

INVESTIR EN TURQUIE

Implanter une entreprise turque en France... et réciproquement

PAR FABRICE LORVO ET PELIN AKYUZALP,
AVOCATS À LA COUR, SCP FOUCAUD TCHEKHOFF POCHET & ASSOCIÉS

En pratique, ce type d'implantation est, le plus souvent, souhaité par des groupes industriels turcs réalisant ou comptant réaliser l'importation et la vente de leur production en France. Une analyse juridique et fiscale doit alors être effectuée en amont. Selon le résultat et l'objectif poursuivi par l'entreprise, différents types de structures peuvent être envisagés : la création d'un bureau de liaison, d'une succursale ou d'une filiale de la société turque.

VIENT ensuite la détermination du rôle de la structure. Le bureau de liaison ne laisse guère d'autre choix, quant à son activité, que celui de la réalisation d'études de marché, de recherches ou de publicité. Pour les filiales et les succursales, deux rôles sont généralement envisagés : celui d'agent commercial ou celui d'acheteur/revendeur.

Fiscalement, les bénéfices réalisés par les succursales et les filiales sont soumis à l'impôt sur les sociétés en France au taux de 33 1/3 % (le bureau de liaison ne dégageant pas de bénéfices en principe, et il n'est pas considéré comme un établissement stable). Aux termes de la convention fiscale franco-turque, les bénéfices distribués par la succursale française d'une société turque ne font pas l'objet d'une retenue à la source. En revanche, une retenue à la source de 15 % sera pratiquée sur les dividendes versés à la société turque dès lors qu'elle détient au



Fabrice Lorvo



Pelin Akyuzalp

moins 10 % du capital de la filiale française.

Les problèmes de droit du travail et de droit des étrangers se posent lorsque ces entités nouvellement créées souhaitent faire travailler des salariés en France. Dans la plupart des cas, l'effectif sera composé de salariés détachés depuis le siège de la société en Turquie et de salariés embauchés localement. Pour les salariés détachés, il est souhaitable de conclure une convention de détachement tripartite (entre l'entreprise d'origine, l'entreprise d'accueil et le salarié) définissant les conditions de ce détachement. Au cours du détachement, les salariés du siège seront soumis aux dispositions d'ordre public social français et pourront (selon la durée) restés rattachés au régime de la sécurité sociale turque (convention de sécurité sociale franco-turque).

Le choix du type de structure, de son rôle et la composition des effectifs des groupes industriels turcs traduisent souvent une volonté de conserver un contrôle très étroit sur l'activité, laissant peu d'autonomie à la nouvelle entité. On retrouvera ainsi souvent le choix de succursales exerçant en

qualité d'intermédiaire et placées sous la direction d'un salarié détaché par le siège.

Des structures similaires

Ce type d'implantation est souvent souhaité par des groupes industriels aspirant à réaliser une partie de leur production en Turquie. Il est de plus en plus souvent envisagé par des groupes internationaux (tels que la Fnac, Décathlon, etc.), voyant dans la Turquie un marché encore inexploité pour la vente de leurs produits.

Les entreprises françaises désireuses de s'implanter en Turquie disposent du même choix de structures qu'en France (bureau de liaison, succursale et filiale). Les types de sociétés sont moins variés : il est notamment impossible de créer une société unipersonnelle ou une société civile. Le droit turc connaît, en revanche, les SA, les SARL, les SNC, les sociétés en commandite et les holdings (SA ayant reçu l'agrément du ministère du Commerce et de l'Industrie). Les modalités de création de ces sociétés sont plus contraignantes qu'en France. Le capital



Maslak, le quartier des affaires à Istanbul (Turquie).

social minimum est plus élevé [5 000 livres turques (2 426 euros) pour une SARL et 50 000 livres (24 260 euros) pour une SA] qu'en droit français (pas de société à 1 euro) ainsi que le coût des formalités de création, l'intervention d'un notaire étant nécessaire.

Les règles de fiscalité des entreprises et les taux d'imposition sont différents. En Turquie, l'impôt sur les sociétés est de 20 %, et la TVA de 18 %. La distribution de dividendes fait l'objet d'une retenue à la source de 15 %. La plus-value réalisée sur les cessions de parts et d'actions est imposée et va de 15 à 35 % selon le montant et la durée de la détention. Les dispositions de la convention fiscale franco-turque précitée s'appliquent de manière réciproque aux distributions de bénéfices et de dividendes réalisées par les entreprises turques en faveur des entreprises françaises.

Ces dernières années, le droit du travail turc a connu une évolution considérable. Les salariés dont le contrat de travail est soumis au droit turc peuvent bénéficier, en cas de licenciement, d'une période de préavis (de 2 à 8 semaines selon l'ancienneté) et d'une indemnité de licenciement (1 mois de salaire par année d'ancienneté hors manquement à l'obligation d'exécution loyale du contrat de travail). Les salariés qui auraient fait l'objet d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse peuvent réclamer, devant les juridictions, le versement d'une indemnité de 8 mois de salaire en moyenne

(s'ils ont plus de 6 mois d'ancienneté). Depuis une réforme de 2004, ils peuvent également réclamer leur réintégration. L'employeur qui s'y opposerait devrait alors régler le montant de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le nombre de contentieux relatifs au licenciement est en constante augmentation, même s'il n'atteint pas les proportions des contentieux français.

Le montant des charges sociales et de l'impôt sur le revenu acquitté par l'employeur : par exemple, sur la base d'un salaire mensuel minimum (Smic) de 730 LT brut (354,2 euros), l'employeur payera 25 % de charges sociales « employeur », 15 % de charges sociales « employé » et environ 15 % d'impôt sur le revenu. Le salarié percevra alors un salaire net de charges et d'impôts de 580 LT (281 euros).

Les relations collectives de travail sont moins développées qu'en France. Peu de salariés sont syndiqués et la mise en place de représentants du personnel dépend de la convention collective applicable et du nombre de salariés dans l'entreprise. Ces représentants ne fonctionnent pas réellement sous forme d'institution (il n'y a pas de comité d'entreprise ni de CHSCT) et leur rôle est très réduit.

Enfin, le droit commercial turc, inspiré du droit commercial suisse et allemand, présente de nombreuses similitudes avec le

droit français et permet ainsi aux entreprises françaises une bonne compréhension et donc une meilleure gestion de leurs relations commerciales. ■

À propos de Foucaud Tchekhoff Pochet & associés

Depuis de nombreuses années, le cabinet FTPA a développé des relations très étroites avec la Turquie en s'appuyant notamment sur un partenariat avec le cabinet franco-turc Postacioglu, dont le siège se situe à Istanbul.

Compte tenu de l'essor des échanges économiques entre la France et la Turquie et du flux d'activité généré, le cabinet FTPA a décidé d'intégrer en son sein, en octobre 2009, une équipe dédiée à la clientèle franco-turque.

Le cabinet compte aujourd'hui parmi sa clientèle de grands groupes turcs privés et des entreprises publiques spécialisées notamment dans le transport aérien (Turkish Airlines), la banque, l'assurance, la production de textiles, d'emballages, de verre, d'engins de chantiers et d'électroménager. Le cabinet représente également l'État turc dans certains dossiers contentieux. Il est enfin appelé à intervenir pour de grands groupes français souhaitant développer leur activité en Turquie.