

Connexions #32

Faciliter l'implantation
internationale des ETI & PME

LA FORCE DU RÉSEAU CROWE

Des experts-comptables dans plus de 140 pays

MOBILITÉ INTERNATIONALE

Comment la sécuriser ?

FISCALITÉ ET DROITS DE DOUANE

Vers plus de simplicité ?



Des racines et des ailes



Les PME et ETI françaises ne manquent pas d'arguments pour se développer sur le marché international. Au-delà de l'export qui décloisonne le marché hexagonal et dynamise la croissance, les entreprises peuvent renforcer leur présence internationale en s'implantant à l'étranger.

Pour faire le grand saut, elles ne sont pas seules et peuvent compter sur de solides appuis.

Dans le processus de réflexion et de préparation qui aboutira, - ou pas-, à l'implantation de l'entreprise au-delà de ses frontières, l'expert-comptable est un acteur essentiel. Du diagnostic des atouts de l'entreprise à l'élaboration de la stratégie qui déterminera le mode d'entrée favorable et lèvera les défis juridiques, sociaux et fiscaux associés, il donne les outils d'une décision éclairée. L'expérience montre que la perception du risque et des opportunités d'un développement à l'international est fortement liée à la personnalité du dirigeant. La relation de proximité et de confiance que l'expert-comptable entretient avec lui devient le terreau qui nourrit l'audace d'aller plus loin : il évalue

les ressources, objective les obstacles, sécurise les opérations et s'engage à ses côtés dans l'aventure internationale.

Inséré dans un réseau mondial dynamique, le réseau Crowe France dispose d'une forte culture internationale et de relais directs dans le monde entier. Il apporte aux entreprises la force d'un réseau fondé sur des valeurs partagées et des relations interpersonnelles étroites. Cette proximité vivante et stimulante est un nouvel appui solide et sans frontières au service de la réussite des entreprises.

Différents organismes publics et partenaires spécialisés accompagnent également les entreprises et travaillent à réduire les aléas potentiels de toute ouverture sur les marchés étrangers.

Par sa vision globale, l'expert-comptable se fait alors chef d'orchestre et construit autour de l'entreprise un écosystème expert qui impulse au dirigeant et à son entreprise l'élan pour oser le monde.

Bonne lecture !

Sommaire #32

P3-6.....Étude Xerfi

P7.....Structure juridique : faire le bon choix

P8.....Team France Export

P9.....Global Mobility Services: faciliter la mobilité internationale

P10-11....Sécuriser la mobilité internationale en 10 points clé

P12.....C'est l'histoire... : Le Groupe Fayat

P13.....Le guichet unique de la TVA

P14.....Droits de douane : vers une simplification ?

P15.....Le levier géographique des DROM-COM

P16.....La zone EMEA, une coopération structurée au sein de Crowe Global

Pierre-Antoine Auger
Associé Crowe HAF
Expert-comptable et commissaire aux comptes

ÉTUDE XERFI

L'internationalisation des PME et ETI

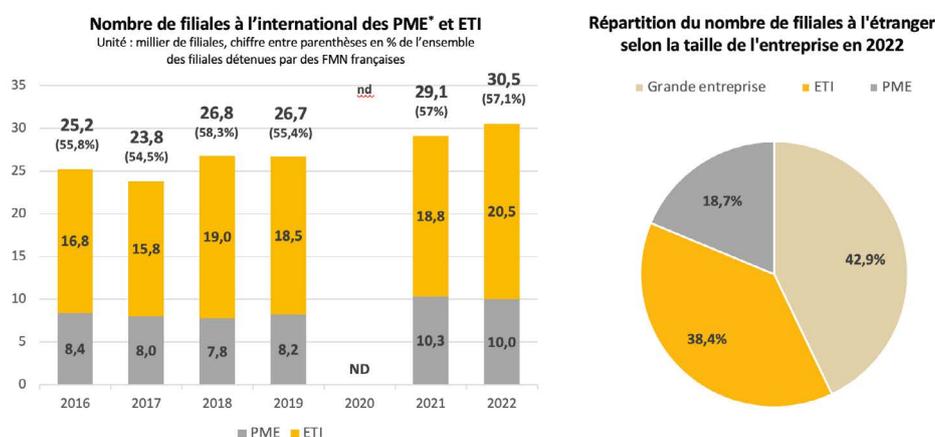


Alexandre Masure



Nombre de filiales à l'international des PME et ETI

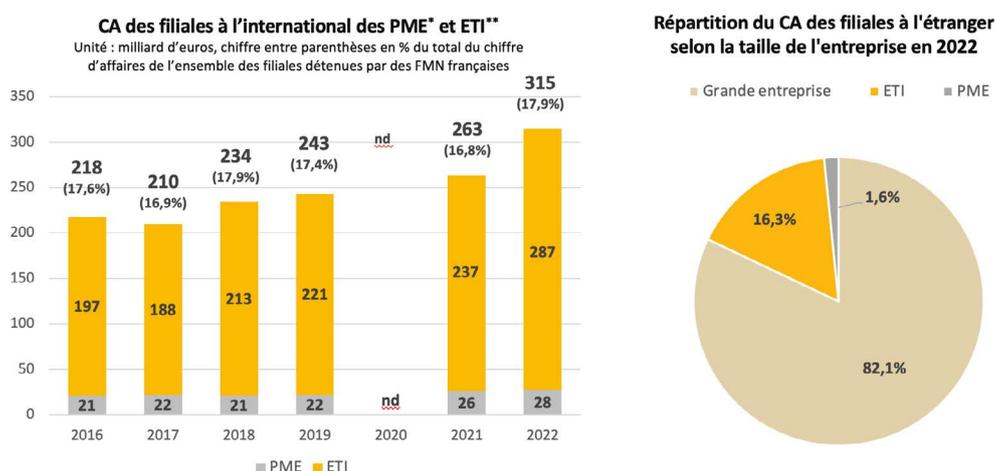
Selon les données de l'INSEE pour 2022, 6 600 firmes multinationales françaises (définies comme un groupe de sociétés ayant au moins une unité légale en France et une à l'étranger) contrôlent 53 400 filiales hors des frontières nationales. Sur ce total, 57% sont détenues par des PME et ETI, une part plutôt stable durant la période récente. En nombre absolu, depuis 2019, le nombre de filiales appartenant à des PME et ETI a fortement augmenté (+14%) pour s'établir à 30 500 entités. Cette hausse est soutenue par la recherche de relais de croissance à l'étranger de la part de ces groupes, et par une volonté de rapprochement vis-à-vis de leurs clients, en particulier pour ceux ayant une activité exportatrice préexistante à l'implantation physique.



Sources : INSEE Focus n°141, 174, 218, 252, 311, 341 / (*) y compris TPE/Microentreprises

Chiffre d'affaires des filiales à l'international des PME et ETI

Bien que les filiales de PME et ETI représentent un peu plus de la moitié des entités détenues par des entreprises françaises à l'étranger, elles ne contribuent qu'à 18% du chiffre d'affaires cumulé de ces filiales (hors transactions intra-groupe). Cela souligne la domination des grandes entreprises, dont les filiales à l'étranger génèrent donc l'essentiel de ce CA. Par ailleurs, le chiffre d'affaires des filiales de PME et d'ETI, qui s'élevait à 315 Md€ en 2022, a progressé deux fois plus vite que leur nombre entre 2019 et 2022 (+30 %), traduisant une forte progression du chiffre d'affaires moyen (environ 10,3 M€ cette dernière année).



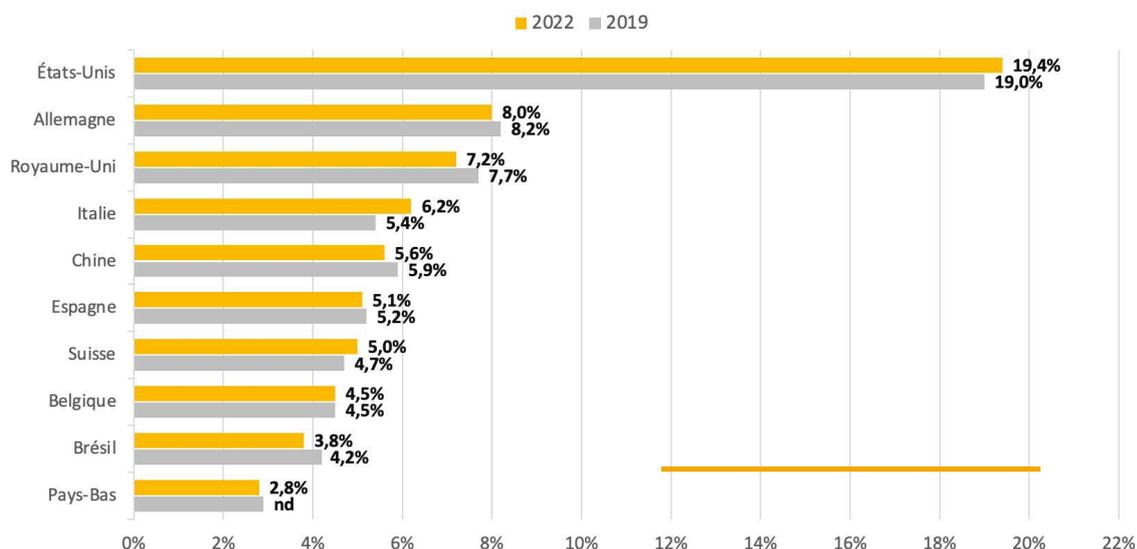
Sources : INSEE Focus n°141, 174, 218, 252, 311, 341 / (*) y compris TPE/Microentreprises, (**) chiffre d'affaires consolidé, arrondi à l'unité

Top 10 des pays d'implantation (CA cumulé des filiales)

En 2022, les 10 principaux pays d'accueil des filiales françaises ont généré 68% du CA total réalisé à l'international par ces mêmes filiales. Ce classement reflète étroitement celui établi en fonction du nombre de filiales. On note cependant que le poids des États-Unis est encore plus important (20% du CA bien qu'ils n'accueillent que 10% des filiales). L'Italie et la Suisse affichent aussi une performance notable, générant un CA supérieur à ce que leur part en nombre de filiales pourrait laisser supposer.

Top 10 des pays d'accueil des PME* et ETI françaises en chiffre d'affaires

Unité : part en % du total du CA des filiales étrangères détenues par des entreprises françaises



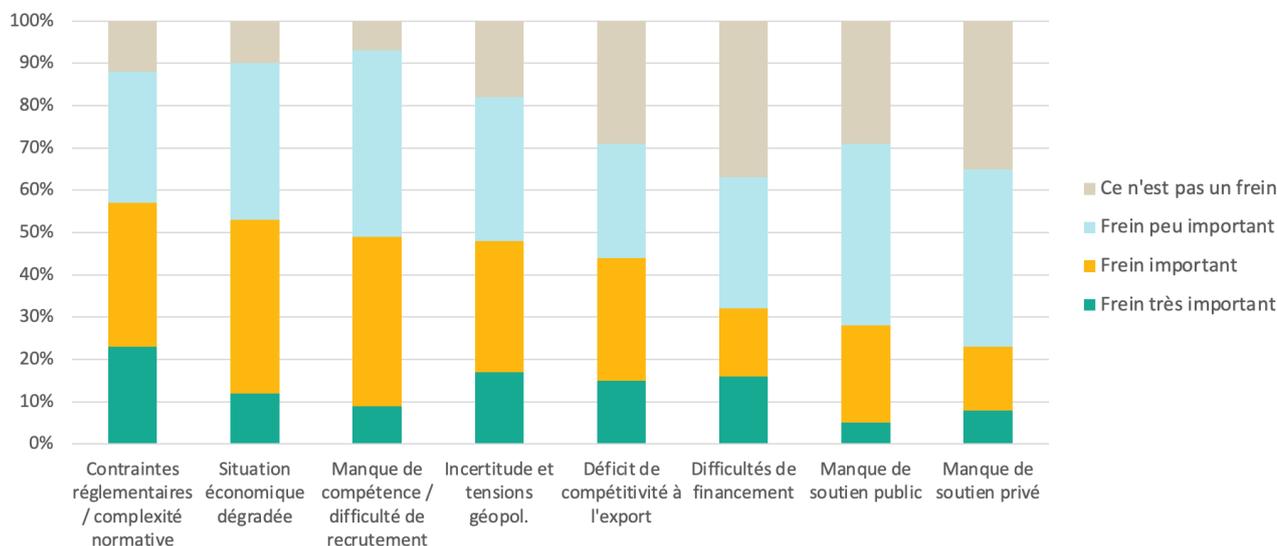
Source : INSEE Focus n°141, 174, 218, 252, 311, 341 // (*) y compris TPE/Microentreprises

Les freins au développement à l'international

Interrogés sur les principaux obstacles à leur développement international, les dirigeants d'ETI citent en priorité les contraintes et la complexité réglementaire dans les pays d'accueil. Viennent ensuite la situation économique dégradée, tant en France que dans les pays cibles, ainsi que les difficultés de recrutement. Par ailleurs, les incertitudes et tensions géopolitiques figurent également parmi les freins majeurs, celles-ci étant considérées comme « très importantes » par 17% des dirigeants.

Les principaux freins au développement international perçus par les ETI

(plusieurs réponses possibles) – freins importants et très importants classés par ordre décroissant

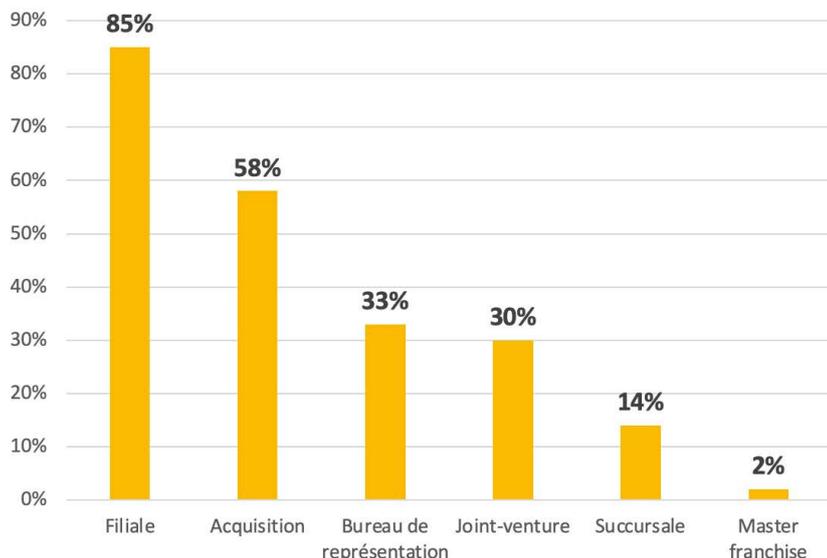


Source : METI - Baromètre des dynamiques internationales des ETI (mars 2024)

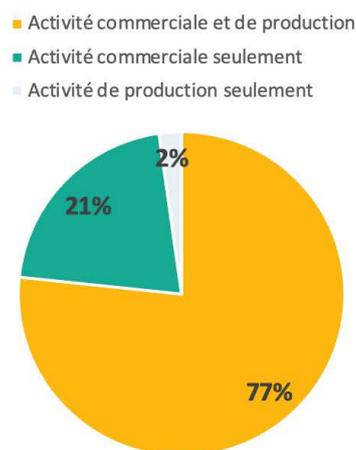
Les formes des implantations à l'international des ETI

Près de 9 ETI sur 10 choisissent la filiale comme principal moyen pour s'implanter à l'international. L'acquisition d'une structure existante arrive en 2e position (58% de taux de répondants). Viennent ensuite le bureau de représentation et la joint-venture, représentant respectivement 33% et 30% des choix. Ces options témoignent de la volonté des ETI de garder un certain contrôle sur leur expansion à l'étranger. En effet, trois quart des implantations à l'international de ces entreprises combinent à la fois des activités commerciales et de production. En revanche, une implantation sur cinq est exclusivement commerciale, tandis que seulement 2% sont dédiées uniquement à la production.

Les formes privilégiées par les ETI pour une implantation à l'étranger
(plusieurs réponses possibles)



La nature de l'activité des implantations à l'étranger des ETI

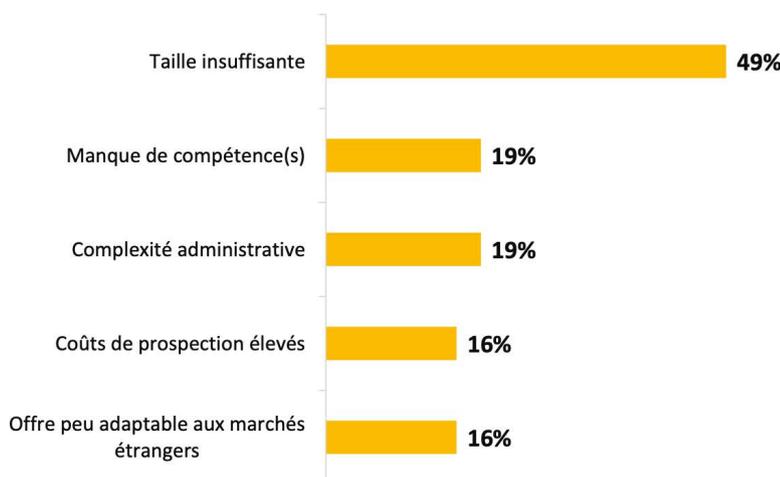


Source : METI - Baromètre des dynamiques internationales des ETI (mars 2024)

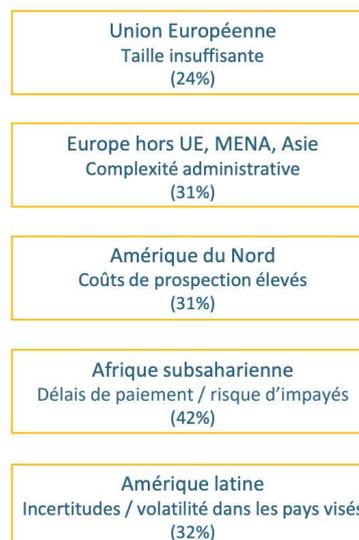
Les freins au développement à l'international pour les PME

Pour la moitié des dirigeants de PME, le principal frein à l'internationalisation réside dans l'idée que la taille de leur entreprise est insuffisante pour opérer efficacement sur des marchés étrangers. Le manque de compétences internes et la complexité administrative sont aussi des obstacles pour près d'1 dirigeant sur 5. En fonction des zones géographiques, ces préoccupations varient : tandis que le problème de « taille » est le premier perçu pour une internationalisation réussie en zone l'UE, c'est la complexité administrative qui est citée en n°1 dans les zones Europe hors UE, Afrique du Nord-Moyen-Orient et Asie.

Freins perçus par les dirigeants de PME non présentes à l'international
(plusieurs choix possibles)



Principal obstacle perçu par les dirigeants de PME selon la zone de destination



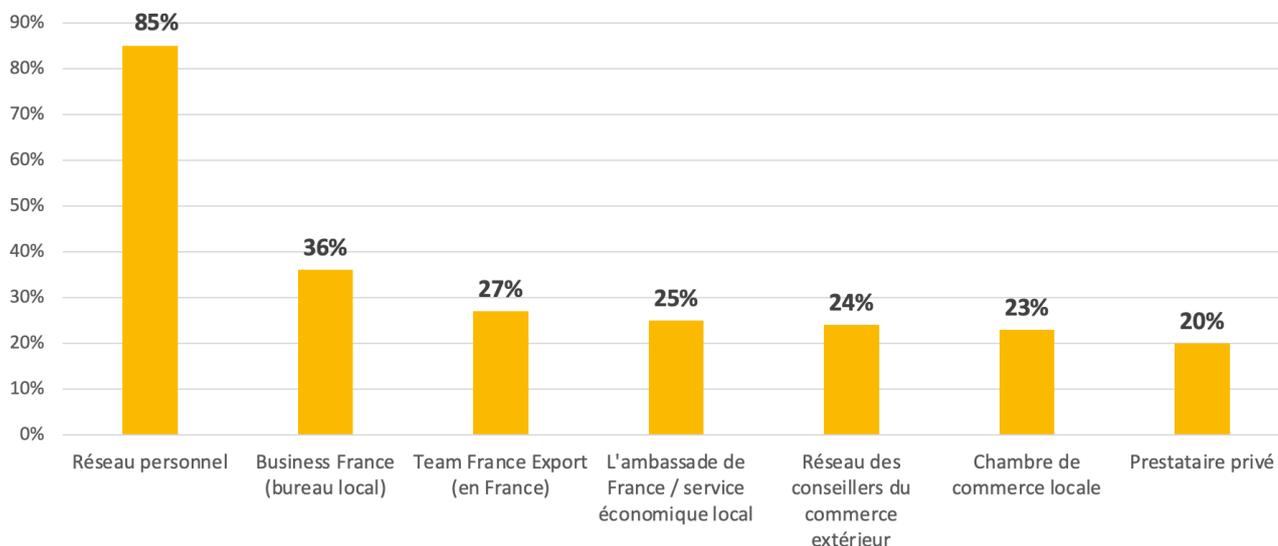
Source : Bpifrance Le Lab - Au-delà des frontières, les PME et l'export en 2024 (février 2024)

Les réseaux privilégiés pour l'approche de nouveaux marchés

La quasi-totalité des ETI utilisent leur propre réseau, qu'il soit professionnel ou personnel des dirigeants, pour pénétrer de nouveaux marchés, avec près de 9 entreprises sur 10 déclarant adopter cette méthode. En revanche, seulement un tiers d'entre elles recourent aux services de Business France et de la Team France Export, selon le dernier Baromètre du METI (2024). De plus, seules 20% des ETI ayant une activité à l'international mentionnent l'utilisation d'un prestataire privé pour faciliter leur implantation dans un nouveau pays.

Principaux réseaux et structures mentionnés pour l'approche de nouveaux marchés par les ETI

(plusieurs réponses possibles)



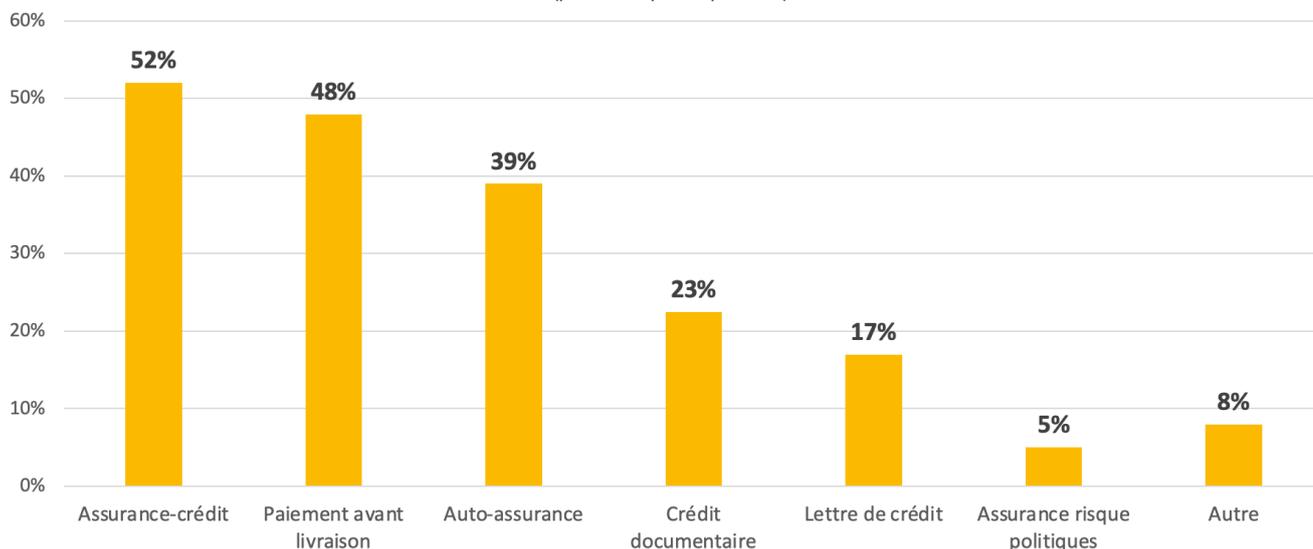
Source : METI - Baromètre des dynamiques internationales des ETI (mars 2024)

La gestion du risque d'impayés à l'international par les ETI

Le risque d'impayé, perçu comme un enjeu majeur tant par les PME que par les ETI dans leurs activités à l'international, peut être atténué par plusieurs dispositifs de couverture. L'assurance-crédit, proposée par des acteurs comme la Coface ou des institutions bancaires, est la solution la plus couramment utilisée, avec plus de la moitié des ETI y ayant recours selon le dernière baromètre METI. Viennent ensuite des pratiques telles que l'exigence de paiement avant livraison, ainsi que l'auto-assurance, adoptée par les ETI les plus robustes pour gérer ce risque de manière autonome. Ces stratégies permettent aux entreprises d'atténuer les pertes potentielles et de sécuriser leurs transactions internationales.

La couverture du risque d'impayé en B2B à l'international - ETI

(plusieurs réponses possibles)



Source : METI - Baromètre des dynamiques internationales des ETI (mars 2024)

Quelle forme juridique choisir pour son implantation à l'étranger ?

Le choix de la forme juridique dépend des objectifs stratégiques, des exigences légales locales et des ressources disponibles. Pour réduire le risque, il est nécessaire que la structure juridique coïncide avec la réalité économique.



QUELS SONT LES PRINCIPAUX CHOIX JURIDIQUES DES ENTREPRISES FRANÇAISES ?

Le projet économique doit être clarifié à court et moyen terme. L'entreprise mère peut ouvrir un bureau, c'est-à-dire une structure provisoire qui peut employer mais sans exercer d'activité économique. Elle correspond notamment à des objectifs de représentation de marque ou de découverte d'un nouveau marché. Cet établissement n'a pas de personnalité juridique distincte. Lorsqu'une activité économique est prévue, l'implantation devra alors prendre la forme d'une filiale ou d'une succursale. La succursale n'a pas non plus de personnalité juridique distincte de la maison mère, elle peut employer mais aussi effectuer des opérations économiques, ce qui l'assujettit aux taxes et impôts en vigueur. En revanche, elle ne peut pas accueillir de nouveaux associés. Pour cela, il faudra lui préférer la filiale. Dotée de sa propre personnalité juridique, elle peut s'ouvrir à de nouveaux investisseurs. La structure juridique doit toujours coïncider avec la réalité économique pour réduire les risques.

VOUS ÉTIEZ AUX ETATS-UNIS DÉBUT DÉCEMBRE POUR INTERVENIR LORS DU CONGRÈS CPAMERICA*. QUEL ÉTAIT L'OBJECTIF DE CE DÉPLACEMENT ?

Le réseau Crowe France participe chaque année à de nombreux événements internationaux. C'est un investissement important pour nos membres et les entreprises que nous accompagnons car il accroît leur crédibilité et leur visibilité sur de nouveaux marchés. De plus, il renforce les contacts qui seront utiles lorsque le projet d'implantation se concrétisera. Le rayonnement du réseau français participe à celui des entreprises françaises. Lors de ce congrès, nous avons notamment fourni à nos homologues américains les clés d'une implantation réussie en France et en Europe avec quelques éléments, souvent trop oubliés, dans la conception d'un projet d'implantation comme la difficulté à pénétrer un secteur réglementé, l'impact de la TVA inexistante aux États-Unis ou la difficulté pour une entreprise étrangère à ouvrir un compte bancaire. Ces défis peuvent décourager une implantation, mettre en difficulté une entreprise alors que leur anticipation permet généralement de les résoudre.

La France vue de l'étranger

Les données de la Conférence des Nations Unies sur le Commerce et le Développement (CNUCED) illustrent en 2023, une perte d'attractivité globale de l'Europe avec une diminution de 20 % des investissements directs étrangers quand ils augmentent de 2% aux États-Unis, de 8% en Chine et de 17% en Asie. Dans ce contexte terne, la France est plutôt résiliente et reste le pays le plus attractif d'Europe devant le Royaume-Uni et l'Allemagne.

*CPAmerica est un réseau de cabinets indépendants d'expertise-comptable, membre de Crowe Global

Team France Export

Pour simplifier et accélérer le développement international des entreprises françaises, la Team France Export concentre les solutions des Régions, des services de l'État comme les douanes, de Business France, des Chambres de Commerce et d'Industrie avec leur réseau international présent dans plus de 90 pays et de Bpifrance. Zoom sur quelques-uns de ces dispositifs.

BUSINESS FRANCE

Business France est le principal organisme public chargé de soutenir l'internationalisation des entreprises françaises avec une aide à

la prospection, au développement export et à l'implantation à l'étranger. Parmi ses actions phares, le VIE et Pavillon France.

Le Pavillon France

Le Pavillon France offre aux entreprises une vitrine collective lors des grands salons internationaux et augmente leur visibilité grâce à la notoriété de la marque "France".

Les participants profitent d'un accompagnement clé-en-main : gestion logistique, promotion ciblée et organisation de rencontres B2B.

Le Volontariat International en Entreprise (V.I.E)

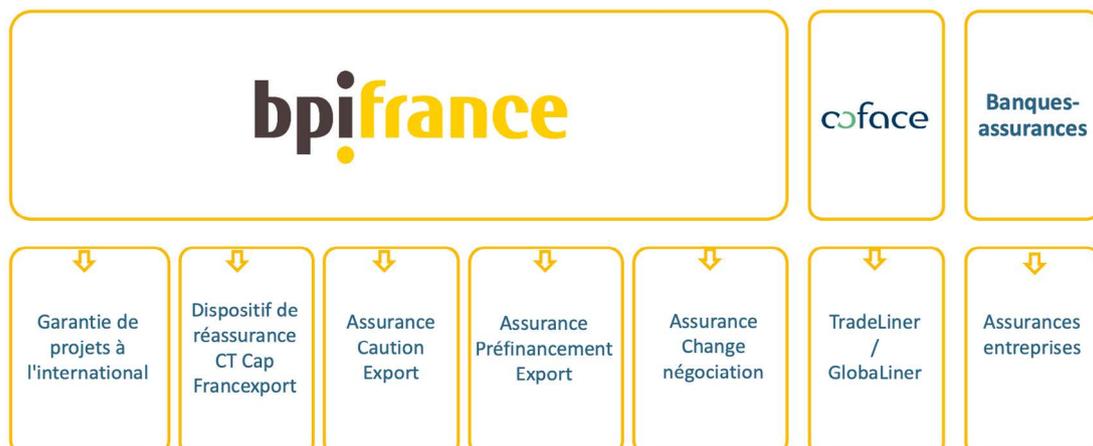
Porté par Business France, ce dispositif RH de mobilité internationale permet aux entreprises de recruter et d'envoyer à l'étranger - pour une durée allant de 6 à 24 mois - un jeune talent français ou ressortissant de l'Espace économique européen, âgé de 18 à 28 ans.

La mission est exonérée de charges sociales en France et bénéficie également de nombreuses aides, parmi lesquelles le crédit d'impôt recherche (CIR), le prêt de développement export de Bpifrance, et les aides dispensées par certaines régions.

BPIFRANCE

Bpifrance apporte des solutions de financements comme des prêts export, des cofinancements

de projets internationaux, des garanties pour les banques locales ou une assurance prospection qui couvre les dépenses engagées lors de l'exploration de nouveaux marchés.



Source : Xerfi

Global Mobility Services : le réseau Crowe facilite la mobilité internationale !

Voyages d'affaires, télétravail à l'étranger ou expatriation de collaborateurs, la mobilité internationale soulève de nombreuses questions sociales et fiscales. Le réseau Crowe accompagne les entreprises pour sécuriser et optimiser cette mobilité.



QU'EST-CE QUE LES GLOBAL MOBILITY SERVICES ?

Les Global Mobility Services (GMS) simplifient, optimisent et sécurisent la mobilité internationale des collaborateurs d'une entreprise. Cette mobilité doit non seulement être conforme aux réglementations en vigueur, en fonction de l'activité exercée, de sa durée et de ses modalités, mais elle doit également être attractive pour les collaborateurs. Il s'agit d'un service transversal qui prend en compte l'ensemble des problématiques fiscales et sociales liées à la mobilité. L'intégration de cette compétence au sein de différents cabinets Crowe ou de structures spécialisées comme la filiale Rocard-Osprey, représente un véritable atout pour les entreprises accompagnées par le réseau Crowe.

QUELLES MOBILITÉS SONT CONCERNÉES ?

Quatre types de mobilité sont principalement concernés : les voyages d'affaires, les détachements (pour des missions ou des chantiers à l'étranger), les mobilités longues (pour les entreprises souhaitant s'implanter dans un nouveau pays, prospecter ou y ouvrir un bureau, une filiale ou une succursale),

et enfin, le télétravail depuis l'étranger. Il est essentiel de vérifier que l'entreprise respecte les réglementations et que cette mobilité soit optimisée tant sur le plan des coûts pour l'entreprise que de l'attractivité pour le collaborateur.

Le code général des impôts (CGI) offre par exemple un avantage pour les commerciaux voyageant régulièrement à l'étranger, en les exonérant d'impôt sur le revenu en France pour la part de leur activité réalisée à l'étranger. Ce calcul technique peut être avantageux et motivant pour le collaborateur. La protection sociale des salariés est également un aspect crucial à ajuster en fonction du pays où ils se déplacent.

UNE EXPERTISE SOUTENUE PAR UN RÉSEAU MONDIAL ?

Oui, et c'est là toute la force du réseau Crowe : nous disposons de correspondants à travers le monde qui accompagnent les entreprises et collaborent avec nous pour offrir des recommandations sécurisées. Les conséquences d'une mobilité mal calibrée ou non conforme peuvent être lourdes pour l'entreprise. Avoir accès à un service de GMS permet de réduire ces risques et de recevoir rapidement des informations fiables sur les options envisageables.

La mobilité internationale et le détachement d'un salarié français à l'étranger

Réussir son implantation à l'international signifie aussi réussir la gestion de la mobilité des talents au-delà des frontières.



Avant d'envoyer un salarié à l'étranger, 3 questions préalables se posent. Ce salarié a-t-il le droit d'entrer dans ce pays ? Le droit d'y séjourner ? Le droit d'y travailler ? Une fois ces voyants au vert, il s'agit d'organiser cette mobilité. Voici 10 points clé.

1- L'INFORMATION PRÉALABLE DU SALARIÉ

L'employeur est tenu de fournir au salarié un certain nombre d'informations relatives à la mission spécifique du salarié à l'étranger, à son lieu d'affectation (attention à être précis sur le lieu d'exécution du travail), à son environnement hiérarchique (qui sont son employeur, son supérieur hiérarchique, celui qui lui donnera ses instructions et à qui il aura une obligation de reporting ?), à ses fonctions, précisées dans une fiche de poste signée, à la durée prévisible de la mission, à sa rémunération (montant, devises...).

2- LA POLITIQUE DE MOBILITÉ

Elle concerne les éventuels avantages en nature ou en espèces qui existent ou qui vont être mis en place par la société pour accompagner son salarié à l'étranger. Ce point comprend notamment la prise en compte, ou pas, de la famille : prise en charge de tout ou partie de la scolarité des enfants dans une école française, internationale ? aide au logement ?

3- LA CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE

Certaines conventions collectives prévoient des dispositions spécifiques en cas de mobilité internationale qu'il convient de vérifier afin de s'y conformer (ex : Métallurgie, SYNTEC).

4- L'EMPLOYEUR

Comment se traduit concrètement ce départ à l'étranger ? Quel lien l'employeur conserve-t-il avec

le salarié ? Est-il exclusif avec un détachement ? Partagé avec une structure locale ? Ou prévoit-on une expatriation avec un transfert du salarié ?

Pour décider des modalités adaptées de ce départ, il est nécessaire de revenir à la définition même du contrat de travail, c'est-à-dire, à la fourniture du travail, au paiement d'une rémunération en contrepartie du travail et à l'existence d'un lien de subordination. Une fois ces trois points analysés selon les objectifs qui sous-tendent ce départ, se dessinera le type de contrat adapté.

5- LES CONDITIONS D'EXÉCUTION DE SON CONTRAT DE TRAVAIL

A défaut de choix des parties, le principe de territorialité prévaut: la loi qui s'applique à la relation contractuelle est celle du lieu d'exécution du contrat de travail.

En tout état de cause, l'employeur a l'obligation de garantir que les conditions de travail à l'étranger respectent les normes impératives françaises (notamment en matière de santé, sécurité, durée du travail et rémunération).

Bien qu'il n'existe pas un droit du travail de l'UE harmonisé, des règles internationales s'imposent afin de permettre d'organiser concrètement les situations impliquant plusieurs Etats et de déterminer le droit applicable (ex : la Convention de Rome du 19/06/1980 et le Règlement 593/2008 du 17/06/2008).

6- LA PROTECTION SOCIALE

Pour ce qui concerne la sécurité sociale, c'est également le principe de territorialité qui va prévaloir (paiement des cotisations de sécurité sociale dans le pays d'exercice de l'activité).

Toutefois, il existe des exceptions en cas de détachement (conditions précises à respecter), d'impatriation ou de couverture volontaire à un organisme par exemple.

Dans le cas du détachement, l'employeur doit vérifier si une convention bilatérale de sécurité sociale existe entre la France et le pays de détachement. Pour pouvoir continuer de bénéficier du régime de SS français, le salarié détaché doit obtenir un certificat de détachement (formulaire A1).

Ce certificat doit être présenté à la caisse de SS du pays de résidence pour la prise en charge des frais médicaux.

En cas d'expatriation, l'employeur devra notamment prendre soin d'étudier l'équivalence des droits et garanties.

7- L'ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE

Ce point vient répondre à la question : comment garantir au salarié un niveau de prise en charge équivalent à celui qu'il avait en France ?

Il est conseillé à l'employeur de souscrire une assurance complémentaire pour couvrir les frais médicaux qui pourraient excéder les prestations servies par le régime français.

8- LA FISCALITÉ

La fiscalité tient une place essentielle dans la question de la mobilité internationale.

Le principe est une nouvelle fois celui de la territorialité (imposition dans le pays d'exercice de

l'activité) mais il existe des exceptions en cas de séjours temporaires.

Il importe de se poser la question de la résidence fiscale du travailleur pour déterminer les obligations déclaratives de ce dernier et le pays dans lequel il sera imposé.

L'employeur devra également vérifier les dispositions des conventions bilatérales fiscales, qui permettent notamment d'éviter les doubles impositions et savoir s'il souhaite mettre en œuvre le principe d'égalisation fiscale afin d'éviter à son salarié une prise en charge sociale et/ou fiscale supplémentaire à celle qu'il aurait supportée en France.

9- LE RAPATRIEMENT

L'employeur doit organiser le rapatriement du salarié si nécessaire, et informer le salarié des conditions de ce rapatriement avant le départ en cas de retour anticipé pour causes médicales par exemple, ou de rupture du contrat à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur.

10- L'ÉCHÉANCE DE LA MISSION

L'employeur doit envisager également les conditions de retour dans les circonstances prévues comme les suites à donner à la relation de travail en fin de mission ou le retour concret du salarié (déménagement, réintégration).

Et pour le télétravail ?

Mises en avant par la crise sanitaire, les demandes de télétravail ne faiblissent pas.

Dans le cas par exemple d'une mutation de conjoint, le salarié demande plus facilement à télétravailler lorsqu'auparavant il démissionnait pour chercher un emploi proche du lieu d'exercice de son conjoint.

Dans le cadre d'un télétravail depuis l'étranger, il importe de bien considérer que le travail est lié au pays du domicile du salarié. Le contrat de travail doit donc être analysé pour s'assurer qu'il respecte les lois d'ordre public s'appliquant au pays du domicile comme les jours fériés ou la durée maximale du travail. Sont dès lors à considérer les questions relatives à la protection sociale et à la fiscalité applicables au salarié. L'employeur doit donc informer les salariés du nouveau cadre légal, fiscal et social d'exercice de son travail.

Le télétravail demande également d'adapter son management. Responsable de la santé et de la sécurité au travail de son salarié, l'employeur doit veiller à ce que la distance ne nuise pas au bien-être du salarié. Une formation des responsables RH et des managers à ces spécificités peut être utile.

Global Legal Committee

Cette structure de coopération interne au réseau Crowe associe des avocats et des juristes du réseau dans le monde entier dans le but d'échanger sur les réglementations et pratiques locales. L'objectif est de simplifier et de sécuriser le déploiement de salariés quel que soit le pays d'exécution du contrat de travail.



Le groupe Fayat

Fondée en 1957, l'entreprise Fayat est le 1er groupe français indépendant de construction et le leader mondial du matériel routier avec plus de 5,7 milliards d'euros de chiffre d'affaires. Le cabinet Crowe-Dupouy accompagne son développement depuis plus de 50 ans.



Bruno Tiro
Crowe-Dupouy

DE LA PETITE ENTREPRISE LIBOURNAISE (33) AU GROUPE INTERNATIONAL

La collaboration du Cabinet Dupouy avec le Groupe FAYAT a démarré au milieu des années 70. Le fondateur Clément FAYAT a compris tôt la nécessité de diviser les risques en se diversifiant. C'est dans les métiers de production / distribution de matériels routiers que le groupe va franchir les frontières, en parallèle de sa croissance sur ses métiers d'origine, la Construction et les Travaux Publics.

Le développement international commence véritablement en 1988 avec l'acquisition d'une société italienne de production de centrales d'enrobage. Cette acquisition complète une première acquisition française, dans la même activité, quelques années plus tôt, et elle a été suivie par la suite d'implantations en Chine, Turquie et Inde avec des gammes de produits complémentaires. Autre date clé, 1999, et l'acquisition en France d'une société de balayeuses qui sera étoffée par l'acquisition de 3 autres entités en Angleterre, aux Pays-Bas et en Italie. Le groupe est aujourd'hui le leader européen des balayeuses. En 2004 et 2017, le groupe investit le secteur du compactage, en acquérant des groupes de premier plan en

Allemagne et en Suède. Aujourd'hui, 35 % du CA est réalisé à l'international, principalement dans le secteur industriel.

50 ANS DE PARTENARIAT AVEC LE CABINET CROWE-DUPOUY

La forte implication du cabinet Dupouy dans ses différentes missions, notamment d'audit, est le socle de ce partenariat de confiance. Sa connaissance des métiers et des risques associés est valorisée par la longévité de cette collaboration. C'est pour mieux accompagner le groupe Fayat et d'autres clients qui exprimaient un besoin d'accompagnement à l'international que le cabinet a rejoint en 2011 le réseau Crowe. Présent dans 140 pays, le réseau Crowe permet une couverture internationale exceptionnelle. Le cabinet grandit avec ses clients. Nous sommes également devenus Commissaires aux comptes en 2014.

QUELQUES CHIFFRES

- 24 000 collaborateurs
- 5,7 Md€ de CA
- 235 sociétés
- Présence dans 170 pays

La révolution du guichet unique en matière de TVA

Le Guichet unique TVA (OneStop-Shop ou OSS) représente une avancée majeure pour les entreprises du commerce électronique opérant à l'échelle européenne. Retour d'expérience après 4 années de mise en œuvre.



Shuang Li
Crowe RSA



Claire Jondot
Crowe RSA

QUELS CHANGEMENTS INTRODUIT LE GUICHET UNIQUE ?

Depuis 2021, le Guichet unique centralise, au sein d'un portail électronique unique, les déclarations et paiements de TVA liés aux ventes de biens ou de services au profit de particuliers établis dans l'UE (i.e., ventes à distance ou VAD). Accessible depuis l'Etat membre d'établissement de l'entreprise, ce système simplifie la gestion de la TVA des transactions intra-communautaires BtoC tout en réduisant les risques de fraude. Les entreprises peuvent désormais déclarer la TVA sur leurs ventes à distance via une seule plateforme sans ne plus avoir à s'immatriculer dans chaque Etat membre concerné. Grâce à son interface accessible et sa simplicité d'utilisation, le Guichet unique a permis une véritable révolution en termes d'allègement de la charge administrative.

QUELLES SONT LES OPÉRATIONS CONCERNÉES ?

Toutes les entreprises opérant des ventes à distance peuvent bénéficier de la procédure de simplification du Guichet unique. Attention toutefois, les entreprises établies en dehors de l'UE devront en amont s'immatriculer à la TVA dans au moins un

Etat membre si elles souhaitent accéder au portail électronique. Le Guichet unique concerne tant les biens situés dans l'UE (OSS) que les biens importés depuis un Etat tiers (Import OneStop-Shop ou IOSS). La procédure de déclaration reste identique, seule la périodicité de déclaration diffère : mensuelle pour l'IOSS, elle est trimestrielle pour l'OSS.

QUELS POINTS D'ATTENTION ?

La vigilance est de mise quant à l'exactitude des données déclarées pays par pays. En effet, chaque période de déclaration est enfermée dans un délai au-delà duquel aucune correction ne pourra plus intervenir. Les éventuelles rectifications devront alors se répercuter sur la déclaration de la période suivante. De même, il conviendra de veiller à la cohérence des données renseignées avec celles déclarées sur les DEB (déclaration d'échange de biens).

Enfin, en cas de demande d'informations ou de contrôle, c'est l'administration fiscale de l'Etat concerné qui reprendra les rênes, généralement dans sa langue officielle sans que l'anglais ne soit accepté. La barrière de la langue mais aussi celle de la procédure fiscale nécessiteront alors bien souvent le recours à un conseil local.



Droits de douane : une simplification bienvenue

Avec la refonte de ses systèmes informatiques, la Direction Générale des Douanes et Droits indirects (DGDDI) simplifie et sécurise les opérations transfrontalières. Une bonne nouvelle !



Matthieu Capuono
Crowe Ficorec

EN QUOI CONSISTE CETTE REFONTE ?

Elle comprend deux projets phares, le DELTA I/E et le Système de Gestion des Garanties (GUM), plus technique et qui concerne moins directement les entreprises. Le DELTA I/E est un nouveau service de dédouanement couvrant à la fois l'importation et l'exportation. L'intérêt majeur de cette réforme est la suppression du Document Administratif Unique (DAU) mais aussi une plus grande transparence des flux : une notification est envoyée pour confirmer l'arrivée des marchandises qui déclenche l'acceptation de la déclaration en douane anticipée. Les demandes de rectification et d'invalidation peuvent être déposées jusqu'à 3 ans après la déclaration au lieu de 12 mois auparavant. Enfin les relations de dédouanement sont simplifiées. Plus efficaces, les procédures douanières sont aussi plus sûres.

QUI BÉNÉFICIE DE CETTE RÉFORME ?

Cette réforme est une mise en conformité des formalités douanières françaises avec les exigences du Code des Douanes de l'Union. Elle concerne donc les relations commerciales intra européennes, c'est-à-dire celles qui sont les plus importantes en volume pour les entreprises françaises, notamment les TPE/PME. On peut donc espérer que cette simplification lève les freins au développement international de certaines entreprises, d'autant que si

la partie douane est le dernier maillon de la chaîne, son efficacité garantit la fluidité de l'ensemble du processus et l'encaissement rapide des bénéfices. Une nécessité pour nos TPE/PME.

QU'EST-CE QU'UNE BONNE STRATÉGIE DOUANIÈRE ?

La complexité et la variabilité des réglementations liées aux douanes obligent les entreprises à se préparer et à structurer leur stratégie commerciale. Toute erreur de codification de chacun des éléments d'un produit peut, par exemple, entraîner sa saisie et des frais de stockage importants. L'optimisation des flux de marchandises représente également des sources d'économie importantes pour l'entreprise expéditrice.

Les entreprises ne sont pas seules pour se propulser dans une dimension internationale : les douanes ont un service d'accompagnement performant dédié aux PME et les experts-comptables jouent un rôle préventif essentiel pour la régularité des déclarations douanières. Les entreprises du réseau Crowe bénéficient en outre d'un avantage important du fait du caractère international du réseau Crowe et des relations interpersonnelles développées entre associés. Ils accèdent ainsi directement et rapidement aux informations les plus qualifiées : un atout important en matière de douane !



Les DROM-COM : un levier stratégique pour l'internationalisation des entreprises

S'implanter dans les DROM-COM permet aux entreprises d'accéder à une position géographique idéale pour l'internationalisation et de bénéficier d'incitations fiscales. Une étape plus simple et sécurisée avant le grand saut. Zoom sur La Réunion.



LES TERRITOIRES D'OUTRE-MER: UNE PORTE D'ENTRÉE SUR DE NOUVEAUX MARCHÉS ?

Ces territoires, situés entre l'Europe, l'Afrique, l'Asie et l'Amérique, offrent une localisation clé pour accéder à des marchés à fort potentiel. La Réunion, proche de l'Afrique, est par exemple une base stratégique pour développer les échanges commerciaux avec ce continent réservoir de croissance, mais aussi avec l'Inde. Cela est particulièrement pertinent pour les secteurs du tourisme, de l'agroalimentaire, de l'énergie, et des technologies. S'installer dans les DROM-COM permet de rayonner à l'international tout en bénéficiant d'une mise en œuvre simple et sécurisée. Les DROM-COM disposent d'infrastructures modernes, comme les aéroports de La Réunion ou le port de Fort-de-France, offrant un accès facile aux réseaux internationaux. Cela permet aux entreprises de réduire leurs délais de livraison et de bénéficier d'une meilleure connectivité, un atout stratégique pour une internationalisation réussie. De plus, ces territoires offrent un cadre de vie sécurisé pour les cadres et leurs familles qui y retrouvent la même qualité de soins et d'éducation.

QUELS AVANTAGES FISCAUX FACILITENT L'IMPLANTATION DES PME FRANÇAISES ?

Ces avantages fiscaux concernent surtout les PME. La Réunion bénéficie pour ces entreprises des financements européens du FEDER.

Des régimes fiscaux avantageux soutiennent l'activité économique des DROM-COM, comme des réductions d'impôts pour certains investissements. Les ZFANG permettent des abattements sur l'impôt sur les bénéfices de 50 % majoré à 80 % dans de nombreux cas. Les entreprises peuvent également profiter de l'exonération des cotisations patronales grâce à la LODEOM. Pour des projets innovants cette exonération est totale jusqu'à 1,7 SMIC et dégressive jusqu'à 3,3 SMIC annuel. Enfin, les collectivités locales soutiennent les installations par des aides humaines et financières qui réduisent les coûts d'implantation et d'exploitation.

DES TERRITOIRES STIMULANTS POUR L'INNOVATION ?

Avec leur richesse naturelle, humaine, culturelle, et leurs défis, les DROM-COM stimulent la créativité, l'innovation, notamment dans la transition énergétique et les énergies renouvelables. Les entreprises peuvent tirer parti de ce dynamisme pour développer des solutions adaptées aux marchés internationaux. De plus, la diversité culturelle et la main-d'œuvre qualifiée dans des secteurs stratégiques offrent des opportunités uniques pour l'adaptation des produits aux besoins locaux et l'expansion à l'international.

Zone EMEA, destination favorite des ETI et PME françaises

Au sein du réseau Crowe global, la région EMEA (Europe, Afrique et Moyen-Orient) comprend 96 pays et plus de 11 000 professionnels. Les entreprises clientes du réseau ont accès à une organisation régionale et mondiale performante, conçue pour accompagner leurs projets internationaux.

Un réseau mondial d'experts

En tant que l'un des principaux réseaux comptables mondiaux, Crowe offre une portée mondiale à une échelle locale : depuis plus de 100 ans, Crowe aide ses clients multinationaux à prendre des décisions judicieuses.

Cette forte expérience internationale alimente une culture centrée sur des relations étroites et collaboratives, en interne et en externe avec ses clients. Ces relations de confiance solides sont essentielles à la mise en œuvre efficace de solutions sur-mesure ajustées aux objectifs et aux valeurs des clients.

Enfin, la qualité n'est pas négociable pour tous nos cabinets membres... et cela se voit ! La récente enquête Brand Pulse de Qualtrics place Crowe en 4ème position. Pour nous, chaque projet, chaque mission et chaque prestation répond aux normes

de qualité les plus élevées. Nous constatons d'ailleurs une demande exponentielle de nos clients de les accompagner sur les extensions à notre cœur de métier : ils souhaitent retrouver la "qualité Crowe" sur des services ESG ou de cybersécurité.

Une organisation régionale performante

La région EMEA comme les autres régions du réseau, travaille de manière très intégrée et collaborative avec un vivier de professionnels talentueux qui offrent le plus haut niveau d'expérience et d'expertise.

Chaque région anime des rencontres ou organise des échanges entre professionnels pour créer une équipe habituée à échanger et à travailler ensemble avec un même standard de qualité. Les relations directes et interpersonnelles développées entre les associés des cabinets permettent d'accompagner les entreprises efficacement dans tous leurs projets internationaux. C'est toute une chaîne de compétences au-delà des frontières qui se met immédiatement en action pour assurer la réussite des entreprises : un atout très puissant pour les entreprises qui regardent vers l'international.



Sur les 10 premiers partenaires économiques des entreprises françaises, 8 sont européens. La zone EMEA du réseau Crowe sécurise l'expansion internationale des ETI et PME françaises sur ces territoires.



Filipa Coreia,
EMEA Regional Executive Director
Crowe Global



Connexions est la revue trimestrielle de Crowe France.

Directeur de la rédaction : Jean-François Cottin (Crowe Fidéliance)

Ont contribué à ce numéro : Pierre-Antoine Auger (Crowe HAF), Stéphane Bernard-Migeon (Crowe Fidelio), Mathieu Capuano (Crowe Ficarec), Filipa Coreia (Crowe Global), Claire Jondot (Crowe RSA), Abdoullah Lala (Crowe Réunion), Shuang Li (Crowe RSA), Teddy Pal (Rocard-Osprey), Pauline Tedeschi (Crowe Fidéliance), Bruno Tirot (Crowe Dupouy)