstorganschaft) mais peuvent désigner un mandataire social, le gérant (Fremdorganschaft) de sorte qu'aucune présence permanente en Allemagne n'est requise des associés. Les parts sociales d'une GmbH sont plus facilement transmissibles que les parts d'une société de personnes (voir points 2. et 3). Une GmbH peut être constituée par une seule personne, physique ou morale (Ein-Personen-GmbH). Lorsqu'elle exerce une activité artisanale, il suffit que le chef d'entreprise remplisse les conditions d'accès à la profession, les associés ne devant pas justifier d'une qualification particulière. Sur le plan fiscal la GmbH est – comme la AG – imposée à l'impôt sur les sociétés au taux de 15%, ce qui, compte tenu de la taxe professionnelle, porte l'imposition des bénéfices à environ 30% (le taux de la taxe professionnelle varie selon les communes, mais n'est due qu'en cas de bénéfice ; elle est déductible). Le taux d'imposition des sociétés de personnes correspond au taux d'imposition sur le revenu (§32a EStG)

qui, à partir de 52.552 € est de 42% et, à partir de 250.401 €, est de 45%. En raison de la concurrence des formes juridiques sur le plan européen, la GmbH allemande a été réformée de manière significative. Outre la diminution du capital social minimum requis, la « *Unternehmergeellschaft* (haftungsbeschränkt) ou « *UG* », version allégée de la GmbH, offre d'autres avantages : statuts type, simplification et accélération de la procédure d'enregistrement, plus de flexibilité dans la répartition du capital (part à 1 € possible), simplification des règles de responsabilité en cas d'apport. La UG vise à faciliter la création d'une société pour les jeunes entrepreneurs qui ne peuvent pas apporter les fonds propres nécessaires lors de la constitution de la GmbH. En contrepartie, 25% du résultat net de la UG doit être passée en réserve. Par simple décision des associés, le capital social peut être porté à 25.000 € notamment par conversion des réserves. La UG se transforme alors en GmbH.

b) *inconvénients*

Si l'on la compare avec une société de personnes (commandite par exemple), les principaux inconvénients d'une GmbH sont les frais élevés de constitution (capital social, statuts notariés, voire parfois bilan d'ouverture) et de modification de statuts/gérance et les faibles possibilités de contrôle par des organes externes (le gérant est vis à vis des tiers seul maître à bord). Sur le plan administratif, la GmbH n'a pas besoin d'un secrétariat juridique particulier comme en France. Les décisions ordinaires des associés ne sont pas soumises à une forme particulière.

c) *constitution*

Pour constituer une GmbH il faut d'abord conclure les *statuts* (Satzung). Selon l'importance du projet, il peut être opportun de solliciter l'assistance d'un avocat. Les statuts doivent être *authentifiés par acte notarié*. Cela peut être effectué par un notaire allemand – avec pouvoir certifié en France – ou à l'ambassade allemande en France. Depuis

la réforme, pour la création d'une UG, l'intervention d'un notaire n'est pas nécessaire si les associés utilisent le modèle prévu par la loi et si les signatures des associés sont *certifiées*. La certification peut avoir lieu de manière électronique et le notaire pourra envoyer les statuts par voie électronique aux autorités compétentes pour qu'elles opèrent directement l'inscription au registre du commerce. Elle peut se faire aussi devant un notaire français. La société acquiert la personnalité juridique à partir de son inscription au registre du commerce. Avec la nouvelle réforme, cette inscription pourra se faire rapidement puisqu'elle ne nécessitera plus d'être en possession au préalable des autorisations administratives permettant l'exercice de certaines activités. Au moment de l'inscription au registre, au moins la moitié du capital social doit être versée sur le compte de la société. S'il s'agit d'une Ein-Personen-GmbH (société unipersonnelle), l'intégralité du capital doit être versée à moins que des garanties n'aient été données. Avec la réforme, l'associé unique ne sera plus obligé de constituer de garantie s'il ne libère pas entièrement le capital au moment de l'inscription au registre du commerce. En cas de constitution par apport en nature, c'est-à-dire lorsque les apports ne se font pas en numéraire, ces derniers doivent être entièrement libérés et faire l'objet d'un rapport sur leur valeur (Sachgründungsbericht). Les apports en industrie ne sont pas possibles.

La société est autorisée à débiter son activité avant même l'achèvement de la constitution. Dans ce cas toutefois, les associés sont responsables sur leurs biens personnels jusqu'à l'inscription au registre du commerce.

Une liste des associés signée par le gérant est déposée au registre de commerce. Cette liste a valeur probatoire vis-à-vis des tiers ce qui la rend importante en matière de cession de parts.



© Jens Bredehorn/PIXELIO

2. Les sociétés de personnes (OHG, KG)

Les sociétés de personnes ont au moins deux associés. Lorsque des actes sont conclus au nom de la société, ses associés sont en principe aussi personnellement responsables. Pour mettre en cause la responsabilité des associés, il faut assigner tant la société que ses associés.

Dans la société en nom collectif allemande, la « Offene Handelsgesellschaft » (OHG), tous les associés sont responsables à hauteur de leur patrimoine personnel, alors que dans la société en commandite allemande, la Kommanditgesellschaft (KG), à côté du commandité qui est gérant personnellement responsable, existent un ou des commanditaires qui ne sont responsables qu'à hauteur de leurs apports. Les sociétés de personnes sont représentées par leurs associés (Selbstorganshaft), c'est-à-dire que la gérance ne peut être confiée à des tiers.

a) avantages

Dans la mesure où la société de personnes est représentée par ses associés, le contrôle de la société par ces derniers est plus important que dans la GmbH. Les frais de constitution d'une société de personnes sont inférieurs à ceux d'une société de capitaux. Il n'y a notamment pas de capital minimum imposé et les statuts ne doivent pas être authentifiés par acte notarié.

A cause de la transparence fiscale des sociétés de personnes (les bénéfices de la société de personnes sont imposés au niveau des associés et non de la société), les pertes de la société peuvent être imputées sur des bénéfices obtenus par ailleurs par l'associé. Cette forme de société permet de fait une « intégration fiscale ».

b) inconvénients

Le principal inconvénient de la société de personnes par rapport à la société de capitaux est la responsabilité personnelle des associés sur leurs biens personnels. La responsabilité ne peut être limitée que dans la Kommanditgesellschaft et seulement pour les commanditaires. La cession de parts est plus difficile que dans la société de capitaux (GmbH ou AG), puisqu'en principe chaque associé doit donner son accord.

c) constitution

Les statuts de la société n'ont pas besoin d'être authentifiés par un notaire ce qui rend la constitution plus simple que pour une société de capitaux. Selon la complexité du projet, le conseil d'un avocat et d'un expert comptable peut là aussi être opportun, ne serait-ce que pour prévoir les modalités de transmission des parts (par exemple en cas de décès d'un associé) et une optimisation de la fiscalité.

d) La GmbH & Co KG

La GmbH & Co. KG est un mélange de différents types de sociétés issues de la pratique. Très répandue en Allemagne (130.000) et inconnue en France, la GmbH & Co KG est une commandite dans laquelle l'associé commandité et indéfiniment responsable est une GmbH (dont la responsabilité des associés est limitée à leurs apports). Cette forme juridique est souvent appréciée pour des raisons juridiques (pas de capital social, flexibilité, pas de frais de notaires), fiscales (transparence fiscale) et comptables (simplicité). Il est désormais possible de créer aussi une SARL ou SAS Co. KG, donc une société en commandite avec comme associé commandité une SARL ou une SAS française. Cette forme

de société doit être envisagée quand l'activité exercée en Allemagne n'est pas susceptible de risques particuliers ou lorsque l'entité allemande agit comme agent de la maison mère (pas d'engagements vis-à-vis des tiers). Si l'activité devient plus importante il est possible de transformer la SARL Co. KG ou la SAS Co. KG en GmbH sans trop de difficultés (changement de forme sociale) et avec éventuellement un effet rétroactif au 01.01. dans la mesure où il pourra être justifiée des capitaux propres d'au moins € 25.000,00 dans le bilan arrêté l'année précédente et qu'aucune perte pourra être justifiée dans l'année en cours.

3. Les sociétés civiles (Gesellschaft bürgerlichen Rechts GbR, BGB-Gesellschaft)

La forme sociale la plus simple est la société de fait ou société civile, appelée la « GbR ». Les statuts n'ont pas besoin d'être écrits, bien que cela soit recommandé. Cette forme sociale est peu pratiquée dans les relations franco-allemandes, sauf éventuellement pour les accords de coopération (joint-venture). La société civile n'a pas de personnalité juridique. Toutefois la jurisprudence lui reconnaît la possibilité d'être partie à un procès sans qu'il soit nécessaire d'assigner tous les associés de cette GbR.

4. Commerçant indépendant

Une personne seule ne peut pas constituer de société de personnes. Elle peut toutefois travailler comme commerçant indépendant. Elle doit s'inscrire au registre du commerce comme commerçant (Kaufmann) quand l'entreprise qu'elle exerce a une certaine taille et requiert un certain degré de gestion. Elle peut aussi s'inscrire volontairement au registre du commerce.

Le commerçant indépendant est responsable pour tous les engagements commerciaux de façon illimitée, y compris sur son patrimoine personnel. Il est enregistré au registre du commerce sous la forme « *eingetragener Kaufmann* »

(commerçant enregistré). On retrouve cette forme d'exercice d'activité commerciale principalement chez les distributeurs intégrés de la grande distribution, par exemple les franchisés.



© Lichtbild Austria/PIXELIO

5. Société anonyme (Aktiengesellschaft AG)

La société anonyme allemande, appelée la « AG » était, en raison de l'importance des frais de constitution et de la lourdeur de sa structure juridique, la forme sociale traditionnellement réservée aux grandes entreprises. Elle est devenue également appréciée par les plus petites entreprises, car seule cette forme sociale permet l'introduction en bourse. Elle possède en tant qu'entité sa propre personnalité juridique et est seule responsable de ses engagements. La AG est dirigée par le directoire de manière collégiale, lui-même contrôlé par un conseil de surveillance. Les associés (actionnaires) peuvent faire valoir leurs intérêts au cours de l'assemblée générale siégeant régulièrement. Les parts sociales (actions) d'une AG sont, en principe, cessibles sans restriction. Il n'existe pas en Allemagne de Société par Actions Simplifiée (SAS).

Il existe toutefois une « kleine » AG qui, en fait, est une AG ordinaire, avec un seul actionnaire et bénéficie d'un régime simplifié pour la tenue des assemblées générales ordinaires. Cette « kleine » AG est principalement utilisée dans les groupes.

6. Société anonyme européenne ou la Societas Privata Europeas (SPE)

Depuis le 8 octobre 2004 il est possible de constituer en Allemagne une société anonyme européenne (SE) au capital de 120.000 €. Cette forme de société nécessite au minimum une double nationalité des fondateurs. Ce type de société ne se constitue pas ex-nihilo mais présuppose des sociétés déjà existantes qui, soit fusionnent, soit créent un holding ou une filiale commune. La SE convient plus à des grosses structures. Elle reste toutefois un outil intéressant en matière de joint-venture.

Le projet de société privée européenne (SPE) a été bloqué en mai 2011 en Allemagne. Ce projet visait la création d'une forme sociale valable dans tous les pays de l'Union Européenne et régie directement par un règlement européen (comme le GEIE). Une SPE franco-française devenait possible avec des filiales SPE dans l'UE, donc en Allemagne. La SPE devait être une société à responsabilité limitée avec un capital minimum de 1 €. Sa constitution devait requérir l'intervention d'un notaire, ni pour le transfert de parts. Ses statuts étaient très flexibles. Le registre des associés devait être sous la responsabilité du ou des gérants en étant accessible aux tiers. Les apports en industrie devaient être possibles en plus d'autres apports. La direction était simple : chaque gérant représentait la SPE individuellement sauf dispositions contraires des statuts, les gérants étaient soumis aux instructions des associés. Enfin du siège juridique de la SPE pouvait être distinct sur siège de son administration centrale (une SPE pouvait donc être constituée en France pour avoir une activité exclusivement en Allemagne).

Le projet a été relancé par une pétition au Bundestag le 26 novembre 2011. Un comité est entrain de vérifier cette pétition.

7. Autres formes sociales

Parmi les autres formes sociales figurent la société en participation (Partnergesellschaft) à comparer avec la

SP française et le groupement européen d'intérêt économique (GEIE) (Europäische Wirtschaftliche Interessenvereinigung EWIV). Ils sont structurellement similaires à la OHG. La société en commandite par action (Kommanditgesellschaft auf Aktien KGaA) a une structure proche de la AG avec la particularité qu'au moins un associé, en plus de la société elle-même, est personnellement responsable pour les engagements de la société. L'association enregistrée (eingetragene Genossenschaft e.G.) est également une forme sociale qui se rencontre dans le monde économique. Les exemples les plus connus sont les banques Volksbank et Raiffeisenbank, mais des coopératives agricoles prennent également activement part à la vie économique.

8. Coûts de constitution d'une société

Les principaux coûts sont ceux du notaire, du registre du commerce et de la chambre de commerce et de l'industrie. A côté de ces coûts inhérents à la constitution, il faut souvent aussi prendre en compte, les honoraires d'avocats et d'experts comptables.

Les frais de notaire se calculent en fonction du montant de l'opération qui correspond au montant du capital social de la société à constituer. Pour l'authentification des statuts d'une GmbH ayant un capital social de 25.000 €, il faut compter aujourd'hui 170 € HT. Viennent s'ajouter les coûts de certification de la nomination du gérant, de la liste des associés et de l'immatriculation au registre du commerce à hauteur de 160 € HT, soit au total environ 330 € HT. Les coûts d'enregistrement au registre du commerce dépendent également du montant de l'opération et s'élèvent, pour la constitution d'une GmbH ayant un capital social de 25.000 €, à un montant d'environ 500 € à l'heure actuelle. D'autres frais minimes doivent être pris en compte pour la publication de l'insertion au registre du commerce et la déclaration à l'administration des activités professionnelles (Gewerbeamt).

Pour la UG, les frais de notaire seront considérablement moins élevés si les fondateurs recourent aux statuts types.

Les avocats facturent en général sur la base d'une convention d'honoraires soit au forfait soit au temps passé, selon un taux horaire. Si ces coûts doivent être supportés par la société en constitution, cela doit être expressément prévu par les associés. Dans le cas contraire, les associés sont personnellement responsables du paiement de ces honoraires.



© Silke Kaiser/PIXELIO

9. L'implantation d'une succursale

Une entreprise française peut également créer une succursale sans personnalité juridique propre. La succursale doit être déclarée dans les formes prévues aux articles §§ 13 s. HGB (Handelsgesetzbuch ≈ Code de commerce). Les organes représentant la société française s'engagent à procéder à l'immatriculation. La succursale en Allemagne est alors soumise au droit français en ce qui concerne son organisation interne et son statut juridique. Par contre, sont soumis à la loi allemande les questions concernant la procuration et la représentation ainsi que la comptabilité et la participation du personnel. Une nouvelle pratique s'est développée, issue des décisions de la Cour de Justice Européenne qui reconnaît la possibilité pour une société étrangère de se constituer à l'étranger « pour la forme », d'ouvrir une succursale en Allemagne à partir de laquelle elle exerce toute son activité. L'avantage est clair pour

un investisseur français: de fait, il bénéficie en Allemagne des avantages du droit français (par exemple capital minimum de 1 € au lieu de 25.000 € pour une Sarl) et évite les inconvénients du droit allemand (par ex. frais de notaires). Dans la pratique ce sont plutôt des Ltd anglaises qui se créent de la sorte en Allemagne. La constitution par ce moyen en Allemagne d'une SARL française pose un problème de taille. La SARL constituée en France et seulement active en Allemagne à travers sa succursale risque d'être dissoute en France faute d'activité dans ce pays.

10. Société en stock (Vorratsgesellschaft)

Au lieu de constituer une société, il est possible d'acquérir une société déjà constituée et enregistrée au registre de commerce avec son capital social sur un compte bancaire, ce que l'on appelle une société en stock. Ceci a plusieurs avantages. D'abord les coûts et les délais de constitution (pour une GmbH entre 2 à 6 semaines, pour une AG entre 4 semaines et 3 mois) sont réduits. Ensuite la société peut immédiatement être active sans que ses associés soient personnellement responsables des pertes générées par la Sarl ou la SA. En cas de constitution, les associés qui prennent un engagement au nom de la Sarl qui non seulement dépasse le capital social mais en plus crée une perte avant l'enregistrement de la société au registre de commerce, sont responsables personnellement à hauteur de la perte. Quelques sociétés spécialisées – telles que D&P Services und Vermögensmanagement mbH (DPS) – ou des cabinets d'avocats proposent le système des « sociétés en stock » (Vorratsgesellschaft). Il s'agit ici de GmbH, d'AG et de plus en plus de UG qui ont été constituées et enregistrées dans le seul but d'être revendues, d'où leur nom. Ces sociétés ne doivent pas être confondues avec les sociétés qui ont été désactivées (Mantelgesellschaft). En ce qui concerne ces dernières, il faut faire attention à des risques souvent

difficilement quantifiables : passifs cachés, solidité défailante / garanties défailtantes, risques de mise en jeu de la responsabilité pour des transactions antérieures au rachat de l'entreprise. Les sociétés en stock sont par principe « saines ». Le capital est entièrement libéré, les coûts de constitution sont acquittés, l'enregistrement au registre du commerce est fait, il n'y a encore eu aucune activité commerciale susceptible d'engendrer un risque. Le prix d'achat d'une société s'élève au montant de son capital social – que l'on retrouve sur le compte bancaire de la société – et un agio (pour DPS de 2.500,00 €). A ce prix s'ajoutent les frais de transmission à l'acheteur ainsi que les frais de modification éventuelle des statuts ou de transfert de siège ; ces frais peuvent être calculés à l'avance. Avec une telle société, l'activité commerciale peut démarrer immédiatement, même si un certain délai doit encore s'écouler avant que les formalités relatives au changement de siège social, de dirigeants et d'associés soient accomplies.

Les UG en stock risquent de voir leur popularité croître dans la mesure elles sont facilement stockables (capital bloqué très faible) et qu'elles peuvent donner lieu au moment de la cession à une augmentation de capital qui les transforment automatiquement en GmbH.

11. Enregistrement, papier à lettre

Toutes les sociétés – sauf les GbR – sont inscrites au registre de commerce. Les informations suivantes peuvent être obtenues du registre de commerce : dénomination sociale, objet social, ville du siège ou de l'établissement, gérance y compris limitation de pouvoirs légaux, les associés indéfiniment responsables. Les statuts et la liste des associés (sauf pour les AG) peuvent être aussi obtenus. Depuis le 1^{er} janvier 2007, il est possible d'avoir des extraits de registre de commerce sur le site internet www.handelsregister.de et les bilans publiés sur le site internet www.ebundesanzeiger.de.

Les papiers à lettre doivent mentionner la dénomination sociale, l'adresse du siège ou de l'établissement, le registre compétent et le n° d'immatriculation ainsi que le nom des représentants légaux. La mention du capital social n'est pas obligatoire. D'autres mentions d'ordre fiscal doivent être mentionnées.

III. Droit commercial

En Allemagne prévaut en principe la liberté du commerce. Néanmoins, l'industriel ou le commerçant est tenu de déclarer le début de son activité au *Gewerbeamt* (administration des activités professionnelles) de la commune où il s'implante, à Berlin au *Bezirksamt, Abteilung Wirtschaft*. C'est l'immatriculation (*Gewerbeanzeige*). Exceptionnellement l'industriel ou le commerçant doit, notamment dans les secteurs d'activité de l'artisanat, de la gastronomie et du voyage, obtenir préalablement une autorisation d'exploitation (*Gewerbeerlaubnis*).

1. Commerçant ou profession libérale ?

Qu'il faille effectuer une immatriculation ou solliciter une autorisation d'exploitation, il faut avant tout déterminer s'il s'agit d'une activité commerciale et, seulement après, se demander quelle est la nature de cette industrie ou de ce commerce. Les professions libérales ne sont, en ce sens, pas considérées comme des activités commerciales, la distinction entre les deux résulte du *Einkommensteuergesetz* (EStG ≈ code des impôts).

Pour qu'il y ait activité commerciale, les conditions suivantes doivent être remplies :

- indépendance,
- constance (activité durable),
- objectif de profitabilité,
- participation au commerce en général.

Les professions des secteurs agricole et forestier ne sont pas considérées comme

des activités commerciales. Les professions libérales et autres activités indépendantes ne remplissant pas les conditions énoncées ne font pas non plus partie de l'activité industrielle et commerciale.

Le libéral est :

- indépendant et autonome,
- exerce une activité scientifique, artistique, littéraire à un niveau élevé, ou
- exerce personnellement une activité de service à un niveau élevé et nécessitant une formation approfondie.

Dans les professions libérales, le travail intellectuel, créatif prévaut. Appartiennent notamment à cette catégorie, selon le § 18 I Nr 1 EStG :

- l'activité exercée de façon indépendante de scientifique, artiste, écrivain, enseignant et éducateur,
- les « professions listées » à savoir : activités indépendantes des médecins, dentistes, vétérinaires, avocats, notaires, conseils en marques et brevets, géomètres, ingénieurs, architectes, chimistes, commissaires aux comptes, experts comptables, économistes et comptables assermentés, mandataires fiscaux, guérisseurs, kinésithérapeutes, journalistes, reporters photographes, interprètes, traducteurs, aiguilleurs du ciel, et
- les professions similaires aux professions listées (par ex. : artisans de l'art).

2. Artisanat

Pour exercer la profession d'artisan ou une activité similaire, il faut s'inscrire au registre des métiers (Handelsrolle) ou au registre de l'activité similaire auprès de la chambre des métiers. L'artisanat est défini comme tel par l'annexe A de la réglementation sur l'artisanat (Handwerksordnung – HandwO). Les

activités similaires sont référencées dans l'annexe B de cette ordonnance.

Pour pouvoir s'inscrire au registre des métiers, il faut en principe rapporter la preuve de l'accomplissement d'une formation sanctionnée par un examen donnant accès à la profession concernée ou dans un métier apparenté ou rapporter la preuve d'une qualification au moins équivalente à la qualification allemande (§7 HandwO). Des diplômes de l'espace économique européen (EEE) et notamment les diplômes français sont normalement considérés comme équivalents aux diplômes allemands. Si le diplôme requis n'existe pas, la chambre de commerce peut délivrer une autorisation exceptionnelle (temporaire) lorsque les connaissances nécessaires et le savoir-faire ont été démontrés et que l'obligation de l'examen de maîtrise au moment de la requête témoignerait d'une extrême sévérité à l'égard de la personne.

Pour une *activité similaire* à celle de l'*artisanat*, la preuve d'une formation ou d'une qualification particulière n'est pas nécessaire.

C'est le directeur de l'exploitation qui doit apporter les justificatifs exigés. Dans une société de capitaux ou une société de personnes, il suffit qu'un gérant spécialisé soit employé. Le gérant doit être en charge de toutes les activités d'artisanat existantes et ce, de façon permanente tant sur le plan professionnel que technique. Il doit être embauché pour le temps de travail nécessaire à l'activité et être rémunéré en conséquence. De même, il est possible qu'un associé lui-même soit chargé de la gérance. Dans ce cas il doit être maître artisan et exercer la gérance effectivement.

Les maîtres artisans peuvent adhérer à une corporation de métier. Il s'agit d'une association servant notamment à représenter les maîtres artisans d'un même métier ou de métiers proches. C'est là que peuvent être échangées des informations avec des artisans de la même spécialité.

Depuis la réforme des GmbH, ces autorisations ne bloquent plus le

processus d'enregistrement des GmbH et UG qui exercent une activité artisanale.



© Peter von Bechen/PIXELIO

3. Loi sur la fermeture des magasins

Depuis 2006, la réglementation sur la fermeture des magasins relève de la compétence des Länder. Dans tous les Länder, la réglementation sur la fermeture des magasins a été particulièrement libéralisée ces dernières années. En Baden-Württemberg, il n'y a en principe plus de restriction pendant les jours ouvrables. Trois dimanches déterminés par an, les magasins sont autorisés à rester ouverts. Sont exclus les dimanches de Pâques, de Pentecôte, de l'avant et jour de Noël. Les horaires d'ouverture de ces jours sont décidés par la commune et ne doivent pas dépasser 5 heures d'ouverture. Depuis le 01.03.2010, il est interdit de vendre de l'alcool entre 22h et 5h en Bavière et en Bade-Wurtemberg (Alkoholverkaufsverbotgesetz).

Les dates sont disponibles à la chambre de commerce et d'industrie (Industrie- und Handelskammer – IHK) local.

IV. Droit des étrangers

Cette partie ne concerne pas les investisseurs français – ou européens – sauf s'ils embauchent en Allemagne du personnel étranger (non européen). Pour les européens aucune autorisation de séjour n'est nécessaire depuis le 1^{er}

janvier 2005 (§ 2 FreizügG/EU). Les nouveaux Etats de l'est entrés dans l'Union européenne le 1^{er} mai 2004 sont soumis à un régime transitoire qui limite l'accès au marché national du travail. L'Allemagne a choisi de faire durer cette période de restriction sur les 7 ans maximum autorisés. Le marché du travail allemand sera donc ouvert sans restriction à ces Etats à partir du **01 mai 2011**. Néanmoins, la Bulgarie et la Roumanie, entrés dans l'Union le 01 janvier 2007, restent soumis à ce régime au maximum jusqu'au 31 décembre 2013.

Depuis le 1^{er} janvier 2005 (réformée le 28 août 2007), la loi sur l'immigration propose, de nouvelles possibilités d'exercer leur activité pour les investisseurs étrangers et les salariés. A côté du visa, il n'y a plus que deux titres de séjours : l'autorisation de séjour limitée à au moins 6 mois et l'autorisation d'établissement illimitée. Une autorisation de séjour peut, au bout de 5 ans, être transformée en autorisation d'établissement lorsque certaines conditions sont réunies en matière de revenus et d'intégration de l'étranger. Les modifications sont moindres en ce qui concerne la procédure qu'en ce qui concerne les conditions pour la délivrance de l'autorisation de séjour et l'enregistrement du visa.

a) Salarié

Le séjour en vue d'exercer une activité professionnelle salariée (§18,19,21 AufenthG) est particulièrement réglementé. Pour le salarié, un titre de séjour permettant l'exercice d'une activité peut être attribué lorsqu'elle est autorisée soit par l'agence nationale pour l'emploi – ce qui dépend de la situation économique – soit par une ordonnance (§ 18 al. 2). Les personnes « hautement qualifiées » - c'est-à-dire scientifiques, enseignants et collaborateurs scientifiques ainsi que les spécialistes ayant une expérience professionnelle particulière et les revenus correspondants – peuvent également obtenir une autorisation d'établissement. Dans ce système, on retrouve la « Green Card ».

b) Activité indépendante

Une autorisation de séjour peut être donnée pour exercer une activité indépendante « lorsqu'un intérêt économique ou un besoin régional existe » (§ 21) et que l'activité « laisse présager des retombées économiques positives ». Ces conditions sont généralement considérées comme remplies lorsqu'un minimum de 250.000 € est investi et 5 emplois sont créés. Il est également important que le financement du projet soit assuré par les capitaux propres de l'étranger ou par une promesse de crédit. Si l'étranger en question a plus de 45 ans, il doit, en outre, assurer sa retraite. L'autorisation de séjour est valable, au départ, pour une durée maximum de 3 ans. Si l'intégration professionnelle de l'intéressé est réussite – en d'autres termes, si les revenus de l'étranger sont assurés –, cette autorisation de séjour peut, au bout de seulement 3 ans, être transformée en une autorisation définitive d'établissement. Ainsi, pour la première fois, une réglementation claire et compréhensible est prise afin de permettre aux étrangers de se construire une véritable existence en Allemagne.

V. Droit du travail

Le droit du travail allemand se caractérise par de nombreuses dispositions en faveur du salarié. En outre, dès lors que l'entreprise compte un certain nombre d'employés, ces derniers ont un droit de cogestion (participation aux décisions de l'entreprise). En règle générale, le dirigeant n'est pas lié par un contrat de travail mais par un simple contrat de prestation de services (par ex. contrat de gérance) et n'est donc pas régi par les règles du droit du travail.

Lorsque l'employeur a son siège en France et le salarié travaille en Allemagne il est recommandé de choisir le droit qui régira le contrat de travail. Ce choix ne doit toutefois pas aboutir à soustraire le salarié des dispositions impératives le

protégeant. Pour cela, une disposition allemande qui est plus favorable pour le salarié que celle du droit français correspondante doit être appliquée, même si le contrat est régi par le droit français. Seront ici examinées les principales règles du droit du travail.

1. Salaire minimum

Contrairement au système français, il n'existe pas de salaire minimum légal. Toutefois de nombreuses conventions collectives (476 au 01.01.2012) ont été étendues notamment dans le secteur de la construction, des services de nettoyage, de certains artisanats, du traitement des ordures et de l'aide médico-social (voir sous le site internet www.bmas.de). A titre d'exemple la convention étendue dans le secteur de la construction prévoit un salaire minimum horaire brut de € 11,05 (à partir du 01.01.2012, premier groupe de travail, Ouest), € 1.915,66 par mois (40 heures/semaine). De nombreuses conventions collectives qui n'ont pas été déclarées étendues prévoient aussi des salaires minimums. Hors convention, le salaire est fixé par le contrat de travail. A noter la possibilité d'embaucher des travailleurs temporaires ou pour des petites tâches (geringfügig entlohnter Beschäftigung) pour un salaire maximum de 400,00 € par mois avec une cotisation/imposition forfaitaire de 30% pour l'employeur (job étudiant). Normalement ce salaire n'est pas conditionné par un nombre d'heures maximum (prévoir toutefois maximum 30 heures par mois). Sont exclus les stagiaires et apprentis.

2. Temps de travail

La législation sur le temps de travail dispose que la semaine de travail (du lundi au samedi) n'excède pas, en principe, 8 heures par jour (max. 48 heures par semaine). Des pauses et des temps de repos sont également imposés. De nombreuses conventions collectives réduisent ce temps de travail (par ex. 35 heures par semaine). Hors convention

collective le temps de travail par semaine est en règle générale de 40 heures.

3. Maintien de la rémunération

Selon la législation sur le maintien de la rémunération, dès lors que le salarié n'est pas responsable de son incapacité de travail, l'employeur doit continuer à le rémunérer pendant une période allant jusqu'à 6 semaines.

4. Congés payés

Selon la législation fédérale sur les congés, le salarié a droit, dès lors qu'il atteint 6 mois d'ancienneté dans une entreprise, à 24 jours de congés payés par an (4 semaines). De nombreuses conventions collectives prévoient une durée de congés payés supérieure (5 à 6 semaines). Hors convention, la durée des congés payés est en général de 5 semaines.

5. Protection contre le licenciement

La législation sur la protection contre le licenciement s'applique dans les entreprises de plus de 10 salariés. Les salariés à temps partiel sont pris en compte en pourcentage du temps de travail.

Jusqu'à 10 salariés, seul le préavis est à respecter. En cas de licenciement ce préavis est de quatre semaines au 15 ou à la fin du mois lorsque le salarié a une ancienneté de moins de deux ans (§ 622 BGB). Ce préavis augmente ensuite. Il passe notamment à un mois à partir d'une ancienneté de 2 ans (2 mois à partir de 5 ans d'ancienneté) et commence à courir à la fin du mois de la décision de licenciement. La durée maximum de préavis est de 7 mois après 20 ans d'ancienneté.

Au delà de 10 salariés et à compter de six mois d'ancienneté, le licenciement doit être justifié par une cause liée au comportement du salarié (faute), à la personne du salarié (incapacité) ou par une cause économique. Contrairement au droit français, la cause du licenciement n'est pas en principe à indiquer

formellement dans la lettre de licenciement. Si le salarié entend contester son licenciement il doit saisir le Conseil de Prud'hommes dans un délai fixe de trois semaines à compter de la notification de son licenciement. A la différence du droit français, l'employeur ne peut s'opposer à la réintégration du salarié si celui-ci refuse le paiement d'une indemnité. Dans la pratique l'indemnité varie entre 0,5 et 1 fois le salaire mensuel brut par année d'ancienneté.

Depuis le 1^{er} janvier 2004 l'employé licencié pour cause économique peut soit dans le délai ci-dessus indiqué assigner son employeur pour contester son licenciement, soit renoncer à une telle action en contrepartie d'une indemnisation forfaitaire minimum de 0,5 de son salaire mensuel brut par année d'ancienneté selon § 1a KSchG. Le but est d'éviter les litiges.

Les représentants du personnel, les personnes handicapées, les femmes enceintes et les parents en congé d'éducation parentale bénéficient d'une protection spéciale.

Si un comité d'entreprise existe, il existe une obligation de consultation ou d'information de ce comité préalablement au licenciement envisagé. Il n'existe pas en Allemagne d'entretien préalable au licenciement.

Le licenciement immédiat pour faute grave est possible. Un tel licenciement suppose en principe qu'un premier avertissement ait déjà été adressé.

6. Participation des salariés et Cogestion

La législation relative à la participation et à la cogestion prévoit que les salariés d'entreprise ayant en moyenne au moins 5 salariés peuvent élire un comité d'entreprise. L'employeur n'a pas d'obligation d'organiser des élections de telle sorte que des entreprises de plus de 50 salariés peuvent ne pas avoir de comité d'entreprise. Le comité d'entreprise a un droit de cogestion dans les domaines présentant un enjeu social, en matière de gestion du personnel, de création et

suppression de postes, de conditions de travail et de grilles de salaires dans l'entreprise. Il doit également être consulté en matière de licenciement. La cogestion (représentation des salariés aux Conseils de surveillance) ne commence qu'à compter de 500 salariés (cogestion du tiers). La cogestion peut passer à la moitié des sièges du conseil d'administration à compter de 2.000 salariés.

7. Cession d'entreprise (§ 613a BGB)

Comme en France, l'acquisition d'une entreprise ou d'une partie d'une entreprise a pour conséquence le transfert des droits et obligations du cédant au cessionnaire. En d'autres termes, l'acquéreur doit reprendre les salariés. Il n'est cependant pas exclu d'envisager un licenciement pour motif économique. Même s'il est transféré, le salarié garde la possibilité de refuser son transfert. Dans ce cas, le contrat de travail avec l'ancien employeur continue, mais celui-ci peut sous certaines conditions licencier le salarié pour motif économique.

8. Conventions collectives

Beaucoup de dispositions du droit de travail sont réglées par les conventions collectives de branche. Contrairement en France, il existe relativement peu de conventions collectives de branche étendues par l'effet d'une déclaration publique (sauf domaine de la construction, de l'artisanat, services sociaux et nettoyage). Pour qu'une convention collective s'applique il faut que tant le salarié que l'employeur appartiennent à un syndicat (d'employés ou d'employeur) qui a signé la convention collective. Pour éviter des salariés conventionnés et des salariés non conventionnés, les employeurs appliquent par contrat la convention de leur fédération d'employeurs à l'ensemble de leur personnel.

Jusqu'à récemment, c'était la convention signée avec le syndicat le plus représentatif qui prévalait. Depuis un arrêt de la Cour de cassation allemande du 23.06.2010 (BAG 10 AS 2/10), plusieurs

conventions collectives peuvent s'imposer à un employeur dans une même entreprise.

Lorsqu'une entreprise française ouvre une filiale de distribution en Allemagne, il est donc rare qu'une convention collective s'applique (sauf si la filiale se syndicalise ce qui est peu recommandé).. Outre des conventions collectives de branches, l'entreprise peut être soumise à des accords d'entreprise conclues entre le comité d'établissement et l'employeur. Ces accords d'entreprise ne peuvent pas, en principe et sauf accord des syndicats, déroger de manière défavorable pour le salarié aux dispositions conventionnelles de branche. De telles dérogations se pratiquent toutefois de plus en plus.

VI. Comptabilité

Les personnes morales et les individus ayant la qualité de commerçant sont tenus par les lois allemandes de tenir une comptabilité régulière qui doit respecter certaines réglementations légales. Les règles comptables sont principalement stipulées dans le Code de Commerce avec quelques dispositions complémentaires dans la loi fiscale.

La loi prescrit que les justificatifs de la comptabilité doivent être archivés en Allemagne pendant 10 ans, ceci afin de garantir à l'administration fiscale et à tous tiers experts la possibilité de prendre connaissance des faits.

D'un point de vue pratique, la comptabilité mensuelle permet aux sociétés d'établir leurs déclarations de TVA mensuelles. Pour cela il est indispensable de comptabiliser toutes les factures en tenant compte de règles de forme strictes. En Allemagne, les conditions pour la déduction de la TVA sont très sévères.

Une comptabilité régulière est d'autant plus importante que l'administration fiscale effectue souvent des contrôles dans la première phase de l'existence d'une société. Dans ce cas elle demande en

général que lui soient remis les documents originaux pour pouvoir examiner l'activité et l'accomplissement des déclarations requises.

Les comptes sociaux doivent être établis dans les 3 premiers mois de l'exercice suivant celui qui vient de se clôturer, sauf pour les petites sociétés de capitaux pour lesquelles un délai de 6 mois est prévu (§ 264 HGB). Les délais peuvent être raccourcis dans les statuts. Les comptes sociaux doivent être publiés au registre du commerce dans un délai de douze mois après la clôture de l'exercice (§ 325 HGB). Depuis le 01 janvier 2010 la publication des comptes annuels est uniquement électronique et peut se faire à partir du site www.ebundesanzeiger.de. Toutefois les "petites" sociétés selon § 267 HGB (jusqu'à 50 salariés, Bilan < env. € 4,84 Mio et/ou CA < env. € 9,68 Mio) sont soumises à des obligations de publicité réduites (seul un bilan simplifié est à publier).

En principe, une filiale française doit disposer d'un expert comptable qui établira les déclarations fiscales notamment de TVA, préparera les payes et clôturera les comptes sociaux. Eventuellement il aura en charge la comptabilité de la société. Un commissaire aux comptes (Wirtschaftsprüfer) n'est obligatoire que pour les sociétés de taille moyenne et les « grandes » sociétés.

Une société (AG) cotée en bourse est obligée de préparer des comptes consolidés en appliquant les normes IFRS. Pour les comptes sociaux, l'application des règles comptables du Code de Commerce reste obligatoire. Une société allemande a la possibilité de présenter des comptes complémentaires sur la base des normes internationales (IFRS).

VII. Droit fiscal

Le droit fiscal allemand est complexe et sans cesse soumis à des modifications. Au 1^{er} janvier 2008 une réforme sur la

fiscalité des entreprises est entrée en vigueur. Les nouvelles règles ont prévu entre autres une baisse du taux d'imposition des sociétés de capitaux de 25% à 15%, l'introduction d'une déduction d'impôt sur les revenus du capital à partir du 1^{er} janvier 2009, des avantages fiscaux pour les entreprises individuelles et les sociétés de personnes en cas de non distribution des revenus et des modifications de la taxe professionnelle.

En raison de la complexité de cette branche du droit, il est donc conseillé de recourir à un spécialiste en droit fiscal pour ces questions. Les principaux impôts à prendre en considération sont : l'impôt sur le revenu, l'impôt sur les sociétés, la taxe professionnelle et la TVA.

La loi allemande distingue entre deux formes d'assujettissement :

L'assujettissement limité pour des personnes (juridiques et morales) non résidentes dont il ne résulte qu'une imposition sur les bénéfices de sources allemandes en particulier pour leurs établissements stables situés en Allemagne.

L'assujettissement illimité qui entraîne une imposition sur le bénéfice mondial (avec imputation de l'impôt payé à l'étranger).

En outre, afin d'éviter l'imposition des mêmes revenus dans deux Etats différents, l'Allemagne a conclu des *conventions fiscales de non double imposition* avec une série de pays étrangers. Ainsi l'Allemagne et la France ont depuis 1959 une telle convention relative à la double imposition.

1. L'impôt sur le revenu (Einkommensteuer)

Les revenus des personnes physiques sont soumis à l'impôt sur le revenu (IR). Cela vaut aussi pour les bénéfices réalisés dans des sociétés de personnes (GbR, oHG, KG, GmbH Co. KG) puisque, en raison de la transparence fiscale, leur imposition se fait au niveau des associés. Les personnes ayant leur domicile ou leur résidence principale en Allemagne sont redevables de l'impôt sur l'ensemble de leurs revenus (assujettissement illimité). Au contraire, les personnes ayant leur

domicile ou résidence principale hors d'Allemagne, ne sont imposées en Allemagne que sur leurs revenus issus de ce pays (assujettissement limité). Il existe 7 types de revenus imposables au titre de l'IR :

- revenus industriels et commerciaux
- revenus issus d'un travail salarié (impôt sur les salaires),
- revenus du capital,
- revenus de professions indépendantes,
- revenus agricoles et forestiers,
- revenus des loyers,
- autres revenus.

En Allemagne, lorsque l'on appartient à une communauté religieuse reconnue comme entité de droit public, on peut être soumis à *l'impôt d'église* qui s'ajoute alors au montant de l'IR.

Les frais professionnels peuvent être pris en compte dans la déclaration annuelle de l'IR. Dans la mesure où les déclarations peuvent être décalées de plus d'un an l'administration fiscale peut exiger des acomptes notamment pour les non salariés.

L'impôt sur le revenu est progressif comme en France. Le premier taux est de 14% à partir de 8.005 € pour passer à 42% à partir de 52.882 €. A cette imposition s'ajoute un impôt solidarité (pour la réunification) de 5,5% de l'impôt dû.

Il n'existe de quotient familial en Allemagne qu'au niveau du couple. Pour les enfants (éventuellement jusqu'à 25 ans !) est pratiqué un abattement sur le revenu de 3.504 € par enfant et par an si cela est plus favorable que l'allocation familiale de 184 € par enfant et par mois.

2. L'impôt sur les sociétés (IS) (Körperschaftsteuer)

L'impôt sur les sociétés (IS) est l'impôt sur le revenu des personnes morales (p. ex. sociétés de capitaux). Depuis le 1^{er} janvier 2008, l'IS est de 15%. Sont redevables de l'impôt sur l'ensemble de leurs bénéfices

les sociétés qui ont soit leur direction effective, soit leur siège social en Allemagne. Sont aussi assujetties à l'IS les sociétés de capitaux étrangères ayant leurs succursales (établissements stables) en Allemagne.

Le bénéfice imposable est déterminé par les règles comptables du code de commerce à partir du bilan comptable. Le bilan fiscal est fondé sur le bilan comptable, auquel sont apportés certains retraitements et ajustements.

À partir de l'exercice 2010 les charges d'intérêts sont déductibles jusqu'à un montant de 3 Mio. € sans restrictions. Au delà de ce montant la déductibilité est limitée à 30% du résultat avant intérêt et dépréciation (EBITDA).

Les pertes jusqu'à 511.500 € peuvent, sur option, être reportées sur les bénéfices de l'exercice précédent. Si les pertes n'ont pas été reportées en arrière elles peuvent l'être sur les exercices suivants sans limitation de durée. En cas de transfert de plus de 25% des parts à une autre personne, la quote-part des pertes n'est plus reportable. Lorsque plus de 50% des parts sont transférés les pertes ne sont plus reportable (en tout ou partie).

A partir de l'exercice 2009 les dividendes versés à des personnes physiques consécutifs à un investissement privé sont imposés à 25%. (Abgeltungssteuer) Les dividendes versés à des personnes morales ou à des personnes physiques dont l'investissement est effectué dans un cadre professionnel sont imposés à hauteur de 60% pour prendre en compte l'imposition déjà effectuée au niveau de la société. (Teileinkünfteverfahren). Ceci constitue le régime de droit commun. Lorsque l'associé est une société française, l'imposition est différente (voir 4.)

3. Taxe professionnelle (Gewerbsteuer)

Chaque entreprise, dès lors qu'elle exerce une activité industrielle ou commerciale en Allemagne, est redevable de la taxe professionnelle. Les professions libérales n'y sont pas soumises, ainsi que les

sociétés ayant investi dans l'immobilier sont exonérées de la taxe professionnelle lorsqu'elles ont uniquement des revenus de provenance immobilière (§ 18 alinéa 1 Nr 1 EStG).

Suite à la réforme fiscale des entreprises, la taxe professionnelle n'est plus déductible depuis le 01 janvier 2008. Pour les sociétés de capitaux le calcul se fait en 2 étapes: on applique le taux unique de 3,5% au revenu imposable. A ce résultat obtenu, on applique le taux communal (420 à Stuttgart) et on obtient le montant de la taxe professionnelle. Pour les sociétés de personnes, le calcul se fait en 3 étapes : on applique un abattement de 24.500 € au revenu imposable. Puis on multiplie le revenu imposable corrigé par le taux unique de 3,5 %. Enfin on applique au résultat obtenu le taux communal (420 à Stuttgart) et on obtient le montant de la taxe professionnelle.

Les petites entreprises ne sont pas soumises à la taxe professionnelle par application de certains dispositifs d'exonération.

La taxe professionnelle allemande n'est calculée que sur la base des bénéfices de l'entreprise et non pas sur ses actifs. La taxe n'est donc pas due en cas de pertes.

4. L'imposition d'une filiale ou succursale d'une société française

Une filiale d'une société française ayant la forme d'une société de capitaux (GmbH ou AG) est assujettie à la taxe professionnelle et à l'impôt sur les sociétés avec une imposition totale de 29% environ.

Sont à effectuer avec précaution les transactions avec les sociétés liées (prestations intra-groupe). Pour de telles transactions les règles internationales à l'égard des prix de transferts sont à respecter. Dans ce contexte la loi allemande prévoit des règles spécifiques concernant la sous-capitalisation.

En application d'une directive européenne les dividendes versés sont exonérés de retenu à la source lorsque l'associé d'une

GmbH ou AG est une société de capitaux française et dès lors qu'elle détient 10% du capital. En contrepartie, une quote-part forfaitaire de 5% du dividende perçu est réintégrée dans le bénéfice imposable, à titre de frais non-déductibles. Dans ce contexte des règles anti-abus sont à respecter.

Les bénéfices d'une société de capitaux française provenant d'une succursale (établissements stables) et d'une société de personnes (OHG et KG) en Allemagne sont aussi assujettis à la taxe professionnelle et à l'IS en Allemagne.

A compter de l'exercice fiscal ouvert le 1^{er} janvier 2009, les pertes d'une filiale en Allemagne sont déductibles directement en France mais provisoirement.

La loi de finance pour 2009 (Art. 22) a créé un nouvel article 209 C CGI qui prend en compte la jurisprudence européenne en matière de déductibilité des pertes à l'étranger de filiales. Les PME françaises peuvent ainsi à compter de 2009 déduire de leurs bénéfices fiscaux les pertes subies par leur filiale en Allemagne (mais aussi dans le reste de l'Union Européenne) pour le même exercice.

Les conditions d'application sont très larges puisque selon cette disposition est une PME toute société employant moins de 2.000 salariés et non détenue directement ou indirectement à plus de 25% par une entreprise employant 2.000 ou plus salariés. La PME doit être soumise à l'IS.

La déductibilité ne constitue toutefois qu'un report d'imposition, car les pertes déduites sont à réintégrer au bénéfice fiscal au fur et à mesure des bénéfices réalisés par la filiale allemande, au plus tard au résultat imposable du cinquième exercice. A titre d'exemple : si en 2009 la maison mère française a un résultat imposable de + 100 € et sa filiale en l'Allemagne a subi une perte de 100 €, le résultat imposable en France sera ramené à 0 €. Si chaque année suivante de 2010 à 2012, la filiale continue de faire des pertes de 50 € par an, la maison mère pourra déduire ces pertes en France. Toutefois en 2013, elle devra imputer dans

son bénéficiaire en France 250 € de bénéfices supplémentaires.



© Susann von Wolffersdorff/PIXELIO

5. TVA (Mehrwertsteuer)

Toute livraison de marchandises et toute prestation de services, l'acquisition intracommunautaire ainsi que l'imposition de biens réalisée en Allemagne à titre onéreux par un entrepreneur dans le cadre de son activité professionnelle est soumise à la TVA.

Dans la mesure où la réglementation de la TVA en Allemagne et en France découle des directives communautaires, les règles sont identiques sur de nombreux points.

A partir du 1er janvier 2010 suite à la directive communautaire 2008/8/CE des nouvelles règles concernant le lieu des prestations de services, la procédure de remboursement de TVA et l'échange d'informations entre les Etats membres de L'UE sont en vigueur.

A compter du 1er janvier 2010, le principe est que le lieu d'imposition des prestations de services d'entreprise à entreprise est le lieu où se trouve le bénéficiaire de la prestation, et non plus celui où le prestataire est établi. Pour les prestations de services d'entreprise à consommateur, le lieu d'imposition restera celui où le prestataire est établi.

Concernant les prestations de service d'entreprise à entreprise, l'entreprise fournissant la prestation de service émettra une facture Hors Taxe et ce sera

au bénéficiaire de la prestation de déclarer et payer la TVA aux autorités fiscales de son Etat.

Pour cela, le règlement instaure de nouvelles règles déclaratives. Les prestataires de services qui rendent des prestations de services soumises à l'autoliquidation de la TVA par le bénéficiaire de services établi dans un autre Etat membre de l'Union Européenne devront transmettre à l'administration des douanes une déclaration européenne de services (DES). Il s'agit d'un état récapitulatif des échanges de services transfrontaliers qui doit contenir le numéro d'identification sous lequel l'assujetti a effectué ces prestations de services et le numéro par lequel chaque client est identifié à la TVA dans l'Etat membre où les services lui ont été fournis.

Les livraisons intracommunautaires de biens entre des entreprises sont exonérées de la TVA dans le pays où est établi le fournisseur.

C'est à dire, en cas de livraison de biens entre la France et l'Allemagne la livraison est exonérée de la TVA dans le pays où se situe le fournisseur. C'est l'acquéreur qui collecte et déduit simultanément la TVA dans son pays.

Le fournisseur doit indiquer dans sa facture le numéro d'identification à la TVA de l'acquéreur ainsi que la mention que la livraison est exonérée de la TVA. En outre il doit effectuer une déclaration d'échanges de biens dans les 10 jours ouvrables qui suivent le mois au cours duquel la TVA est devenue exigible.

Les modalités de calcul (base d'imposition/taux) et de paiements de la TVA (formalités, déclarations, versements) allemandes présentent peu de différences notables par rapport à celles applicables en France.

Le taux d'imposition s'élève aujourd'hui à 19%. Il existe aussi des taux d'imposition moindre pour les produits alimentaires, les livres et les journaux ainsi que pour les produits et prestations en matière scientifique et artistique : leur taux d'imposition est de 7%.

Tout assujetti est normalement en droit de récupérer la taxe qui lui a été facturée par ses fournisseurs (taxe d'amont : Vorsteuer) en l'imputant sur la taxe dont il est redevable (taxe d'aval). Toutefois cette déductibilité de la taxe d'amont est généralement soumise à quelques restrictions et conditions de forme en Allemagne.

Entre autre, toute personne ayant la qualité de redevable de TVA en Allemagne doit avoir un numéro d'identification de TVA apparaissant sur ses factures. Les assujettis réalisant des opérations intracommunautaires peuvent demander un numéro d'identification de TVA allemand.

Les informations sur les mentions de facturations ainsi que sur la demande du numéro de TVA peuvent être obtenues dans les bureaux d'expertise comptable.

6. Imposition sur les salaires (Lohnsteuer)

L'impôt sur les salaires est l'impôt sur le revenu des salariés. Pour l'employeur, cet impôt est important car il doit le verser directement à l'administration fiscale (en fait il s'agit d'une retenue à la source de l'IR). Il reste alors au salarié à faire valoir toutes les charges significatives dans le cadre du réajustement de l'impôt sur les salaires. Le cas échéant, il pourra obtenir des remboursements d'impôt.

7. Convention de non double imposition franco-allemande

La convention de non double imposition franco-allemande tend à éviter les doubles impositions qui pourraient résulter de l'application concurrente des législations française et allemande. Elle cherche à éviter les doubles impositions en établissant des règles d'assistance administrative et juridique réciproques en matière d'impôts sur le revenu et la fortune.

L'accord a pour objet de protéger les résidents de chacun des Etats contractants contre les doubles impositions. La convention emploie pour

cela soit la méthode d'imputation, soit d'exonération.

La convention s'applique en Allemagne aux impôts suivants :

- L'impôt sur le revenu y compris la taxe de solidarité
- L'impôt sur les sociétés
- La taxe professionnelle
- La taxe foncière

En France sont concernés les impôts suivants :

- L'impôt sur le revenu des personnes physiques
- L'impôt sur les bénéfices des sociétés et autres personnes morales (IS)
- La CSG et la CRDS
- La taxe d'apprentissage
- La contribution foncière sur les propriétés bâties et non bâties
- L'impôt de solidarité sur la fortune

En principe chaque opération est imposable dans l'Etat où elle est exercée. Toutefois, il existe des exceptions pour les cas frontaliers par exemple. (Plus d'informations en français sous <http://www.jura.uni-sb.de/BIJUS/doppelsteuer/>)

VIII. Droit de l'assurance sociale

Le code de la sécurité sociale soumet tous les salariés aux cinq assurances obligatoires suivantes :

- l'assurance-retraite,
- l'assurance-maladie,
- l'assurance-dépendance,
- l'assurance-chômage,
- l'assurance-accident du travail.

L'employeur doit être scrupuleux dans le paiement des cotisations salariales car il

effectue les paiements pour le compte du salarié (risque pénal). Les cotisations des assurances-retraite, chômage, maladie et dépendance sont payées à moitié par l'employeur et à moitié par le salarié ce qui a l'avantage de la simplification par rapport au système français (depuis le 01.01.2011, la part patronale pour les cotisations maladie a été plafonnée à 7,3%, donc toute augmentation du taux légal se fait sur la part salariale). Les cotisations sociales sont plafonnées dans leur montant ce qui constitue un avantage pour les gros salaires (maladie et dépendance : 3.825 € (Ouest); retraite et chômage : 5.600 € (Ouest) L'assurance-accident est entièrement supportée par l'employeur. Les cotisations doivent en principe être également acquittées par les salariés d'employeurs étrangers, à moins que leur séjour en Allemagne ne soit que temporaire (un an renouvelable une fois).

1. Assurance-retraite

La protection d'un salarié concernant la retraite est généralement constituée de trois volets.

- l'assurance vieillesse légale
- l'assurance vieillesse des entreprises et
- une assurance privée.

L'assurance vieillesse légale est obligatoire pour tous les salariés. Par conséquent, les cotisations d'assurance-retraite doivent être acquittées pour tous les salariés. Le taux de cotisation s'élève aujourd'hui à 19,6% (moitié employeur, moitié salarié).

Pour suppléer à la retraite légale, la plupart des salariés bénéficie d'une assurance retraite supplémentaire mise en place par l'entreprise. Un salarié peut aussi demander à l'employeur de verser une partie de son salaire pour une assurance vieillesse supplémentaire (Entgeltumwandlung).

Un système complémentaire par capitalisation (Riester-Rente) a été introduit en 2002. Chaque salarié peut affecter, en franchise d'impôt un montant

maximal de 4% de son revenu brut, à une retraite complémentaire par capitalisation, c'est-à-dire 2.100 € par an depuis 2008.

L'âge légal de la retraite est désormais compris entre 65 ans et 67 ans en fonction de l'année de naissance du salarié.



© Stephanie Hofschläger/PIXELIO

2. Assurance-maladie

Le but de l'assurance-maladie légale est la prévoyance ainsi que la protection contre les maladies, leur dépistage et leur traitement. La couverture d'assurance du salarié s'étend en principe aussi à ses conjoint et enfants et couvre les analyses médicales et dentaires, les médicaments et les séjours hospitaliers.

Le salarié peut choisir parmi différentes caisses de maladie. Si les garanties offertes sont en grande majorité les mêmes, le montant des cotisations s'élève à 15,5% du revenu. Lorsque le revenu est supérieur au plafond d'affiliation 3.825 € par mois, le salarié peut décider soit de rester volontairement affilié à la caisse légale, soit de souscrire un contrat auprès d'une compagnie privée.

Les caisses privées d'assurance-maladie se distinguent des caisses d'assurance légales en ce que les cotisations des premières ne sont pas, contrairement aux secondes, basées sur un pourcentage du revenu de l'assuré.

Les libéraux doivent gérer eux-mêmes leur assurance-maladie. Ils peuvent s'affilier

auprès d'une compagnie privée. Ceux qui, avant d'exercer de façon indépendante, étaient affiliés auprès d'une caisse légale peuvent, en général, y rester affiliés. Le cas échéant, cette solution peut s'avérer moins onéreuse dès lors qu'ils ont une famille.

Dans le domaine de l'assurance-maladie, il y a une concurrence importante entre les caisses. Un examen approfondi du rapport entre cotisations et prestations doit être effectué.

3. Assurance-dépendance

L'assurance-dépendance existe depuis 1995. Elle finance la prise en charge des personnes nécessitant des soins. Le montant de la cotisation s'élève aujourd'hui à 1,95% pour les personnes ayant des enfants, pour les personnes sans enfants elle est augmentée de 0,25% (=2,2%). Celui qui est assuré volontairement à une caisse d'assurance-maladie légale peut choisir entre une assurance-dépendance légale ou volontaire.

4. Assurance-chômage

Le salarié est protégé financièrement pour le cas où il perdrait son emploi par une cotisation chômage. Le montant de la cotisation s'élève à ce jour à 3%. En cas de chômage, le salarié perçoit à partir de 12 mois de cotisations, une indemnisation chômage (Arbeitslosengeld I) d'environ 60% du revenu net). Le versement de l'indemnisation chômage dure entre 6 et 12 mois en fonction de l'âge et de l'ancienneté. Au-delà de 50 ans, la durée de l'allocation peut être supérieure à 12 mois (jusqu'à deux ans). Passé la période d'indemnisation normale, le chômeur reçoit une allocation de 364 €/mois (*Hartz IV*) Plusieurs facteurs, notamment la non acceptation d'un emploi, peuvent entraîner la suspension du paiement des allocations.

Les libéraux et indépendants ne relèvent pas de l'assurance-chômage.

5. Assurance-accident

L'employeur assure ses salariés contre les accidents du travail et contre les maladies professionnelles. Les salariés sont légalement contraints d'appartenir à un groupement compétent dans leur domaine d'activité. L'employeur supporte la totalité du montant de la cotisation.

Les groupements sont aussi compétents en matière d'hygiène et de sécurité au travail et en particulier de la sécurité sur le poste de travail.

Il n'y a pas d'affiliation obligatoire pour les indépendants. Ils peuvent soit adhérer volontairement à la caisse légale d'assurance contre les accidents, soit contracter une assurance privée. Pour de plus amples informations, on peut contacter la compagnie fédérale d'assurance (Bundesversicherungsanstalt). Ici aussi, la comparaison des prix et prestations de chaque assurance privée doit être effectuée.

IX. Aides et subventions

Etant donné que des aides (par exemple : crédits, subventions) peuvent considérablement faciliter le financement d'un projet, il faut s'en informer tôt. Sont à prendre en considération non seulement les aides fournies par les communes, les Etats fédérés et l'Etat fédéral mais également les aides provenant de l'Union Européenne.

Chaque Land a son système de soutien à l'implantation locale. Pour le Baden-Württemberg il s'agit de Gesellschaft für internationale wirtschaftliche und wissenschaftliche Zusammenarbeit mbH, plus connue sous la dénomination Baden-Württemberg Internationale (www.bw-i.de).

Certaines banques et caisses d'épargne apportent leurs conseils en la matière, évaluent le projet d'investissement et proposent ensuite les crédits nécessaires. Ce système a l'avantage de permettre la fourniture par une même personne de conseils et de financements.

La chambre de commerce et d'industrie ainsi que la chambre des métiers offrent un conseil spécifique à leurs adhérents et aux créateurs d'entreprise. Outre les conseils personnalisés, des séminaires sur les questions de financement sont proposés aux créateurs d'entreprises. De plus, les publications de ces chambres sont souvent consacrés aux aides financières. Les syndicats et entreprises privées consacrées aux aides déjà citées ont souvent des collaborateurs spécialisés pouvant apporter leurs conseils en matière d'aides financières.

- l'information sur les marchés et la conjoncture
- l'identification et l'approche d'agents commerciaux, d'importateurs et d'acheteurs
- la réalisation de prestation sur mesure
- l'organisation de manifestations collectives, comme par ex. des journées d'acheteurs ou des sections collectives sur les salons en Allemagne

Dans le Baden-Württemberg, le portail www.newcome.de regroupe l'ensemble des aides financières et des programmes de soutien :

- Besoin en capital < 100.000 €
- Besoin en capital > 100.000 €
- Création d'entreprise et investissement en BW
- Innovation / Technologie / Recherche / Brevets
- Création d'entreprise pour chômeur
- Création d'entreprise innovatrice en coopération avec les grandes écoles et centres de recherche
- Conseil / Coaching / Formation
- Subvention pour des projets interentreprises

Dans le domaine franco-allemand la chambre de commerce franco-allemande de Saarbrücken (www.ccfa.de) ainsi que UBIFRANCE à Düsseldorf (www.ubifrance.fr), les services économique de l'Ambassade de France à Berlin mais aussi l'ERAI à Lyon et Stuttgart (organisme régional de la région Rhône-Alpes d'aide aux développements internationaux des entreprises de cette région peuvent donner des informations utiles.

UBIFRANCE à Düsseldorf (bertrand.letallec@ubifrance.fr) fournit des prestations de différents type dont :

La chambre de commerce franco-allemande de Saarbrücken fournit des prestations de développement commercial dont :

- actions commerciales et vente par des ingénieurs commerciaux à temps partagé
- recrutement et coaching de commerciaux
- domiciliation et gestion externalisée de filiales ou bureaux de vente : secrétariat, traitement des commandes, facturation, encaissement ...
- alliance et rachat des sociétés.

ERAI, Entreprise Rhône-Alpes international, est la délégation économique de cette région et aide leurs PME dans leur développement du marché allemand par des prestations sur mesure :

- Validation de la stratégie export et analyse marché.
- Prospection de clients, mise en place de réseaux commerciaux, secrétariat commercial.
- Implantation : bureaux virtuels, hébergement et encadrement de commerciaux VIE ou séniors.

Les Conseillers du Commerce Extérieur peuvent enfin vous assister dans le développement de vos activités en Allemagne. La section allemande est composée de 90 membres représentant

toutes les branches d'activité (www.de-cnccef.org).

X. Avocats, experts comptables, notaires

La complexité du système fiscal allemand est telle que peu d'entreprises, quelle que soit leur taille, peuvent se passer d'experts comptables ou de fiscalistes. Un conseiller juridique qualifié est également nécessaire dès que les relations avec les autorités, les partenaires commerciaux ou les clients atteignent un certain niveau de complexité et ajoutent au risque économique un risque juridique.

1. Avocats

Les avocats allemands travaillent sur la base de la réglementation fédérale des avocats qui régit le droit professionnel (*Bundesrechtsanwaltsordnung* BRAO), avec la réglementation professionnelle des avocats (*Berufsordnung für Rechtsanwälte* BORA), et la loi sur le paiement des avocats (*Rechtsanwaltsvergütungsgesetz* RVG). La réglementation professionnelle des avocats est empreinte de l'idée que les avocats sont des « organes de l'administration de la justice » et sont, par conséquent, liés par des principes éthiques particuliers. A défaut de convention d'honoraires, l'avocat doit respecter le barème (depuis le 01.07.2006, il n'existe plus de barème en matière d'activité non contentieuse). A titre d'exemple un recouvrement de créances de 15.000 € justifie un honoraire selon le barème de 1.435 € (net). En cas de convention d'honoraires, il ne peut pas convenir en matière contentieuse d'honoraires inférieurs au barème. Dans les cabinets d'affaires les prestations de conseil sont facturées au temps passé. Le taux horaire varie entre 190 et 350 € (net) sachant que dans certains secteurs ou certaines spécialités des taux horaires dépassant 600 € ont déjà été observés.

Dans un procès, les frais d'avocats de la partie gagnante sont à rembourser dans la limite de la RVG par la partie perdante (ainsi d'ailleurs que les frais de justice puisqu'en Allemagne la justice est payante).

Les avocats ont une assurance responsabilité civile légale. Les avocats exerçant en entreprise ne peuvent représenter leur propre entreprise au cours d'un procès. Les avocats sont liés par le secret professionnel. C'est la contrepartie de la protection dont bénéficie la relation entre avocat et client contre les immixtions étatiques. Les correspondances entre avocats ne sont pas soumises au secret professionnel.

2. Experts comptables et commissaires aux comptes.

Les experts comptables et commissaires aux comptes sont également soumis à leurs propres règles professionnelles. Le recours à des experts comptables facilite considérablement les relations avec l'administration fiscale. Les sociétés d'experts comptables sont aussi souvent chargées par les autorités de tutelle de vérifier les relations économiques et, en particulier, les comptes des entreprises.

3. Notaires

Les notaires allemands ont des fonctions similaires à leurs homologues exerçant dans d'autres pays d'Europe continentale. Ils travaillent sur la base de dispositions légales qui leur sont propres (*Notarordnung*). Ils remplissent des missions publiques parmi lesquelles la rédaction d'actes publics et l'authentification d'actes.

La situation juridique des notaires diverge d'un Land à l'autre. Dans le Baden, c'est-à-dire seulement dans une partie du Baden-Württemberg, le notaire est un fonctionnaire. Dans le Württemberg au contraire, il est indépendant bien que son personnel soit fonctionnarisé. La situation est similaire en Rheinland-Pfalz. En Hessen et quelques autres Länder au

contraire, existe le notaire-avocat (Anwaltsnotare). En Bade-Wurtemberg , le notaire peut aussi exercer les fonctions d'avocat mais il doit, dans ce cas, bien séparer les deux activités au sein de son étude. Il ne peut pas, dans un dossier, être à la fois notaire et avocat. En tant que notaire, il est cependant soumis à une réglementation légale sur les honoraires et dont il ne peut pas s'écarter en signant des conventions d'honoraires.



Diem & Partner, Stuttgart

BOOSTEZ VOTRE EXPORT EN ALLEMAGNE :

ERAI, Entreprise Rhône-Alpes International, créée en 1987 à l'initiative du Conseil régional Rhône-Alpes, est le bras droit de la Région pour le développement économique à l'international et le renforcement de l'attractivité de la région Rhône-Alpes. Nous sommes présents au niveau mondial avec 29 implantations.

Nous vous proposons des prestations sur mesure pour réussir votre développement commercial sur le marché allemand.

- VALIDATION

ERAI étudie votre marché et identifie la stratégie à suivre

- Informez-vous
- Analysez votre offre
- Validez votre marché

- PROSPECTION

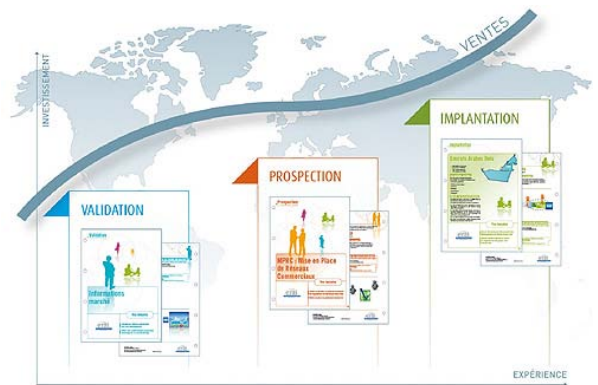
ERAI prospecte vos clients et/ou identifie vos partenaires commerciaux

- Prospectez un marché
Nous gérons toute votre prospection commerciale sur place (l'identification, la qualification de contacts et l'organisation de vos rendez-vous).
- Développez votre réseau commercial
Nous sélectionnons de nouveaux distributeurs, grossistes, importateurs ou agents pour accroître votre présence.
- Animez votre réseau
Nous assurons le suivi commercial de vos clients et distributeurs.

- IMPLANTATION

ERAI facilite et accélère votre implantation à l'international

- Recrutez votre collaborateur à l'étranger
Nous gérons la démarche de recrutement local.
- Disposez d'un espace de travail
Domiciliez votre filiale dans les locaux d'ERAI, au sein d'un véritable centre d'affaires dédié aux entreprises de la région.
- Encadrez votre développement
Délégués l'encadrement de votre collaborateur au directeur de l'implantation ERAI, fixez les objectifs, nous nous chargeons de leur mise en œuvre. Intégré au sein d'un Espace Implantis®, votre commercial bénéficie au quotidien de l'expérience des équipes d'ERAI et des autres domiciliés.



ERAI Allemagne est à votre disposition :

- Une équipe franco-allemande constituée de 8 collaborateurs biculturels
- Un centre d'affaires rhône-alpin à votre disposition à Stuttgart : 300m² de bureaux modernes en centre ville
- Accompagnement opérationnel de 80 sociétés françaises en Allemagne par an.