

GUIDE SIMPLIFIÉ SUR
LE STATUT DE
REPRÉSENTANT DE
FIRME ÉTRANGÈRE (RFE)



« EMPLOYEUR ÉTABLI
À L'ÉTRANGER: VOUS SOUHAITEZ
EMBAUCHER UN SALARIÉ EN FRANCE
POUR LE FAIRE TRAVAILLER
SUR LE TERRITOIRE FRANÇAIS. »

INTRODUCTION

Votre entreprise étrangère souhaite se développer en France et engager du personnel sans s'y établir? Il est absolument indispensable AVANT toute démarche de clarifier quelques points incontournables quant aux conséquences fiscales et sociales.

Les questions sont nombreuses et le sujet complexe: qui est concerné? (quels employeurs?, quelles situations d'emploi sont visées?), quelles sont mes obligations? quelles démarches et formalités? etc...

Ce document a pour objectif d'apporter l'aide nécessaire aux entreprises étrangères ainsi qu'à leurs salariés installés en France concernant les démarches à réaliser en matière d'obligations déclaratives et financières. Le dispositif et ses démarches vous seront présentés dans la première partie de ce guide.

Le profil de votre candidat doit rentrer dans le cadre suivant: votre salarié est un résident français et travaille exclusivement en France (100 % de son temps) ou au minimum 25 % de son temps.

VOUS SOUHAITEZ VOUS CONCENTRER SUR VOTRE ACTIVITÉ ET DÉLÉGUER CE TRAVAIL À UNE ENTREPRISE DONT C'EST LA SPÉCIALITÉ ?

Vous pourrez alors découvrir dans la seconde partie de ce document l'offre Securex ainsi que les avantages d'une gestion externalisée de votre paie.

POURQUOI CHOISIR SECUREX ?

Depuis sa création, Securex France accompagne les entreprises étrangères pour accomplir leurs formalités administratives, pour déclarer et payer les cotisations sociales obligatoires relatives à l'emploi de leur(s) salarié(s) en France.

1850

collaborateurs

1905

année de création

France Luxembourg Belgique Pays-Bas Espagne 

Securex, c'est aussi un réseau de
partenaires à l'international pour
vous accompagner

30
ans

d'expertise à disposition des
entreprises étrangères

2000
clients

accompagnés par Securex



150

nouveaux projets
chaque année

SOMMAIRE

Introduction	3
Partie 1 : Guide RFE	6
Dispositif URSSAF dédié aux entreprises étrangères	6
Quelques notions à connaître	7
Qui est concerné par le régime dédié aux RFE ?	9
Les démarches à accomplir	10
1. Déclaration de l'entreprise	10
2. Déclaration du salarié et de sa rémunération	11
Synthèse et tableau récapitulatif	12
Partie 2 : Externaliser la gestion de la paie chez Securex	14
Les avantages de l'offre Securex	14
Détails de l'offre	15

DISPOSITIF URSSAF DÉDIÉ AUX ENTREPRISES ÉTRANGÈRES

Si vous êtes une **entreprise non française et sans établissement en France (donc étrangère)**, il vous est possible d'exercer une activité professionnelle en dehors de votre propre pays mais sous certaines conditions.

Ces conditions sont déterminées par le droit français du travail et la convention collective applicable à votre secteur d'activité.

Votre entreprise étrangère peut donc recruter des salariés en France même si elle ne dispose pas d'une présence physique sur le territoire.

Ces salariés auront alors le statut de RFE (représentant de firme étrangère), c'est-à-dire qu'ils agiront au nom de la société mère et feront remonter toutes les données favorisant son développement et permettant de mettre en œuvre des actions stratégiques sur le nouveau marché prospecté.

Attention:

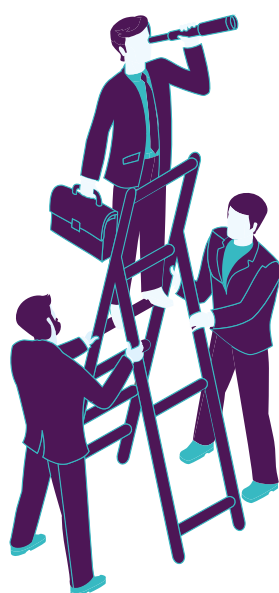


Le RFE ne doit pas être en charge du cycle commercial complet* sous peine d'une requalification fiscale en établissement stable.

(Voir « quelques notions à connaître » en page 7 pour plus d'informations).

Votre entreprise étrangère est alors tenue à des obligations de sécurité sociale et de cotisations sociales au profit des employés travaillant en France pour votre propre compte.

En France, un dispositif a été mis en place pour permettre aux employeurs étrangers qui n'ont pas d'établissement en France de déclarer leur entreprise et leurs salariés relevant du régime français de Sécurité Sociale.



QUELQUES NOTIONS À CONNAÎTRE

Vous retrouverez ci-dessous, quelques notions qu'il est utile de connaître.

SOCIÉTÉ ÉTRANGÈRE SANS ÉTABLISSEMENT EN FRANCE : EMPLOI DU PERSONNEL EN FRANCE LE REPRÉSENTANT DE FIRME ÉTRANGÈRE (RFE)

Lorsqu'une société souhaite étendre ses activités à l'international, plusieurs options s'offrent à elle :
Le choix d'une implantation ou non, d'un établissement stable ou non stable.

SOCIÉTÉ ÉTRANGÈRE (ÉTABLISSEMENT NON STABLE):

1

Toute société implantée hors de France qui souhaite prospecter et/ou réaliser des affaires sur le marché français sans y installer d'établissement ni de filiale et qui recrute ou introduit un ou plusieurs salariés en France.

LE RFE – REPRÉSENTANT DE FIRME ÉTRANGÈRE :

Agit au nom de la Société Mère et fait remonter toutes données favorisant son développement pour mise en oeuvre d'action sur le nouveau marché prospecté. Le RFE ne doit pas être en charge du cycle commercial complet* car il y a un risque d'une requalification fiscale de l'activité en établissement stable.

LE BUREAU DE LIAISON OU DE REPRÉSENTATION :

Implantation légère officielle à durée de vie limitée dépendant de la société mère étrangère permettant de tester le marché, prendre des contacts avec différents acteurs locaux, entreprendre des opérations de promotion et de communication, préparer une future implantation plus conséquente dans le pays. Le BL ne doit pas être en charge du cycle commercial complet* : risque d'une requalification fiscale de l'activité en établissement stable.

.....

*Cycle commercial complet : Le salarié agit seulement en qualité de représentant, au nom de sa société, prospecte, analyse et teste le marché, assure la publicité et diffuse de la documentation technique ou commerciale. En tant que salarié, il est soumis à l'autorité de son employeur qui donne les instructions depuis l'étranger. Il fait le lien avec les commandes, les besoins techniques et d'assistance et remonte toutes informations à son employeur. Les ventes doivent continuer à être gérées par la Maison Mère située à l'étranger sous peine de taxation en France.

ETABLISSEMENT (STABLE) :

2

Pour le répertoire Sirene, un établissement est une unité d'exploitation ou de production localisée géographiquement, individualisée mais dépendant juridiquement d'une entreprise. C'est le lieu où est exercée l'activité (magasin, atelier, entrepôt, etc.).

LA SUCCURSALE :

Implantation d'un établissement de droit étranger ayant une activité commerciale mais non autonome. La succursale n'a pas de personnalité juridique et dépend de sa maison mère étrangère. Elle doit être immatriculée au registre du commerce local (RCS).

LA FILIALE :

Implantation plus lourde car plus complexe et plus coûteuse. La filiale étrangère d'une société française est une société à part entière, ayant une personnalité juridique propre et devant faire l'objet d'une immatriculation au registre du commerce.

LE REPRÉSENTANT OU L'AGENT FISCAL :

Son rôle est de représenter la Société mère Etrangère pour permettre les flux de TVA et autres déclarations fiscales en France.

QUE PERMET LE STATUT DE RFE?

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

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

TABLEAU RÉCAPITULATIF

	Choix possibles	Statut légal	Taxable
Pas de cycle commercial complet	RFE	Non	Non
	Bureau de liaison	Oui	Non
Cycle commercial complet	Succursale	Oui	Oui
	Filiale	Oui	Oui

QUI EST CONCERNÉ PAR LE RÉGIME DÉDIÉ AUX RFE?

Sont concernés par le régime dédié au RFE, les employeurs ne disposant pas d'établissement en France (site de production, agence commerciale...) et qui engagent un ou plusieurs salarié(s) qui exercent une activité en France.



Ce qu'il faut savoir :

Tout salarié exerçant une activité (à 100% de son temps) sur le territoire français est automatiquement affilié au régime français de Sécurité Sociale.

Si le salarié est résident français, il doit alors exercer à minima 25% de son temps professionnel en France.

Exemple : Un salarié réside en France et travaille 35h/semaine. Occasionnellement il doit se rendre une fois par semaine au siège de son entreprise établi en Belgique. Son temps de travail est alors de 4/5 en France et de 1/5 en Belgique ce qui l'affilie automatiquement au régime de Sécurité Sociale français pour 100% de sa rémunération.

NB : Afin de déterminer la législation applicable, tout salarié doit prendre contact avec l'organisme d'assurance maladie, s'il est :

- rattaché à une entreprise de l'UE ou de la Suisse et exerce en France,
- employé sur le territoire de plusieurs Etats membres (la France en faisant partie).



LES DÉMARCHES À ACCOMPLIR :

1. Déclaration de l'entreprise

En France, il existe un dispositif mis en place par le Ministère du travail et les organismes compétents pour accompagner les personnes désirant créer une entreprise étrangère sans établissement en France. Ce dispositif vise à les aider à déclarer leur entreprise et l'ensemble des personnes travaillant pour elles, et qui relèvent du régime français de sécurité sociale. Suivant ce dispositif, le propriétaire d'une entreprise étrangère sans établissement en France, a le devoir de déclarer son statut d'employeur au niveau du Centre National des Firmes Étrangères (CNFE) qui est logé au sein de l'Urssaf. L'organe en question (CNFE) aura pour mission de tenir informé l'ensemble des organismes de protection sociale obligatoire présents sur le territoire français. Ces derniers doivent fournir pour le compte de ladite entreprise, toutes les informations importantes concernant les droits des salariés qui relèvent du régime français de sécurité et de protection sociale, ainsi que les informations liées aux différentes démarches à réaliser par l'entreprise avant de commencer à exercer sur le sol français.

Le CNFE fournit aux entreprises étrangères (sans établissement en France également) l'essentiel des pièces administratives conformes aux dispositions légales, en vue d'immatriculer et de déclarer le recrutement d'un ou plusieurs salariés français soumis au régime français.

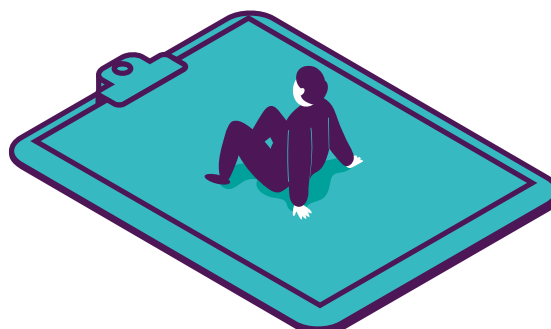
Ensuite, l'entreprise étrangère devra compléter son inscription comme employeur de salariés relevant du régime français, puis fournir au CNFE l'imprimé EO téléchargeable sur le site web, www.net-entreprises.fr.

C'est alors que l'Insee lui attribuera un numéro pour son identification (Siret).

Attention:

Si la situation de l'entreprise évolue, l'employeur doit prévenir le CNFE en complétant l'imprimé E2/E4 disponible sur www.net-entreprises.fr (formulaire de déclaration de modification ou de cessation d'une entreprise employant du personnel salarié et ne comportant pas d'établissement en France).

Notez que l'utilisation du dispositif spécifique aux RFE prend fin au moment de l'ouverture d'un établissement en France. Dès lors que vous créez une succursale ou une filiale, vous devez impérativement informer le CNFE du changement de votre situation.



2. Déclaration du salarié et de sa rémunération

L'employeur doit effectuer une déclaration préalable à l'embauche (DPAE) auprès de du CNFE avant la mise au travail effectif de la personne recrutée, 8 jours avant l'embauche ou au plus tard dans les instants qui précèdent l'embauche. Le non-respect de cette démarche représente une infraction de travail dissimulé. Il en résulte une pénalité de 1095 € par salarié non déclaré.

Il doit ensuite éditer un bulletin de paie à son salarié en tenant compte des déductions à effectuer (cotisations salariales et patronales ainsi que les contributions CSG et CRDS). Il devra verser lui-même ou son RFE (cas non étudié ici) les cotisations précitées avant la date limite de paiement à chacun des organismes de protection sociale obligatoires suivants : CNFE - Sécurité sociale, Humanis international, IRCEM, prévoyance « Soins santé » obligatoire.

Le salarié sera ainsi protégé contre :

- 
- Les risques maladie, maternité, invalidité, décès
 - Le risque vieillesse y compris les retraites complémentaires
 - Les charges de famille
 - Le risque chômage
 - Les risques accidents de travail et maladies professionnelles

Depuis 2017, l'employeur ou le RFE (cas non étudié ici) doit réaliser mensuellement la déclaration sociale nominative (DSN). Son objectif est de se substituer à la plupart des déclarations sociales existantes. Elle doit être transmise tous les mois par l'employeur à partir du site internet, www.net-entreprises.fr.

Grâce aux logiciels de paie, cette déclaration se fait automatiquement par le biais d'un fichier généré qu'il est nécessaire de transmettre. Il est impératif qu'en complément, les informations relatives à un évènement survenu soit prises en compte dans la déclaration.

Il existe 3 types d'évènements :

- L'arrêt de travail, en cas de maladie, maternité, paternité, accident du travail (AT) et maladie professionnelle (MP)
- La reprise à la suite d'un arrêt de travail, lorsque la date de reprise réelle est antérieure à la date prévisionnelle stipulée sur l'arrêt.
- La modification ou la fin de contrat de travail

SYNTHÈSE ET TABLEAU RÉCAPITULATIF

Dans ses démarches, l'employeur étranger doit avancer méthodiquement et selon un ordre précis.

1^{ère} étape : Définir le profil du poste du salarié

Le salarié a généralement un profil commercial mais ce n'est pas toujours le cas. Ce qui est très important, c'est qu'il ne peut pas être décisionnaire de l'intégralité du cycle commercial.

2^{ème} étape : Remplir ses obligations légales en tant qu'employeur étranger

A) OBLIGATIONS ADMINISTRATIVES

- S'immatriculer en tant qu'employeur en France : l'URSSAF du Bas-Rhin avec le CNFE est l'autorité compétente. Un numéro de SIRET (=numéro d'entreprise) et un code APE seront attribués pour la société étrangère
- Déclarer l'embauche et affilier le salarié aux organismes sociaux obligatoires (retraite, prévoyance et mutuelle)
- Générer une fiche de paie mensuelle pour le salarié
- Etablir les déclarations sociales et respecter les délais de paiement des cotisations sociales

B) OBLIGATIONS CONTRACTUELLES

Généralement, le RFE est soumis au droit du travail français. Son contrat de travail doit mentionner obligatoirement la convention collective de travail (selon le secteur d'activité de l'entreprise). La convention collective est définie à partir du code APE donné par l'INSEE qui se base sur l'activité de la maison mère étrangère.



TABLEAU RÉCAPITULATIF DES COTISATIONS SOCIALES REGROUPÉES PAR FAMILLE DE RISQUES ET PAR ORGANISME

Cotisations obligatoires avec organismes désignés	URSSAF d'Alsace où est basé le CNFE (Centre National de Firme Etrangère) 5 grandes familles de cotisations : • Santé (Sécurité sociale : Maladie, maternité, invalidité, décès) • Accidents du travail et maladies professionnelles • Retraite • Famille • Assurance chômage	Malakoff Humanis pour la retraite complémentaire
Cotisations obligatoires avec organismes libres de choix (le plus souvent)	Complémentaire santé : Soins de santé de la vie quotidienne et séjours à l'hôpital Frais dentaires, d'optiques	
Cotisations obligatoires ou non obligatoires selon le statut du salarié et la CCN	Prévoyance avec 2 catégories de risques : • Décès, incapacité, invalidité, dépendance • Frais médicaux (hospitalisations, consultations d'analyses)	
Employeur établi à l'étranger non redevable aux taxes (d'apprentissage, de formation...)	Le RFE n'est pas soumis à ces taxes et il ne pourra donc pas bénéficier d'actions de formation	

PARTIE 2 : EXTERNALISER LA GESTION DE LA PAIE CHEZ SECUREX :

Dès la mise en route de votre projet, Securex vous aide pour toutes les démarches administratives liées à l'embauche. Nous réalisons les déclarations nécessaires et nous vous accompagnons auprès des administrations sociales compétentes. Securex vous apporte des réponses concrètes et accomplit toutes les démarches administratives pour que votre entreprise soit en règle.

LES AVANTAGES DE L'OFFRE SECUREX

La législation sociale évolue en permanence et le calcul des salaires est largement impacté par ces modifications incessantes. Afin de rester en conformité avec la législation sociale, une veille sociojuridique s'avère indispensable, mais aussi coûteuse si elle est réalisée en interne.

En confiant votre paie et vos déclarations sociales à Securex, vous bénéficiez d'un triple avantage :

CONFORMITÉ RÉGLEMENTAIRE ET RESPECT DES DÉLAIS

Securex s'engage contractuellement à ce que les salaires soient payés correctement tous les mois.

GAINS DE TEMPS

Grâce à l'expérience technique et l'expertise juridique de Securex, les salaires sont traités plus rapidement chaque mois et votre service RH peut se concentrer sur d'autres tâches prioritaires.

PLUS DE FLEXIBILITÉ DES COÛTS

Des postes importants, comme la maintenance informatique, peuvent être économisés avec un gain financier significatif pour votre entreprise.



NOTRE OFFRE PAIE: EXPLICATION DE NOTRE APPROCHE ET DE NOTRE MÉTHODOLOGIE

Une gestion sereine du personnel commence bien entendu par un démarrage efficace. Nous garantissons dès lors un démarrage optimal de votre dossier grâce à une approche professionnelle détaillant les phases du projet.

1.

ANALYSE
DU BESOIN

- ▶ Vous êtes une entreprise étrangère qui ne possède pas d'établissement en France (aucune filiale, succursale, aucun bureau)
- ▶ Vous souhaitez employer du personnel en France
- ▶ Votre salarié est un résident français et travaille exclusivement en France ou au moins 25 % de son temps

2.a

NOTRE RÉPONSE
À VOTRE BESOIN

- ▶ Votre employé est un représentant salarié de firme étrangère
- ▶ Votre société et votre salarié doivent être enregistrés auprès de tous les organismes sociaux français (Sécurité Sociale, Chômage, Retraite, Prévoyance, Mutuelle frais de santé)
- ▶ Bulletin de paie – Déclarations sociales – Contrat de travail français conseillé

2.b

NOTRE RÉPONSE
À VOTRE BESOIN

- ▶ Contrat de travail et questions réponses sur les lois sociales françaises par abonnement juridique préalable (option: abonnement fortement conseillé)
- ▶ Déterminer la convention collective applicable en paie et au contrat
- ▶ Simulation de paie possible uniquement sur devis préalable (option)

3.

PRÉPARATION

- ▶ Déclaration EO auprès de l'URSSAF du Bas-Rhin pour affilier l'entreprise
- ▶ Déclaration Préalable A l'Embauche (DPAE) auprès de l'URSSAF
- ▶ Affiliations obligatoires à la Retraite, Prévoyance, Mutuelle frais de santé

4.

DÉMARRAGE

- ▶ Réception du numéro d'enregistrement de l'entreprise (N° SIRET) , du contrat de travail, des adhésions aux organismes sociaux
- ▶ Réalisation du premier bulletin de paie – calendrier annuel de la paie
- ▶ Aide de Securex pour l'adhésion à la Médecine du travail, à charge du client*

5.

EXÉCUTION

- ▶ Calcul et remise des bulletins de paie mensuels par votre gestionnaire
- ▶ Réalisation des déclarations sociales
- ▶ Aide à l'exécution des paiements réalisés par l'entreprise cliente

*Explications sur l'inscription à la médecine du travail en page 17

Information importante:

Lors de la phase de démarrage, Securex ne réalise pas l'inscription de l'entreprise et du salarié à la Médecine du travail. Cette démarche obligatoire relève de la responsabilité de l'employeur. Pour vous aider, vous trouverez tous les renseignements et démarches à faire sur le site <http://www.presanse.fr/>



NOTRE PRIX* : FRAIS DE DÉMARRAGE ET FRAIS RÉCURRENTS

Une entreprise Nombre d'employés	Frais de démarrage	Prix par employé/mois	Forfait mensuel gestion sociale	TOTAL / mois	TOTAL / an
1 employé					

NOTRE ABONNEMENT JURIDIQUE SECUREX DROIT SOCIAL (SERVICE FORTEMENT RECOMMANDÉ)

Dans notre offre de services vous trouverez un abonnement juridique Securex Droit Social qui vous permet :

1° De contacter directement par téléphone notre service juridique pour toute demande d'informations en droit social français (par exemple, sur le contrat de travail, le salaire, la durée du travail etc...)

2° De consulter notre base documentaire, sur le site internet www.securex.fr, (téléchargement de modèles de contrats et de synthèses sur le droit social français)

Notre abonnement présente de nombreux avantages :

- ▶ un tarif forfaitaire sans mauvaise surprise pour l'année,
- ▶ une permanence téléphonique du lundi au vendredi, permettant un accès simple et rapide à l'un de nos juristes spécialisés en droit social,
- ▶ une vaste base documentaire en ligne accessible 7 jours/7 et 24 heures/24,
- ▶ une alerte sur les nouveautés dans votre convention collective,
- ▶ un tarif préférentiel négocié auprès de nos avocats partenaires.

PRIX* DE NOTRE ABONNEMENT :

*les tarifs s'entendent à date d'émission du présent avenant et sont susceptibles d'évoluer.

Concrètement, pourquoi un tel abonnement ?

A l'embauche d'un nouveau salarié, l'employeur est obligé de rédiger un contrat de travail comportant les principales mentions suivantes :

- ▶ Déterminer la convention collective applicable à l'activité en France
- ▶ Spécifier les missions exactes du salarié
- ▶ Définir une catégorie professionnelle au salarié (cadre, technicien agent de maîtrise, employé, autres) et une classification précise selon la convention collective déterminée
- ▶ Déterminer la durée de la période d'essai
- ▶ Déterminer une durée de temps de travail, étant précisé que la durée légale hebdomadaire en France est de 35 heures
- ▶ Respecter les règles des congés payés, des jours fériés...

Par la suite, l'employeur doit se tenir informé régulièrement des évolutions légales et conventionnelles en matière de droit social (droit du travail, protection sociale).

Si votre entreprise ne souhaite pas souscrire à notre abonnement juridique, vous devrez alors nous fournir toutes les informations relatives à l'établissement de la paie (en priorité, la convention collective de l'entreprise, les éléments de salaire) et au travail du salarié. Concrètement, un contrat de travail de droit social français devra être transmis à notre service de paie afin d'établir la configuration légale de votre dossier.



CONTACT

Vous êtes intéressé par notre offre?
N'hésitez plus, contactez-nous sans attendre:

T +33 (0)3 28 04 73 24 / geoffrey.vidrequin@securex.fr
20, rue des Vicaires F-59046 Lille Cedex
www.securex.fr

GUIDE SIMPLIFIÉ SUR
LE STATUT DE
**REPRÉSENTANT DE
FIRME ÉTRANGÈRE (RFE)**

Securex Lille
20, rue des Vicaires F-59046

www.securex.fr

