

«Les entreprises ne sont pas à l'abri des risques de litiges»

L'implantation d'une entreprise dans un pays étranger exige de tenir compte de divers facteurs fiscaux, légaux et financiers. Lazhar Sahbani, associé du cabinet LPA-CGR Avocats, aborde ces aspects, tout en éclairant sur les défis liés à la gestion des ressources humaines, notamment les contrats de travail ou encore les avantages sociaux lors d'une installation à l'étranger.

- **L'Economiste:** Quelles sont les principales considérations d'ordre fiscal et juridique à prendre par une entreprise qui souhaite s'étendre à l'étranger?

- **Lazhar Sahbani:** A mon sens, la principale considération à prendre en compte est d'abord la stabilité politique et juridique du pays d'accueil. Viennent ensuite les avantages fiscaux et douaniers, la transparence des procédures administratives et les questions de réglementations sectorielles et transversales comme la réglementation des changes par exemple. Par ailleurs, la problématique des prix de transfert et de remontée des dividendes et des plus-values issues de l'investissement est aussi une problématique majeure. Pour les groupes internationaux, le réseau de conventions internationales peut être un facteur important pour diversifier leurs flux et optimiser le taux effectif d'imposition international.

- **À quels types de litiges les entreprises pourraient-elles faire face lorsqu'elles s'implantent à l'étranger?**



Lazhar Sahbani, associé du cabinet LPA-CGR Avocats (Ph. DR)

- Lors de leur implantation à l'étranger, les entreprises pourraient être confrontées à des litiges douaniers lors de l'importation des biens et des équipements. Les litiges fiscaux sont abondants car les groupes internationaux sont souvent «soupçonnés» de transferts indirects de bénéfices pour éviter notamment les contraintes liées à la réglementation des changes. C'est particulièrement le cas en Algérie où les activités d'importation en vue de la revente en l'état ne bénéficient pas de la garantie de transfert des dividendes et des fruits de l'investissement et où la règle du partenariat local majoritaire (51%) reste applicable aux secteurs dits stratégiques comme le secteur pharmaceutique ou le secteur pétrolier. Des litiges commerciaux avec les clients et les

fournisseurs peuvent également survenir tout comme des litiges sociaux avec les salariés.

- **Comment gérer les questions de contrats de travail ou encore de réglementation dans un nouveau pays d'implantation?**

- Il faut tout d'abord distinguer entre la main-d'œuvre locale résidente et celle étrangère. Il faut ensuite prendre en considération la nature de l'implantation de l'entreprise étrangère et les contraintes liées à la réglementation en matière d'immigration et d'emploi de la main-d'œuvre étrangère et la réglementation des changes liée aux transferts des revenus d'activités professionnelles. Par exemple, dans le cadre d'un bureau de liaison, d'un établissement stable ou d'une succursale, une partie du revenu salarial peut être payée à l'étranger et déclarée sur le plan fiscal et social dans le pays d'accueil à travers le mécanisme connu sous le nom de «shadow payroll».

- **Quelles seraient aussi les autres obligations dans ce domaine?**

- En présence d'une entité juridique locale, des autorisations de travail et des procédures d'immigration, notamment les quotas d'emploi de travailleurs étrangers, les procédures d'obtentions de permis de travail et de carte de résidence, de domiciliation bancaire et de transfert de salaires doivent être prises en considération. La question de couverture et de sécu-

rité sociale est également majeure car souvent on se retrouve face à une situation de double paiement des cotisations sociales dans le pays d'origine du salarié et le pays d'accueil.

- **Quels sont les avantages des accords de double imposition et des conventions fiscales internationales, et comment les entreprises peuvent-elles en tirer parti?**

- L'avantage est d'éliminer les doubles impositions et d'éviter de taxer plusieurs fois les mêmes flux économiques à la fois dans le pays de la source du revenu et dans le pays de résidence du bénéficiaire ultime. Dans les pays de la zone Afrique du Nord et du Moyen-Orient, l'avantage du réseau conventionnel est de donner un cadre clair à l'administration fiscale qui les utilise notamment pour réduire les taux des retenues à la source sur les dividendes, les redevances ou les prestations d'assistance technique, etc. Cela permet également dans certains cas d'éviter l'application de la retenue à la source sur des prestations de services réalisées à l'étranger. L'avantage du réseau conventionnel est également d'accorder la possibilité aux contribuables de bénéficier des crédits d'impôts dans les pays de résidence et de faire appel aux procédures de recours à l'amiable, plus simples et moins coûteuses, en cas de conflit sur l'imposition entre les deux pays. □

Propos recueillis par Badr CHAOU

Question de propriété intellectuelle

«*La question de la propriété intellectuelle est souvent une question épineuse car la protection des brevets, des marques de fabriques et de procédés industriels et techniques peut nécessiter l'accomplissement de formalités lourdes auprès des organismes locaux de protection de la propriété intellectuelle*», explique Lazhar Sahbani.

Le droit de la propriété intellectuelle est notamment régi par des conventions internationales ratifiées par un grand nombre de pays. Néanmoins, il est important de prendre en considération les spécificités propres à chaque pays.

«*Prenons l'exemple du Maroc qui est signataire de la Convention de Berne et des principaux traités de l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle, renforçant son arsenal répressif afin de respecter ses enga-*



gements internationaux», souligne Sahbani. A cet égard, une entreprise qui souhaiterait s'implanter au Maroc devra veiller, avant même son installation sur le territoire, à remplir un certain nombre de formalités afin de protéger ses droits (vérification de droits antérieurs, dépôt de titres nationaux...) □