

**DOING BUSINESS
IN FRANCE**

Accueil Talents



BUSINESSFRANCE.FR 2023

Welcome to France
HELPING YOU TO SETTLE IN

Sommaire

01	Les fondamentaux	4
02	Investisseurs, Startupers & Entrepreneurs : venez développer votre activité en France	20
03	Faciliter les mobilités intragroupe et recruter un talent étranger	44
	Annexes	76

AVERTISSEMENT

Cette communication est fournie à titre d'information seulement et ne peut se substituer aux conseils d'un professionnel. Les informations ci-dessus ne sont pas exhaustives et la responsabilité de Business France ne peut pas être engagée en cas d'éventuelles omissions ou erreurs. Il est permis de distribuer ce document, mais seulement avec toutes les informations pertinentes et cet avertissement.



1



Les fondamentaux

Le salarié doit :



#1 Business France, l'agence au service des investisseurs étrangers en France



#2 Attirer les talents internationaux



#3 Welcometofrance, notre service pour faciliter votre installation en France



#4 « Partir du bon pied »



Les guides pratiques « Doing Business in France » ont vocation à vous informer sur tous les aspects juridiques, fiscaux et sociaux de votre installation et de celle de votre famille en France.

Ils vous apportent une information fiable, claire et précise afin de vous accompagner dans vos projets professionnels et personnels.



#1 BUSINESS FRANCE, L'AGENCE AU SERVICE DES INVESTISSEURS ÉTRANGERS EN FRANCE

Exporter - Investir - S'internationaliser

Simplifier et accélérer la réalisation de vos projets

Business France met gratuitement à votre disposition un accompagnement sur-mesure et confidentiel pour réussir votre implantation en France, quels que soient vos projets :

- découvrir les atouts de la France,
- planifier un nouvel investissement,
- accroître votre présence sur des sites existants,
- trouver des partenaires industriels ou technologiques,
- évaluer des opportunités d'acquisition ou des investissements financiers.

Connect - Fast-track - Succeed

À toutes les étapes du projet, les équipes de Business France font agir leur réseau de partenaires publics, privés, nationaux et régionaux, pour en faciliter et accélérer la réalisation.

Leur objectif :
la réussite des projets d'investissement.

Leur motivation :
la satisfaction des investisseurs d'avoir choisi la France dans leur stratégie d'investissement international.

Pour réaliser vos investissements en France :
investinfrance.fr

Pour faciliter l'installation de vos talents en France :
welcometofrance.com

VOS INVESTISSEMENTS EN FRANCE

investinfrance.fr

INFORMER

Vous informer sur
l'environnement des affaires pour
une prise de décision éclairée

ACCOMPAGNER

Vous proposer
des opportunités
d'investissement



CONNECTER

Vous connecter à toutes
les régions françaises pour vous
permettre de prendre la meilleure
décision de localisation en France



GUIDER

Vous présenter les
atouts sectoriels de
la France et la force
de ses écosystèmes



LA MOBILITÉ DE VOS TALENTS EN FRANCE

welcometofrance.com

GUIDER

Anticiper les démarches avec
un rétroplanning dédié



INFORMER

Titre de séjour
Fiscalité personnelle
Protection sociale
Vie quotidienne



ACCOMPAGNER

Une équipe dédiée
spécialisée en mobilité
internationale



#2 ATTIRER LES TALENTS INTERNATIONAUX

La France, avec **1725 décisions d'investissement en 2022**, est résolument attractive pour les investisseurs étrangers. Elle a atteint un niveau historique.

Afin d'améliorer davantage l'attractivité du territoire, la France a également mis en œuvre des dispositifs extrêmement favorables en matière d'accueil de talents étrangers.

Titre de séjour pluriannuel pour le talent et sa famille (Passeport talent), procédure accélérée pour venir en France (« French Tech Visa »), exonération fiscale pour les impatriés, ouverture de nouvelles écoles européennes et enseignement international en plein essor, la France n'a jamais été aussi attractive pour les talents étrangers, dirigeants et salariés, ainsi que leur famille.

La mise en place de ces dispositifs d'accueil est déterminante pour favoriser l'installation en France de ceux qui veulent y investir, y installer leurs activités et y travailler.

La France a mis en place de nombreux dispositifs pour valoriser l'attractivité économique.



welcometofrance.com

Site d'informations bilingue

Vous accompagner dans votre expatriation

QUELQUES CHIFFRES CLÉS

**UNE MOBILITÉ
FACILITÉE GRÂCE AU
PASSEPORT TALENT**



Titre de séjour de 4 ans, renouvelable
En 2022, plus de **44 000 passeports**
talents ont été délivrés

**UNE SÉCURITÉ
SOCIALE DE QUALITÉ**



Accessible à tous
Une continuité des droits acquis avec
74 conventions bilatérales
et accords de sécurité sociale

**UNE FISCALITÉ
PERSONNELLE
ATTRACTIVE**



Un régime fiscal des impatriés de **8 ans**
126 conventions fiscales conclues par la
France afin d'éviter la double imposition

**UN ENSEIGNEMENT
INTERNATIONAL
EN PLEIN ESSOR**



Avec plus de **550 de programmes**
internationaux et **18 langues enseignées**

**UN ÉCOSYSTÈME
ATTRACTIF
POUR LES STARTUPS !**



**LA
FRENCH
TECH**

Un total de
13,5 milliards d'euros
levées en 2022



#3 WELCOMETOFRANCE, NOTRE SERVICE POUR FACILITER

Vous souhaitez être informé sur vos démarches d'installation à l'occasion d'une mobilité professionnelle ?

Notre site www.welcometofrance.com vous informe, vous guide et vous accompagne, vous et votre famille, dans vos démarches pour une installation réussie en France !

Vous trouverez sur notre site l'ensemble des informations nécessaires à votre venue en France ainsi qu'à l'accueil de votre famille.

Grâce à « [Mes démarches](#) » vous pouvez générer également un parcours personnalisé vous permettant de visualiser les principales démarches à accomplir avant et dans l'année de votre installation en France.

Laissez-vous guider !

Des questions auxquelles vous n'avez pas trouvé de réponse sur notre site welcometofrance.com ?



Contactez-nous
via notre
formulaire en ligne !

via notre

VISA, SÉJOUR,
TRAVAIL

PROTECTION
SOCIALE

FISCALITÉ
PERSONNELLE

VIE QUOTIDIENNE



WELCOMETOFRANCE.COM EN BREF

5,4M

DE VISITEURS
depuis son lancement

+ de

9,7K
TALENTS
accompagnés

+ de

200K
PARCOURS
personnalisés

**UNE ÉQUIPE DE SPÉCIALISTES EN MOBILITÉ INTERNATIONALE
CONNECTÉE À VOS INTERLOCUTEURS AFIN DE VOUS ACCOMPAGNER**





#4 PARTIR DU BON PIED

Comment travailler en France ?
Comment bénéficier d'une protection sociale ?
Et votre famille ? Devrez-vous payer des impôts ?

Autant de questions essentielles à vous poser afin d'organiser votre installation en France.

Pour réussir son expatriation, il est nécessaire de se préparer suffisamment en amont.

Avant votre arrivée en France, les questions de visa et de titre de séjour si vous n'êtes pas un citoyen européen, de contrat de travail si vous êtes salarié, de protection sociale ou encore votre situation fiscale doivent être examinées.

A ces démarches personnelles, s'ajouteront, le cas échéant, celles de votre famille. Si vous êtes ressortissant algérien, vous bénéficiez d'un [statut migratoire dérogatoire](#), n'hésitez pas à contacter les autorités consulaires françaises de votre lieu de résidence.

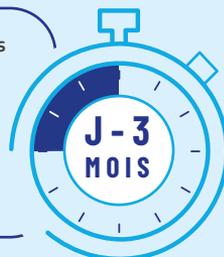


VOTRE MOBILITÉ PROFESSIONNELLE EN FRANCE



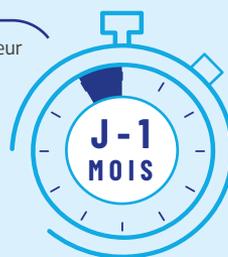
- Consultation du site www.welcometofrance.com pour connaître la législation française en matière d'immigration, de fiscalité et de protection sociale et des astuces pratiques pour une installation réussie
- Générer un parcours personnalisé sur le site www.welcometofrance.com
- **Activité professionnelle** : Mobilité intragroupe : détermination de l'employeur et de la structure de la rémunération

- **Faire une demande de visa long séjour et de titre de séjour auprès des autorités consulaires du pays de résidence habituelle** : s'assurer de la possession d'un passeport en cours de validité et des documents requis à l'appui de la demande
- Famille : faire une demande de visa long séjour et de titre de séjour
- S'interroger sur sa fiscalité
- S'informer sur le système éducatif français et ses sections internationales
- S'informer sur les conditions du logement en France



- **Activité professionnelle** : VLS-TS (hors Passeport talent et Salarié détaché ICT) : demande d'autorisation de travail par l'employeur sur [la plateforme dédiée](#)
- **S'interroger sur sa protection sociale** : demande de certificat de détachement par l'employeur ou affiliation à la sécurité sociale française

- **Activité professionnelle** : Salariés ICT : déclaration du détachement préalable par votre employeur
- Informer les services publics du pays d'origine (changement d'adresse, services fiscaux, etc.)
- Remplir une déclaration d'entrée des biens personnels en provenance de l'étranger



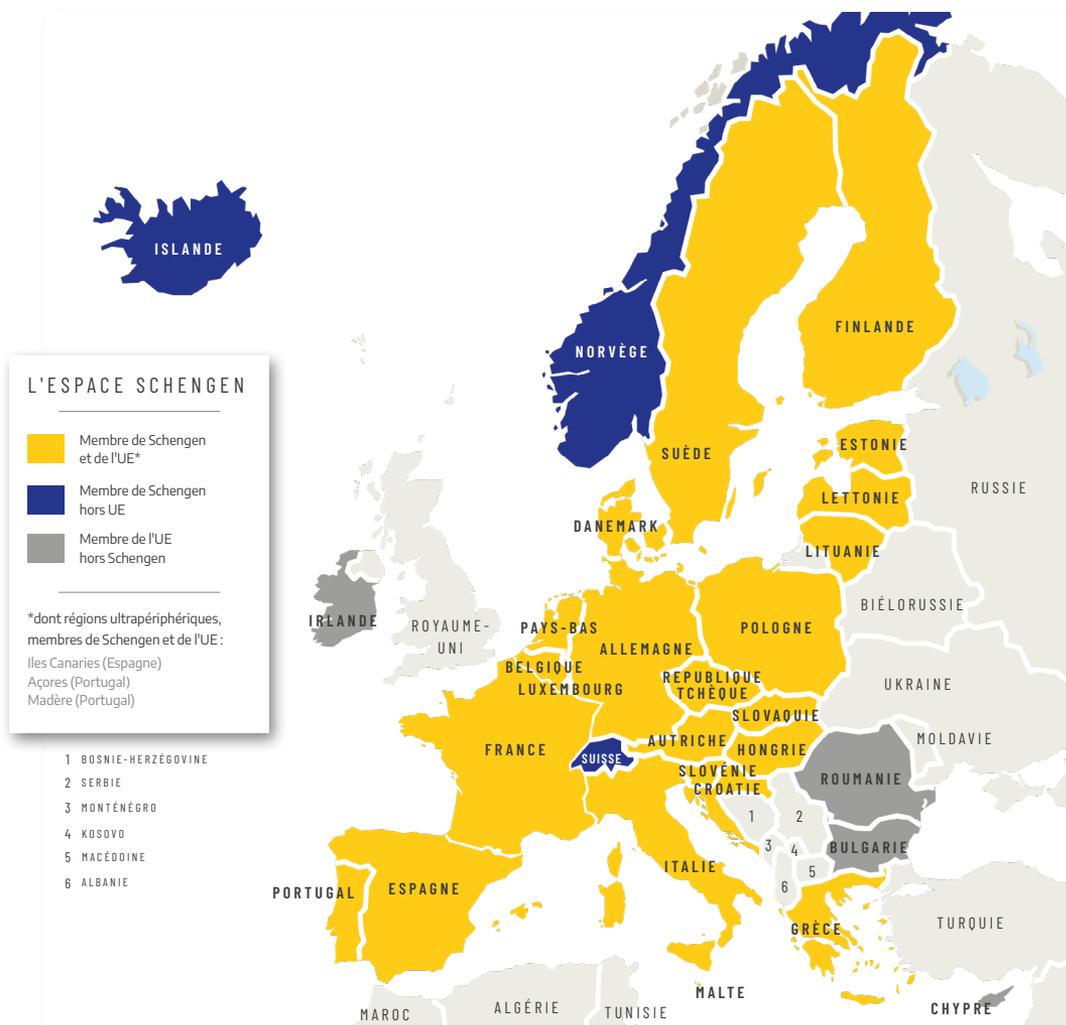
- **Solliciter un titre de séjour (détenteurs d'un visa de long séjour) ou se déclarer à l'OFII (détenteurs d'un VLS-TS)**
- Obtention du titre de séjour de votre conjoint et du document de circulation pour vos enfants
- Démarrage de l'activité professionnelle
- S'inscrire à la sécurité sociale
- Inscrire ses enfants dans un établissement scolaire
- Ouvrir un compte en banque en France
- S'informer sur la conduite en France
- S'enregistrer auprès des services publics locaux

- **Fiscalité** : déclarer les revenus perçus pendant l'année
- Prolongation du séjour pour les détenteurs d'un VLS-TS : demander un titre de séjour en Préfecture dans un délai de 2 mois précédant l'expiration du VLS-TS, 3 mois s'il s'agit d'un VLS-TS Passeport talent
- Échanger son permis de conduire



QUELQUES NOTIONS CLÉS

ESPACE SCHENGEN, UN ESPACE DE LIBRE CIRCULATION



Source : touteurope.eu

Vous êtes citoyen d'un Etat Membre de l'Union Européenne (UE), de l'Espace Economique Européen (EEE) ou suisse ?

Vous n'avez pas besoin de visa, ni d'autorisation de travail ou de titre de séjour pour vous installer en France.

Vous êtes citoyen d'un autre Etat et détenteur d'un visa ou d'un titre de séjour délivré par un Etat membre de l'UE, de l'EEE ou suisse ?

Vous pouvez circuler dans l'Espace Schengen pour des séjours d'une durée pouvant aller jusqu'à 3 mois. Pour travailler en France, vous devrez en principe demander une autorisation de travail.

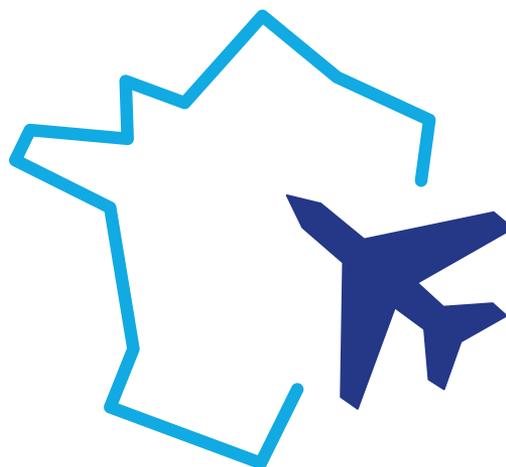
Ressortissant de pays tiers à l'UE, l'EEE ou la Suisse, vous souhaitez vous installer et exercer une activité en France ?

Plusieurs types de visas et de titre de séjour sont accessibles aux talents étrangers selon leur situation personnelle et professionnelle et le motif de leur séjour.

Un visa pour entrer en France

Un visa autorise son titulaire à entrer sur le territoire français, circuler dans l'Espace Schengen ou dans certains cas séjourner en France pour une période déterminée.

Un visa n'autorise en principe que l'entrée en France à son titulaire. En vue de séjourner durablement sur le territoire et y travailler, un titre de séjour valant autorisation de travail est nécessaire.



RESSORTISSANT DE PAYS TIERS À L'UE, L'EEE OU LA SUISSE

VISA DE COURT SÉJOUR



Durée du séjour autorisée
3 mois maximum par semestre



Validité
de 3 mois à 5 ans



Entrée unique ou entrées multiples en France et/ou dans l'espace Schengen



Dispense
Certaines [nationalités sont exemptées](#) de ce type de visa



Aucun renouvellement ou prolongation du séjour possible depuis la France
L'expiration du visa de court séjour ou de la fin de période d'exemption implique de quitter le territoire français



Activités autorisées
Tourisme, formations, voyages d'affaires, activité salariée sous réserve d'autorisation de travail

VISA DE LONG SÉJOUR VALANT TITRE DE SÉJOUR (VLS-TS)

POUR TOUT SÉJOUR DE PLUS DE 3 MOIS ET MOINS DE 12 MOIS



Durée du séjour autorisée
12 mois



Validité
12 mois. Ce VLS-TS autorise l'entrée en France mais également la résidence du demandeur pour une période supérieure à 3 mois et inférieure à 12 mois, sans sollicitation d'un titre de séjour. Une simple [validation en ligne](#) suffit.



Entrée unique ou entrées multiples en France et/ou dans l'espace Schengen



Dispense
aucune



Toute prolongation du séjour nécessite l'obtention d'un titre de séjour



Activités autorisées selon la mention figurant sur le VLS-TS

VISA DE LONG SÉJOUR

POUR TOUT SÉJOUR DE PLUS DE 12 MOIS

**Durée du séjour autorisée**

3 mois

**Dispense**

aucune

**Validité**

3 mois, son titulaire doit demander la remise d'un titre de séjour correspondant à la mention indiquée sur le visa

**Prolongation du séjour grâce à la remise du titre de séjour correspondant****Entrée unique ou entrées**

multiples en France et/ou dans l'espace Schengen

**Activités autorisées selon la mention figurant sur le visa de long séjour****PASSEPORT TALENT, UN TITRE DE SÉJOUR POUR S'INSTALLER ET TRAVAILLER EN FRANCE**

Titre de séjour dont la durée de validité peut aller jusqu'à 4 ans pour le demandeur et sa famille.

Procédure simplifiée.

10 catégories de bénéficiaires.

Investisseurs, entrepreneurs et mandataires sociaux

- Les investisseurs économiques justifiant d'un investissement d'au moins 300 000 € en France
- Les créateurs d'entreprise porteurs d'un projet économique innovant
- Les mandataires sociaux ou représentants légaux d'une entreprise en France
- Les créateurs d'entreprise justifiant d'un apport minimal de 30 000 €

Salariés

- Les salariés qualifiés ou salariés d'une jeune entreprise innovante (Jei)
- Les travailleurs hautement qualifiés (carte bleue européenne)
- Les salariés en mission en mobilité intra-groupe avec conclusion d'un contrat français

Autres catégories

- Les chercheurs, les artistes interprètes, les étrangers ayant une renommée internationale ou nationale dans les domaines scientifique, littéraire, artistique, intellectuel, éducatif ou sportif

FRENCH TECH VISA, UNE PROCÉDURE DÉDIÉE POUR LES ACTEURS DE LA TECH



Une initiative de la French Tech pour attirer les étrangers

Procédure simplifiée, dédiée aux acteurs de l'écosystème Tech, permettant l'obtention d'un titre de séjour « Passeport Talent » pour 3 catégories de talents de la Tech :



FRENCH TECH VISA FOR FOUNDERS

à destination des fondateurs de startup internationaux, sélectionnés par les incubateurs et accélérateurs partenaires ou soutenus par des acteurs de l'écosystème French Tech



FRENCH TECH VISA FOR EMPLOYEES

à destination des talents internationaux recrutés par des entreprises basées en France et reconnues innovantes par le Ministère de l'économie



FRENCH TECH VISA FOR INVESTORS

à destination des investisseurs internationaux qui s'installent en France

Quelle protection sociale ?

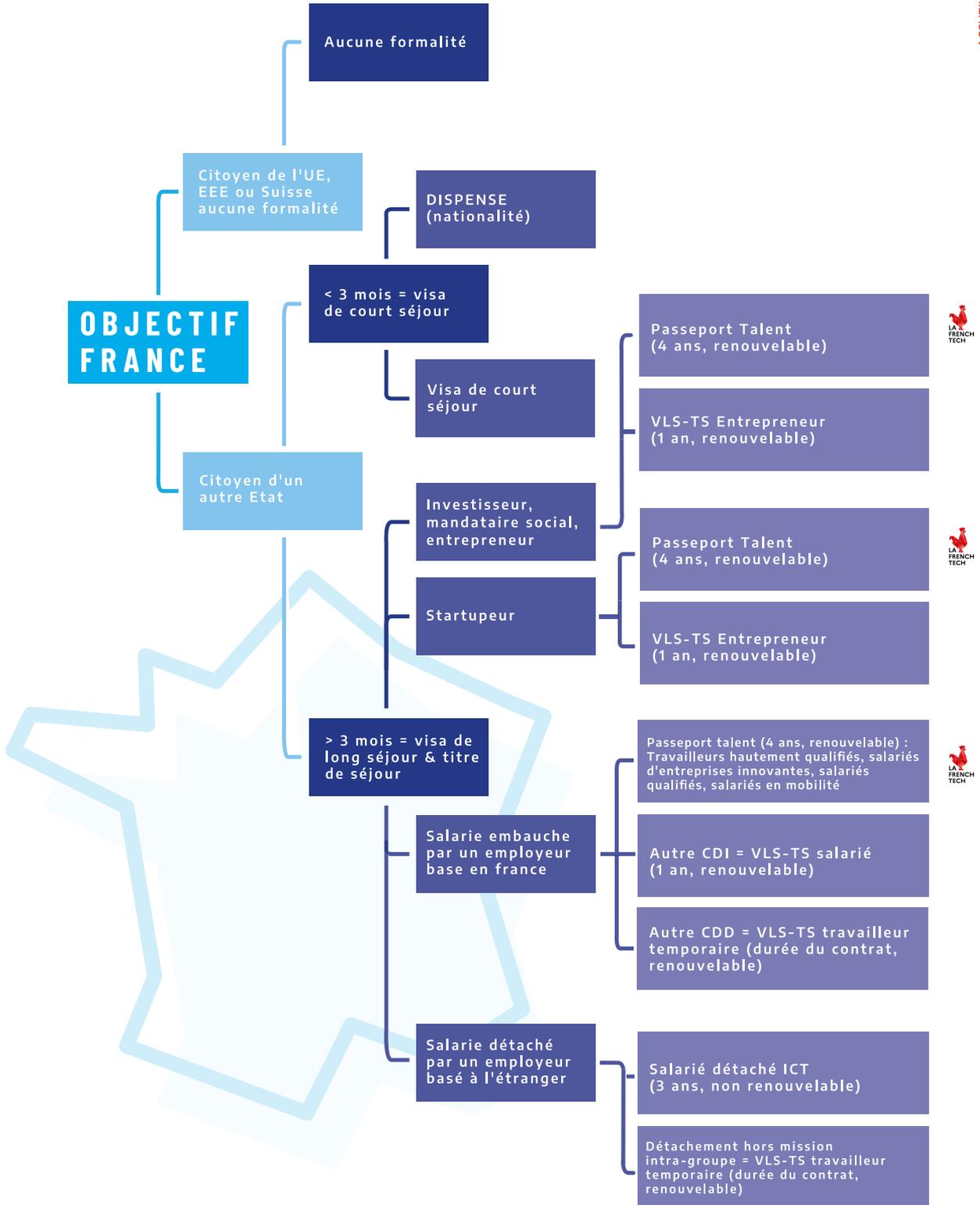
Principe : affiliation au régime français de sécurité sociale et protection pour toute la famille quelle que soit la nationalité.

Exception : Si vous êtes détachés en France, vous pouvez rester affilié au régime de sécurité sociale de votre pays d'origine **s'il existe une convention de sécurité sociale entre votre pays et la France.**

Et votre situation fiscale ?

Une mobilité en France aura un impact sur votre situation fiscale selon que vous soyez ou non résident fiscal en France.

Si vous êtes résident fiscal en France, vous pourrez bénéficier d'un régime fiscal très favorable.



2

Investisseurs & Entrepreneurs : venez développer votre activité en France



#1 L'accompagnement de Business France



#2 Choisir son statut migratoire



#3 S'interroger sur sa protection sociale



#4 S'interroger sur sa fiscalité personnelle

La France séduit les décideurs économiques étrangers

Dans une logique résolument d'ouverture, de récents dispositifs font de la France une destination de choix pour les investisseurs et créateurs d'entreprise cherchant à s'implanter ou start-upers souhaitant développer leur projet sur notre territoire.

1725
DÉCISIONS
D'INVESTISSEMENT

PERMETTANT
LA CRÉATION OU
LE MAINTIEN DE

58 810
EMPLOIS



LA FRANCE
EST UNE DESTINATION ATTRACTIVE
POUR LES INVESTISSEMENTS INDUSTRIELS



**PAYS
EUROPÉEN
LE PLUS
ATTRACTIF**

Source : Baromètre EY de l'Attractivité de la France, 2023

PROJETS



NOMBRE DE PROJETS ET D'EMPLOIS
PAR TYPE D'OPÉRATION

EMPLOIS



870



16 821

798



39 059

57



2 933

50 %



**DES INVESTISSEMENTS
SONT DES NOUVELLES
IMPLANTATIONS**

+7%



**DE PROJETS
D'INVESTISSEMENT
EN 2022**



#1 L'ACCOMPAGNEMENT DE BUSINESS FRANCE

Identifier, sécuriser, connecter



Simplifier et accélérer la réalisation de vos projets

Business France met gratuitement à votre disposition un accompagnement sur-mesure et confidentiel pour réussir votre implantation en France, quels que soient vos projets (création, extension, reprise). Business France propose également un service pour vous aider à identifier des opportunités d'affaires et partenariats industriels ou technologiques.

Pour réaliser vos investissements en France :

investinfrance.fr

✓ Informer

Vous souhaitez être informé sur vos **démarches d'installation** en France ?

Le **Welcome Office**, service d'accueil des talents internationaux de **Business France** vous renseigne ! Une équipe de spécialistes en mobilité internationale vous guide afin de faciliter votre installation et d'anticiper vos démarches pour votre arrivée en France.

✓ Guider

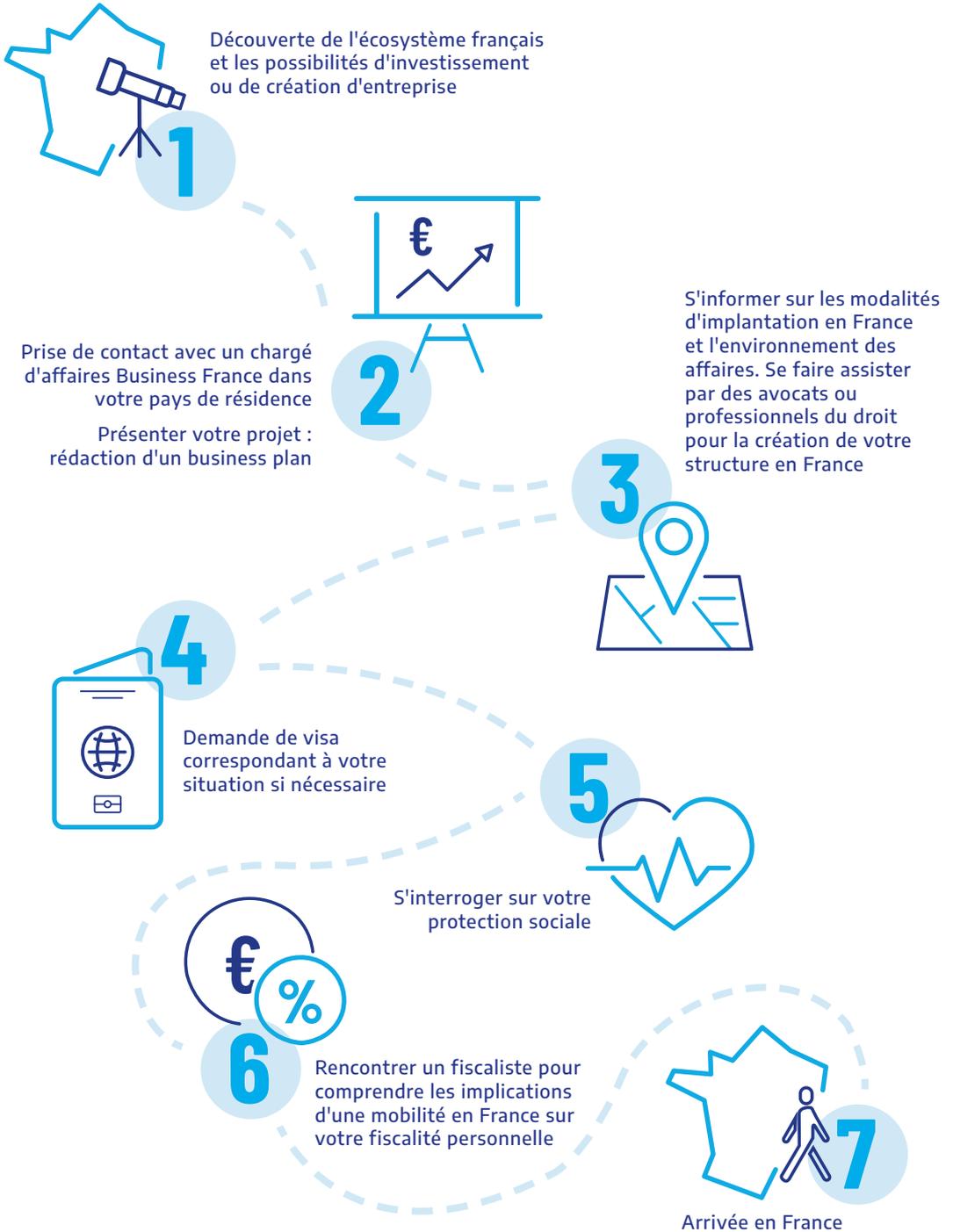
Découvrez votre parcours personnalisé sur le welcometofrance.com.

✓ Accompagner

Vous pouvez également nous contacter à travers notre [formulaire en ligne](#).

Pour faciliter l'installation de vos talents en France : welcometofrance.com.

LE PARCOURS D'UN INVESTISSEUR/ENTREPRENEUR





#2 CHOISIR SON VISA ET SON TITRE DE SÉJOUR

Vous souhaitez investir ou créer une société en France ?

Laissez-vous guider !



Bon à savoir

Certains domaines d'activité peuvent faire l'objet d'une réglementation ou exiger des diplômes spécifiques, il s'agit de professions dites « **activités réglementées** » (par exemple architecture, médecine, etc.). Il est préférable de prendre connaissance des potentielles spécificités avant de se lancer dans votre projet d'entreprise.

Le dirigeant étranger ressortissant de l'UE, de l'EEE ou de la Suisse peut exercer son activité au même titre qu'un ressortissant français, sans autre formalité.

Les investisseurs et entrepreneurs d'une nationalité tierce à l'UE, peuvent créer une société en France depuis l'étranger (sans résidence sur le territoire) ou en s'installant en France sous couvert de l'obtention d'un titre de séjour.

CRÉER SON ENTREPRISE



ÉTAPE 1

Etude de marché et plan de financement (y inclus la recherche d'aides et subventions publiques)



ÉTAPE 3

Choisir sa forme sociale et élaborer ses statuts et/ou pacte d'associés. Le cas échéant, débiter sa demande de titre de séjour. Recommandation : se faire accompagner par un conseil dans ses démarches déterminantes lors de la création d'une entreprise



ÉTAPE 5

Domicilier l'entreprise (pleine propriété, bail, domiciliation)



ÉTAPE 7

Enregistrer sa société auprès du guichet compétent en y joignant le cas échéant le titre de séjour du dirigeant étranger et procéder aux publications légales nécessaires



ÉTAPE 8

Recevez votre extrait K-Bis et démarrer votre activité !

ÉTAPE 2

Définir les organes de direction (associé(s), dirigeant(s), conseil d'administration) et le capital social. Si dirigeant étranger tiers à l'UE, s'informer sur le titre de séjour nécessaire



ÉTAPE 4

Vérifier la disponibilité de la dénomination sociale. Protéger sa propriété intellectuelle



ÉTAPE 6

Ouvrir un compte bancaire et y déposer le capital social



#2.1

Vous souhaitez suivre votre investissement ou diriger votre entreprise depuis l'étranger ?

Pour des raisons personnelles ou professionnelles, vous pouvez choisir d'investir ou de créer une société en France sans résider sur le territoire.

Un ressortissant étranger ne résidant pas en France peut immatriculer sa société, sans formalité particulière à effectuer au préalable de l'inscription au Registre du commerce et des sociétés.

Lors de vos déplacements sur le territoire (visite d'affaires, réunion de direction, suivi des activités...), il vous faudra demander un visa de court séjour. Toutefois, gardez en tête que diriger une entreprise française depuis l'étranger peut parfois s'avérer compliqué d'un point de vue opérationnel, surtout en phase de lancement.

Visa de circulation

Si vous effectuez de nombreux déplacements en France, pensez à solliciter un visa de circulation. Il s'agit d'un visa de court séjour à entrées multiples qui permet aux ressortissants étrangers qui doivent se rendre fréquemment dans un ou plusieurs Etats de l'[Espace Schengen](#), pendant sa durée de validité.

Il s'adresse notamment aux étrangers qui désirent maintenir des relations professionnelles en France sans s'y installer : le demandeur qui justifie d'une activité professionnelle en France évite ainsi de solliciter un visa à chaque déplacement

Il permet des séjours **de moins de 90 jours cumulés au sein de l'espace Schengen par période de 6 mois**. La durée de validité du visa de circulation varie entre 6 mois et 5 ans. **Ce visa ne permet pas l'installation en France.**

Pour respecter la durée de séjour dans l'espace Schengen, calculez le temps passé dans l'espace Schengen :

[Calculatrice mise à disposition sur le site de la Commission Européenne](#)

#2.2

Vous souhaitez résider en France ?

Vous désirez vous installer en France pour suivre vos investissements ou la création de votre société ? Retrouvez des informations sur les démarches à entreprendre.

Pour tout séjour de plus de trois mois en France, un visa de long séjour et un titre de séjour sont nécessaires.

Le « Passeport talent » est un titre de séjour pluriannuel, faisant de la France une destination de choix pour les investisseurs, startpers et entrepreneurs.

VOUS SOUHAITEZ INVESTIR EN FRANCE ?

Le titre de séjour Passeport talent « Investisseur » est délivré à l'étranger qui effectue un investissement économique direct d'au moins 300 000 € en France, ayant la volonté de s'établir en France pour suivre la mise en œuvre de son investissement.

L'investisseur devra également justifier de la création ou de la sauvegarde, ou de son engagement à créer ou sauvegarder, de l'emploi dans les 4 années qui suivent l'investissement.

Type d'investissement économique direct envisagé :

- personnel ; ou
- par l'intermédiaire d'une société que l'investisseur dirige ; ou
- par l'intermédiaire d'une société dont il détient au moins 30 % du capital.

Un simple placement financier ne nécessite pas de résider en France et ne relève donc pas d'un titre de séjour. Un visa de circulation peut alors suffire.

VOUS INVESTISSEZ DANS NOS START-UPS ET DÉSIREZ-VOUS EXPATRIER EN FRANCE ?

Vous pourrez sans doute bénéficier de la procédure French Tech Visa for Investors et ainsi obtenir un Passeport talent « Investisseur » !

Intéressé ? Entamez cette procédure dédiée

<https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/french-tech-visa-investors>



VOUS SOUHAITEZ CRÉER VOTRE SOCIÉTÉ EN FRANCE ?

Vous êtes porteur d'un projet mature de création de société en France ou d'une création de filiale de votre société ? Venez entreprendre en France !

PASSEPORT TALENT CRÉATEUR D'ENTREPRISE

Le ressortissant étranger porteur d'un projet de création d'entreprise en France est susceptible d'être éligible au « Passeport talent », sous réserve notamment d'un apport de 30 000 € dans le projet d'entreprise.

Ce projet de création d'entreprise peut prendre des formes différentes :

- une création d'entreprise en nom propre ;
- une création d'une société de droit français ;
- une création d'une société de droit français, filiale d'une société étrangère ;
- une création d'un établissement d'une personne morale étrangère.

Le créateur doit justifier de la viabilité économique de son projet

ENTREPRENEUR

Les ressortissants étrangers peuvent également bénéficier du droit au séjour et de l'accès à une activité commerciale ou indépendante en France en sollicitant un [VLS-TS mention « Entrepreneur/Profession libérale »](#).

Ils doivent justifier de la viabilité économique de leur projet.

Ce VLS-TS est valable 12 mois et permet l'accès à l'activité commerciale ayant justifié la délivrance du VLS-TS.

Les intéressés ont ensuite la possibilité de demander une **carte de séjour temporaire « Entrepreneur/Profession libérale »** de 12 mois (renouvelable).

VOUS SOUHAITEZ DÉVELOPPER VOTRE STARTUP EN FRANCE ?

Une idée de startup ? Venez la développer en France !

PASSEPORT TALENT « PORTEUR DE PROJET ÉCONOMIQUE INNOVANT RECONNU PAR UN ORGANISME PUBLIC »

Le startuper doit justifier de :

- l'existence d'un projet économique innovant qu'il souhaite développer sur le territoire français ;
- la reconnaissance du caractère innovant du projet par un organisme public (Etat, collectivités locales, établissements publics, société à capitaux publics, etc.) ;
- moyens suffisants d'existence avec des ressources correspondant au SMIC, soit 20 814,73 € au 1^{er} mai 2023.

Pour obtenir ce titre de séjour, le start-uper peut également profiter de la procédure French Tech Visa for Founders s'il est sélectionné par un incubateur partenaire.



PROCÉDURE FRENCH TECH VISA FOR FOUNDERS



ÉTAPE 1

- Candidature auprès d'un incubateur ou accélérateur partenaire de la French Tech, d'un incubateur ou un accélérateur soutenu par la Capitale French Tech ou demande de soutien par deux acteurs de l'écosystème French Tech (organismes de recherche, laboratoires, personnalités qualifiées, entreprises etc..).
- Une fois sélectionné par un incubateur ou accélérateur ou après avoir obtenu le soutien de deux acteurs de l'écosystème French Tech, le porteur de projet doit obtenir la reconnaissance du caractère innovant de son projet. Il doit la demander sur la plateforme dédiée : demarches-simplifiees.fr/french-tech-visa-for-founders

ÉTAPE 2

Si la DRIEETS IDF (Direction générale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités Ile-de-France) reconnaît le caractère innovant du projet, une lettre de reconnaissance officielle du caractère innovant sera éditée par le ministère de l'Économie.

ÉTAPE 3

Réception de la lettre de reconnaissance du caractère innovant par le candidat.

Le porteur de projet doit joindre cette lettre à sa demande de :

- visa long séjour portant la mention « passeport talent – Porteur de projet économique innovant » à déposer auprès du Consulat de son pays habituel de résidence s'il réside à l'étranger ; ou
- titre de séjour portant la mention « passeport talent – Porteur de projet économique innovant » à déposer sur le site internet dédié et qui sera instruit par la Préfecture de son lieu de résidence s'il réside en France avec un autre titre de séjour

VOTRE FAMILLE VOUS ACCOMPAGNE ?

FAMILLE - PASSEPORT TALENT

L'époux et enfants mineurs (enfants âgés de moins de 18 ans) à charge du titulaire d'une Carte « Passeport Talent » et ses différentes mentions peuvent bénéficier de la procédure simplifiée « [Famille accompagnante](#) »

Le titre délivré de plein droit à son conjoint est une carte « Passeport Talent – Famille »

Situation des enfants mineurs à charge :

- enfants mineurs : aucun titre de séjour requis (document de circulation pour étranger mineur (DCEM) à obtenir)
- enfants devenus majeurs* : Carte « Passeport Talent – Famille »

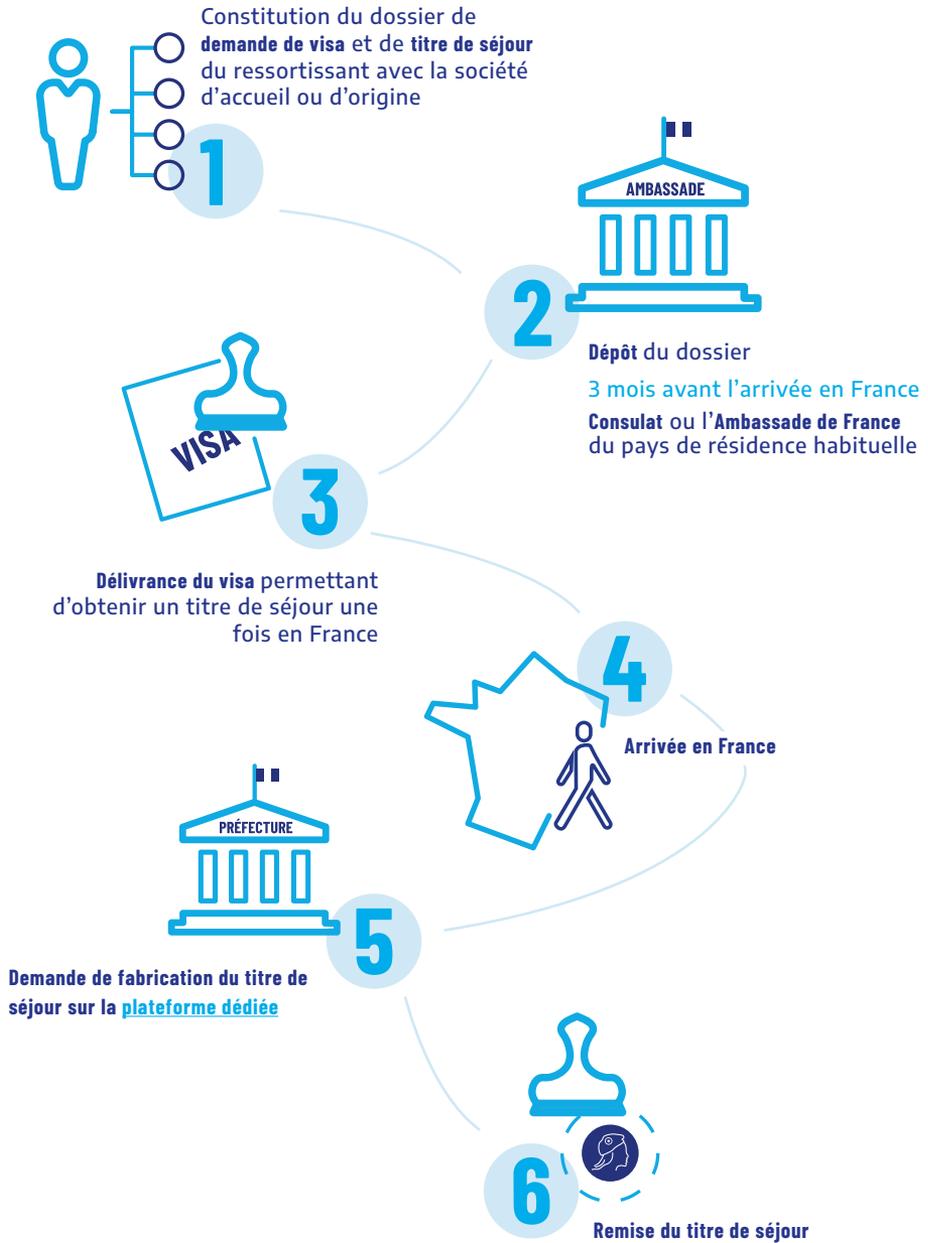
Enfants entrés mineurs en France sollicitant la carte dans l'année de leurs 18 ans.

FAMILLE - ENTREPRENEUR / PROFESSION LIBÉRALE

Les membres de la famille peuvent demander un titre de séjour autonome par rapport à celui du demandeur principal (statut visiteur ou étudiant pour les enfants par exemple). Les familles ne peuvent pas bénéficier de la procédure simplifiée

Les familles ont sinon la possibilité de rejoindre la France dans le cadre du regroupement familial. Le regroupement familial concerne le ressortissant étranger séjournant régulièrement sur le territoire national depuis au moins 18 mois qui souhaite faire venir son conjoint et ses enfants.

PROCÉDURE PASSEPORT TALENT





#3 LES FORMALITÉS DE PROTECTION SOCIALE

Quelle que soit sa durée, vous devez être couvert par un système de protection sociale pendant votre séjour en France.

Détachement

Si les travailleurs non-salariés sont en principe affiliés au régime français de sécurité sociale, grâce au réseau de conventions bilatérales signées par la France, certains dirigeants peuvent continuer à bénéficier de leur régime d'origine, sous conditions.

Plus d'informations sur le site du [Cleiss](#).

Pour tous les autres dirigeants, une affiliation au régime français de sécurité sociale est requise. Ce régime n'est pas seulement le plus avantageux de l'Union Européenne, il offre un large éventail de protection sociale.

Investisseur

Assurez-vous d'être protégé par une assurance privée, a minima pour les 3 premiers mois de votre séjour en France. Notez que tout ressortissant étranger résidant en France légalement depuis 3 mois peut percevoir des indemnités journalières maladie et maternité grâce au système de la Protection Universelle Maladie (PUMA).

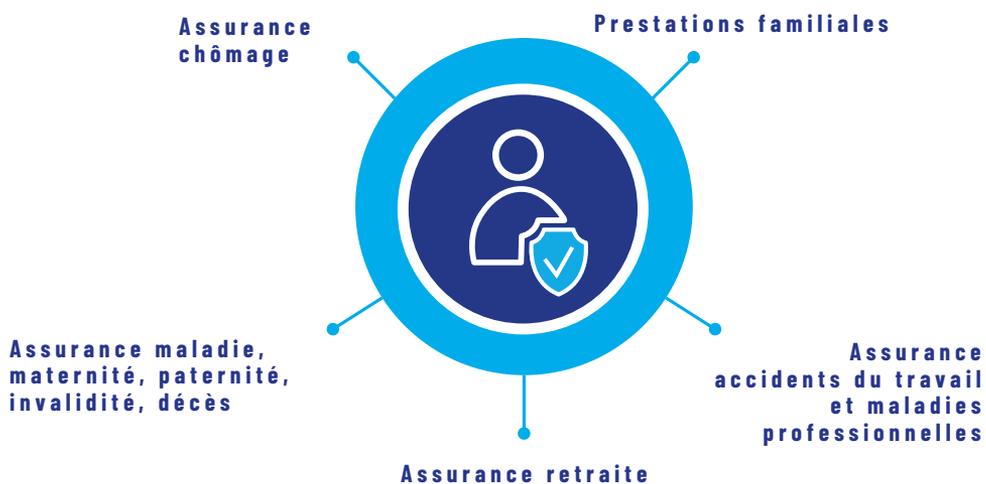
#3.1

Risques sociaux couverts

L'entrepreneur ou l'investisseur étranger et sa famille peuvent bénéficier du système avantageux de protection sociale français dans son intégralité à savoir :

- de l'assurance maladie, maternité, paternité, invalidité, décès ;
- de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles ;
- de l'assurance retraite ;
- des prestations familiales ;
- de l'assurance chômage, sous conditions.

Les bénéficiaires profitent ainsi de la prise en charge de leurs frais de santé et de prestations financières pour compenser une éventuelle incapacité de travail, qu'elle soit partielle ou permanente.



#3.2

Un statut social différent selon la forme de votre société

Dirigeants et entrepreneurs, votre régime social en France dépend de la structure juridique de votre société et de vos fonctions au sein de celle-ci.

En tenant compte de ces aspects, vous pouvez être affilié :

- au régime général des salariés ; ou
- à la Sécurité sociale pour les indépendants, anciennement [Régime Social des Indépendants \(RSI\)](#).

Depuis janvier 2020, la Sécurité sociale pour les indépendants est intégrée au sein du régime général de la Sécurité sociale.



Renseignez-vous sur le site [Mon-entreprise](#), l'**assistant officiel du créateur d'entreprise**. Vous y trouverez les ressources nécessaires pour développer votre activité, du statut juridique à l'embauche de vos premiers salariés.

QUEL STATUT ?

DIRIGEANTS ASSIMILÉS SALARIÉS

SARL

Gérants minoritaires ou égalitaires

SAS

Présidents et dirigeants rémunérés

SA

Présidents et directeurs généraux



Rattachés au régime général de la Sécurité sociale

Même protection sociale que les salariés
Sauf assurance chômage



Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM)

Titulaire d'un Passeport talent :
CPAM Paris

DIRIGEANTS NON ASSIMILÉS SALARIÉS

SARL

Gérants majoritaires

ENTREPRENEURS INDIVIDUELS



Rattachés au régime des travailleurs non-salariés (TNS)

Assurances maladie-maternité, Allocations familiales, Retraite-Invalidité-Décès



Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) (anciennement RSI)

#3.2.1

Dirigeants dits assimilés-salariés

Certains dirigeants, qualifiés de « **dirigeants assimilés-salariés** », **dépendent du régime général**. Ils bénéficient de la **même protection sociale que les salariés** au regard de la sécurité sociale. Ils ne bénéficient en revanche pas de l'assurance chômage.

Si en plus de ses fonctions de direction, le dirigeant exerce une activité salariée par le biais d'une fonction technique, il peut bénéficier du régime des assimilés salariés (chômage, indemnités, etc.) à condition qu'il existe un lien de subordination avec la société.

Si le dirigeant se rémunère, il doit donc obligatoirement être affilié au régime général de sécurité sociale. Les cotisations sont calculées en fonction de la rémunération mensuellement versée.

Protection Universelle maladie (PUMA)

Le dirigeant non rémunéré, qui n'exerce aucune activité complémentaire, n'est pas rattachable à un régime obligatoire de protection sociale au titre de son mandat. Néanmoins, il peut tout de même bénéficier de la prise en charge de la part Sécurité Sociale de ses frais de santé.

Le système de la PUMA permet en effet à toute personne résidant en France légalement depuis au moins 3 mois peut percevoir des indemnités journalières maladie et maternité.

Affiliation

Vous devez vous affilier :

- auprès de l'**Urssaf** pour les assurances maladie-maternité, allocations familiales, accidents du travail, vieillesse (de base) ; et
- auprès d'une caisse de retraite de cadres (**Agirc**) pour la retraite complémentaire.

Paiement des cotisations

Le versement de la première rémunération au dirigeant déclenche l'affiliation au régime général et le paiement des premières charges sociales. Elles sont proportionnelles à la rémunération, sans minimum.

Le paiement de ces **cotisations sociales obligatoires** est géré par l'Urssaf.

Un simulateur vous permettant d'estimer le **montant de vos cotisations** existe sur le site Mon-entreprise.

Vous êtes mandataire social, président de SASU ou SAS ?

Vous pouvez bénéficier du **Titre emploi service entreprise** (Tese), un dispositif de simplification des formalités sociales liées à l'emploi de salariés proposé par le réseau des Urssaf.

Tese permet de déclarer les salaires et payer l'ensemble des cotisations et contributions de protection sociale obligatoire ainsi que le montant de l'impôt sur le revenu de leurs salariés qui sera prélevé à la source.

Pour en savoir plus > letese.urssaf.fr

#3.2.2

Dirigeants Travailleurs non-salariés

Sont concernés principalement :

- les entrepreneurs individuels (dont les micro-entrepreneurs) ;
- les gérants majoritaires de SARL ;
- les associés uniques d'Entreprise Unipersonnelle à Responsabilité Limitée (EURL).

Ces dirigeants s'affilient à la Sécurité Sociale des Indépendants (ex-RSI) et bénéficient :

- d'une assurance maladie et maternité ;
- de prestations familiales ;
- d'une assurance retraite, invalidité, décès.

Affiliation

Si vous êtes un travailleur non salarié, dès l'immatriculation de la société, vous serez affilié à la [Sécurité Sociale des Indépendants](#) (SSI, ex RSI). Depuis janvier 2020, la Sécurité sociale pour les indépendants est intégrée au sein du régime général de la Sécurité sociale.

Lors de la création de l'entreprise, l'entrepreneur remplit une [déclaration de début d'activité](#). Après cette inscription, l'agence de Sécurité sociale pour les indépendants procèdera **automatiquement** à son **affiliation** et enverra la notification d'affiliation avec les données administratives relatives à l'inscription (document à conserver).

L'inscription à la Sécurité sociale **prend donc effet à partir de la date de début de l'activité professionnelle**.

Contrairement aux salariés, les travailleurs indépendants ne cotisent pas et ne sont pas couverts pour les risques :

- accident du travail
- maladie professionnelle
- chômage

En complément, il est bien sûr possible de souscrire à des [assurances volontaires](#).

Paiement des cotisations

Le dirigeant verse des cotisations en fonction de ses revenus, pour acquérir des droits et bénéficier d'une couverture sociale, dès l'immatriculation de sa société.

Il est nécessaire de déclarer son revenu avec la [Déclaration sociale des indépendants \(DSI\)](#) tous les ans. Cette déclaration permet de calculer le montant des cotisations, elles sont ensuite payées :

- **tous les mois**, en 12 échéances, le 5 ou le 20 de chaque mois
- par prélèvement automatique ; ou
- **tous les trimestres**, en février, mai, août et novembre.

Un simulateur vous permettant d'estimer le **montant de vos cotisations** existe sur le site [Mon-entreprise](#) et [secu-independants.fr](#) !

Pour plus d'informations, consultez le site [Secu-independants](#).



#4 S'INTERROGER SUR SA FISCALITÉ PERSONNELLE

Le statut fiscal du dirigeant varie en fonction du statut juridique de son activité (EURL, SARL, SA...) et du type d'imposition choisi pour son entreprise (impôt sur le revenu, impôt sur les sociétés).

- **Société soumise à l'impôt sur les sociétés (IS)**
L'impôt sur les sociétés (IS) est un régime fiscal qui sépare le bénéfice de l'entreprise et la rémunération du dirigeant.
- **Société soumise à l'impôt sur le revenu (IR)**
Sont considérées comme une répartition des bénéfices de la société, les rémunérations des dirigeants associés et sont soumises à l'impôt sur le revenu, au nom du dirigeant.

#4.1

Déterminer votre résidence fiscale

La résidence fiscale ne se choisit pas, ni par l'employeur ni par le salarié ; elle découle de critères légaux ou conventionnels.

L'affiliation (ou non) à la sécurité sociale française n'a aucune incidence sur la détermination de la résidence fiscale.

Quelle que soit votre nationalité, votre résidence fiscale est en France si vous remplissez l'une des conditions suivantes :

- votre **lieu de résidence permanent** est en France c'est-à-dire votre lieu de résidence habituel ou celui de votre famille (conjoint et enfants) ;
- en cas de double résidence permanente, votre **centre des intérêts économiques et personnels** est situé en France ;
- si le centre des intérêts ne peut être déterminé, **votre lieu de séjour principal** se situe en France (séjour en France supérieur à 183 jours au cours d'une même année) ;
- si aucun de ces critères n'est déterminant (séjour principal dans les 2 Etats ou aucun séjour principal dans les 2 Etats), votre résidence fiscale sera en France si vous avez la **nationalité française** ;
- à défaut, les autorités fiscales des 2 pays peuvent être saisies pour déterminer votre résidence fiscale.

Les [personnes ayant leur résidence fiscale en France](#) sont imposables sur **la totalité de leurs revenus de source française et de source étrangère** alors que le [non-résident fiscal en France](#) est imposé uniquement sur ses revenus de source française.

Les conventions fiscales internationales peuvent prévoir des spécificités.

Lorsque les revenus de source étrangère sont également taxés dans le pays d'origine, la double imposition est évitée par application des dispositions contenues dans les nombreuses conventions fiscales bilatérales signées entre la France et les autres États (mécanisme du crédit d'impôts, etc.).

Consultez les [conventions bilatérales](#) dont la France est signataire pour plus de précisions.

#4.2

Non résident fiscal français

Le non-résident fiscal en France est imposé **uniquement sur ses revenus de source française**. Les rémunérations versées en contrepartie d'une activité exercée sur le territoire français sont donc imposables en France.

Sauf disposition contraire d'une [convention fiscale](#), les salaires versés à des non-résidents supportent une retenue à la source.

Revenus 2022

TAUX APPLICABLE	ANNÉE	TRIMESTRE	MOIS
0 % pour la fraction de la rémunération inférieure à :	15 228 €	3 807 €	1 269 €
12 % pour la fraction des revenus comprise entre :	15 228 € à 44 172 €	3 807 € à 11 043 €	1 269 € à 3 681 €
20 % pour la fraction des revenus supérieure à :	44 172 €	11 043 €	3 681 €

Source : impots.gouv.fr

Comment déclarer ?

En mai de l'année suivant leur arrivée, les non-résidents doivent déclarer leurs revenus perçus en France l'année passée au service des impôts des particuliers non-résidents (SIPNR).

Afin d'éviter une double imposition, à la fois en France et dans le pays d'origine, la retenue à la source pratiquée en France donne lieu à l'octroi d'un crédit d'impôt d'un même montant dans l'Etat de résidence*.

*suivant les modalités de la [convention fiscale](#) entre la France et le pays de résidence

#4.3

Résident fiscal

Lorsque vous exercez une activité indépendante en étant soumis à l'impôt sur le revenu (et non soumis à l'impôt sur les sociétés), les revenus professionnels sont constitués par les bénéfices de l'entreprise.

Ces revenus sont soumis à l'impôt sur le revenu pour le dirigeant dans la catégorie, selon votre activité :

- **des bénéfices industriels et commerciaux (BIC)** pour les bénéfices réalisés par les personnes physiques qui exercent une profession commerciale, industrielle ou artisanale ;
- **des bénéfices non commerciaux (BNC)** pour les personnes qui exercent une activité professionnelle non commerciale, à titre individuel ou comme associées de certaines sociétés ;

Ces revenus, et ceux des membres du foyer fiscal, sont soumis au taux d'imposition du barème de l'impôt sur le revenu :

BARÈME PROGRESSIF APPLICABLE AUX REVENUS DE 2022

Tranches de revenu imposable	Taux d'imposition à appliquer
Jusqu'à 10 777 €	0 %
De 10 777 € à 27 478 €	11 %
De 27 478 € à 78 570 €	30 %
De 78 570 € à 168 994 €	41 %
Plus de 168 994 €	45 %

Source : service-public.fr

Comment est calculé l'impôt ?

L'impôt est calculé sur la base des différents revenus du foyer fiscal comprenant le contribuable, son conjoint et ses enfants déclarés à charge.

Les revenus à déclarer sont de sources diverses (bénéfices, salaires et éléments du salaire, rentes, pensions, revenus fonciers, etc.).

Le taux d'imposition effectif est déterminé en fonction de la taille du ménage selon la méthode du quotient familial consistant à diviser le revenu total du foyer par le nombre de parts du foyer à savoir :

- une part par adulte ;
- une demi-part pour les 2 premiers enfants à charge ; et
- une part par enfant à partir du 3^e.

Le taux d'imposition effectif appliqué au revenu total du foyer est donc déterminé en fonction de la taille du ménage.

De plus, un certain nombre de frais donnent lieu à des réductions ou crédits d'impôt, tels que notamment les frais d'emploi de salariés à domicile, ainsi que certaines dépenses d'équipement dans l'habitation.

Quel taux d'imposition ?

Le taux d'imposition correspond à celui calculé lors de la dernière déclaration des revenus française.

Pour les conjoints mariés ou pacsés, il est possible de choisir un taux commun pour le couple ou un taux individualisé, selon vos revenus.

Si aucune déclaration n'a été déposée en France, le taux qui vous est applicable par défaut est le taux non-personnalisé, appelé « taux neutre ». Ce taux est déterminé selon une [grille de taux](#) qui ne prend pas en compte votre situation personnelle (revenus, charges de famille)

Vous pouvez demander à adapter le taux à votre situation à l'administration fiscale (modulation à la hausse ou à la baisse), un nouveau taux sera calculé. Pour demander l'adaptation de votre taux d'imposition, vous devez vous rendre sur votre espace Particuliers sur impots.gouv.fr dans l'espace « [Gérer mon prélèvement à la source](#) ».

Païement de l'impôt à la source par un système d'acomptes

Vous payez l'impôt sur les revenus de l'année en cours des travailleurs indépendants sous forme d'**acomptes** calculés par les services des impôts sur la base de la dernière déclaration d'impôt française.

Vous avez la possibilité de payer **mensuellement ou trimestriellement**.

Dans le cas d'une création d'entreprise en 2022, vous pouvez :

- opter pour un acompte dès le début de l'activité en estimant son bénéfice ; ou
- attendre le mois de septembre de l'année suivante. Pour cela, vous devrez reporter le résultat (bénéfice) de votre activité (ou votre quote-part du résultat) dans une annexe de votre déclaration d'impôt sur le revenu n° [2042-C-PRO](#).

Si vous êtes non imposable, du fait de vos revenus, ou de votre situation familiale, vous ne devez rien verser aux services fiscaux. l'administration.

FISCALITÉ DE L'ACTIONNARIAT SALARIÉ ET DE CERTAINS DIRIGEANTS ET ATTRACTIVITÉ DES TALENTS EN FRANCE

L'actionnariat salarié qui regroupe l'ensemble des mécanismes permettant d'associer, à plus ou moins long terme, les salariés et certains dirigeants d'une entreprise à son capital est constitué de trois dispositifs :

- actions gratuites (AGA)
- bons de souscription de parts de créateur d'entreprise
- système d'option de souscription ou d'achat d'option (Stock-option)

Les impacts de ces dispositifs sont divers : d'une part, motivation et cohésion au sein de l'entreprise, renforcement de l'implication dans le développement de l'entreprise et d'autre part, une attractivité renforcée de l'actionnariat salarié français.

Retrouvez ces dispositifs au sein de notre annexe dédiée :

[Fiscalité de l'actionnariat salarié et de certains dirigeants](#)

3

Faciliter les mobilités intragroupe et recruter des talents étrangers



#1 L'accompagnement de Business France



#2 Définir le contexte de la mobilité en France



#3 Nommer un ressortissant étranger pour diriger votre filiale



#4 Envoyer un salarié étranger dans votre filiale en France



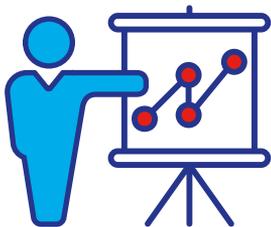
#5 Recrutement international



#6 S'interroger sur sa protection sociale



#7 S'interroger sur sa fiscalité personnelle



Plus de 20 000 entreprises étrangères sont implantées en France, où elles emploient plus de 2 millions de salariés : quel plus beau témoignage de la qualité de l'environnement des affaires dans notre pays ?

Dans une logique résolument d'ouverture, de récents dispositifs de mobilité internationale font de la France une destination de choix pour les dirigeants et cadres étrangers. Ces dispositifs visent à favoriser l'accueil de profils hautement qualifiés et à faciliter la mobilité intra-groupe des salariés.

La délivrance de titres de séjour pluriannuels a ainsi été généralisée en fin d'année 2016 avec pour double objectif de mieux sécuriser l'intégration des talents étrangers et de leur famille et de contribuer à l'attractivité du territoire.

À travers un régime de protection sociale performant et un réseau de conventions bilatérales de sécurité sociale particulièrement dense, les sociétés sont en mesure d'offrir à leurs salariés des conditions de travail optimales.

Grâce à un régime fiscal pour les impatriés attractif, un des plus favorables en Europe, les coûts de l'expatriation en France peuvent également être réduits.



#1 L'ACCOMPAGNEMENT DE BUSINESS FRANCE

Exporter, Investir, S'internationaliser

Simplifier et accélérer la réalisation de vos projets

Business France met gratuitement à votre disposition un accompagnement sur-mesure et confidentiel pour réussir votre implantation en France, quels que soient vos projets (création, extension, reprise). Business France propose également un service pour vous aider à identifier des opportunités d'affaires et partenariats industriels ou technologiques.

Startupers, vous souhaitez être accompagnés ? Un nouveau service d'accompagnement est à votre disposition. Contactez-nous pour en savoir plus.

investinfrance.fr

✓ Informer

Vous souhaitez être informé sur vos **démarches d'installation** en France ?

Le **Welcome Office**, service d'accueil des talents internationaux de **Business France** vous renseigne ! Une équipe de spécialistes en mobilité internationale vous guide afin de faciliter votre installation et d'anticiper vos démarches pour votre arrivée en France.

✓ Guider

Découvrez votre parcours personnalisé sur le welcometofrance.com.

✓ Accompagner

Vous pouvez également nous contacter à travers notre [formulaire en ligne](#).

Pour faciliter l'installation de vos talents en France : welcometofrance.com.

PARCOURS D'UN TALENT



1

Définir le contexte de la mobilité en France :

le talent est-il un dirigeant, investisseur, salarié détaché /salarié expatrié, recruté depuis l'étranger ou depuis la France ?

2

Préparer le package de rémunération et l'avenant au contrat de travail le cas échéant



3

A chaque profil sa procédure : organiser les formalités préalables à l'expatriation

- Immigration
- Protection sociale
- Accompagnement fiscal



4

**Arrivée en France - Démarches finaliser la mobilité
Vivre en France**





#2 DÉFINIR LE CONTEXTE DE LA MOBILITÉ EN FRANCE

Dans l'hypothèse de l'exercice d'une activité professionnelle en France, votre statut dépend de nombreux facteurs et notamment votre position au sein de la société en France (Dirigeant de la filiale française, CDD ou CDI), de vos compétences professionnelles, de la présence ou non de votre employeur en France.

Toute mobilité nécessite une préparation en amont en concertation avec votre employeur.

Les aspects relatifs à la rémunération ou à votre fonction doivent être abordés car ils peuvent avoir un aspect non négligeable sur votre titre de séjour et celui de votre famille.

#2.1

La mobilité intra-groupe des talents

Au sein d'un groupe de sociétés, la nécessité de partager savoir-faire, expertises et compétences incitent la mobilité des dirigeants et des salariés permettant ainsi de favoriser une culture d'entreprise commune.

Prenant conscience de cette réalité, la France a mis en place un cadre favorisant ces mobilités au sein de groupes internationaux. Les talents étrangers peuvent donc accomplir leurs missions dans les meilleures conditions et être accompagnés par leur famille.

Groupe de sociétés : un groupe de sociétés est une entité économique formée par un ensemble de sociétés qui sont soit des sociétés contrôlées par une même société, soit cette société contrôlante. Contrôler une société, c'est avoir le pouvoir de nommer la majorité des dirigeants¹.

Avant votre départ pour la France, en

concertation avec votre employeur d'origine et l'entreprise d'accueil (filiale ou société sœur), il convient de clarifier la mobilité à venir : le contrat de travail d'origine est-il maintenu avec rédaction d'un avenant ? Un nouveau contrat est-il conclu ?

Cette discussion est aussi l'occasion d'évoquer la composition du package lié à votre mobilité en France (salaire fixe, prime de mobilité, avantage logement etc.) afin d'anticiper les incidences fiscales et d'en appréhender les avantages (i.e. [régime fiscal de faveur destiné aux impatriés](#)).

¹ <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1041>

#2.2

Comprendre la différence entre détachement et expatriation



Détachement

Le détachement de travailleurs vise les hypothèses où un employeur, régulièrement établi hors de France, confie une mission temporaire précise à ses salariés devant être exécutée en France. Le contrat de travail des salariés détachés est maintenu pendant la période de détachement avec leur employeur d'origine situé à l'étranger dont il reçoit les directives et qui dispose du pouvoir de contrôler l'exécution de ses missions voire d'en sanctionner les manquements éventuels.

Les cas de détachement prévus par le code du travail sont les suivants :

- exécution d'une prestation de services ;
- mobilité intragroupe ;
- mise à disposition de salariés au titre du travail temporaire ;
- réalisation d'une opération pour propre compte.



Expatriation

Les salariés expatriés en France occupent un emploi au sein de la filiale française du groupe de sociétés auquel leur société d'origine appartient. La société en France devient dès lors leur unique employeur.

En [matière de droit du travail](#), les employeurs (et donneurs d'ordres) doivent se conformer aux dispositions françaises dites impératives applicables à tous les travailleurs (salaire minimal, rémunération des heures supplémentaires, durée légale du travail, la législation relative à la santé et sécurité au travail, etc.)



#3 NOMMER UN RESSORTISSANT ÉTRANGER POUR DIRIGER VOTRE FILIALE FRANÇAISE

Pour les besoins de l'activité de la filiale en France, un dirigeant ou salarié, auparavant en poste au sein de la maison mère ou au sein d'une autre filiale, peut être nommé mandataire social de la société française.

Le mandataire social est une personne physique mandatée pour être le représentant de la société en France dans tous les actes liés à la gestion de l'entreprise, dont il est responsable devant les actionnaires, les partenaires sociaux et les tiers.

Selon la forme juridique de la filiale, il s'agit du :

- gérant d'une société à responsabilité limitée (SARL) ;
- Président directeur général d'une société anonyme (SA) ou d'une société par actions simplifiées (SAS) ; et
- personne physique ayant le pouvoir d'engager une personne morale de droit étranger (représentant de succursale ou de bureau de liaison).

Les dirigeants étrangers ressortissants de l'UE, de l'EEE ou de la Suisse peuvent exercer leur activité au même titre qu'un ressortissant français, sans autre formalité.

Pour les dirigeants étrangers tiers à l'UE, l'EEE ou la Suisse, qui souhaitent occuper la fonction de représentant légal (mandataire social de l'entreprise) sur le territoire français, un titre de séjour spécifique existe : **le titre de séjour « Passeport talent mention Mandataire social »**.

Le mandataire social peut bénéficier du « Passeport Talent » à condition de justifier de :

- 3 mois d'ancienneté dans un établissement ou une entreprise du même groupe en tant que salarié ou mandataire social ;
- une rémunération au moins égale à 3 fois le **SMIC** annuel brut soit **62 899,20 €** au 1^{er} mai 2023 ;
- sa nomination effective en qualité de représentant légal dans un établissement ou une société établie en France.

Ce titre de séjour permet l'exercice d'une activité commerciale en lien avec le mandat.

Elle est délivrée pour une durée correspondant à celle des fonctions envisagées, dans la limite d'une durée maximale de 4 ans.



#4 ENVOYER UN SALARIÉ ÉTRANGER DANS VOTRE FILIALE EN FRANCE

L'enjeu principal pour les entreprises étrangères qui souhaitent détacher ou expatrier leurs salariés en France, est la définition du statut migratoire le plus adapté à leur profil et à leur mission.

Une entreprise établie à l'étranger qui souhaite envoyer des salariés au sein de sa filiale française peut choisir entre deux statuts : **le détachement ou l'expatriation.**

Des procédures spécifiques en droit de l'immigration existent pour chacun de ces statuts.

Les salariés ressortissants de l'UE, de l'EEE ou de la Suisse ne sont pas concernés puisqu'ils bénéficient d'une liberté de circulation et d'établissement en France, sans formalité particulière.

#4.1

Salariés détachés par leur employeur d'origine



Lorsque les salariés sont envoyés en France dans le cadre d'une mobilité intragroupe, les détachés peuvent obtenir la carte de séjour pluriannuelle « **Salarié détaché ICT** » (« Intra-Corporate Transfer »), valable 3 ans et non renouvelable.

Ce titre de séjour vaut autorisation de travail pour la mission considérée au sein de la filiale française du groupe.

Pour y prétendre, le salarié doit résider en dehors de l'Union Européenne et être détaché par un employeur lui aussi établi hors UE. Il doit également justifier :

- d'une ancienneté d'au moins 6 mois dans le groupe de l'entreprise qui l'emploie ;
- de la conclusion d'un contrat de travail avec l'entreprise d'origine l'envoyant exercer des fonctions d'encadrement supérieur ou d'expertise en France ;

- de l'appartenance au même groupe de l'entreprise d'origine et de l'entreprise d'accueil.

Le salarié étant détaché, aucun contrat de travail n'est conclu avec l'entreprise d'accueil en France

Le détachement étant par nature temporaire, le salarié détaché n'a pas vocation à se maintenir sur le territoire français et doit rejoindre son pays d'origine à l'issue de sa mission qui en tout état de cause ne peut être supérieure à 3 ans.

Tout détachement en France, **qu'importe la nationalité du salarié**, doit faire l'objet d'une déclaration préalable de détachement par l'employeur basé à l'étranger, en utilisant le téléservice « [Sipsi](#) » du ministère du Travail .

Et pour les courtes durées ?

Si la durée totale de la mission est inférieure à 3 mois

En droit de l'immigration, certains talents étrangers sont soumis à l'obligation de détenir un [visa de court séjour](#) pour les séjours d'une durée de moins de 3 mois. Les autorités consulaires du pays de résidence doivent être saisies pour la délivrance d'un visa.

En matière de droit du travail, pour exercer une activité salariée, une autorisation provisoire de travail doit en principe être demandée sur la [plateforme](#) dédiée.

Des dispenses existent dans 7 domaines d'activité :

- manifestations sportives, culturelles, artistiques et scientifiques ;
- colloques, séminaires et salons professionnels ;
- production et de diffusion cinématographiques, audiovisuelles, du

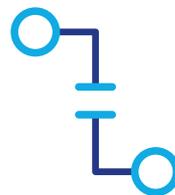
spectacle et d'édition phonographique ;

- prestations de mannequinat et la pose artistique ;
- services à la personne et employés de maison pendant le séjour en France de leurs employeurs particuliers ;
- missions d'audit et d'expertise en informatique, gestion, finance, assurance, architecture et ingénierie, dans le cadre d'un contrat de prestation de service ou de mobilité intragroupe ;
- activités d'enseignement dispensées, à titre occasionnel, par des professeurs invités.

Si la durée totale de la mission est supérieure à 3 mois et inférieure à 1 an

Le salarié détaché se voit remettre un [VLS-TS](#) portant la mention « salarié détaché ICT », sous réserve d'éligibilité.

#4.2 Salariés en mobilité intra-groupe recrutés par la filiale française



Les mobilités intra-groupes sont fréquentes, le titre de séjour « Passeport talent » les facilite.

Il est délivré à l'étranger embauché sous contrat de travail français par l'entreprise française où est effectuée la mission, appartenant au groupe de l'entreprise qui l'employait à l'étranger.

Le titre de séjour Passeport talent mention « Salarié en mission », valable pour la durée de la mission (et jusqu'à 4 ans) et renouvelable, vaut autorisation de travail dans le cadre de la mission en France justifiant la mobilité intra-groupe.

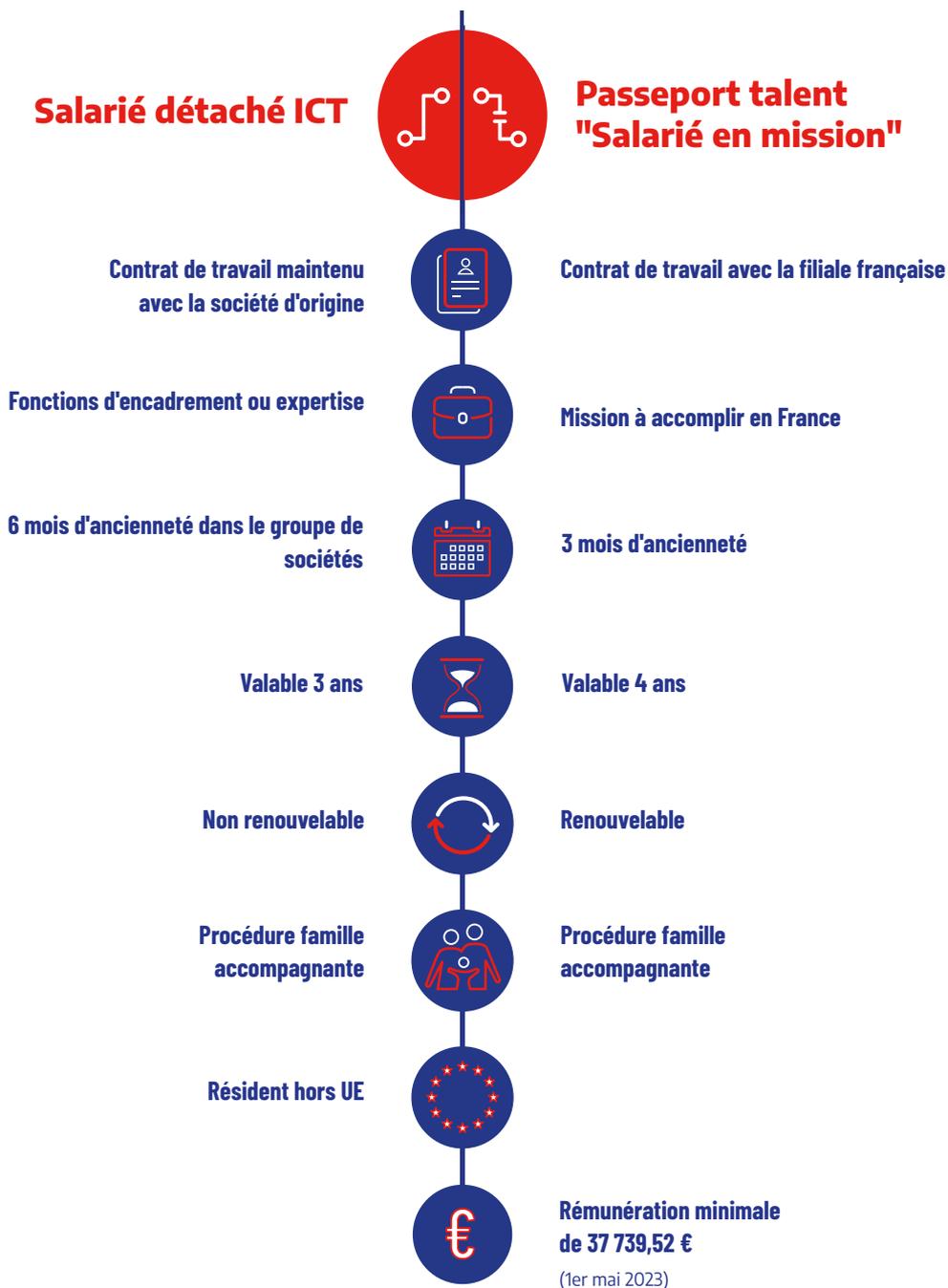
Pour pouvoir prétendre au « Passeport talent mention salarié en mission », spécifiquement adressé aux salariés en mobilité intra-groupe, le salarié d'une entreprise établie à l'étranger doit justifier :

- d'un contrat de travail avec la filiale en France ;
- de **3 mois d'ancienneté** à minima dans le groupe de l'entreprise qui l'emploie ;

d'une rémunération brute annuelle correspondant au moins à 1,8 fois le **SMIC**, soit **37 739,52 €** au 1^{er} mai 2023.

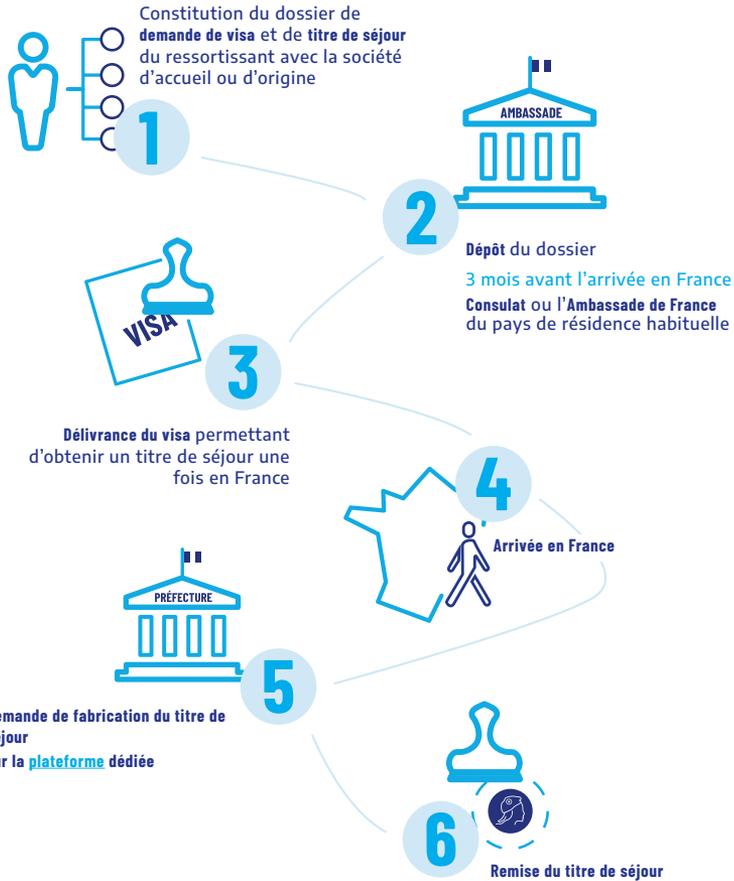
#4.3

Une mobilité intra-groupe des salariés facilitée



PROCÉDURE

PASSEPORT TALENT ET SALARIÉ DÉTACHÉ ICT



FAMILLE

- L'époux et enfants mineurs (enfants âgés de moins de 18 ans) à charge du titulaire d'une Carte « Passeport Talent » ou « Salarié détaché ICT » et ses différentes mentions peuvent bénéficier de la procédure simplifiée « [Famille accompagnante](#) ».

Le titre délivré de plein droit à son conjoint est une carte « **Passeport Talent – Famille** »

Situation des enfants mineurs à charge :

- enfants mineurs : **aucun titre de séjour** requis ([document de circulation pour étranger mineur \(DCEM\) à obtenir](#))
- enfants devenus majeurs* : Carte « **Passeport Talent – Famille** »

Enfants entrés mineurs en France sollicitant la carte dans l'année de leurs 18 ans.



#5 RECRUTEMENT INTERNATIONAL

Une société française peut être amenée à recruter des talents étrangers à l'étranger. Différents titres de séjour existent à l'attention de ce public, dont plusieurs mentions du titre de séjour « Passeport talent ».

La carte de séjour pluriannuelle « Passeport talent » vaut autorisation de travail, valable pour une durée pouvant aller jusqu'à 4 ans, renouvelable.

Son titulaire peut exercer toute activité professionnelle salariée tant que les conditions d'obtention du titre de séjour sont toujours remplies.

#5.1

Pour les travailleurs hautement qualifiés : le passeport talent mention carte bleue européenne

Afin de favoriser l'attractivité de la France pour les travailleurs hautement qualifiés, le titre de séjour « Passeport talent » leur est délivré.

Le salarié doit justifier :



d'un **contrat de travail** à durée indéterminée ou déterminée de 12 mois minimum avec un employeur établi en France ;



d'une rémunération brute annuelle au moins égale à 1,5 fois le montant du salaire brut moyen annuel de référence fixé par arrêté, soit **53 836,50 €** au 1^{er} mai 2023.



d'un diplôme sanctionnant au moins **3 années d'études supérieures** ou des documents justifiant de **5 années d'expérience professionnelle** de niveau comparable ;

*Les détenteurs d'une CBE accordée par un autre Etat membre de l'UE, et y ayant séjourné **au moins 18 mois**, peuvent se voir délivrer ce titre de séjour s'ils en font la demande dans le mois suivant l'entrée en France.*

#5.2

Recruter de jeunes diplômés en France

Les salariés qualifiés titulaires d'un diplôme obtenu dans un établissement d'enseignement supérieur habilité au plan national au moins équivalent au grade de master et assimilés peuvent bénéficier du dispositif avantageux prévu par le « Passeport talent ».

Les diplômes ainsi reconnus sont les diplômes :

- de licence professionnelle ;
- de Mastère Spécialisé ou Master of Science (labellisé par la conférence des grandes écoles) ;
- au moins équivalent au master.

Le salarié doit justifier :



d'un **contrat de travail** à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins 3 mois avec un employeur établi en France ;



d'une rémunération brute annuelle au moins égale à 2 fois le montant du **SMIC** annuel brut, soit **41 933 €** au **1er mai 2023** ;



d'un **diplôme de niveau master ou équivalent** obtenu en France ;



L'étudiant étranger résidant en France sous couvert d'une carte de séjour « **Etudiant** » et récemment diplômé d'un master ou équivalent peut souhaiter rester sur le territoire français afin d'y exercer une première activité professionnelle salarié ou non salariée.

Recherche d'emploi

L'étudiant peut obtenir une carte de séjour temporaire « **Recherche d'emploi ou création d'entreprise** » qui l'autorise à résider en France pendant une **durée maximale de 12 mois, sans renouvellement possible**. Des dispositions spécifiques peuvent être prévues par les [accords bilatéraux conclus par la France](#).

Cette carte de séjour temporaire permet à son titulaire de compléter sa formation par une **1ère expérience professionnelle et à chercher un emploi en relation avec sa formation**.

L'étudiant étranger, qui aurait quitté la France après l'obtention de son diplôme de master ou équivalent, peut bénéficier de la carte dans un délai maximal de **4 ans à compter de sa délivrance**.

#5.3

Pour les salariés d'une entreprise innovante

Le salarié d'une Jeune Entreprise Innovante (JEI) doit justifier :



d'une rémunération brute annuelle au moins égale à 2 fois le montant du **SMIC** annuel brut, soit **41 933 €** au **1^{er} mai 2023** ;



de leur **participation au projet de recherche et de développement de l'entreprise** ;



d'un **contrat de travail** à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins 3 mois avec un employeur établi en France ;



du **statut fiscal de jeune entreprise innovante (JEI)** de leur employeur (notamment entreprise de moins de 11 ans, effectif consolidé inférieur à 250 salariés, chiffre d'affaires inférieur à 50 millions d'euros).



Afin de justifier du statut de jeune entreprise innovante (JEI), les entreprises peuvent effectuer une demande d'avis au titre du dispositif auprès de l'administration fiscale sous forme d'un rescrit.

Le salarié d'une entreprise reconnue innovante par le Ministère en charge de l'économie dans le cadre du **French Tech Visa for Employees** doit justifier :



d'une rémunération brute annuelle au moins égale à 2 fois le montant du **SMIC** annuel brut, soit **41 933 €** au **1^{er} mai 2023** ;



exercer des fonctions en lien avec le projet de recherche et de développement de cette entreprise ou avec le développement économique, social, international et environnemental de ce projet. ;



d'un **contrat de travail** à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins 3 mois avec un employeur établi en France ;



La demande de reconnaissance du caractère innovant est faite en ligne par l'employeur via une [plateforme dédiée](#).



Le **French Tech Visa for Employees** facilite le recrutement de talents internationaux par des entreprises implantées en France et reconnues innovantes par le Ministère en charge de l'économie.

Ils peuvent ainsi bénéficier du titre de séjour Passeport talent salarié qualifié, valable pour une durée pouvant aller jusqu'à **4 ans, renouvelable**.

Pour être reconnue innovante, l'entreprise doit respecter l'un des critères suivants :

- être ou avoir été bénéficiaire au cours des 5 dernières années d'un soutien public à l'innovation ; la liste de ces soutiens est accessible [ici](#).
- avoir la totalité ou une partie de son capital détenue par une entité d'investissement ayant pour objet principal de financer ou d'investir dans des entreprises innovantes ; la liste de ces entités est accessible [ici](#).
- être ou avoir été accompagnée au cours des 5 dernières années par une structure d'accompagnement dédiée aux entreprises innovantes.

Toute entreprise innovante qui souhaite recruter des talents étrangers peut bénéficier de ce dispositif et demander une attestation reconnaissant son caractère innovant. Cette demande se fait en ligne via la plateforme dédiée : demarches-simplifiees.fr

Cette attestation, valable 3 ans, devra être jointe aux dossiers de demande de visa et/ou de titre de séjour des salariés étrangers.

LES ÉTAPES CLÉS



ÉTAPE 1

Votre employeur sollicite en ligne la lettre attestant le caractère innovant de l'entreprise via la [plateforme](#).

ÉTAPE 2

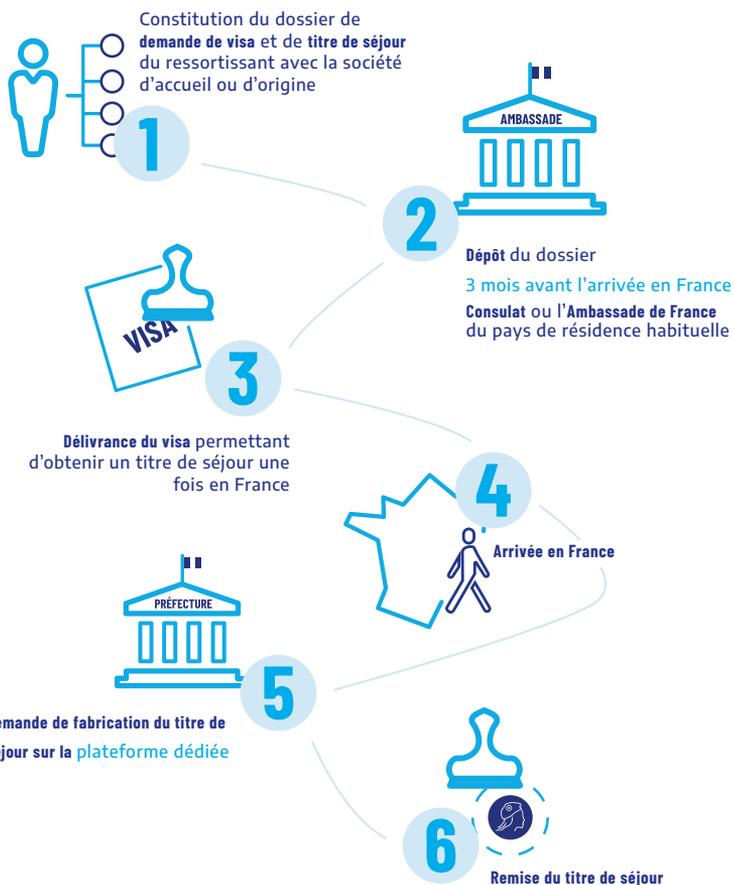
Demandez votre visa de long séjour et/ou votre titre de séjour en joignant l'attestation et les autres documents justificatifs.



#5.4

Une procédure commune pour les personnes sollicitant un titre de séjour Passeport talent

PROCÉDURE



FAMILLE

- L'époux et enfants mineurs (enfants âgés de moins de 18 ans) à charge du titulaire d'une Carte « Passeport Talent » ou « Salarié détaché ICT » et ses différentes mentions peuvent bénéficier de la procédure simplifiée « [Famille accompagnante](#) ».

Le titre délivré de plein droit à son conjoint est une **carte « Passeport Talent – Famille »**

Situation des enfants mineurs à charge :

- enfants mineurs : **aucun titre de séjour** requis ([document de circulation pour étranger mineur \(DCEM\) à obtenir](#))
- enfants devenus majeurs* :
Carte « **Passeport Talent – Famille** »

Enfants entrés mineurs en France sollicitant la carte dans l'année de leurs 18 ans.

#5.5 Procédure d'introduction classique

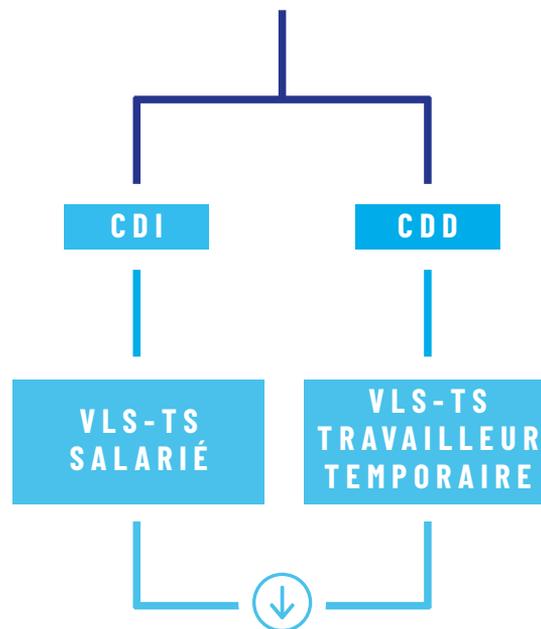
Les salariés étrangers qui ne seraient pas concernés ou éligibles aux différentes catégories du titre de séjour « Passeport talent » peuvent tout de même séjourner et travailler en France.

La procédure d'obtention du titre de séjour diffère quelque peu. Elle est notamment conditionnée à l'obtention préalable d'une [autorisation de travail](#) sollicitée par l'employeur sur la [plateforme dédiée](#).

SALARIÉS CONCERNÉS

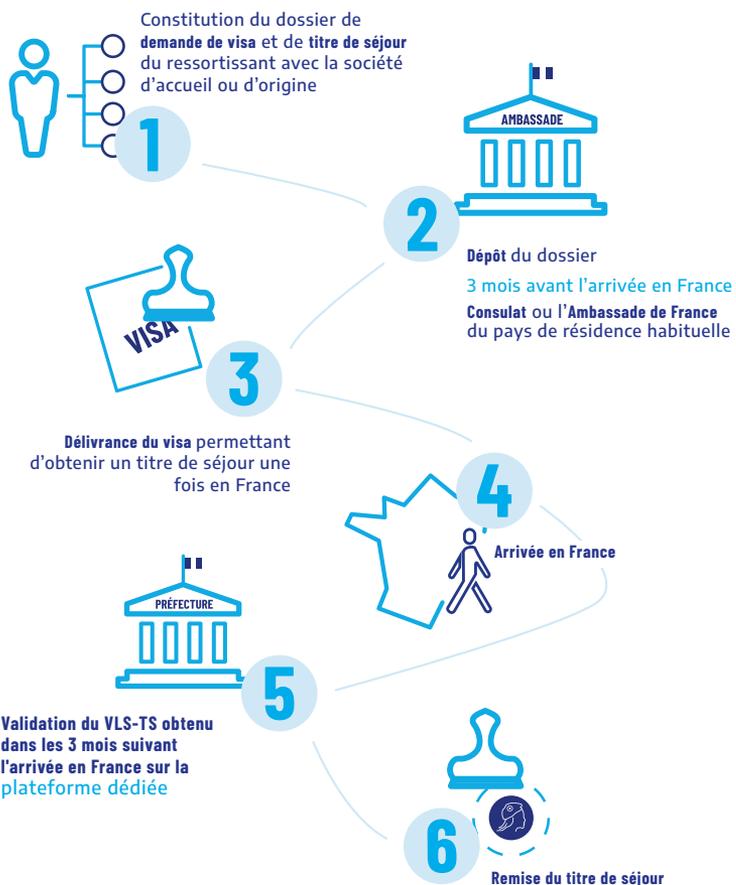
SALARIÉS SOUS CONTRAT FRANÇAIS

AUTRES SALARIÉS SOUS CONTRAT FRANÇAIS



**AUTORISATION
DE TRAVAIL**

PROCÉDURE



FAMILLE

Les membres de la famille peuvent demander un titre de séjour autonome par rapport à celui du demandeur principal (statut visiteur par exemple). Les familles ne peuvent pas bénéficier de la procédure simplifiée.

Les familles ont sinon la possibilité de rejoindre la France dans le cadre du regroupement familial. Le regroupement familial concerne le ressortissant étranger séjournant régulièrement sur le territoire national depuis au moins 18 mois qui souhaite faire venir son conjoint et ses enfants.



#6 S'INTERROGER SUR SA PROTECTION SOCIALE

Quelle que soit sa durée, vous devez être protégé pendant votre séjour en France.

Le salarié étranger qui travaille et réside en France est, en principe, soumis à la législation française de protection sociale, indépendamment de sa nationalité et du lieu d'établissement de son employeur. Le régime français de sécurité sociale n'est pas seulement protecteur et généreux, il offre une couverture sociale très large.

Si vous êtes détachés en France, vous pouvez toutefois rester affilié au régime de sécurité sociale de votre pays d'origine **s'il existe une convention de sécurité sociale entre votre pays et la France.**

- Tout détachement en France, **qu'importe la nationalité du salarié**, doit faire l'objet d'une déclaration préalable de détachement par l'employeur basé à l'étranger, en utilisant le téléservice « [Sipsi](#) » du ministère du Travail.

#6.1

Salariés : s'affilier au régime de santé français

#6.1.1

Risques sociaux couverts

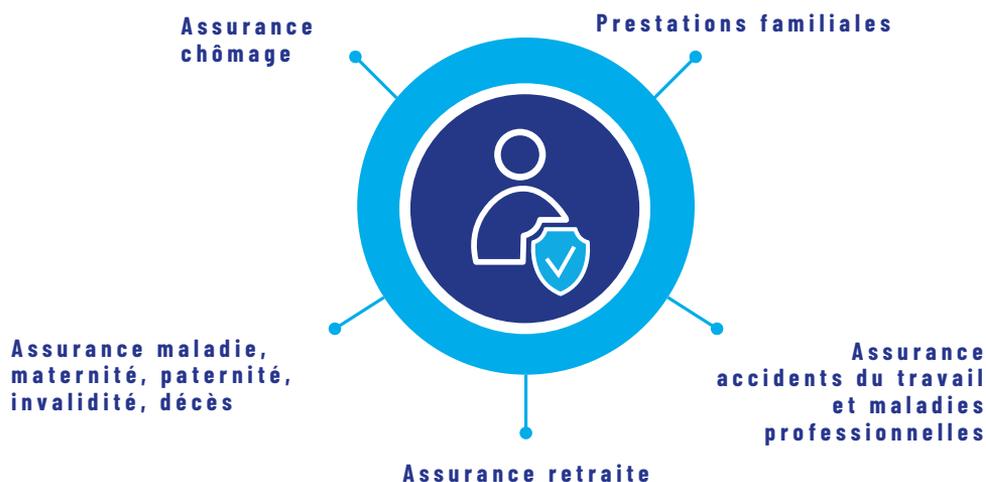
Les salariés étrangers et leur famille peuvent bénéficier du système avantageux de protection sociale français dans son intégralité à savoir :

- de l'assurance maladie, maternité, paternité, invalidité, décès ;
- de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles ;
- de l'assurance retraite ;
- des prestations familiales ;
- de l'assurance chômage, sous conditions.

Les bénéficiaires profitent ainsi de la prise en charge de leurs frais de santé et de prestations financières pour compenser une éventuelle incapacité de travail, qu'elle soit partielle ou permanente.

Ils dépendent dès lors du régime de l'Assurance Maladie appelé « **Régime général** ». Le salaire et ses accessoires (avantage en nature, primes d'expatriation...) versés au salarié étranger sont assujettis à l'ensemble des cotisations sociales auprès des caisses des régimes obligatoires et complémentaires au taux en vigueur.

Le salarié étranger doit pouvoir prouver sa situation régulière en France par présentation d'un titre de séjour en cours de validité (sauf ressortissant de l'Union européenne, Espace Economique Européen et Suisse).



#6.1.2

Comment s'affilier ?

L'immatriculation à la Sécurité sociale se matérialise par la délivrance d'un numéro de sécurité sociale et d'une carte d'immatriculation informatisée, la carte Vitale.

La carte Vitale regroupe toutes les informations de l'assuré dont notamment :

- son identité et celle de ses ayant-droits ;
- son numéro de sécurité sociale ;
- son régime d'assurance maladie et l'organisme auquel il est rattaché.



Source : [site Ameli.fr](https://www.ameli.fr)

VOTRE EMPLOYEUR A UN ÉTABLISSEMENT EN FRANCE

L'employeur se charge des démarches pour l'inscription à la Sécurité Sociale lorsqu'un salarié n'y a jamais été affilié.

Une entreprise, qui emploie un salarié en France, doit réaliser une déclaration préalable à l'embauche (DPAE) auprès de l'Union de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (URSSAF) dont elle dépend.

Vous devrez ensuite vous rapprocher de votre Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) de votre lieu de domicile du salarié.

Les salariés détenant un titre de séjour « Passeport Talent », et leur famille accompagnante, la CPAM (Caisse Primaire d'Assurance Maladie) de Paris centralise les demandes d'affiliation : <https://immatriculation-travailleurs-etrangers.ameli.fr/login/>

VOTRE EMPLOYEUR N'A PAS D'ÉTABLISSEMENT EN FRANCE

L'entreprise, dont le siège est à l'étranger, sans établissement en France, qui recrute un salarié pour y exercer une activité, doit remplir ses obligations de déclaration et de versement de cotisations, auprès de l'URSSAF du Bas Rhin : www.alsace.urssaf.fr.

#6.2

Salariés détachés : s'assurer du maintien au régime de santé habituel

En matière de sécurité sociale, un salarié détaché est un salarié envoyé par son employeur d'origine basé à l'étranger exercer une mission temporaire en France.

Le lien de subordination avec l'employeur d'origine est maintenu pendant la mission en France. **Il peut bénéficier, sous conditions, du maintien au régime de protection sociale de l'Etat habituel d'emploi.** Les cotisations sociales sont dès lors versées dans l'Etat d'origine.

Le salarié détaché et sa famille bénéficient pendant la période du détachement de la prise en charge des soins reçus en France.

#6.2.1

Salariés détachés intra-communautaires

Les salariés détachés en France et exerçant habituellement leur activité dans un des Etats membres de l'Union Européenne ou de l'Espace Economique Européen en France restent assujettis à leur régime habituel de sécurité sociale.

Ces salariés peuvent être détachés pendant une durée de 24 mois. La prolongation exceptionnelle du détachement n'est possible qu'après accord de l'organisme étranger et du CLEISS.

Ils continuent dès lors à cotiser au régime de protection sociale de leur pays d'origine.

COMMENT PROCÉDER EN PRATIQUE ?

1

Employeur : informer l'organisme compétent dans l'Etat d'origine du détachement du salarié

2

Employeur : demander le document A1 "certificat concernant la législation de sécurité sociale applicable au titulaire". Le formulaire A1 atteste de la législation de sécurité sociale applicable à son détenteur

3

Salarié : demander le document S1 "inscription en vue de bénéficier de la couverture d'assurance maladie" à l'institution compétente en matière d'assurance maladie dans l'Etat de résidence habituelle

4

Salarié : adresser le document S1 à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie du lieu de résidence en France (CPAM) dès l'arrivée sur le territoire. Le formulaire S1 permet au salarié détaché de s'inscrire auprès des organismes de santé français lorsqu'il est assuré dans un autre Etat membre

5

La CPAM compétente inscrit le titulaire d'un document S1 au régime de français de sécurité sociale : le salarié détaché et les membres de sa famille bénéficient de la prise en charge des frais de santé (soins, traitement médical, hospitalisation, etc.), au même titre qu'un assuré au régime général français

6

Prolongation du détachement : l'employeur adresse la demande à l'organisme compétent dans l'Etat d'origine du détachement du salarié. Ce dernier consulte le CLEISS.

#6.2.2

Salariés détachés non couverts par une convention bilatérale de sécurité sociale

En l'absence de convention bilatérale de sécurité sociale, les salariés envoyés en France doivent obligatoirement être affiliés au régime général de l'Assurance maladie française dans les conditions expliquées au sein de notre rubrique « [Affiliation au régime de santé français](#) ».

#6.2.3

Salariés détachés couverts par une convention bilatérale de sécurité sociale

Les salariés provenant des États ayant signé des [conventions bilatérales](#) avec la France, peuvent également rester affiliés au régime de sécurité sociale de leur pays d'origine pendant tout ou partie de leur détachement en France.

La période de maintien au régime de sécurité sociale d'origine est déterminée dans la convention bilatérale (de quelques mois à 5 ans). Selon la convention, cette première durée de détachement peut être renouvelable.

En pratique, le salarié doit fournir la preuve de son affiliation dans son pays d'origine pour bénéficier de l'application de la convention bilatérale de sécurité sociale.

L'employeur doit s'adresser à l'organisme de liaison du pays d'origine de son salarié afin d'obtenir un **certificat de détachement**, et ce avant l'arrivée en France.

Au terme de la durée initiale ou prolongée du détachement, les salariés détachés sont obligatoirement affiliés au régime de sécurité sociale français. Ils peuvent néanmoins maintenir leur affiliation au système social de leur pays d'origine de manière volontaire.



Certaines conventions bilatérales ne couvrent pas tous les risques maladie, vieillesse, chômage, etc. Une affiliation au régime français afin de couvrir ces risques est nécessaire

COMMENT PROCÉDER EN PRATIQUE ?

1

Salarié : fournir la preuve de son affiliation dans son pays d'origine

2

Employeur : s'adresser à l'organisme de liaison du pays d'origine du salarié afin d'obtenir un certificat de détachement

3

Validation du détachement par l'organisme étranger

4

Une fois établi, l'employeur conserve un exemplaire et en adresse un second au salarié détaché

5

Les conditions de prise en charge des frais de santé en France dépendent des conventions bilatérales

6

En cas de prolongation du détachement, l'employeur adresse la demande à l'organisme de liaison du pays d'origine du salarié, qui l'autorise ou non. Le CLEISS doit valider cet accord pour permettre la prolongation



#7 S'INTERROGER SUR SA FISCALITÉ PERSONNELLE

#7.1

Déterminer votre résidence fiscale

Quelle que soit votre nationalité, votre résidence fiscale est en France si vous remplissez l'une des conditions suivantes :

- votre **lieu de résidence** permanent est en France c'est-à-dire votre lieu de résidence habituel ou celui de votre famille (conjoint et enfants) ;
- en cas de double résidence permanente, votre **centre des intérêts économiques et personnels** est situé en France ;
- si le centre des intérêts ne peut être déterminé, **votre lieu de séjour principal** se situe en France (séjour en France supérieur à 183 jours au cours d'une même année) ;
- si aucun de ces critères n'est déterminant (séjour principal dans les 2 Etats ou aucun séjour principal dans les 2 Etats), votre résidence fiscale sera en France si vous avez la **nationalité française** ;
- à défaut, les autorités fiscales des 2 pays peuvent être saisies pour déterminer votre résidence fiscale.

[Les personnes ayant leur résidence fiscale en France](#) sont imposables sur **la totalité de leurs revenus de source française et de source étrangère** alors que le [non-résident fiscal en France](#) est imposé uniquement sur ses revenus de source française.

Les conventions fiscales internationales peuvent prévoir des spécificités.

Lorsque les revenus de source étrangère sont également taxés dans le pays d'origine, la double imposition est évitée par application des dispositions des nombreuses conventions fiscales bilatérales signées entre la France et d'autres États (mécanisme du crédit d'impôts, etc.).

Consultez les [conventions bilatérales](#) dont la France est signataire pour plus de précisions.

#7.2

Non résident fiscal français

Le non-résident fiscal en France est imposé **uniquement sur ses revenus de source française**. Les rémunérations versées en contrepartie d'une activité exercée sur le territoire français sont donc imposables en France.

Sauf disposition contraire d'une [convention fiscale](#), les salaires versés à des non-résidents supportent une retenue à la source.

Revenus 2022

TAUX APPLICABLE	ANNÉE	TRIMESTRE	MOIS
0 % pour la fraction de la rémunération inférieure à :	15 228 €	3 807 €	1 269 €
12 % pour la fraction des revenus comprise entre :	15 228 €	3 807 €	1 269 €
	à 44 172 €	à 11 043 €	à 3 681 €
20 % pour la fraction des revenus supérieure à :	44 172 €	11 043 €	3 681 €

Source : impots.gouv.fr

Comment déclarer ?

En mai de l'année suivant leur arrivée, les non-résidents déclarent leurs revenus perçus en France l'année passée au service des impôts des particuliers non-résidents (SIPNR).

Afin d'éviter une double imposition à la fois en France et dans le pays d'origine, la retenue à la source pratiquée en France donne lieu à l'octroi d'un crédit d'impôt d'un même montant dans l'Etat de résidence*

*suivant les modalités de la convention fiscale entre la France et le pays de résidence

#7.3

Résident fiscal

Sauf disposition contraire de la convention fiscale applicable, si vous êtes domicilié fiscalement en France, vous êtes imposable sur l'ensemble de vos revenus de source française et étrangère.

Les revenus de l'activité d'un résident fiscal de France, versés par un employeur basé en France ou à l'étranger, seront soumis au prélèvement à la source.

Ils peuvent en outre bénéficier du régime fiscal des impatriés, sous conditions.

Le revenu des résidents en France est soumis à un barème d'imposition progressif :

BARÈME PROGRESSIF APPLICABLE AUX REVENUS DE 2022

Tranches de revenu imposable	Taux d'imposition à appliquer
Jusqu'à 10 777 €	0 %
De 10 777 € à 27 478 €	11 %
De 27 478 € à 78 570 €	30 %
De 78 570 € à 168 994 €	41 %
Plus de 168 994 €	45 %

Les salaires (catégorie fiscale « traitements et salaires ») imposables ne comprennent pas les cotisations sociales, les autres prélèvements obligatoires ni les frais professionnels.

Source : [service-public.fr](https://www.service-public.fr)

#7.3.1

Le prélèvement à la source dans le contexte de la mobilité internationale

L'impôt est collecté sur le revenu mensuel par l'employeur en fonction d'un taux calculé et transmis par l'administration fiscale. Son montant figure sur la fiche de paie.

Quel taux d'imposition ?

L'impôt est calculé sur la base des différents revenus du foyer fiscal comprenant le contribuable, son conjoint et ses enfants déclarés à charge.

Les revenus à déclarer sont de sources diverses (salaires et éléments du salaire, rentes, pensions, revenus fonciers, etc.).

Le taux d'imposition effectif est déterminé en fonction de la taille du ménage selon la méthode du quotient familial consistant à diviser le revenu total du foyer par le nombre de parts du foyer à savoir :

- une part par adulte ;
- une demi-part pour les 2 premiers enfants à charge ; et
- une part par enfant à partir du 3^e.

Le taux d'imposition appliqué au revenu total du foyer est donc déterminé en fonction de la taille du ménage.

À revenu égal, plus le ménage compte de personnes à charge, plus le foyer fiscal bénéficie d'un faible taux d'imposition. De plus, un certain nombre de frais donnent lieu à des réductions ou crédits d'impôt, tels que les frais d'emploi de salariés à domicile, ainsi que certaines dépenses d'équipement dans l'habitation

Depuis l'entrée en vigueur du prélèvement à la source, ce taux peut être individualisé selon les revenus de chaque époux si l'intéressé est marié ou pacsé.

Si aucune déclaration n'a été déposée, le taux applicable par défaut est le taux neutre.

Ce taux neutre est déterminé selon une grille de taux qui ne prend pas en compte la situation, les revenus et les charges de familles.

Il peut faire l'objet d'une modulation à la hausse ou à la baisse s'il est inadapté, auquel cas le nouveau taux est communiqué à l'employeur qui devra l'appliquer dans un délai de maximum deux mois.

Cas de l'arrivée en France ou du retour en France

Le salarié qui arrive en France, ou qui revient en France après une mobilité de plus de trois années se voit automatiquement appliquer le taux neutre.

Ce taux est parfois inadapté car il ne prend pas en compte la situation de famille ni le fait que l'année d'arrivée est une année partielle avec un taux d'impôt favorable.

Afin de permettre de disposer d'un taux personnalisé et d'obtenir un numéro fiscal, le nouvel arrivant ou son conseil a la possibilité de déposer un formulaire 2043 (version papier uniquement) directement auprès du Service des Impôts des Particuliers dont il dépend, s'il ne percevait pas de revenus de France quand il résidait à l'étranger.

#7.3.2

Le régime fiscal des impatriés



Un des plus compétitifs en Europe



Durée d'application jusqu'au 31 décembre de la 8^e année suivant la prise de fonctions



Les salariés et certains dirigeants appelés à exercer une activité à titre principal dans une entreprise établie en France pour une durée déterminée ou indéterminée, et ce quelle que soit leur nationalité



Avantages fiscaux

- Exonération d'Impôt sur le Revenu (IR) sur plusieurs types de revenus, jusqu'à 50% de la rémunération
- Exonération d'Impôt sur la Fortune Immobilière (IFI)
- Exonération de la taxe sur les salaires pour certains employeurs
- Déduction des cotisations sociales étrangères du revenu imposable



Conditions

- Ne pas avoir pas été fiscalement domiciliés en France au cours des 5 années précédant leur prise de fonctions
- Etre résident fiscal en France

FISCALITÉ DE L'ACTIONNARIAT SALARIÉ ET DE CERTAINS DIRIGEANTS ET ATTRACTIVITÉ DES TALENTS EN FRANCE

L'actionnariat salarié qui regroupe l'ensemble des mécanismes permettant d'associer, à plus ou moins long terme, les salariés et certains dirigeants d'une entreprise à son capital est constitué de trois dispositifs :

- actions gratuites (AGA)
- bons de souscription de parts de créateur d'entreprise
- système d'option de souscription ou d'achat d'option (Stock-option)

Les impacts de ces dispositifs sont divers : d'une part, motivation et cohésion au sein de l'entreprise, renforcement de l'implication dans le développement de l'entreprise et d'autre part, une attractivité renforcée de l'actionnariat salarié français.

Retrouvez ces dispositifs au sein de notre annexe dédiée :

[Fiscalité de l'actionnariat salarié et de certains dirigeants](#)

ANNEXES

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES DIFFÉRENTS TITRES DE SÉJOUR

IMMIGRATION PROFESSIONNELLE
MOBILITE INTERNATIONALE DES DIRIGEANTS ET TALENTS ÉTRANGERS
(HORS UE, EEE et Suisse)

INVESTISSEURS, DIRIGEANTS, CRÉATEURS D'ENTREPRISE, START-UPERS

STATUT / ACTIVITÉ EXERCÉE	VISA ET TITRE DE SÉJOUR DELIVRÉS	DURÉE MAXIMALE DE SÉJOUR EN FRANCE	CRITÈRES D'OBTENTION	DÉPÔT DE LA DEMANDE	FORMALITÉS COMPLÉMENTAIRES	AUTORISATION DE TRAVAIL	FAMILLE ACCOMPAGNANTE
Investisseur	Visa de long séjour + Titre de séjour " "Passeport Talent mention Investisseur économique"	4 ans Renouvelable Eligibilité à la carte de résident après 5 ans de résidence	L'investisseur doit justifier : - de la réalisation d'un investissement en immobilisation corporelle ou incorporelle d'au moins 300 000 euros ; - d'un investissement direct, par l'intermédiaire d'une société qu'il dirige ou par l'intermédiaire d'une société dont il détient au moins 30 % du capital ; - de la détention d'au moins 10% du capital social de la société bénéficiant de l'investissement ; - de la création et/ou sauvegarde, ou engagement à créer ou sauvegarder, de l'emploi dans les 4 années suivant l'investissement. Les investisseurs et business angels associés à l'écosystème French Tech sont également éligibles à ce titre de séjour.	1 ^{re} demande : consulat du pays de résidence Renouvellement : sur la plateforme dédiée (3 mois avant expiration du titre de séjour)	Aucune	Sans objet*	Obtention du titre de séjour " "Passeport talent - Famille" Durée de validité correspondante à celle du titre principal Durée maximale de 4 ans, renouvelable Exercice de toute activité professionnelle
Mandataire social ou représentant légal d'une société française résidant en France	Visa de long séjour + Titre de séjour " "Passeport Talent mention Mandataire social"	4 ans Renouvelable Eligibilité à la carte de résident après 5 ans de résidence	Le mandataire social doit justifier de : - 3 mois d'ancienneté dans un établissement ou une entreprise du même groupe en tant que salarié ou mandataire social ; - une rémunération au moins égale à 3 fois le SMIC annuel brut, soit 62 899,20 € au 1 ^{er} mai 2023 ; - sa nomination effective en qualité de représentant légal dans un établissement ou une société établie en France.	1 ^{re} demande : consulat du pays de résidence du demandeur Renouvellement : sur la plateforme dédiée (3 mois avant expiration du titre de séjour)	Aucune	Sans objet*	Obtention du titre de séjour " "Passeport talent - Famille" Durée de validité correspondante à celle du titre principal Durée maximale de 4 ans, renouvelable Exercice de toute activité professionnelle
Créateur d'entreprise résidant en France	Visa de long séjour + Titre de séjour " "Passeport Talent mention Créateur d'entreprise"	4 ans Renouvelable Eligibilité à la carte de résident après 5 ans de résidence	Le créateur d'entreprise doit justifier de : - la possession d'un diplôme correspondant au moins au niveau master ou équivalent ou pouvant attester d'une expérience professionnelle d'au moins 5 ans d'un niveau comparable ; - l'existence projet réel et sérieux de création d'entreprise en France, viable économiquement ; - un investissement d'au moins 30 000 € dans le projet d'entreprise ; - moyens suffisants d'existence avec des moyens correspondant au moins au SMIC, soit 20 814,73 € au 1 ^{er} mail 2023.	Avant le dépôt de la demande : demande d'une attestation reconnaissant le caractère réel et sérieux d'un projet de création d'entreprise sur la plateforme dédiée 1 ^{re} demande : consulat du pays de résidence Renouvellement : sur la plateforme dédiée (3 mois avant expiration du titre de séjour)	Aucune	Sans objet*	Obtention du titre de séjour " "Passeport talent - Famille" Durée de validité correspondante à celle du titre principal Durée maximale de 4 ans, renouvelable Exercice de toute activité professionnelle

STATUT / ACTIVITÉ EXERCÉE	VISA ET TITRE DE SÉJOUR DELIVRÉS	DURÉE MAXIMALE DE SÉJOUR EN FRANCE	CRITÈRES D'OBTENTION	DÉPÔT DE LA DEMANDE	FORMALITÉS COMPLÉMENTAIRES	AUTORISATION DE TRAVAIL	FAMILLE ACCOMPAGNANTE
Dirigeant de société résidant en France "Porteur d'un projet économique innovant" (start-up)	Visa de long séjour + Titre de séjour " Passport Talent mention Porteur d'un projet innovant "	4 ans Renouvelable Eligibilité à la carte de résident après 5 ans de résidence	Le porteur d'un projet innovant doit justifier de : - l'existence d'un projet économique innovant qu'il souhaite développer sur le territoire français ; - la reconnaissance du caractère innovant du projet par un organisme public (Etat, collectivités locales, établissements publics, société à capitaux publics, etc). - moyens suffisants d'existence avec des ressources correspondant au SMIC, soit 20 814,73 € au 1 ^{er} mai 2023. Les startapers associés à l'écosystème French Tech sont également éligibles à ce titre de séjour. Retrouvez plus d'informations sur cette procédure sur la page dédiée au French Tech Visa for Founders	1 ^{re} demande : consulat du pays de résidence Renouvellement : sur la plateforme dédiée (3 mois avant expiration du titre de séjour)	Aucune	Sans objet*	Obtention du titre de séjour " Passport talent - Famille " Durée de validité correspondante à celle du titre principal Durée maximale de 4 ans, renouvelable Exercice de toute activité professionnelle
Dirigeant de société non éligible au Passeport Talent résidant en France	Visa de long séjour valant titre de séjour (VLS-TS) ou Carte de séjour temporaire (CST) mention Entrepreneur/ Profession libérale	12 mois Renouvelable Eligibilité à la carte de résident après 5 ans de résidence	Tout ressortissant étranger désirant exercer une activité commerciale, industrielle ou artisanale doit justifier : - d'une activité viable économiquement ou, s'il intègre une entreprise existante, de sa capacité à lui verser une rémunération suffisante au moins égale au SMIC, soit 20 814,73 € au 1 ^{er} mai 2023 ; - d'une activité compatible avec la sécurité, la salubrité et la tranquillité publique ; - du respect des obligations de cette profession (diplômes, expérience professionnelle, etc.) ; - de l'absence de condamnation ou d'interdiction d'exercice.	Avant le dépôt de la demande : demande d'une attestation reconnaissant le caractère réel et sérieux d'un projet de création d'entreprise sur la plateforme dédiée 1 ^{re} demande (VLS-TS) : consulat du pays de résidence Renouvellement (CST) : préfecture du lieu de résidence en France	A l'arrivée en France : Validation du VLS-TS en ligne Visite médicale auprès de l'OFII Contrat d'intégration républicain (CIR)	Sans objet*	Titre de séjour personnel ou Demande de regroupement familial auprès de l'OFII du lieu de résidence avant transmission à la préfecture
Dirigeant de société ne résidant pas en France	Visa Schengen court séjour "voyage d'affaire" Possibilité d'obtenir un visa de circulation	90 jours maximum par période de 180 jours	Être le représentant légal de la société Certains ressortissants sont dispensés de visa court séjour en raison de leur nationalité	1 ^{re} demande : consulat du pays de résidence Renouvellement : nouvelle demande de visa et/ou de titre de séjour auprès du consulat du pays de résidence	Aucune	Sans objet*	Visa obtenu à titre personnel

SALARIÉS TITULAIRES D'UN CONTRAT DE TRAVAIL FRANÇAIS

STATUT / ACTIVITÉ EXERCÉE	VISA ET TITRE DE SÉJOUR DELIVRÉS	DURÉE MAXIMALE DE SÉJOUR EN FRANCE	CRITÈRES D'OBTENTION	DÉPÔT DE LA DEMANDE	FORMALITÉS COMPLÉMENTAIRES	AUTORISATION DE TRAVAIL	FAMILLE ACCOMPAGNANTE
Travailleur hautement qualifié	Visa de long séjour + Titre de séjour " Passport Talent mention Carte Bleue Européenne "	4 ans Renouvelable Éligibilité à la carte de résident après 5 ans de résidence	Le salarié étranger doit justifier : - d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée de 12 mois minimum avec un employeur établi en France ; - d'un diplôme sanctionnant au moins 3 années d'études supérieures ou des documents justifiant de 5 années d'expérience professionnelle de niveau comparable ; - d'une rémunération brute annuelle au moins égale à 1,5 fois le montant du salaire brut moyen annuel de référence fixé par arrêté, soit 53 836,50 € au 1 ^{er} mai 2023. Les détenteurs d'une CBE accordée par un autre Etat membre de l'UE, et y ayant séjourné au moins 18 mois, peuvent se voir délivrer ce titre de séjour s'ils en font la demande dans le mois suivant l'entrée en France	1 ^{re} demande : consulat du pays de résidence du demandeur Renouvellement : sur la plateforme dédiée (3 mois avant expiration du titre de séjour)	Aucune	Le titre de séjour pluriannuel « Passeport talent » vaut autorisation de travail	Obtention du titre de séjour " Passport talent - Famille " Durée de validité correspondante à celle du titre principal Durée maximale de 4 ans, renouvelable Exercice de toute activité professionnelle
Salarié en mobilité intra-groupe (contrat Français)	Visa de long séjour + Titre de séjour " Passport Talent mention Salarié en mission "	4 ans Renouvelable Non éligibilité à la carte de résident	Le salarié d'une entreprise établie à l'étranger doit justifier : - d'un contrat de travail avec la filiale en France ; - de 3 mois d'ancienneté à minima dans le groupe de l'entreprise qui l'emploie ; - d'une rémunération brute annuelle correspondant au moins à 1,8 fois le SMIC, soit 37 739,52 € au 1 ^{er} mai 2023.	1 ^{re} demande : consulat du pays de résidence du demandeur Renouvellement : sur la plateforme dédiée (3 mois avant expiration du titre de séjour)	Aucune	Le titre de séjour pluriannuel « Passeport talent » vaut autorisation de travail	Obtention du titre de séjour " Passport talent - Famille " Durée de validité correspondante à celle du titre principal Durée maximale de 4 ans, renouvelable Exercice de toute activité professionnelle

STATUT / ACTIVITÉ EXERCÉE	VISA ET TITRE DE SÉJOUR DELIVRÉS	DURÉE MAXIMALE DE SÉJOUR EN FRANCE	CRITÈRES D'OBTENTION	DÉPÔT DE LA DEMANDE	FORMALITÉS COMPLÉMENTAIRES	AUTORISATION DE TRAVAIL	FAMILLE ACCOMPAGNANTE
Salarié jeune diplômé ou salarié dans une Jeune Entreprise Innovante (JEI)	Visa de long séjour + Titre de séjour " Passeport Talent mention Salarié jeune diplômé ou salarié d'une jeune entreprise innovante "	4 ans Renouvelable Eligibilité à la carte de résident après 5 ans de résidence	Le jeune diplômé salarié ou le salarié de jeune entreprise innovante (JEI) doit justifier de : - d'une rémunération brute annuelle au moins égale à 2 fois le montant du SMIC annuel brut, soit 41 933 € au 1 ^{er} mai 2023 ; - un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins 3 mois avec un employeur établi en France - pour les jeunes diplômés : un diplôme de niveau Master obtenu en France. - pour les salariés d'une JEI, l'entreprise doit avoir la qualification de jeune entreprise innovante (conditions cumulatives de la JEI : entreprise de moins de 11 ans, effectif consolidé inférieur à 250 salariés, chiffre d'affaires inférieur à 50 millions d'euros, capital détenu directement ou indirectement de manière continue à 50 % au moins par des personnes physiques ; réalise au moins 15% dans les dépenses de recherche, ne résulte pas d'une concentration ou d'une restructuration).	1 ^{re} demande : consulat du pays de résidence du demandeur Renouvellement : sur la plateforme dédiée (3 mois avant expiration du titre de séjour)	Aucune	Le titre de séjour pluriannuel « Passeport talent » vaut autorisation de travail	Obtention du titre de séjour " Passeport talent - Famille " Durée de validité correspondante à celle du titre principal Durée maximale de 4 ans, renouvelable Exercice de toute activité professionnelle
Salarié titulaire d'un CDI français non éligible au Passeport talent	Visa de long séjour valant titre de séjour (VLS-TS) ou Carte de séjour temporaire (CST) mention " Salarié "	12 mois Renouvelable Eligibilité à la carte de résident après 5 ans de résidence	Le salarié doit justifier : - d'un contrat de travail de droit français à durée indéterminée. - d'une autorisation de travail demandée par l'employeur sur la plateforme dédiée	1 ^{re} demande (VLS-TS) : consulat du pays de résidence du demandeur Renouvellement (CST) : préfecture du lieu de résidence en France	A l'arrivée en France : Visite médicale auprès de l'OFII Contrat d'intégration républicain (CIR)	Oui La demande s'effectue par l'employeur sur la plateforme dédiée	Titre de séjour personnel ou Demande de regroupement familial auprès de l'OFII du lieu de résidence avant transmission à la préfecture
Salarié titulaire d'un CDD français non éligible au Passeport talent	Visa de long séjour valant titre de séjour (VLS-TS) ou Carte de séjour temporaire " Travailleur temporaire "	Durée du CDD	Le salarié doit justifier : - d'un contrat de travail de droit français à durée déterminée. - d'une autorisation de travail demandée par l'employeur sur la plateforme dédiée	1 ^{re} demande (VLS-TS) : consulat du pays de résidence du demandeur Renouvellement (CST) : préfecture du lieu de résidence en France	A l'arrivée en France : Visite médicale auprès de l'OFII Contrat d'intégration républicain (CIR)	Oui La demande s'effectue par l'employeur sur la plateforme dédiée	Titre de séjour personnel ou Demande de regroupement familial auprès de l'OFII du lieu de résidence avant transmission à la préfecture

SALARIÉS DONT LE CONTRAT DE TRAVAIL EST MAINTENU

STATUT / ACTIVITÉ EXERCÉE	VISA ET TITRE DE SÉJOUR DÉLIVRÉS	DURÉE MAXIMALE DE SÉJOUR EN FRANCE	CRITÈRES D'OBTENTION	DÉPÔT DE LA DEMANDE	FORMALITÉS COMPLÉMENTAIRES	AUTORISATION DE TRAVAIL	FAMILLE ACCOMPAGNANTE
<p>Salarié en mobilité intra-groupe</p> <p>(détaché, contrat de travail avec une entreprise établie hors de l'Union Européenne)</p>	<p>Visa long séjour + Titre de séjour "Salarié Détaché ICT"</p>	<p>3 ans</p> <p>Non renouvelable</p> <p>Non éligibilité à la carte de résident</p>	<p>Le salarié détaché par un employeur établi hors UE doit justifier :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'une ancienneté d'au moins 6 mois dans le groupe de l'entreprise qui l'emploie ; - de la conclusion d'un contrat de travail avec l'entreprise d'origine l'envoyant exercer des fonctions d'encadrement supérieur ou d'expertise en France. - De l'appartenance au même groupe de l'entreprise d'origine et de l'entreprise d'accueil. Aucun contrat de travail n'est conclu avec l'entreprise d'accueil en France 	<p>1ère demande : consulat du pays de résidence du demandeur</p> <p>Prolongation : nouvelle demande de visa et/ou de titre de séjour auprès du consulat du pays de résidence</p>	<p>Avant l'arrivée en France :</p> <p>Demande de certificat de détachement auprès de l'organisme de sécurité sociale du pays d'origine</p> <p>Déclaration préalable de détachement auprès sur le site internet du "SIPSI"</p>	<p>Le titre de séjour pluriannuel « Salarié Détaché ICT » vaut autorisation de travail</p>	<p>Obtention du titre de séjour « Salarié Détaché ICT - Famille »</p> <p>Durée de validité correspondante à celle du titre principal Durée maximale de 3 ans, non renouvelable Exercice de toute activité professionnelle</p>
<p>Salarié en mobilité in tra-groupe</p> <p>(détaché, contrat de travail avec une entreprise établie dans l'Union Européenne)</p>	<p>Visa long séjour + Titre de séjour "Salarié Détaché Mobile ICT"</p>	<p>3 ans</p> <p>Non renouvelable</p> <p>Non éligibilité à la carte de résident</p>	<p>Le salarié détaché par un employeur établi au sein de l'UE doit justifier :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'un titre de séjour « salarié détaché ICT » par un autre Etat de l'UE ; - de l'avenant au contrat de travail conclu avec son employeur précisant la mission en France et les conditions de rémunération ; - de l'appartenance au même groupe de l'entreprise d'origine et de l'entreprise d'accueil. <p>Pour une mission inférieure à 90 jours, l'employeur du salarié détaché en France notifie au préalable le projet de mobilité au préfet du département de l'établissement d'accueil.</p>	<p>Prolongation : consulat du pays de résidence du demandeur</p> <p>Renouvellement : nouvelle demande de visa et/ou de titre de séjour auprès du consulat du pays de résidence</p>	<p>Avant l'arrivée en France :</p> <p>Demande de certificat de détachement auprès de l'organisme de sécurité sociale du pays d'origine</p> <p>Déclaration préalable de détachement auprès sur le site internet du "SIPSI"</p>	<p>Le titre de séjour pluriannuel « Salarié Détaché Mobile ICT » vaut autorisation de travail</p>	<p>Obtention du titre de séjour "Salarié Détaché Mobile ICT - Famille"</p> <p>Durée de validité correspondante à celle du titre principal Durée maximale de 3 ans, non renouvelable</p> <p>Exercice de toute activité professionnelle</p>
<p>Salarié non éligible au titre "Salarié détaché ICT"</p> <p>détachement < 3 mois</p>	<p>Visa court séjour</p>	<p>90 jours maximum dans l'Espace Schengen par semestre</p>	<p>Le salarié doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Être salarié de la société étrangère antérieurement au détachement - Être détaché dans le cadre d'une opération pour le compte de la société étrangère ou dans le cadre d'une prestation de service avec une société basée en France 	<p>Prolongation : consulat du pays de résidence sauf dispense</p> <p>Renouvellement : nouvelle demande de visa et/ou de titre de séjour auprès du consulat du pays de résidence</p>	<p>Avant l'arrivée en France :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Demande de certificat de détachement auprès de l'organisme de sécurité sociale du pays d'origine - Déclaration préalable de détachement auprès sur le site internet du "SIPSI" <p>A l'arrivée en France :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Visite médicale auprès de l'OFII - Contrat d'intégration républicain (CIR) 	<p>Oui sauf cas de dispense prévus par le décret du 28 octobre 2016</p> <p>L'employeur effectue la demande sur la plateforme dédiée</p>	<p>Visa obtenu à titre personnel</p>
<p>Salarié hors mobilité intra-groupe non éligible au titre "Salarié détaché ICT"</p> <p>détachement < 3 mois</p>	<p>Visa long séjour valant titre de séjour (VLS-TS) "travailleur temporaire"</p>	<p>En fonction de la durée de la mission : entre 3 et 12 mois Renouvelable sous conditions restrictives</p>	<p>Le salarié doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Être salarié de la société étrangère antérieurement au détachement - Être détaché dans le cadre d'une opération pour le compte de la société étrangère ou dans le cadre d'une prestation de service avec une société basée en France 	<p>1ère demande (VLS-TS) : consulat du pays de résidence du demandeur</p> <p>Renouvellement (CST) : préfecture du lieu de résidence en France</p>	<p>Avant l'arrivée en France :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Demande de certificat de détachement auprès de l'organisme de sécurité sociale du pays d'origine - Déclaration préalable de détachement auprès sur le site internet du "SIPSI" <p>A l'arrivée en France :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Visite médicale auprès de l'OFII - Contrat d'intégration républicain (CIR) 	<p>Oui</p> <p>L'employeur effectue la demande sur la plateforme dédiée</p>	<p>Titre de séjour personnel</p> <p>ou</p> <p>Demande de regroupement familial auprès de l'OFII du lieu de résidence avant transmission à la préfecture</p>

FISCALITÉ DE L'ACTIONNARIAT SALARIÉ ET DE CERTAINS DIRIGEANTS

Attributions gratuites d'actions (AGA)

Bons de souscription pour création d'entreprise (BSPCE)

Stock-Options (SO)

PRINCIPE

Le bénéficiaire reçoit gratuitement des actions de la société

Le bénéficiaire reçoit gratuitement des bons qui pourront être convertis en actions, à un prix déjà fixé.

Le bénéficiaire achète des actions de la société à un prix fixé à l'avance.

QUELLES SONT LES SOCIÉTÉS ÉMETTRICES ?

Sociétés par actions : SA, SAS et SCA

Sociétés par actions (SA, SAS et SCA)

- Créées il y a moins de 15 ans, dans un cadre différent de celui d'une concentration, d'une restructuration, d'une extension ou d'une reprise d'activités préexistantes;
- Soumises à l'IS en France;
- Non cotées ou pour une capitalisation <150 M€;
- Dont au moins 25% du capital est détenu par des personnes physiques ou par des personnes morales dont 75% du capital est détenu par des personnes physiques.

Sociétés par actions : SA, SAS et SCA

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?



Salariés de la société



Mandataires sociaux

Salariés des sociétés liées

sauf ceux détenant déjà - ou pour qui l'AGA aurait pour effet de conférer - plus de 10% du capital social



Salariés de la société



Dirigeants soumis au régime fiscal des salariés

Salariés et dirigeants des filiales détenues > 75%



Salariés de la société



Mandataires sociaux

COMMENT SE DÉROULE L'ATTRIBUTION ?

DÉCISION DES ASSOCIÉS DE PROCÉDER À UNE AGA

Nombre d'actions : maximum 10% du capital (avec des exceptions, notamment si l'AGA bénéficie à tous les salariés - c'est alors 30%).

DÉCISION DES ASSOCIÉS DE PROCÉDER À UNE AGA en une ou plusieurs fois

ATTRIBUTION DÉFINITIVE DES ACTIONS

CESSION POSSIBLE DES ACTIONS

DÉCISION DES ASSOCIÉS D'ÉMETTRE DES BSPCE

La décision précise notamment le nombre de bons émis et leur prix d'exercice.

NB. Si dans les 6 mois précédant l'émission des bons la société a procédé à une augmentation de capital, le prix d'exercice ne peut être inférieur au prix d'émission.

DÉCISION D'ATTRIBUTION DES BONS en une ou plusieurs fois

NB. Les bons sont incessibles.

EXERCICE DES BONS

*conversion en actions

CESSION POSSIBLE

L'exercice de la cession peut être soumis à des conditions (temporelles, opérationnelle, présence dans l'entreprise...)

DÉCISION DES ASSOCIÉS D'ÉMETTRE DES SO

Fixation du nombre et du prix des actions + prix d'exercice

ATTRIBUTION DES SO

contre paiement par le bénéficiaire du prix fixé

CESSION DES ACTIONS

EXERCICE DES ACTIONS

MAX 38 MOIS

MAX 18 MOIS

MIN 1 AN

MIN 2 ANS

Attributions gratuites d'actions (AGA)

Le dispositif d'attributions gratuites d'actions permet d'offrir aux salariés l'opportunité de devenir gratuitement actionnaires de la société au terme d'une durée fixée à l'avance et d'une durée de détention minimum des actions. L'acquisition définitive des actions peut être soumise à des conditions de présence et ou de performance dans la société. Les AGA constituent un outil courant d'intéressement et visent ainsi une large population au sein de l'entreprise.

Ce dispositif s'applique aussi aux attributions gratuites effectuées, par des sociétés dont le siège est situé à l'étranger, au profit des salariés et dirigeants salariés qui exercent leur activité dans l'une des entreprises du groupe (société mère ou filiale).

Periode d'acquisition

Décision d'attribuer des actions gratuites

(Bénéficiaire pas encore propriétaire)

1 an minimum

Periode de conservation

Le bénéficiaire acquiert définitivement les actions

(Sous respect des conditions)

Pas de minimum si respect du délai global de 2 ans

Cession possible des actions par le bénéficiaire

GAIN D'ACQUISITION

	PÉRIODE D'IMPOSITION	RÉGIME SOCIAL ET FISCAL	
IMPÔT SUR LE REVENU	Cession des actions	Gain d'acquisition < 300 000 €	Portion du gain d'acquisition > 300 000 €
		Abattement d'assiette de 50%	Barème progressif de l'impôt sur le revenu jusqu'à 45%
Barème progressif de l'impôt sur le revenu jusqu'à 45%			
PRÉLÈVEMENTS SOCIAUX		17,2% (dont 6.8% de CSG déductible)	9,7% (dont 6.8% de CSG déductible) + 10% de contribution salariale spécifique
IMPOSITION MAXIMUM		38,17%	61,64%

PLUS-VALUE DE CESSION

	PÉRIODE D'IMPOSITION	RÉGIME SOCIAL ET FISCAL ("PFU OU FLAT TAX")
IMPÔT SUR LE REVENU	Cession des actions	12,80 %
PRÉLÈVEMENTS SOCIAUX		17,20 %
IMPOSITION MAXIMUM		30,00%

Bon à savoir

Les prélèvements sociaux de cet outil d'intéressement des salariés sont également attractifs pour l'employeur (contribution sociale spécifique de 20% assise sur la valeur

des actions définitivement acquises et délivrées aux bénéficiaires) en comparaison avec une rémunération en salaire.

Bons de souscription pour création d'entreprise (BSPCE)

Les bons de souscription de parts de créateur d'entreprise (BSPCE) permettent aux entreprises, notamment les "start-ups" créées depuis moins de quinze ans, d'offrir à leurs salariés et certains dirigeants le droit de souscrire à des actions à un prix fixé à l'avance.

Pour le bénéficiaire des BSPCE, le régime d'imposition est le suivant : le gain réalisé lors de la cession des actions est égal à la différence entre le prix de cession des titres et le prix d'acquisition. Il est imposé dans les conditions suivantes :

RÉGIME SOCIAL ET FISCAL DES BSPCE

	PÉRIODE D'IMPOSITION	RÉGIME SOCIAL ET FISCAL	
		Si le salarié exerce son activité depuis au moins 3 ans à la date de la cession (« PFU ou Flat tax »)	Si le salarié exerce son activité depuis moins de 3 ans à la date de la cession
IMPÔT SUR LE REVENU	Cession des actions	12,80%	30,00%
PRÉLÈVEMENT SOCIAUX		17,20%	17,20%
IMPOSITION MAXIMUM		30,00%	47,20%

Bon à savoir

Depuis le 1er janvier 2020, une société étrangère peut proposer des BSPCE aux salariés de sa filiale française. L'attribution devra être réalisée dans les mêmes conditions que si elle était le fait d'une entreprise établie en France : conditions liées à la société et au bénéficiaire ainsi que les modalités d'attribution. Pour l'entreprise, le recours à l'attribution de BSPCEs est attractif puisqu'il ne donne lieu à aucune contribution sociale patronale spécifique.

Stock-Options (SO)

Les stock-options (options d'achat ou de souscription d'actions) permettent aux salariés et à certains représentants d'une entreprise de souscrire ou d'acheter, pendant une durée déterminée, des actions de leur société ou d'une société du groupe à un prix fixé à l'avance. Ce dispositif s'applique également aux stock-options proposées par des sociétés dont le siège est situé à l'étranger. En pratique, cet outil d'intéressement est souvent proposé aux cadres dirigeants de l'entreprise.

L'avantage pour le salarié ou le dirigeant est d'acquérir, au jour de la levée de l'option des actions à un prix inférieur à celui du marché.

Le régime social et fiscal applicable aux attributions de Stock-options est le suivant :

RÉGIME SOCIAL ET FISCAL DU GAIN D'EXERCICE

	PÉRIODE D'IMPOSITION	RÉGIME SOCIAL ET FISCAL
IMPÔT SUR LE REVENU	Cession des actions	Barème progressif de l'impôt sur le revenu jusqu'à 45%
PRÉLÈVEMENTS SOCIAUX		9,7% (dont 6,8% de CSG déductible) + 10% de contribution salariale spécifique
IMPOSITION MAXIMUM		61,64%

PLUS-VALUE DE CESSION

	PÉRIODE D'IMPOSITION	RÉGIME SOCIAL ET FISCAL ("PFU OU FLAT TAX")
IMPÔT SUR LE REVENU	Cession des actions	12,80 %
PRÉLÈVEMENTS SOCIAUX		17,20%
IMPOSITION MAXIMUM		30,00%

Bon à savoir

Le régime social prévoit une contribution sociale spécifique pour l'entreprise qui peut être réduite à 7,5% de la valeur des actions au jour de la décision d'attribution. Cet outil d'intéressement des salariés est donc attractif en comparaison avec une rémunération classique.



BUSINESS FRANCE

77, boulevard Saint-Jacques
75680 Paris Cedex 14
Tél. : +33 1 40 73 30 00

Business France est l'agence nationale au service de l'internationalisation de l'économie française. Elle est chargée du développement international des entreprises et de leurs exportations, ainsi que de la prospection et de l'accueil des investissements internationaux en France. Elle promeut l'attractivité et l'image économique de la France, de ses entreprises et de ses territoires. Elle gère et développe le V.I.E (Volontariat International en Entreprise). Business France dispose de 1 500 collaborateurs situés en France et dans 64 pays. Elle s'appuie sur un réseau de partenaires publics et privés.

Pour plus d'informations : www.businessfrance.fr

Mentions éditoriales :

Rédacteur en chef : Alisa Šakić, Chef de service Accueil des talents

Rédacteur : Laura Jestin, Juriste Mobilité internationale

Emma Bonnet, Expert en Mobilité internationale

Conception, réalisation : Hopscotch - Business France

Crédit photo : Adobe stock

AVERTISSEMENT

Cette communication est fournie à titre d'information seulement et ne peut se substituer aux conseils d'un professionnel. Les informations ci-dessus ne sont pas exhaustives et la responsabilité de Business France ne peut pas être engagée en cas d'éventuelles omissions ou erreurs. Il est permis de distribuer ce document, mais seulement avec toutes les informations pertinentes et cet avertissement.