

Operational Companies

L'entreprise transfrontalière ou l'émergence d'un modèle hybride*

septembre 2007



*connectedthinking

PRICEWATERHOUSECOOPERS 

Le contenu de cette publication est exclusivement destiné à des fins d'information générale des lecteurs. Bien que nous ayons mis notre meilleure diligence pour fournir des informations exactes et à jour, les informations contenues dans cette publication peuvent ne pas être complètes ou certaines d'entre elles, qui peuvent présenter un intérêt particulier pour un lecteur avisé, peuvent avoir été omises.

En conséquence, PricewaterhouseCoopers ne garantit pas que les données sont exactes à la date à laquelle elles sont reçues ou qu'elles continueront à l'être dans le futur. Vous devez être conscient que l'information à laquelle vous avez accès est fournie "telle quelle" et sans aucune garantie expresse ou implicite de PricewaterhouseCoopers.

PricewaterhouseCoopers n'est responsable d'aucune erreur, omission, ou des résultats obtenus à partir de l'utilisation du présent document, ni d'aucun dommage qui peut résulter de la confiance mise dans le contenu de la présente publication qui a seulement un but informatif. Aucun lecteur ne devrait agir ou s'abstenir d'agir sur la base du contenu de cette publication sans considérer et, si nécessaire, prendre un conseil approprié en fonction de sa situation particulière.

PricewaterhouseCoopers (www.pwc.com) est un prestataire de services de révision, d'assistance fiscale et de conseil privilégiant une approche sectorielle. PricewaterhouseCoopers établit des rapports de confiance et contribue à la création de valeur ajoutée pour ses clients et leurs partenaires. Au sein de notre réseau, plus de 140.000 personnes dans 149 pays partagent leurs réflexions, expériences et solutions afin de participer à la mise au point d'options novatrices et de conseils pratiques. Au Luxembourg, PricewaterhouseCoopers (www.pwc.com/lu) rassemble près de 1.500 spécialistes originaires de 26 pays différents.

"PricewaterhouseCoopers" désigne le réseau des sociétés membres de PricewaterhouseCoopers International Limited, chacune d'elles constituant une entité juridique autonome et indépendante.

Table des matières

Avant-propos	4
Synthèse de l'étude	5
1. Le périmètre de l'étude	8
1.1 Les motivations d'une implantation dans la Grande Région : le point de vue des chefs d'entreprise lorrains et luxembourgeois	8
1.1.1 Le point de vue des chefs d'entreprise lorrains	8
1.1.2 Le point de vue des chefs d'entreprise luxembourgeois	9
1.1.3 Synthèse	10
1.2 Les initiatives des acteurs publics	11
1.3 L'environnement des affaires dans la Grande Région : analyse Opportunités/Risques	13
2. Les problématiques clés	15
Points de vue et recommandations	15
2.1 La prestation transfrontalière de services : des règles peu connues et peu maîtrisées	15
2.1.1 La règle d'affiliation au régime de sécurité sociale : le statut du salarié	15
2.1.2 La règle fiscale pour les personnes physiques : l'analyse des conventions internationales, la règle des 183 jours, source de confusions et d'interprétations	17
2.1.3 La règle fiscale pour les entreprises : quid de la notion d'établissement stable ?	18
2.1.4 Le droit du travail dans les Etats de la Grande Région : rappel de quelques principes de base	19
2.1.5 Cas pratiques	21
2.2 Compétitivité fiscale et sociale des Etats de la Grande Région	23
2.2.1 Impôt sur le revenu des personnes physiques : un mythe	23
2.2.2 Les cotisations de sécurité sociale : une réalité	25
2.2.3 Impôt sur les sociétés : entre mythe et réalité	26
2.2.4 Cas pratiques	27
2.3 TVA : les points majeurs d'attention	30
2.3.1 Cas du dédouanement et de la TVA à l'importation	32
2.3.2 Cas de l'exonération de la TVA lors d'opérations impliquant des opérateurs frontaliers	33
2.3.3 Délai de remboursement de la TVA supportée dans les autres Etats membres de l'Union européenne	35
2.4 Les conditions d'accès aux marchés de la Grande Région	37
2.4.1 L'autorisation d'exercer	38
2.4.2 La législation environnementale	41
Annexes	42
Contacts	50

Avant-propos

L'étude sur "l'entreprise transfrontalière, ou l'émergence d'un modèle hybride" est le fruit de données et d'informations collectées au cours d'entretiens menés avec plus d'une trentaine de chefs d'entreprise de la Grande Région, et plus particulièrement de la Lorraine et du Grand-Duché de Luxembourg.

Les entreprises questionnées sont actives dans le secteur industriel, des services à l'industrie, du négoce, du transport, ... et se caractérisent principalement par un développement de leur activité d'un côté ou de l'autre d'une frontière géographique au sein de la Grande Région.

Cet espace économique d'échanges, au sein duquel le statut même du travailleur frontalier est devenu une réalité quotidienne, se heurte encore souvent à des contraintes administratives, des différences de traitement fiscal, des normes nationales, ... qui freinent l'émergence d'un modèle d'entreprise transfrontalière.

Cependant, les chefs d'entreprise interrogés ont pu, au-delà des difficultés rencontrées dans l'un ou l'autre domaine décrits plus loin, suggérer des modes d'organisation et des pistes de réflexion, base d'un modèle hybride de développement et pionnier d'un nouveau type d'entreprises – l'entreprise transfrontalière.

Ce rapport apporte un point de vue nouveau sur la problématique du développement transfrontalier des entreprises, en proposant à la fois une analyse détaillée des contraintes auxquelles les entreprises interrogées sont confrontées, ainsi que des propositions d'actions.

Les propositions avancées s'adressent aussi bien aux chefs d'entreprise qu'aux pouvoirs publics, et ont pour objectif ultime le renforcement du développement et de la cohésion économique d'un territoire transfrontalier, au cœur même de l'Europe.

Luc Trivaudey, Associé

Synthèse de l'étude

La Grande Région est l'une des plus grandes zones transfrontalières d'Europe ; elle représente un espace composé du Grand-Duché de Luxembourg, des Länder de la Sarre et de Rhénanie-Palatinat, de la région Lorraine ainsi que de la Wallonie.

Le potentiel du marché de la Grande Région est important.

Plusieurs raisons justifient ce constat :

- le marché de la Grande Région est attractif, du fait de sa taille : il compte plus de 11,3 millions d'habitants¹ ;
- la croissance du marché de la Grande Région est un axe de développement significatif : son PIB² notamment, a progressé de 15 % entre 2000 et 2005 ;
- les échanges économiques des entreprises de la Grande Région sont significatifs (au-delà du nombre de frontaliers qui exercent une activité professionnelle dans un pays voisin – plus de 160.000).

Ces données économiques illustrent l'évolution du développement de l'activité dans ce bassin économique transfrontalier, dont la position géographique au centre de l'Europe est également un atout.

A contrario, un espace transfrontalier n'est pas sans poser certaines interrogations en termes d'intégration culturelle, économique et politique ; les difficultés que rencontrent les citoyens et les entreprises en témoignent.

Même si certaines de ces difficultés ont été traitées dans des rapports antérieurs, tel que le rapport du Comité Economique et Social de la Grande Région (CESGR), paru en mai 2006, le concept de "Grande Région" reste encore à améliorer sensiblement.

Aussi, devant l'intérêt de l'analyse de ces problématiques, une réflexion sur le modèle de développement des entreprises au sein de cet espace d'échange a été menée par PricewaterhouseCoopers Luxembourg (PwC) de décembre 2006 à juin 2007.

Sur base des entretiens menés auprès d'un échantillon d'entreprises transfrontalières, de Lorraine et du Luxembourg, une évaluation des contraintes, et des opportunités, auxquelles font face les entreprises de la Grande Région, a été effectuée.

¹ Source : STATEC, 2006.

² Les éléments chiffrés sont présentés en annexe 3.

Ces entretiens ont permis d'appréhender les difficultés de ces entreprises pour développer leurs activités de part et d'autre de la frontière. Les chefs d'entreprise de la Grande Région doivent chercher le meilleur équilibre économique et la meilleure organisation dans un périmètre qui s'étend sur 4 pays frontaliers. Cette complexité a généré l'émergence d'un nouveau "modèle" d'entreprise : l'entreprise transfrontalière.

Cette réalité, au-delà du concept en lui-même, est celle d'un modèle de croissance, mais aussi de diversification, voire de spécialisation. En effet, se développer en tant qu'entreprise étrangère dans un pays frontalier permet non seulement de croître sur un nouveau marché, mais aussi de tisser de nouveaux partenariats et d'adapter ses produits au nouvel environnement et donc d'entrer dans un processus d'innovation technique, organisationnel, administratif ou financier.

La perception de la Grande Région en tant qu'ensemble économique intégré émerge au travers de certaines initiatives communes entreprises par les pouvoirs publics. Néanmoins, la gestion au quotidien de ce nouveau modèle d'entreprise reste complexe, notamment en matière de droit fiscal, de normes, de droit du travail, ...

Cette prise de conscience est aussi apparue de façon plus prégnante pour les entreprises lorraines qui se développent vers le Luxembourg, ainsi que pour les entreprises luxembourgeoises qui se tournent vers la Lorraine. Les relations commerciales transfrontalières sur les axes croisés de ces deux pays vers les régions frontalières de la Sarre, de Rhénanie-Palatinat ou de la Wallonie sont apparues moins significatives, aux dires des chefs d'entreprise sollicités.

Il n'en reste pas moins que les éléments identifiés sur l'axe Lorraine/Luxembourg ou Luxembourg/Lorraine éclairent de manière générale les problématiques transfrontalières qui peuvent exister entre les autres territoires de la Grande Région.

Aussi, il est intéressant de constater que le modèle de développement des entreprises lorraines est véritablement marqué par une stratégie d'implantation au Luxembourg, alors même que le mode de développement des entreprises luxembourgeoises les conduit à intervenir, au cas par cas, à partir de leur territoire national. Plusieurs éléments explicitent ce type de modèle, dont les principaux seront repris plus loin.

Un recueil et une synthèse des problématiques exposées par les chefs d'entreprise rencontrés seront suivis par un approfondissement des principaux points de réflexion.

Les principales problématiques identifiées sont :

- **la prestation transfrontalière de services** – une entreprise qui décide de travailler, à partir de son territoire, sur le marché d'un pays frontalier, doit connaître et appliquer les règles fiscales et sociales de ce pays, avec les contraintes que cela représente ;
- **la compétitivité fiscale et sociale des Etats de la Grande Région** – une entreprise qui décide de se développer dans différents territoires de la Grande Région doit examiner en détail le système d'imposition des personnes physiques et morales ainsi que le système des cotisations de sécurité sociale des différents Etats ;
- **les problématiques de TVA** – les sources d'erreurs et d'insatisfactions quant aux modalités de paiement ou de remboursement de la TVA entre pays voisins ;
- **les conditions d'accès aux marchés de la Grande Région** – les contraintes auxquelles doit faire face une entreprise qui souhaite s'implanter dans un pays frontalier.

Ces différentes problématiques confirment la complexité du montage ou de l'exercice d'une activité transfrontalière dans un espace économique régi par des règles nationales différentes. Toutefois, compte tenu de l'enjeu économique de la Grande Région pour les entreprises et les citoyens, il est nécessaire d'encourager les acteurs de cet espace à opter pour un développement transfrontalier intégré, véritable levier de croissance et de développement.

1. Le périmètre de l'étude

Dans le cadre de l'étude et afin d'évaluer les opportunités et obstacles auxquels font face ces entreprises, plusieurs thématiques ont été définies afin de recueillir la perception des entreprises questionnées.

L'objectif de cette étude est d'identifier les défis économiques et sociaux des entreprises transfrontalières.

Par ailleurs, des solutions ou préconisations pour faciliter l'intégration économique des entreprises au sein de la Grande Région sont présentées.

Le profil des entreprises interrogées, ainsi que la description des thématiques abordées sont repris en détail en annexe 1.

1.1 Les motivations d'une implantation dans la Grande Région : le point de vue des chefs d'entreprise lorrains et luxembourgeois

La comparaison des motivations de développement sur la Grande Région des entreprises françaises et luxembourgeoises interrogées indique de réelles différences, tout particulièrement sur la manière d'assurer ce développement.

1.1.1 Le point de vue des chefs d'entreprise lorrains

- **Le marché de la Grande Région est perçu comme particulièrement important pour les entreprises lorraines** : près de la moitié d'entre elles (45 %) dégage plus de 30 % de son chiffre d'affaires dans la Grande Région, en dehors de son marché d'origine.

Le marché de la Grande Région a ainsi un poids beaucoup plus important sur les résultats des entreprises lorraines que sur ceux des entreprises luxembourgeoises. Les entreprises lorraines interrogées sont aussi plus nombreuses à avoir une activité hors Grande Région (66 % contre 50 % des entreprises luxembourgeoises).

PwC a conduit l'étude "l'entreprise transfrontalière, ou l'émergence d'un modèle hybride" en sollicitant, sur base d'entretiens individuels, une trentaine de chefs d'entreprise luxembourgeois et lorrains³ pendant la période de décembre 2006 à juin 2007.

“L'environnement économique du Luxembourg et son climat d'affaires apparaissent plus favorables que dans les autres pays de la Grande Région.”

(citation d'un chef d'entreprise lorrain)

³ Les entreprises luxembourgeoises ont été sélectionnées sur base du panel des entreprises sollicitées dans le cadre de l'étude "Family Business Survey Luxembourg" (Défis et problèmes des entreprises familiales luxembourgeoises), menée en 2006 par PwC Luxembourg. En Lorraine, les entreprises sélectionnées sont notamment des entreprises membres de l'association "Entreprendre en Lorraine-Nord".

- **Les entreprises lorraines prévoient essentiellement de se développer au Grand-Duché, à court terme** : de nombreuses entreprises lorraines disposent d'ores et déjà d'une implantation au Luxembourg, soit au travers d'un bureau de représentation, soit au travers d'une filiale.

Certains chefs d'entreprise lorrains ont démontré un intérêt quant à leur intention de déployer, à terme, leurs fonctions informatique, logistique, centrale d'achat ou fonction administrative au Luxembourg.

S'agit-il d'un développement vers le Luxembourg parce que le marché y serait perçu comme attractif ou est-ce un choix purement dicté par le cadre fiscal, évalué comme étant plus compétitif ?

Des éclairages présentés dans cette étude permettent de comprendre les principales motivations des entreprises qui envisagent de s'implanter au Luxembourg.

- **Aucune entreprise lorraine interrogée n'est actuellement présente en Wallonie, en Rhénanie-Palatinat ou en Sarre** : il est intéressant de noter que leur intérêt pour une implantation future dans ces régions reste faible. Il semble que ces marchés soient moins attractifs que le marché luxembourgeois, ou que les aspects culturels, normatifs, linguistiques, ... constituent encore des freins.
- **Les principales motivations** évoquées par les entreprises lorraines pour une implantation dans la Grande Région, et notamment au Luxembourg sont :
 - la proximité plus élevée avec leurs clients ;
 - l'accès à un environnement administratif plus favorable ;
 - l'optimisation de leur organisation ;
 - l'accès à une clientèle luxembourgeoise "haut de gamme", ayant un pouvoir d'achat élevé⁴ ;
 - le bénéfice d'une intensité concurrentielle perçue comme étant globalement plus faible au Luxembourg ;
 - les facilités administratives liées à la création d'entreprises au Luxembourg.

“Nous avons gagné un marché public en France dans le domaine de la construction, mais les contraintes administratives trop lourdes nous ont conduit à ne pas effectuer cette prestation.”

(citation d'un chef d'entreprise luxembourgeois)

1.1.2 Le point de vue des chefs d'entreprise luxembourgeois

- **La grande majorité des chefs d'entreprise luxembourgeois (70 %) considère le marché de la Grande Région comme un espace à fort potentiel de développement.**
- **Les marchés lorrain et wallon sont les plus plébiscités** : la Lorraine est la destination principale pour l'implantation et le développement des activités transfrontalières des entreprises interrogées⁵, la Wallonie est le deuxième lieu d'implantation, suivie de l'Allemagne⁶. L'approche du marché des entreprises luxembourgeoises apparaît donc différente de celle des entreprises lorraines.

⁴ Ainsi, malgré sa faible largeur, le marché luxembourgeois a une profondeur plus importante que le marché lorrain.

⁵ Environ 90 % des entreprises y ont une activité.

⁶ Il s'agit de la destination principale pour les entreprises opérant sur des marchés spécifiques. A titre d'exemple : le commerce de céréales, le béton, ...

- Près de la moitié des entreprises de l'échantillon (48 %) réalisent plus de 10 % de leur chiffre d'affaires sur la Grande Région.
- Les principales motivations évoquées par les entreprises luxembourgeoises pour une implantation dans la Grande Région, et notamment en Lorraine, sont :
 - la disponibilité de terrains à coûts plus faibles qu'au Luxembourg ;
 - la réduction du coût de transport trop important pour certaines entreprises (ce qui peut les inciter à intégrer des unités de production en Lorraine, notamment) ;
 - la mise en conformité à la législation et au droit du travail pour couvrir des risques d'exploitation au travers de la création d'une filiale ;
 - la proximité avec les clients, via l'ouverture de bureaux commerciaux dans les pays voisins.

“Le coût de l'immobilier au Luxembourg est trop important, mais si je délocalise une activité sur la région frontalière, ceci m'oblige à revoir mon organisation en termes de ressources humaines, et de coûts salariaux, ce qui risque d'être, in fine, peu avantageux.”

(citation d'un chef d'entreprise luxembourgeois)

L'autre alternative envisagée par les chefs d'entreprise luxembourgeois, mais néanmoins moins citée, est celle de l'acquisition d'une entreprise locale.⁷

Malgré les facteurs évoqués, susceptibles de favoriser une implantation dans la Grande Région, le mode opératoire actuellement privilégié par les entreprises luxembourgeoises reste le développement de leur activité en Grande Région, à partir du Luxembourg.

1.1.3 Synthèse

Force est de constater que les chefs d'entreprise s'accordent à reconnaître le potentiel important du marché de la Grande Région, souvent pour des motivations différentes.

Deux approches distinctes se dessinent quant au modèle de développement des entreprises au sein de la Grande Région. Les entreprises luxembourgeoises souhaitent continuer à utiliser la compétitivité du cadre fiscal, social et réglementaire luxembourgeois pour développer leurs activités dans la Grande Région à partir du Luxembourg ; les entreprises lorraines envisagent plutôt une implantation au Luxembourg.

L'entreprise transfrontalière n'est donc pas un concept qui peut être défini par l'application d'un modèle unique ; il s'agit d'une entité qui se structure autour de plusieurs variables d'ajustement, qu'elle adapte et optimise au sein des pays frontaliers composant la Grande Région.

⁷ L'entreprise luxembourgeoise acquiert ainsi directement un chiffre d'affaires, des parts de marché, un portefeuille clients et accède également plus facilement aux marchés publics dans certains secteurs.

Ainsi, les règles locales que l'entreprise transfrontalière doit appliquer dans chacun des pays dans lequel elle a une activité, rendent la prestation transfrontalière plus difficile ; pourtant, cette activité est une alternative à des marchés plus lointains, plus coûteux en termes d'investissement et de risque.

Elle se situe donc à mi-chemin entre l'entreprise nationale, qui agit sur un marché "régional", celui de la Grande Région, et une entreprise internationale, confrontée aux enjeux d'adaptation fiscale, réglementaire, culturelle, ...

Il est donc intéressant d'observer l'évolution de ce schéma et d'en tirer les enseignements au niveau européen : "l'entreprise hybride", un modèle en voie de construction.

“Une méconnaissance de l'environnement légal, aussi bien que des structures publiques à même de nous aider est un frein à nos projets de développement dans la Grande Région.”

(citation d'un chef d'entreprise lorrain)

1.2 Les initiatives des acteurs publics

Les entreprises lorraines et luxembourgeoises interrogées, s'accordent à dire que le législateur ne va pas dans le sens d'une facilitation du développement de leurs activités dans la Grande Région. En effet, le droit des sociétés, le droit fiscal ou les initiatives prises par les acteurs du développement des entreprises pour favoriser les échanges transfrontaliers sont jugés peu efficaces et le corpus juridique et fiscal est dense et complexe.

Néanmoins, des initiatives existent au niveau européen pour favoriser les échanges transfrontaliers, et des progrès ont été effectués.⁸

A titre d'illustration, deux mesures et un projet devraient pouvoir faciliter le développement de l'économie transfrontalière :

- **Le soutien des entreprises par les administrations chargées du développement économique**

Le portail électronique SaarLorLux.biz, réalisé récemment en coopération avec les Chambres de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg, de la Moselle, de Trèves, de la Sarre et du Palatinat occidental, illustre une volonté d'aller vers une démarche constructive d'une meilleure intégration et information des entreprises.

⁸ Comme indiqué dans le rapport du CESGR de mai 2006.

- **La Société Européenne**

Pour les entreprises travaillant dans la Grande Région, ayant principalement vocation à développer leurs activités à l'étranger, il est essentiel de pouvoir adopter des structures juridiques plus flexibles qui facilitent les activités transfrontalières. Aujourd'hui, l'adaptation aux différentes législations est un frein et génère une lourdeur administrative. Une solution consisterait en l'adoption du statut de Société Européenne (SE), qui viserait à promouvoir la création d'un statut juridique unique, regroupant l'ensemble des activités européennes dans une entité unique. Néanmoins, il apparaît que la SE reste aujourd'hui le fait d'entreprises de grande taille. Par ailleurs, elle ne répond pas aux autres problématiques, telles que les obligations fiscales multiples, complexes et parfois contradictoires générées par une activité transfrontalière.

- **La Société Privée Européenne : un projet adapté aux besoins transfrontaliers**

La Commission européenne, dans le cadre de son plan d'action pour la modernisation du droit des sociétés et le renforcement du gouvernement d'entreprise, a lancé une étude de faisabilité en vue d'évaluer les avantages et les inconvénients d'un éventuel statut juridique européen pour les petites et moyennes entreprises.

Faisant suite à cette étude, en février 2007, le Parlement européen a adopté une résolution demandant à la Commission de rédiger un statut unique pour une Société Privée Européenne (SPE).

Une consultation publique portant spécifiquement sur la SPE, sur base d'un questionnaire rédigé à cette fin, est menée au cours de l'année 2007. L'objectif de ce questionnaire est notamment de déterminer les obstacles que rencontrent les entreprises, et plus particulièrement les petites et moyennes entreprises, dans leurs activités transfrontalières au sein de l'UE.

Ainsi, au regard des initiatives que prennent les partenaires publics, une conscience des spécificités des entreprises transfrontalières émerge, même si ces initiatives restent trop isolées, encore empreintes de trop de complexité et sont peu connues ou peu appliquées.

Elles ne permettent pas, en tout cas, au travers des informations collectées au cours de cette étude, de compenser le manque de considération ou de confiance des chefs d'entreprise sur le rôle des pouvoirs publics.

S'agit-il d'une question de communication ou ces actions ne sont-elles pas en adéquation avec les attentes des chefs d'entreprise au quotidien qui réclament des solutions concrètes ?

Le modèle “hybride” de l’entreprise transfrontalière, à défaut d’être normalisé et pris en considération par l’environnement juridique et réglementaire, devrait pouvoir s’appuyer concrètement sur des entreprises qui ont déjà fait l’expérience d’un tel développement.

Une étape supplémentaire pourrait consister à créer une plate-forme dédiée à la mise en réseau des entreprises qui ont l’expérience d’un développement transfrontalier avec celles qui souhaitent le faire. Ceci aurait comme finalité de leur “montrer le chemin”, de sécuriser leur mode de fonctionnement et de favoriser ainsi leur développement.

1.3 L’environnement des affaires dans la Grande Région : analyse Opportunités/Risques

Sur base d’une analyse des opportunités et des risques, les positions des entreprises lorraines et luxembourgeoises par rapport à une implantation dans la Grande Région sont présentées plus particulièrement par rapport à l’axe Lorraine/Luxembourg.

Ceci permet de déterminer les facteurs incitatifs ou discriminants pour le développement d’une activité transfrontalière, et donne une indication sur les prérequis définis par les chefs d’entreprise avant toute décision d’implantation dans le pays frontalier voisin.

Les résultats de l’étude démontrent qu’il existe de réelles opportunités de développement pour les entreprises au sein de la Grande Région et un appétit des entreprises pour aller de l’avant.

Toutefois, des difficultés tout aussi réelles pour exploiter ce potentiel sont ressenties par les entreprises transfrontalières.

Quelles sont ces difficultés ?

Quelle est la part de réalité et de perception ?

Quel est le niveau de méconnaissance quant à la manière d’aborder les spécificités locales ?

Des éléments de réponse à ces interrogations sont repris dans la deuxième partie intitulée “Les problématiques clés – Points de vue et recommandations”.

POINT DE VUE DES CHEFS D'ENTREPRISE LORRAINS

POINT DE VUE DES CHEFS D'ENTREPRISE LUXEMBOURGEOIS

OPPORTUNITÉS

- Le marché luxembourgeois est perçu comme un marché d'affaires très attractif.
- Le système bancaire français est considéré comme supportif du développement au Luxembourg, alors même que l'investissement pour s'implanter sur le marché luxembourgeois apparaît coûteux pour les entreprises lorraines, en raison du coût élevé des terrains et des prix de l'immobilier.

OPPORTUNITÉS

- Le marché lorrain bénéficie d'une taille importante par rapport au marché luxembourgeois et apparaît donc comme ayant un potentiel très élevé.
- Le niveau de normes en France est perçu comme étant moins restrictif qu'au Luxembourg.
- Le développement du système normatif au Luxembourg s'inspire plus du corpus normatif allemand, plus contraignant, que du système français. De ce fait et en dépit du développement de normes du type EC, les entreprises luxembourgeoises perçoivent le cadre normatif français comme plus simple à respecter que cela ne semble l'être pour une entreprise française au Luxembourg. Ainsi, les produits commercialisés ou les travaux effectués par des entreprises luxembourgeoises apparaissent comme étant de meilleure qualité que ceux d'autres entreprises de la Grande Région.
- La main-d'œuvre est perçue comme étant de bonne qualité et son coût est perçu comme étant inférieur à celui de la main-d'œuvre luxembourgeoise.

Dans les deux cas de figure, la faible distance liée au transport de biens est considérée à la fois comme un avantage et une facilité d'accès et de développement

RISQUES

- La législation relative au détachement est jugée complexe.
- L'autorisation d'établissement au Luxembourg est considérée comme contraignante.
- Il existe une faible compétitivité en termes salarial : le coût de la main-d'œuvre est trop élevé au Luxembourg.
- Les règles de TVA sont perçues comme contraignantes dans le cadre d'échanges commerciaux avec le Luxembourg.
- Les opérateurs publics luxembourgeois fournissent peu de support pour aider les entreprises françaises à se développer sur le marché luxembourgeois.

RISQUES

- La législation relative au détachement est jugée complexe.
- L'administration étrangère, et française en particulier, est perçue comme étant moins souple qu'au Luxembourg.
- Le système bancaire luxembourgeois est perçu comme "frileux" dans l'accompagnement du développement des entreprises luxembourgeoises en Lorraine.
- Le modèle "Business to Consumers" est jugé comme étant moins porteur que le modèle "Business to Business" (prix, réseau de distribution,...).
- L'environnement légal et fiscal en France présente certaines contraintes et n'est pas compétitif par rapport au Luxembourg.
- La taille relativement modeste des entreprises luxembourgeoises est un obstacle à leur développement dans le marché concurrentiel de la Grande Région.

2. Les problématiques clés

Points de vue et recommandations

Les principales problématiques analysées ci-après sont :

- la prestation transfrontalière de services ;
- la compétitivité fiscale des Etats de la Grande Région ;
- les problématiques de TVA ;
- les conditions d'accès aux marchés de la Grande Région.

Pour chacune de ces problématiques, des solutions, préconisations ou pistes de réflexion seront avancées, dont certaines peuvent être jugées optimistes voire audacieuses.

Elles ont surtout l'ambition commune de permettre de proposer des alternatives qui faciliteraient, le cas échéant, la coopération transfrontalière.

2.1 La prestation transfrontalière de services : des règles peu connues et peu maîtrisées

Les entreprises peuvent faire le choix de ne pas s'implanter dans le pays voisin et de mener leurs activités à partir de leur pays d'origine. Cette dernière option – qui peut être celle de l'entreprise qui veut se préserver des démarches administratives contraignantes induites par une implantation à l'étranger – n'est pour autant pas dénuée de toute contrainte.

Certains chefs d'entreprise, insuffisamment éclairés, peuvent même encourir des risques spécifiques liés notamment au non respect des règles administratives et fiscales.

2.1.1 La règle d'affiliation au régime de sécurité sociale : le statut du salarié

Une activité professionnelle salariée au sein d'un ou de plusieurs Etat(s) membre(s) de l'Union européenne répond aux principes généraux suivants :

Principe général pour une activité continue dans un seul Etat :

Le salarié est soumis à la sécurité sociale de l'Etat membre sur le territoire duquel il exerce son activité, et ce quel que soit son Etat de résidence.

Il existe toutefois une exception à cette règle : le salarié peut demeurer soumis à la sécurité sociale de l'Etat membre dans lequel il exerce son activité, s'il intervient temporairement dans un autre Etat membre dans le cadre d'un détachement. Mais cela est uniquement possible lorsque la durée du détachement est inférieure à 12 mois, et nécessite l'établissement d'un formulaire E101. Cette période n'est en principe reconductible qu'une seule fois, et nécessite l'établissement d'un formulaire E102.

Le maintien de l'affiliation au régime initial de sécurité sociale n'est donc en théorie possible que pour un maximum de 24 mois.

Grâce à cette procédure de détachement, l'entreprise peut maintenir l'affiliation du salarié au régime de sécurité sociale du pays initial d'exercice d'activité et peut ainsi s'exonérer des procédures d'affiliation dans le second pays.

Principe général pour une activité transfrontalière dans plusieurs Etats membres :

- Si un salarié exerce son activité sur le territoire de deux ou de plusieurs Etats membres, **dont son Etat de résidence, alors ce salarié sera soumis à la sécurité sociale de son Etat de résidence, et ce sur l'entièreté de sa rémunération.**
- Si un salarié exerce son activité sur le territoire de deux ou de plusieurs Etats membres **sans exercer d'activité sur le territoire de son Etat de résidence, alors ce salarié est soumis à la sécurité sociale de l'Etat membre sur le territoire duquel l'entreprise qui l'emploie a son siège, et ce sur l'entièreté de sa rémunération.**



Point de vue de PricewaterhouseCoopers

Le passage quotidien des frontières étant un élément "naturel" pour un chef d'entreprise de la Grande Région, il n'a pas nécessairement conscience ou connaissance de ces principes généraux. La première recommandation consiste donc à engager les chefs d'entreprise à vérifier la conformité par rapport à ces règles, afin d'éviter des problèmes en cas de vérification et/ou d'accident du travail. Cela étant, le suivi de ces dispositions est fastidieux et complexe. Une liste non exhaustive de contacts, jointe en annexe 2, permettra d'identifier les instances compétentes en la matière.

Une règle simple pourrait être recommandée : être systématiquement soumis à la sécurité sociale de l'Etat de son employeur. Les autorités nationales de sécurité sociale pourraient ainsi reconnaître un seuil d'activité en-dessous duquel l'exercice d'une activité par un salarié dans son Etat de résidence n'impliquerait pas obligatoirement l'affiliation de ce salarié à la sécurité sociale de cet Etat de résidence (ex. : Belgique/Pays-Bas).

Pour limiter les abus qui pourraient être induits par les cotisations plus avantageuses au Luxembourg, il pourrait être suggéré de conditionner le bénéfice de cette disposition à la justification obligatoire de substance économique (ainsi qu'en termes de personnel) au Luxembourg.

2.1.2 La règle fiscale pour les personnes physiques : l'analyse des conventions internationales, la règle des 183 jours, source de confusions et d'interprétations

Principe général du modèle OCDE :

Les revenus salariaux sont imposables dans l'Etat de résidence des salariés à moins que l'activité professionnelle ne soit exercée sur le territoire d'un autre Etat.

Cependant, ces revenus restent imposables dans l'Etat de résidence du salarié si les trois conditions suivantes sont réunies :

- le salarié séjourne dans l'autre Etat pendant une ou des périodes n'excédant pas au total 183 jours (présence physique/jours de travail) durant toute période de 12 mois commençant ou se terminant au cours de l'année fiscale considérée et ;
- les rémunérations sont payées par un employeur, ou pour le compte d'un employeur qui n'est pas un résident de l'autre Etat et ;
- la charge des rémunérations n'est pas supportée par un établissement stable (voir définition au point 2.1.3) que l'employeur a dans l'autre Etat.

Si l'une des trois conditions ci-dessus n'est pas respectée, les revenus afférents à l'activité exercée dans l'autre Etat sont imposables dans cet autre Etat.



Point de vue de PricewaterhouseCoopers

Le modèle OCDE et le modèle franco-luxembourgeois

D'après le modèle de convention OCDE, les rémunérations des salariés détachés sont imposables dans le pays de l'établissement stable (pays d'exercice de l'activité du salarié), si ce dernier supporte la charge de la rémunération, et ce peu importe que le salarié effectue une mission de plus ou moins 183 jours. La seule existence d'un établissement stable ne suffit donc pas à "attirer" l'imposition des rémunérations dans le pays d'exercice. En revanche, il faut garder à l'esprit que l'inverse ne fonctionne pas pour autant (c'est-à-dire qu'en théorie, l'Etat dans lequel les rémunérations sont déductibles n'a pas nécessairement le droit d'imposer ces rémunérations) : si un salarié effectue une mission supérieure à 183 jours et ce, alors même que sa rémunération est supportée par l'employeur de son Etat de résidence, cet Etat ne retrouvera pas pour autant le droit d'imposer la rémunération du salarié bien que celle-ci y soit déductible. En pratique cependant, la rémunération est toujours à la charge de l'établissement stable pour lequel le salarié est déplacé. .../...

.../...

En ce qui concerne la convention franco-luxembourgeoise, basée sur le modèle des Nations-Unies, la préférence joue en faveur de l'Etat qui supporte la déduction de la rémunération pour les missions de courte durée. En effet, cette convention donne le droit d'imposer la rémunération à l'Etat dans lequel se situe l'établissement qui a supporté la charge de la rémunération afférente à une mission de moins de 183 jours. En résumé, la différence fondamentale entre le modèle OCDE et le modèle ONU résiderait dans la préférence qui est donnée à l'Etat d'exercice de l'activité par le modèle OCDE et à l'Etat qui supporte la déduction de la rémunération pour le modèle ONU. Aussi, l'existence en tant que tel d'un établissement stable au Luxembourg n'entraînerait pas forcément l'imposition de la rémunération des salariés effectuant une mission de moins de 183 jours au Luxembourg. Ce n'est que si l'établissement stable luxembourgeois supporte la charge de la rémunération, que cette dernière est imposable au Luxembourg, quelle que soit la durée de la mission.

Modèle OCDE	Convention Luxembourg/France
Principe : Imposition dans l'Etat d'exercice de l'activité.	Principe : Imposition dans l'Etat de l'exercice de l'activité personnelle.
Exception : Si : <ul style="list-style-type: none">- mission dans l'autre Etat inférieure à 183 jours et ;- rémunération payée par un employeur qui n'est pas résident de l'autre Etat et ;- charge de la rémunération n'est pas supportée par un établissement stable que l'employeur possède dans l'autre Etat.	Exception : Si : <ul style="list-style-type: none">- mission dans l'autre Etat inférieure à 183 jours et ;- établissement de l'Etat habituel d'exercice de l'activité paie et supporte la rémunération.
⇒ Imposition dans l'Etat de résidence.	⇒ Imposition dans l'Etat de l'établissement où l'activité est habituellement exercée.

2.1.3 La règle fiscale pour les entreprises : quid de la notion d'établissement stable ?

Le principe général est le suivant : les bénéficiaires d'une entreprise exerçant des activités à l'étranger sont imposables dans le pays où l'activité est réalisée si cette entreprise y possède un établissement stable. Lorsqu'une entreprise exerce des activités dans un pays étranger, il est donc primordial de savoir si l'on est en présence d'un établissement stable ou non.

Par application des conventions entre le Luxembourg et ses pays frontaliers, une entreprise allemande, française ou belge devra exonérer de son impôt les revenus réalisés par son établissement stable luxembourgeois, afin d'éviter la double imposition des revenus. Le même principe est d'application en ce qui concerne les entreprises luxembourgeoises exerçant des activités dans un des pays frontaliers.

Selon ces conventions, l'établissement stable est défini comme une installation fixe d'affaires (siège de direction, bureau, succursale, usine, ...) dans laquelle l'entreprise exerce tout ou partie de son activité. Les chantiers de construction ou d'assemblage sont également constitutifs d'un établissement stable si leur durée dépasse 6 mois. Il n'y aura toutefois pas d'établissement stable si l'entreprise dispose dans un pays étranger d'un lieu d'affaires aux seules fins d'exposition, de publicité, de fournitures d'informations ou de recherches scientifiques ayant pour l'entreprise un caractère préparatoire ou auxiliaire.

Ainsi, pour illustrer ce propos, le bureau de vente luxembourgeois d'une entreprise résidente en Lorraine sera constitutif d'un établissement stable imposable au Luxembourg. Les bénéfices réalisés par cet établissement seront imposables au Luxembourg mais exonérés d'impôt en France. Par contre, si ce bureau n'exerce pas d'activité commerciale mais est utilisé à des fins de publicité, il n'y aura pas d'imposition au Luxembourg.

Il est important de préciser que la notion d'établissement stable en matière d'impôt sur le revenu n'est pas identique à celle applicable en matière de TVA.

2.1.4 Le droit du travail dans les Etats de la Grande Région : rappel de quelques principes de base

Une analyse comparative, non exhaustive, de différents aspects liés au droit du travail dans les Etats de la Grande Région, est présentée ci-après. En effet, beaucoup de présupposés existent dans la perception des chefs d'entreprise sur l'environnement social des entreprises de part et d'autre des frontières, dont certains s'avèrent erronés.

Certaines réalités et contre-vérités seront explicitées au travers d'exemples concrets développés en section 2.2.

Auparavant, des précisions relatives au salaire minimum, au temps de travail et aux jours de congés dans les différents territoires constitutifs de la Grande Région conviennent d'être données dans le tableau suivant.

	Salaire minimum	Temps de travail	Congés
Luxembourg	Le montant du Salaire Social Minimum au Luxembourg est de 1.570,28 EUR pour un travailleur non qualifié et de 1.884,34 EUR pour un travailleur qualifié. ⁹	La durée normale de temps de travail pour un ouvrier ou pour un employé privé est de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine. Cette durée normale peut être portée jusqu'à 10 heures par jour et 48 heures par semaine, à la condition que la durée totale de travail du salarié ne dépasse pas une moyenne de 40 heures par semaine sur une période de 4 semaines consécutives (variable selon les conventions collectives).	5 semaines par an.
France	Le montant du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC) est de 1.280,07 EUR ¹⁰ .	La loi française fixe la durée légale du travail à 35 heures par semaine (ou 1.607 heures par an). Sauf dérogation, les durées maximales sont fixées à 10 heures par jour ; 48 heures par semaine et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.	5 semaines par an.
Belgique	Le montant du Revenu Minimum Mensuel Moyen Garanti varie selon l'âge du travailleur salarié. A titre d'exemple, il est de 1.283,91 EUR ¹¹ pour un travailleur d'au moins 21 ans lors de son embauche.	La loi fixe la durée hebdomadaire à 38 heures. La norme est de 8 heures par jour. Il existe de nombreuses dérogations à ce principe, mais le plafond maximal est de 11 heures par jour et de 50 heures par semaine.	4 semaines par an.
Allemagne	Il n'existe pas en Allemagne de salaire minimum garanti par la loi SAUF dans certains secteurs (bâtiment, nettoyage, ...) où il est alors fixé par convention de branche ou convention collective.	La loi fixe la durée hebdomadaire à 40 heures. La norme est de 8 heures par jour. La durée de travail peut être portée à 10 heures par jour, mais à la condition que la durée totale de travail du salarié ne dépasse pas une moyenne de 8 heures par jour sur une période de référence maximale de 6 mois consécutifs.	4 semaines par an, mais la convention collective peut allonger cette durée, notamment en fonction de l'âge de la personne.

Point de vue de PricewaterhouseCoopers

Cette comparaison donne un aperçu utile de certaines règles nationales mais n'est en aucun cas exhaustive ni suffisante pour effectuer un comparatif pertinent entre les différents Etats de la Grande Région. En effet, il est nécessaire d'analyser chaque cas particulier, par rapport à la convention collective ou à la branche d'activité de l'entreprise. En outre, dans un contexte transfrontalier, la situation se complexifie, puisque la Convention de Rome¹² implique l'obligation d'appliquer les conditions les plus favorables au salarié en situation transfrontalière. Ainsi, un salarié résidant en Lorraine, employé par une entreprise lorraine, qui exerce son activité exclusivement sur le territoire luxembourgeois, doit se voir appliquer le salaire minimum luxembourgeois, plus élevé que celui du pays d'implantation de son employeur. Cette règle trouve sa limite si le même travailleur exerce son activité sur plusieurs pays frontaliers : en effet, l'article 6.2.b) de la même convention stipule que, dans ce cas, c'est la loi du pays où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur qui s'applique.

⁹ Salaire brut au 1^{er} janvier 2007

¹⁰ Smic mensuel brut en euros pour 151,67 heures de travail au 29 juin 2007.

¹¹ Salaire brut au 1^{er} avril 2007, pour un régime horaire de 38 heures/semaine.

¹² Convention sur la loi applicable aux obligations contractuelles ouverte à la signature à Rome le 19 Juin 1980 (80/934/CEE).

“Il serait utile, à l’instar des fonds d’investissement, de développer un passeport administratif, sous réserve du respect d’un socle homogène de règles permettant aux chefs d’entreprise d’exercer leur activité de part et d’autre de la frontière, sans risque de redressement ni de contrôles devenus trop fréquents et donc anti-économiques.”

(citation d’un chef d’entreprise lorrain)

2.1.5 Cas pratiques

En préambule aux cas pratiques, une vérification par le chef d’entreprise de la conformité par rapport aux règles énoncées est incontournable pour éviter toute amende appliquée en cas de non-respect.

Cas d’un salarié d’une entreprise lorraine de construction qui effectue une mission au Luxembourg d’une durée de 10 jours : ce salarié réside en Lorraine et y exerce habituellement son activité. Les impacts de cette situation sur le droit du travail, la sécurité sociale et la fiscalité du salarié et de l’entreprise sont précisés ci-après :

Domaines	Descriptif
Salariés	
Droit du travail	Les salariés détachés, y compris les salariés intérimaires, sont soumis aux conditions de travail de l’Etat de détachement, sauf si les conditions de cet Etat sont moins avantageuses pour les salariés . L’objectif de la loi est de protéger les droits des salariés. Ces conditions de travail couvrent par exemple le salaire minimum, le temps de travail, les périodes de repos et les congés payés, mais également les conditions d’accès et de qualification pour certains métiers.
Sécurité sociale	Le salarié est soumis à la sécurité sociale française (sous réserve que la période de détachement soit inférieure à 12 mois).
Fiscalité	Si la mission comporte un séjour au Luxembourg inférieur à 183 jours (10 jours dans ce cas) et si la rémunération est supportée par l’employeur français, alors l’imposition du salarié se fait en France. Dans le même contexte, si la rémunération de ce salarié avait été supportée par un établissement au Luxembourg, le salarié aurait été imposé au Luxembourg.
Entreprises	
Fiscalité	Pour l’entreprise lorraine de construction, conduire un chantier de construction au Luxembourg d’une durée inférieure à 6 mois, rend les bénéfices relatifs à ce chantier imposables en France. Au sens de la convention France/Luxembourg, cette entreprise ne remplit pas les conditions pour que le chantier constitue un établissement stable.

Cas d'un salarié d'une entreprise lorraine de construction effectuant une mission au Luxembourg d'une durée de 200 jours : ce salarié réside en Lorraine et y exerce habituellement son activité. Quels sont alors les impacts ?

Domaines	Descriptif
Salariés	
Droit du travail	Les salariés détachés, y compris les salariés intérimaires, sont soumis aux conditions de travail de l'Etat de détachement, sauf si les conditions de cet Etat sont moins avantageuses pour les salariés . L'objectif de la loi est de protéger les droits des salariés. Ces conditions de travail couvrent par exemple le salaire minimum, le temps de travail, les périodes de repos et les congés payés, mais également les conditions d'accès et de qualification pour certains métiers.
Sécurité sociale	Le salarié est soumis à la sécurité sociale française (la période de détachement est là encore inférieure à 12 mois).
Fiscalité	Si la mission comporte un séjour au Luxembourg supérieur à 183 jours (en l'occurrence 200 jours), le salarié sera imposable au Luxembourg pour la partie de sa rémunération relative au chantier effectué au Luxembourg.

Entreprises

Fiscalité	Pour l'entreprise lorraine de construction, conduire un chantier de construction au Luxembourg d'une durée supérieure à 6 mois implique : <ul style="list-style-type: none"> • La présence d'un établissement stable de l'entreprise française au Luxembourg au sens de la convention France/Luxembourg. • L'imposition de cette entreprise au Luxembourg sur les bénéfices relatifs au chantier effectué au Luxembourg.
------------------	--



Point de vue de PricewaterhouseCoopers

Cette entreprise doit appliquer la convention collective du bâtiment au Luxembourg, donc connaître les échelons, les équivalences requises, ... Cette première étape est complexe, lourde et coûteuse. Il y a par ailleurs une "compétition" en termes de sécurité sociale, qui induit une distorsion de concurrence entre entreprises. La notion d'établissement stable, finalement, est complexe à appréhender. En effet, dans le domaine de la construction, l'entreprise pourra-t-elle, avec certitude, définir à l'avance combien de temps durera son chantier, avec les aléas qu'un chantier peut connaître et l'allongement, de ce fait, des délais ?
.../...

.../...

Une solution consisterait à appliquer la fiscalité de l'Etat de résidence de l'entreprise, comme il avait été préconisé au niveau des règles de sécurité sociale (partie 2.1.1). Cette situation d'incertitude, inhérente au domaine d'activité de l'entreprise, induit donc une gestion complexe en matière fiscale, qui comporte des risques pour l'entreprise.

2.2 Compétitivité fiscale et sociale des Etats de la Grande Région

L'objectif est ici de définir le positionnement fiscal respectif des pays de la Grande Région. Est-ce que la perception favorable de la compétitivité fiscale et sociale du Luxembourg est une réalité ou un mythe ? Qu'en est-il :

- de l'impôt sur le revenu ?
- des cotisations de sécurité sociale ?
- de l'impôt sur les sociétés ?

2.2.1 Impôt sur le revenu des personnes physiques : un mythe

Les taux et tranches appliqués par pays, à titre d'illustration, sont repris ci-après :

	Impôt sur le revenu
Luxembourg	Taux progressif (17 tranches de revenu) de 0 % à 38 %
France	Taux progressif (5 tranches de revenu) de 0 % à 40 %
Belgique	Taux progressif (5 tranches de revenu) de 0 % à 50 % ¹³
Allemagne	Taux progressif (3 tranches) de 0 % à 45 %

¹³ Taxe communale non incluse.

Compétitivité fiscale : au cas par cas

Lors de la déclaration en mai 2007 sur la situation économique, fiscale et financière du pays, Jean-Claude Juncker, Premier ministre luxembourgeois, a rappelé que les taux maximaux d'imposition sont plus bas au Luxembourg et que le seuil à partir duquel le contribuable est imposé y est plus élevé. Le Luxembourg peut effectivement être très favorable en termes d'imposition sur les personnes physiques, dans certaines situations spécifiques, par exemple pour les contribuables mariés, ...

Toutefois, de manière générale, on constate que les taux d'imposition sur le revenu sont comparables au Luxembourg et en France ; la progressivité plus rapide au Luxembourg étant contrebalancée par le plus grand nombre de tranches d'imposition. Seule une analyse individuelle permet d'arbitrer la compétitivité fiscale des deux Etats.

La fin d'un privilège franco-belge

Au niveau de l'axe franco-belge, une récente décision risque de pénaliser les travailleurs frontaliers, qui bénéficiaient jusque-là d'une situation privilégiée : la convention qui stipulait que le salarié lorrain travaillant en Belgique et résidant en France, au maximum à 20 km de la frontière, était imposable en France, est remise en cause. Le 9 mars 2007, la France et la Belgique ont signé un protocole d'accord visant à supprimer, à moyen terme, le régime fiscal dérogatoire des travailleurs frontaliers résidant en France.

Les futurs frontaliers français, travaillant en Belgique, devront maintenant payer l'impôt sur leurs revenus en Belgique. "Cette évolution devrait tarir les flux à destination de la Belgique, voire les inverser, [considérant le fait que] la Belgique dispose d'un taux d'imposition deux fois supérieur à celui de la France"¹⁴.

¹⁴ Source : dossier "Relations transfrontalières : Les ambiguïtés de la Grande Région", L'Express, 04/07/2007.

2.2.2 Les cotisations de sécurité sociale : une réalité

Parmi les quatre pays de la Grande Région, il existe des disparités au niveau des coûts salariaux. Ce n'est pas tant le salaire en lui-même qui est souvent discriminant, que le niveau de contribution à la sécurité sociale, qui atteint par exemple des niveaux très élevés en France et en Belgique.

	Cotisations de sécurité sociale (en % de la rémunération brute)
Luxembourg	Part assuré pour un ouvrier : 13,05 % Part assuré pour un employé : 10,80% Part employeur : 14,725 % ¹⁵ à 17,575 % ¹⁶ Plafond cotisable annuel : 94.216,80 EUR ¹⁷
France	Part assuré ¹⁸ : 20 % à 22 % Part employeur : 40 % à 45 % Il n'existe pas de plafond cotisable annuel mais les cotisations sociales sont calculées en référence au plafond de la sécurité sociale qui s'élève à 32.184 EUR pour l'année 2007.
Belgique	Part assuré, pour un travailleur manuel : 13,07 % Part assuré, pour un travailleur intellectuel : 13,07 % Part employeur, pour un travailleur manuel ¹⁹ : 40,05 % Part employeur, pour un travailleur intellectuel : 34,05 % Il n'existe pas de plafond annuel.
Allemagne	Part assuré : 20,82 % Part employeur : 19,925 % Plafond cotisable annuel : de 42.750 EUR à 63.000 EUR



Point de vue de PricewaterhouseCoopers

Il ressort que, pour une entreprise luxembourgeoise, l'intervention d'un salarié luxembourgeois en France présente un avantage considérable en matière de coût salarial, dans la mesure où le salarié en question reste sous le régime de la sécurité sociale luxembourgeoise, quel que soit le lieu d'imposition de ses revenus.

¹⁵ Taux employeur pour un ouvrier travaillant dans le secteur de la sidérurgie.

¹⁶ Taux employeur pour un ouvrier travaillant dans le secteur des BTP.

¹⁷ Plafond applicable au 1^{er} janvier 2007.

¹⁸ Ces pourcentages sont donnés à titre indicatif en prenant en compte les différents plafonds applicables.

¹⁹ Pour les travailleurs manuels dont l'assujettissement comprend le régime des vacances annuelles, l'employeur doit, avant d'effectuer au moment du paiement de toute somme qui constitue une rémunération, la retenue des cotisations personnelles des travailleurs et de calculer les cotisations patronales, multiplier la rémunération réellement due (100 %) par 1,08 (rémunération à 1,08 %).

2.2.3 Impôt sur les sociétés : entre mythe et réalité

Les taux et tranches par pays, à titre d'illustration, sont repris ci-après :

	Impôt sur les sociétés
Luxembourg	Taux de 29,63 % (Luxembourg ville) à 33,38 %, y inclus l'impôt commercial communal (dont le taux varie entre 6,75 % et 10,5 % en fonction de la commune d'établissement de la société)
France	Taux de base de 33,33 % ²⁰
Belgique	Taux de base de 33,99 % ²¹
Allemagne	Taux de base de 26,375 % ²²



Point de vue de PricewaterhouseCoopers

Les taux dans la Grande Région sont globalement similaires mais l'avantage du Luxembourg sur les autres pays concerne la base imposable, qui inclut nettement plus d'éléments déductibles qu'en France (voitures de société, dépenses commerciales, ...).

Par ailleurs, certains avantages fiscaux sont alloués aux entreprises qui investissent au Luxembourg. Ainsi, sur demande, l'entreprise peut obtenir une bonification d'impôts pour investissement sur les acquisitions effectuées au cours de l'exercice sous certaines conditions. Parmi ces conditions, il faut que les investissements correspondent à des biens amortissables corporels autres que des bâtiments.

Finalement, l'effet négatif de la Taxe Professionnelle applicable en France (sociétés de services) peut également jouer en faveur de la compétitivité fiscale des entreprises luxembourgeoises par rapport à leurs homologues françaises.

²⁰ Non incluses la taxe professionnelle et la contribution sociale additionnelle de 3,3 %, calculée sur le montant de l'Impôt sur les sociétés, à condition que l'entreprise ait un impôt société de 763.000 EUR à payer. Il n'est pas fait mention du taux réduit.

²¹ Y incluse la taxe de crise de 3 %. Il n'est pas fait mention du taux réduit.

²² Non incluse la taxe commerciale dont les taux varient selon les communes de 12 % à 20 %.

2.2.4 Cas pratiques

a) Hypothèse

Une S.à r.l, détenue par des personnes physiques²³, dont le chiffre d'affaires annuel est de 600.000 EUR, et la valeur ajoutée (chiffre d'affaires moins les charges externes) de 400.000 EUR, emploie 4 personnes avec les profils suivants :

Fonction	Situation familiale	Rémunération mensuelle brute
Cadre 1	Marié – 2 enfants	3.600 EUR
Cadre 2	Célibataire	2.500 EUR
Non-cadre 3	Marié – 2 enfants	1.800 EUR
Non-cadre 4	Célibataire	1.800 EUR

Ses investissements bruts s'élèvent à 1.000.000 EUR, et les amortissements annuels correspondent à 200.000 EUR.

²³ Cette condition lui permet de bénéficier du taux réduit d'impôt sur les sociétés en France.

b) Masse salariale : coût patronal, salaire brut, salaire net

Les simulations liées à la masse salariale sont les suivantes :

	Cadre 1		Cadre 2		Non-cadre 3		Non-cadre 4		Total Annuel		Coût pour l'entreprise France/Lux.
	Lux.	France	Lux.	France	Lux.	France	Lux.	France	Lux.	France	
Coût pour l'entreprise	4.043	5.125	2.808	3.559	2.062	2.532	2.062	2.532	131.701	164.969	125 %
Charges sociales (part employeur)	(443)	(1.525)	(308)	(1.059)	(262)	(732)	(262)	(732)	(15.301)	(48.569)	317 %
Salaire Brut	3.600	3.600	2.500	2.500	1.800	1.800	1.800	1.800	116.400	116.400	
Charges sociales (part employé)	(434)	(819)	(300)	(580)	(255)	(415)	(255)	(415)	(14.909)	(26.746)	179 %
Impôt sur le revenu	(23)	(64)	(206)	(146)	0	0	(68)	(76)	(3.559)	(3.423)	96 %
Revenu Net	3.143	2.717	1.995	1.775	1.545	1.385	1.478	1.309	97.932	86.230	88 %
Revenu Net/ Coût entreprise	78 %	53 %	71 %	50 %	75 %	55 %	72 %	52 %	74 %	52 %	

(en EUR)

Point de vue de PricewaterhouseCoopers

Le coût de la masse salariale pour l'entreprise sera de +25 % pour l'entreprise française par rapport à l'entreprise luxembourgeoise ; le net en poche global pour les salariés sera supérieur de 12 points pour les luxembourgeois.

Le différentiel entre ce que paie l'entreprise et ce que perçoit effectivement le salarié en net après imposition est également différent selon les deux pays : alors qu'il est de 74 % au Luxembourg, il tombe à 52 % pour la France, avec un impact lié au poids des charges sociales françaises.

Cette compétitivité du Grand-Duché explique que dans certains métiers, les entreprises des pays voisins du Luxembourg peinent à recruter la main-d'œuvre nécessaire à leur développement.

c) Compte d'exploitation : répartition du résultat entre la part pour l'entreprise et les prélèvements de l'Etat (impôt, sécurité sociale, ...)

Dans cette première simulation, il est important de remarquer que, pour une rémunération brute équivalente accordée à ses salariés, le chef d'entreprise luxembourgeois perçoit un revenu nettement plus conséquent que le chef d'entreprise lorrain, avec un niveau de fiscalité équivalent.

Luxembourg		France	
Chiffre d'affaires	600.000	Chiffre d'affaires	600.000
- Charges directes	(200.000)	- Charges directes	(200.000)
= Valeur Ajoutée	400.000	= Valeur Ajoutée	400.000
Rémunérations brutes	(116.400)	Rémunérations brutes	(116.400)
<i>Rémunérations nettes</i>	<i>(97.932)</i>	<i>Rémunérations nettes</i>	<i>(86.231)</i>
<i>Impôt sur le revenu</i>	<i>(3.559)</i>	<i>Impôt sur le revenu (IRPP)</i>	<i>(3.423)</i>
<i>Charges sociales salariales</i>	<i>(14.909)</i>	<i>Charges sociales salariales</i>	<i>(26.746)</i>
Charges sociales patronales	(15.301)	Charges sociales patronales	(48.569)
= Masse salariale	(131.701)	= Masse salariale	(164.969)
+ Amortissements	(200.000)	+ Amortissements	(200.000)
= Résultats avant imposition	68.299	= Résultats avant imposition	35.031
Impôt sur le revenu des collectivités	(15.558)	Impôt sur les sociétés (taux 15 %)	(4.260)
Impôt commercial communal	(3.416)	Taxe professionnelle (plafonnée 3,5 %)	(14.000)
Impôt sur la fortune (calcul sur le capital)	(1.000)		
= Total impôts	(19.974)	= Total impôts	(18.260)
Revenus nets société	48.325	Revenus nets société	16.771

(en EUR)

Dans cette seconde simulation, la masse salariale est équivalente (reflet des salaires français inférieurs aux salaires luxembourgeois). La fiscalité française devient alors plus importante, mais la part revenant au chef d'entreprise retrouve un équilibre.

Luxembourg		France	
Chiffre d'affaires	600.000	Chiffre d'affaires	600.000
- Charges directes	(200.000)	- Charges directes	(200.000)
= Valeur Ajoutée	400.000	= Valeur Ajoutée	400.000
Rémunérations brutes	(114.897)	Rémunérations brutes	(91.726)
<i>Rémunérations nettes</i>	<i>(96.667)</i>	<i>Rémunérations nettes</i>	<i>(69.449)</i>
<i>Impôt sur le revenu</i>	<i>(3.513)</i>	<i>Impôt sur le revenu (IRPP)</i>	<i>(1.200)</i>
<i>Charges sociales salariales</i>	<i>(14.717)</i>	<i>Charges sociales salariales</i>	<i>(21.077)</i>
Charges sociales patronales	(15.103)	Charges sociales patronales	(38.274)
= Masse salariale	(130.000)	= Masse salariale	(130.000)
+ Amortissements	(200.000)	+ Amortissements	(200.000)
= Résultats avant imposition	70.000	= Résultats avant imposition	70.000
Impôt sur le revenu des collectivités	(16.016)	Impôt sur les sociétés (taux 15 % puis 33,33 %)	(12.489)
Impôt commercial communal	(3.544)	Taxe professionnelle (plafonnée 3,5 %)	(14.000)
Impôt sur la fortune (calcul sur le capital)	(1.000)		
= Total impôts	(20.560)	= Total impôts	(26.489)
Revenus nets société	49.440	Revenus nets société	43.511

(en EUR)

Sur base de ces deux premiers points de réflexion, le contexte général complexe, auquel doivent être préparées les entreprises qui souhaitent développer une activité au sein de la Grande Région, a été présenté.

Il est nécessaire de compléter cette analyse par une étude détaillée des autres mécanismes techniques, dont la complexité peut être un frein pour tout chef d'entreprise transfrontalier.

A ce titre, la TVA et l'accès aux marchés ont été retenus, car peu connus ou mal appréhendés, ils peuvent devenir des entraves très pénalisantes au développement d'entreprises.



Point de vue de PricewaterhouseCoopers

Ces modèles doivent être envisagés avec prudence : la bonification pour investissements au Luxembourg peut, dans les simulations précédentes, aboutir à une quasi-disparition de l'impôt sur le revenu des collectivités.

Symétriquement, les divers dégrèvements de Taxe Professionnelle possibles pourraient également alléger la fiscalité française.

2.3 TVA : les points majeurs d'attention

Les règles en matière de TVA sont souvent très complexes, connaissent de nombreuses exceptions et induisent différentes contraintes.

Deux exemples peuvent illustrer cette réalité :

Cas de la vente à distance

Une entreprise lorraine vend à distance des biens (ex : des livres) à des particuliers au Luxembourg.

Cas 1 : pour un volume < 100.000 EUR²⁴ par an, la TVA qui s'applique est en principe celle de la France.

Cas 2 : pour un volume > 100.000 EUR par an, l'entreprise doit être immatriculée au Luxembourg et la TVA qui s'applique est celle du Luxembourg.

²⁴ Ce seuil n'est pas applicable lorsque la vente à distance porte sur des biens soumis à accises, sur des moyens de transport neufs ou sur des biens livrés après montage ou installation avec ou sans essai de mise en service.

Cas des travaux sur immeubles

Une entreprise lorraine intervient au Luxembourg pour le nettoyage de vitres :

- elle doit s'immatriculer au Luxembourg²⁵ ;
- elle doit facturer la TVA luxembourgeoise sur son service.

La règle ainsi illustrée, qui impose que la TVA soit localisée à l'endroit où les biens et services sont consommés, connaît cependant des exceptions.



Point de vue de PricewaterhouseCoopers

Contrairement au Luxembourg qui réserve le mécanisme de l'auto-liquidation de la TVA à des opérations bien précises (prestations de services à caractère intellectuel essentiellement) obligeant ainsi les prestataires étrangers à s'immatriculer à la TVA au Luxembourg, la France a étendu, depuis septembre 2006, ce mécanisme à l'ensemble des opérations soumises à la TVA française et réalisées par des prestataires étrangers non établis en France dès lors que les bénéficiaires de ces opérations sont des assujettis à la TVA en France (sauf quelques exceptions où l'immatriculation du prestataire étranger sera toujours requise).

Une extension du mécanisme de l'auto-liquidation de la TVA luxembourgeoise pourrait être envisagée dans la législation luxembourgeoise. Ceci permettrait d'alléger les obligations TVA incombant aux opérateurs étrangers non établis au Luxembourg (français notamment) réalisant des opérations soumises à TVA luxembourgeoise.

²⁵ Un opérateur étranger (non établi au Luxembourg) pourrait exceptionnellement ne pas être obligé de s'immatriculer à la TVA au Luxembourg dans l'hypothèse où il ne réaliserait que de manière occasionnelle, une opération soumise à TVA luxembourgeoise, au bénéfice d'un client assujetti à la TVA au Luxembourg. Cette "dérogation" dite "procédure du décompte TVA" est fondée sur la pratique des autorités TVA luxembourgeoises et nécessite toujours l'accord préalable de ces dernières.

2.3.1 Cas du dédouanement et de la TVA à l'importation

Le choix de l'Etat membre d'entrée des biens sur le territoire européen peut avoir un impact sur la TVA à l'importation. Importer des biens dans l'Union européenne entraîne en principe une taxation à la TVA dans l'Etat membre dans lequel les biens entrent dans l'Union.

Toutefois, lorsque les biens ne restent pas dans l'Etat membre d'arrivée et sont directement acheminés vers d'autres Etats membres ou réexportés, aucune TVA à l'importation n'est due (exonération).

Exemple : L'entreprise lorraine JEXPORTE s'approvisionne en Chine. Les biens sont transportés par bateaux jusqu'aux Pays-Bas, mis en libre pratique (dédouanés) aux Pays-Bas, puis distribués à des entreprises de vente en Europe à partir des Pays-Bas.

En l'espèce, aucune TVA néerlandaise à l'importation ne sera due sur les biens arrivant aux Pays-Bas et directement transférés vers les entreprises de vente établies dans d'autres Etats membres pour y être commercialisés (exonération de TVA néerlandaise). La TVA applicable sera en principe la TVA des Etats membres de destination finale des biens selon le mécanisme de l'auto-liquidation (l'entreprise de vente française devra déclarer la TVA française à payer et pourra déduire celle-ci, dans la mesure de son droit à déduction, dans la même déclaration : il n'y a aucune sortie de trésorerie liée à la TVA, il s'agit d'un simple jeu d'écriture). La TVA néerlandaise à l'importation sera tout de même due sur les biens arrivant aux Pays-Bas et directement commercialisés aux Pays-Bas.

JEXPORTE prévoit le transfert de ses activités informatique, logistique et centrale d'achat au Luxembourg pour des objectifs de rationalisation et envisage d'effectuer ses formalités de dédouanement au Luxembourg. Les biens transportés par bateaux jusqu'aux Pays-Bas seraient alors transportés des Pays-Bas au Luxembourg sous le régime de transit douanier. Les biens seraient ensuite mis en libre pratique au Luxembourg pour être directement distribués à des entreprises de vente en Europe.

Dans cette hypothèse l'importation des biens a lieu au Luxembourg et non aux Pays-Bas. Pour ce qui est des biens qui sont importés au Luxembourg et directement distribués aux entreprises de ventes établies dans d'autres Etats membres, la TVA luxembourgeoise à l'importation ne sera pas applicable (exonération), et c'est la TVA des Etats membres de destination finale des biens qui devrait s'appliquer selon le mécanisme de l'auto-liquidation. Pour ce qui est des biens importés au Luxembourg et destinés à être commercialisés au Luxembourg, la TVA luxembourgeoise à l'importation devrait s'appliquer. Cependant, pour l'importateur assujéti au Luxembourg disposant d'un droit à déduction total de la TVA en amont, l'opération d'importation se fera au Luxembourg sans aucun préfinancement de TVA. En effet, au Luxembourg, la TVA à l'importation ne doit pas être

payée lors de l'entrée des biens au Luxembourg mais doit être déclarée en tant que TVA à payer et simultanément en tant que TVA déductible dans la déclaration TVA se rapportant à la période au cours de laquelle l'importation a eu lieu. Ici, il n'y a aucun préfinancement de la TVA luxembourgeoise à l'importation.



Point de vue de PricewaterhouseCoopers

Un changement des flux physiques des biens n'est pas forcément nécessaire pour optimiser la situation TVA d'un opérateur. L'utilisation combinée des régimes douaniers économiques peut permettre d'arriver à une situation TVA optimale pour l'opérateur. L'absence de préfinancement de la TVA luxembourgeoise à l'importation est un avantage pour le Luxembourg. En effet, le Luxembourg est l'un des seuls Etats membres de l'Union européenne à permettre, sans condition et sans autorisation préalable, la déclaration et la déduction simultanée de la TVA à l'importation via la même déclaration TVA. La préconisation est de valider que les processus appliqués par l'entreprise sont conformes aux règles en vigueur dans le pays frontalier ou dans le droit communautaire. Un accompagnement de l'entreprise doit être envisagé si les processus de TVA ne sont pas maîtrisés ou pour optimiser les flux logistiques.

2.3.2 Cas de l'exonération de la TVA lors d'opérations impliquant des opérateurs frontaliers

Exemple : L'entreprise de négoce NEGO, établie en Lorraine, vend des matériaux à un client luxembourgeois, immatriculé à la TVA au Luxembourg, disposant d'un numéro TVA intracommunautaire LUxxxx. Le client luxembourgeois fournit à NEGO son numéro de TVA LUxxxx.

Hypothèse 1 : les biens sont transportés de la Lorraine au Luxembourg pour y être vendus

Le numéro de TVA LUxxxx apparaît sur la facture de vente et la TVA française n'est pas appliquée sur l'opération. Le client luxembourgeois auto-liquide la TVA luxembourgeoise sur son achat : il déclare la TVA luxembourgeoise à payer sur son achat et simultanément déduit ce montant de TVA. Par conséquent, il n'y a qu'un jeu d'écritures qui se neutralisent et il n'y a aucune sortie de trésorerie liée à la TVA pour cet achat (hypothèse où le client a droit à une déduction de la TVA à 100 %). Le client luxembourgeois évite ainsi de payer de la TVA française sur son achat et ne devra pas attendre un remboursement de TVA ultérieur.

Hypothèse 2 : les biens restent en Lorraine pour y être vendus

Les biens restant en Lorraine, le client doit supporter de la TVA française sur son achat et doit demander aux autorités fiscales françaises le remboursement de la TVA française selon la procédure dite “8^{ème} Directive”.

En pratique, il arrive que le client – en fournissant son numéro de TVA LUxxxx au vendeur français – laisse penser que les biens achetés vont être acheminés au Luxembourg et soumis à la TVA au Luxembourg selon le mécanisme de l’auto-liquidation (le client déclare la TVA luxembourgeoise à payer et simultanément la déduit, donc en principe aucun mouvement de trésorerie lié à la TVA).

Dans ce cas, le risque encouru est un redressement de TVA par l’administration fiscale française pour le vendeur lorrain. Cette dernière, en opérant une vérification des biens déclarés par le vendeur comme ayant quitté le territoire lorrain, va s’apercevoir que ces biens sont déclarés comme des biens à destination du Luxembourg. Cependant, étant donné que les biens n’auront pas quitté la Lorraine, aucune preuve de l’arrivée des biens au Luxembourg ne pourra être apportée. L’administration française, en l’absence de preuve, considèrera que les biens n’ont jamais quitté le territoire lorrain et que le vendeur aurait dû appliquer la TVA française sur sa vente. Elle redressera alors le vendeur du montant de cette TVA.



Point de vue de PricewaterhouseCoopers

Il faut toujours veiller au principe de traçabilité des biens. Lorsque l’acheteur fournit son numéro de TVA intracommunautaire afin que la facture soit établie sans TVA française, les biens achetés doivent effectivement quitter le territoire sur lequel ils se trouvent initialement (c.-à-d. le territoire sur lequel ils se trouvaient avant leur vente).

Le risque concerne également des litiges de “faux en écriture”, notamment lorsque le vendeur et l’acheteur décrivent la livraison comme intracommunautaire alors qu’une telle livraison n’a pas eu lieu.

C’est le vendeur qui doit pouvoir fournir la preuve de l’opération intracommunautaire.

“Le délai de remboursement de la TVA est trop long, ce qui a des impacts négatifs sur ma trésorerie.”

(citation d'un chef d'entreprise lorrain)

2.3.3 Délai de remboursement de la TVA supportée dans les autres Etats membres de l'Union européenne

Certaines entreprises interrogées perçoivent les procédures de fonctionnement et de remboursement de la TVA comme un obstacle au développement des activités au sein de la Grande Région.

S'ajoute à cette contrainte administrative, le délai de remboursement de la TVA, perçu comme trop long et important pour la trésorerie des entreprises : il peut dans certains cas aller jusqu'à deux ans.

Ce délai est pourtant fixé dans la 8^{ème} Directive TVA : elle prévoit un délai de six mois à compter de l'introduction de la demande de remboursement, accompagnée de tous les documents requis pour instruire la demande.



Point de vue de PricewaterhouseCoopers

Dans l'attente d'un respect scrupuleux par les Etats des délais fixés par la Directive, le seul recours, dont disposent les entreprises, consiste en la vérification systématique de leur demande de remboursement pour s'assurer que celle-ci est complète. En ce qui concerne l'application stricte de la Directive, on peut constater avec satisfaction que le délai de traitement des dossiers de remboursement de la TVA a été sensiblement raccourci au cours des trois dernières années au Luxembourg,

Cependant, il s'avère que les délais restent encore très, voire trop longs. Le Luxembourg a ainsi été condamné devant la Cour de Justice européenne pour non-remboursement dans ce délai de 6 mois. Cela laisse présager une intensification de la vigilance des Etats dans le respect de la Directive.

Parallèlement, la Commission européenne a mis en place le réseau SOLVIT : “Ce réseau propose de rechercher des solutions simples et pragmatiques sans avoir recours aux tribunaux. Dans certains cas, le réseau SOLVIT a été chargé de trouver une solution notamment pour la demande d'attribution d'un numéro de TVA en Belgique ou de remboursement de TVA en Allemagne”²⁶.

²⁶ Rapport du Comité Economique et Social de la Grande Région (CESGR).

De manière globale, les recommandations suivantes peuvent être formulées en matière de TVA en ce qui concerne les échanges au sein de la Grande Région :

- Il serait utile de **diffuser le principe d'auto-liquidation généralisée** pour les opérations Business-to-Business (cf. nouvelle mesure adoptée en France en septembre 2006) pour lequel le Luxembourg a jusqu'à présent eu une approche minimaliste.
- **L'utilisation d'un numéro de TVA unique** au niveau européen pourrait également faciliter la tâche de ce type d'entreprises. Le processus actuel représente plutôt une entrave à leur capacité commerciale et à leur productivité. Une telle simplification nécessite cependant un changement des règles européennes.

Il existe un projet de Directive permettant **une seule déclaration de TVA dans l'Etat où l'entreprise est établie** (projet de "guichet unique"). Cependant, il est à remarquer que, selon les dernières propositions, cette facilité ne s'appliquerait qu'au vendeur de services fournis par voie électronique, de services de télécommunication et de radiodiffusion et télévision.

La complexité des règles en matière de TVA en particulier pour les entreprises transfrontalières est par ailleurs depuis quelque temps étudiée au niveau européen. Les simplifications étudiées doivent être mises en perspective par rapport au fait que la TVA représente dans les budgets des différents Etats un quart à un tiers de leurs revenus fiscaux. Toute modification de la réglementation en termes de TVA induit donc des enjeux importants et chaque Etat tente de préserver ses intérêts.

Un accord de principe existe au niveau européen, notamment sur une simplification de la procédure de remboursement de la TVA étrangère et sur une généralisation de la procédure d'auto-liquidation dans des situations de prestations de services entre entreprises transfrontalières. La mise en application d'un tel accord de principe ne peut cependant pas se faire du jour au lendemain compte tenu des enjeux importants existants.

2.4 Les conditions d'accès aux marchés de la Grande Région

Une entreprise qui veut développer une activité transfrontalière ne doit pas nécessairement créer une représentation ou une entité dans le pays voisin : elle peut gérer son personnel et son activité depuis son pays d'origine.

Certaines entreprises feront toutefois le choix de s'y implanter, notamment pour des raisons d'accès au marché local ou au financement.

Les chefs d'entreprise lorrains ont fait part en ce sens d'un certain nombre de "barrières" quant à l'accès au marché luxembourgeois.

Les contraintes existantes en termes d'autorisation d'exercer et d'environnement seront examinées ci-après et comparées aux pratiques des autres Etats de la Grande Région.

2.4.1 L'autorisation d'exercer

Implantation dans un pays frontalier

“En 1990, le STATEC²⁷ recensait 3.881 agréments pour 5.664 dossiers instruits ; en 2005, le Ministère des Classes moyennes en recensait 7.425 pour 10.950 demandes enregistrées. Un doublement en quinze ans mais peu de variations dans les proportions. Toujours moitié moins de demandes formulées et d'agréments obtenus par les ressortissants étrangers que par les nationaux”.²⁸

Peut-on en déduire que ce phénomène est la conséquence de mesures administratives trop contraignantes pour l'implantation au Luxembourg ?

Certaines entreprises interrogées dans le cadre de l'étude ont, en effet, déclaré faire face à des difficultés d'accès à la profession pour la conduite de leurs activités au Luxembourg.

L'exercice des activités industrielles, commerciales et artisanales, ainsi que la pratique de certaines professions libérales au Luxembourg sont encadrés par la procédure d'autorisation d'établissement.

Le droit d'établissement est opposable à toute personne désireuse d'avoir une activité, à titre principal ou accessoire au Luxembourg, qu'elle soit résidente ou non. Il est ainsi interdit d'avoir une activité sans autorisation écrite, sous peine d'amende et de fermeture de l'établissement ou du chantier.

Si une entreprise lorraine décide de mener une activité au Luxembourg, ou à partir du Luxembourg, elle doit, afin de respecter la loi du 28 décembre 1988 sur le droit d'établissement, justifier auprès du Ministère des Classes Moyennes, du Tourisme et du Logement d'une qualification (diplôme, expérience, avec équivalence au travers d'une attestation CE et d'une honorabilité) afin d'être habilitée à exercer sa profession. Lorsqu'il s'agit d'une prestation “occasionnelle et passagère” au Luxembourg, le Ministère des Classes Moyennes, du Tourisme et du Logement délivre un certificat ad hoc (activité industrielle ou artisanale) ou exempte l'entreprise d'une telle autorisation (activité commerciale et libérale). Cependant, le concept de prestation “occasionnelle” et “passagère”, étant par nature sujet à interprétation et non fixé de manière précise, l'incertitude et le risque existent donc d'être en contravention avec la loi, avec les conséquences que l'on peut sans peine imaginer.

“Je dois faire face à des problèmes d'habilitation à la conduite d'engins de manutention, pour lesquels le certificat français n'est pas reconnu ailleurs dans la Grande Région, ce qui oblige mes salariés à passer des examens complémentaires.”

(citation d'un chef d'entreprise lorrain)

²⁷ Service central de la statistique et des études économiques au Luxembourg.

²⁸ D'après l'article du Républicain Lorrain du 24 juin 2007, “Démarrage d'activité sur cinq semaines”, par Claire FIORLETTA.

Il convient de nuancer ce propos : l'implantation au Luxembourg est certes parfois vécue comme contraignante du fait de l'autorisation d'établissement, notamment pour les professions demandant peu de qualification, mais **toute implantation dans un pays étranger connaît des contraintes administratives, souvent comparables.**

Le Luxembourg est au final plutôt considéré comme un environnement favorable à la création d'entreprises.

A cet égard, si l'on se penche sur le cadre français, la création des Centres de Formalités des Entreprises a certes facilité les démarches des chefs d'entreprise souhaitant s'implanter sur le marché local. Mais il reste encore un nombre non négligeable de démarches à la charge du chef d'entreprise (ex : demande d'autorisation d'exercer, de carte professionnelle, activité à domicile, vérification de l'utilisation du nom commercial auprès de l'INPI²⁹, ...).

Considérons le cas d'un opticien qui souhaite s'implanter en Belgique : il devra s'inscrire tout d'abord à la Banque-Carrefour des entreprises, ensuite prouver des connaissances de gestion de base (droit, comptabilité, informatique, ...), puis fournir la preuve de sa compétence professionnelle spécifique, la profession d'opticien étant une profession réglementée.

Ces principes sont applicables aux petites et moyennes entreprises qui souhaitent s'implanter en Belgique, mais ne concernent pas les grandes entreprises.

Les exemples des pays voisins de la Grande Région cités ne sont pas présentés de manière exhaustive mais ont pour objectif de montrer que chaque Etat a mis en place ses propres restrictions en matière d'exercice d'une activité professionnelle, pour assurer une qualité garantie aux usagers et aux tiers.

Un exercice professionnel au sein de l'espace économique de la Grande Région nécessite donc de connaître les spécificités propres à chacun de ces Etats, en l'absence de législation commune.

Il convient ainsi de s'assurer que ces conditions sont bien connues et respectées par les chefs d'entreprise désireux de développer leurs activités sur Luxembourg.

²⁹ INPI : Institut National de la Propriété Industrielle

Reconnaissance de la qualification professionnelle

Malgré ces difficultés d'implantation, un aspect ressort comme étant un avantage discriminant pour le chef d'entreprise frontalier par rapport aux chefs d'entreprise luxembourgeois : la reconnaissance de la qualification professionnelle.

En effet, grâce à l'équivalence, l'entreprise habilitée à exercer dans un pays étranger peut obtenir une autorisation d'établissement au Luxembourg, alors même que sa qualification sanctionnée par un diplôme est insuffisante.

Pour certaines professions (coiffeur, profession du bâtiment, agent et courtier en assurance, commerçant, ...), il se peut que le Luxembourg exige une qualification différente de celle exigée dans d'autres pays.

Dans ce cas, il conviendra de prouver que le chef d'entreprise a exercé son métier, en tant qu'indépendant, pendant une durée déterminée dans le pays étranger (UE).

Si l'individu n'a pas d'expérience professionnelle correspondant à la durée requise, il ne pourra exercer sa profession qu'après avoir obtenu la reconnaissance de son diplôme au Luxembourg ou suivi les formations supplémentaires adéquates.

Il en est de même en Belgique pour l'accès à une profession réglementée, qui est possible alors même que le chef d'entreprise n'a pas de diplôme, mais qu'il a travaillé pendant un certain nombre d'années dans un autre pays et qu'il est en mesure de le prouver.



Point de vue de PricewaterhouseCoopers

Il apparaît indispensable de faire converger les normes au sein de la Grande Région et d'uniformiser les conditions d'accès à la profession et au marché local pour accroître la liberté d'entreprendre au sein de la Grande Région.

2.4.2 La législation environnementale

65 % des entreprises lorraines interrogées demandent une harmonisation de la réglementation environnementale dans la Grande Région.

En effet, au Luxembourg, la loi commodo/incommodo est fréquemment citée. Il s'agit d'une autorisation spéciale instituée par la législation luxembourgeoise "relative aux établissements classés, qui soumet tout établissement industriel, commercial ou artisanal, qu'il soit public ou privé, toute installation, toute activité ou activité connexe et tout procédé dont l'existence, l'exploitation ou la mise en œuvre peuvent présenter des causes de danger ou des inconvénients à autorisation préalable"³⁰.

Malgré ces difficultés exprimées d'une implantation au Luxembourg, il apparaît néanmoins qu'"une entreprise sur trois créée au Luxembourg l'est par un français"³¹. Il semblerait donc que ces barrières exprimées ne soient pas aussi insurmontables...



Point de vue de PricewaterhouseCoopers

Il convient toutefois de relativiser la "lourdeur" affichée pour une implantation au Luxembourg. En France, par exemple, l'ensemble de la procédure d'instruction prend en moyenne 10 à 12 mois entre la date de demande et la délivrance de l'accord par l'Inspection des installations classées pour les entreprises soumises à autorisation.³²

De même, il existe en Belgique un permis d'environnement, qui doit être délivré préalablement à l'exploitation de très nombreuses activités et installations. Certes, son délai de délivrance semble être plus limité qu'en France ou qu'au Luxembourg (le délai maximal est de 140 à 170 jours) ; mais il n'en demeure pas moins une démarche supplémentaire à l'implantation d'une entreprise en Belgique.

Ainsi, même si la loi commodo/incommodo a été particulièrement citée par les chefs d'entreprise, notamment en raison du délai de réponse pour l'installation des entreprises, chaque pays a développé ses propres règles en matière de contrôle d'installations potentiellement nuisibles.

³⁰ "Doing Business in Luxembourg", version française 2007, Chambre de Commerce de Luxembourg.

³¹ Article "La Lorraine regarde les trains passer", Tageblatt, 6 juillet 2007, par Jean-Pierre COUR.

³² Site du Ministère de l'Ecologie, du Développement et de l'Aménagement Durables, rubrique "Maîtrise des délais".

Annexes

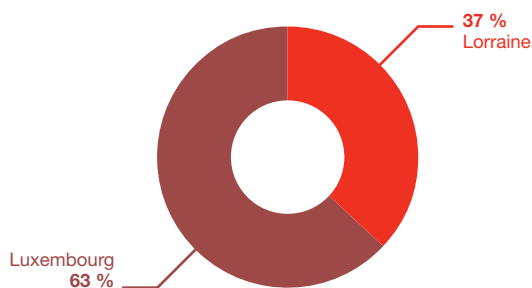
Annexe 1 : Profil des entreprises interrogées et principales thématiques abordées	43
Annexe 2 : Liens et adresses utiles	45
Annexe 3 : Evolution des Produits Intérieurs Bruts (PIB) à prix courant, entre 2000 et 2005	48

Annexe 1

Profil des entreprises interrogées et principales thématiques abordées

Les entreprises interrogées se répartissent entre 37 % d'entreprises lorraines et 63 % d'entreprises luxembourgeoises.

Origine des entreprises interrogées

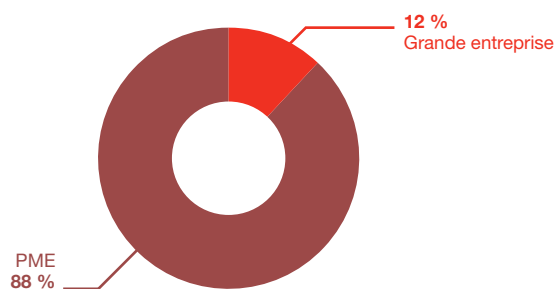


Profil des entreprises luxembourgeoises questionnées

L'ensemble des entreprises luxembourgeoises interrogées sont installées au Luxembourg et ont une activité dans la Grande Région.

Parmi elles, 75 % réalisent entre 5 millions d'EUR et 15 millions d'EUR de chiffre d'affaires sur la Grande Région. La majorité des entreprises interrogées (88 %) sont des PME³³ et près de la moitié des entreprises luxembourgeoises (40 %) appartiennent à un groupe.

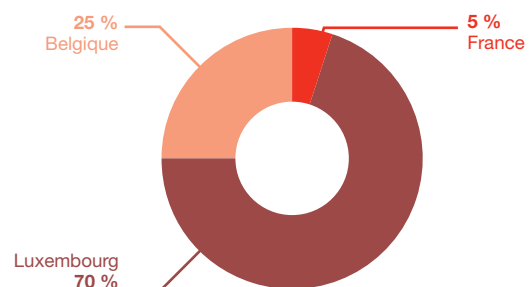
Taille des entreprises interrogées



La quasi-totalité (90 %) des chefs d'entreprise interrogés se situe dans la tranche d'âge 36/55 ans, et leur pays de résidence est à 70 % le Luxembourg, à 25 % la Belgique et à 5 % la France.

Les entreprises de l'échantillon sont à 22 % d'origine non luxembourgeoise.

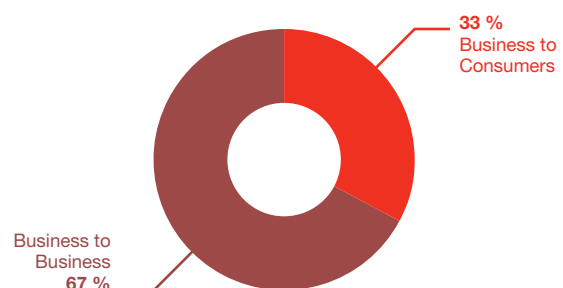
Pays d'origine du chef d'entreprise



Les entreprises interrogées ont été créées sur la période de 1901 à 2002, et disposent d'une taille adaptée au marché luxembourgeois, qui permet de justifier d'un développement sur la Grande Région, notamment sur la Lorraine.

Deux entreprises sur trois font du commerce entre entreprises (Business to Business) et un tiers vend aux particuliers (Business to Consumers). La majorité des entreprises (80 %) de l'échantillon sont de type mono-activité.

Type d'activité des entreprises luxembourgeoises



³³ Les Petites et Moyennes Entreprises sont définies par la Commission européenne par : un effectif inférieur à 250 salariés ; un chiffre d'affaires inférieur à 50 millions d'EUR, ou un total bilan inférieur à 43 millions d'EUR.

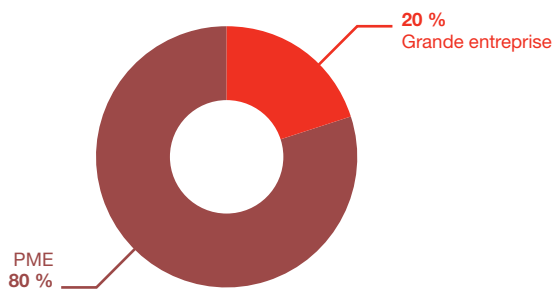
Ces marchés sur lesquels sont positionnées les entreprises et les opportunités commerciales sont les éléments qui justifient prioritairement le développement des entreprises luxembourgeoises sur les marchés des régions frontalières.

Profil des entreprises lorraines questionnées

L'ensemble des entreprises lorraines interrogées sont installées en France et ont une activité dans la Grande Région. La majorité des entreprises (80 %) sont des PME et 72 % appartiennent à un groupe.

L'ensemble des chefs d'entreprise lorrains interrogés sont français et la grande majorité se situe dans une tranche d'âge de 36 à 45 ans.

Taille des entreprises interrogées

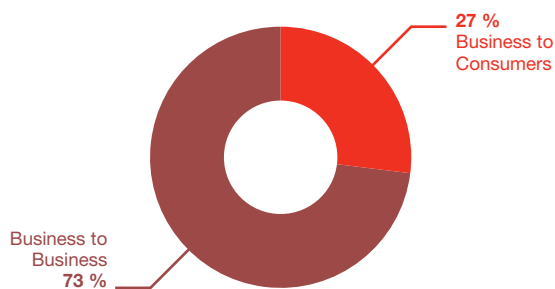


Les entreprises interrogées ont été créées entre 1946 et 1999, et sont majoritairement constituées d'entreprises industrielles, de services à l'industrie et de négoce.

73 % font du commerce entre entreprises (Business to Business) et 27 % vendent aux particuliers (Business to Consumers).

Plus de la moitié (55 %) des entreprises sont de type mono-activité.

Type d'activité des entreprises lorraines



Les principales thématiques abordées lors des entretiens

- L'organisation géographique des entreprises : des éléments descriptifs permettent de déterminer la structure de l'entreprise par fonction et d'identifier si, à terme, le périmètre de l'organisation peut être modifié en réallouant certaines activités, telles que le marketing, la vente, la logistique ou l'informatique, dans d'autres zones géographiques.
- Les opportunités et obstacles à travers le positionnement de marché : l'analyse a pour objectif d'identifier les principales opportunités et menaces des entreprises questionnées au regard de leur stratégie de prix, de leur accessibilité au marché géographique cible, y inclus les barrières à l'entrée de ces marchés.
- L'accès au financement : l'analyse porte sur les difficultés de coûts et les opportunités liées à l'accès au financement classique ou non, par les entreprises questionnées, dans le cadre de leur développement actuel au sein de la Grande Région.
- La compétitivité de l'environnement : l'analyse permet d'identifier auprès des chefs d'entreprise questionnés les principales opportunités et menaces identifiées liées aux aspects fiscaux, normatifs, aux difficultés de recrutement, au droit des entreprises, et à la complexité administrative auxquels les entreprises sont confrontées.
- Les acteurs du développement des entreprises : l'analyse permet de déterminer l'appréciation des entreprises et leur connaissance de la qualité des intervenants publics ou parapublics intervenant ou supposés intervenir pour le compte des entreprises.

Annexe 2

Liens et adresses utiles

Cette liste est donnée à titre indicatif et sans caractère d'exhaustivité.

1. Informations générales sur les pays/ sur les régions

- Site global de présentation de la Grande Région
www.granderegion.net/
- Préfecture Région Lorraine
www.lorraine.pref.gouv.fr
- Conseil Régional de Lorraine
www.cr-lorraine.fr
- Portail de la Région wallonne
www.wallonie.be
- Informations sur le Land de Rhénanie-Palatinat
www.rlp.de/rlp/index.jsp
- Informations sur le Land de Sarre
www.saarland.de/francais.htm
- Informations sur la Province de Luxembourg
www.idelux.be/html/liens.html
- Chambre de Commerce du Luxembourg
www.cc.lu
- Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur – Luxembourg
www.eco.public.lu

2. Fiscalité

- Site Vivre, travailler et se former dans la Grande Région (www.crd-eures-lorraine.org) : renseignements généraux sur la fiscalité et le droit du travail dans la Grande Région
- Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Emploi
www.minefi.gouv.fr
- Administration belge de la fiscalité des entreprises et des revenus
www.fiscus.fgov.be
- Administration des contributions directes Luxembourg
www.impotsdirects.public.lu
- Administration de l'Enregistrement et des Domaines Luxembourg
www.aed.public.lu
- Ministère des Finances de Sarre
www.saarland.de/ministerium_finanzen.htm
- Ministère des Finances de Rhénanie-Palatinat
www.fm.rlp.de
- Union des contribuables de Rhénanie-Palatinat
www.steuerzahler-rheinland-pfalz.de
- Ministère des Finances de l'Etat allemand
www.bundesfinanzministerium.de

3. Droit du travail

- Renseignements sur les aspects de droit du travail en France : site du Ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité (www.travail.gouv.fr) ou la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (www.lorraine.travail.gouv.fr)
- Droits, obligations en matière de droit du travail et conseils pour la création d'entreprise en Belgique www.references.be
- Chambre des métiers du Luxembourg www.chambre-des-metiers.lu
- Chambre des employés privés de Luxembourg www.cepl.lu
- Ministère de l'Economie et des Finances du Land de Sarre www.saarland.de/ministerium_wirtschaft_arbeit.htm
- Ministère du travail, des affaires sociales, de la santé, des femmes et de la famille du Land de Rhénanie-Palatinat www.masfg.rlp.de
- Ministère fédéral allemand du travail et des affaires sociales www.bmas.bund.de

4. Sécurité sociale

- Portail national des URSSAF en France www.urssaf.fr
- Service public fédéral belge de sécurité sociale www.socialsecurity.be
- Centre commun de la sécurité sociale luxembourgeois www.ccss.lu
- Office fédéral de l'emploi www.arbeitsagentur.de

5. Accès à la profession/au marché

- Centre de formalités PME de la Chambre des métiers du Luxembourg www.cdm.lu
- Ministère des Classes Moyennes, du Tourisme et du Logement www.mcm.public.lu
- Site des missions économiques du Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Emploi (www.missioneco.org) : des renseignements pratiques sur les aspects juridiques et fiscaux, ainsi que des informations pratiques pour une implantation dans les pays de la Grande Région
- Agence wallonne à l'exportation www.awex.be
- Association des intercommunales wallonnes de développement économique : www.walloniedveloppement.be
- Références.be : droits, obligations en matière de droit du travail et conseils pour la création d'entreprise www.references.be
- SPF Economie, PME, classes moyennes, et énergie www.mineco.fgov.be
- Chambre de Commerce et d'Industrie de Sarre www.cms.ihk Saarland.de
- Chambre de Commerce et d'Industrie de Rheinhessen www.rheinhessen.ihk24.de

6. Normes

- Inspection des installations classées, Ministère de l'Ecologie, du Développement et de l'Aménagement durables
www.ecologie.gouv.fr
- Régime d'autorisation préalable à l'exploitation de certaines activités et installations
www.permisenvironnement.be
- Autorisation d'exploitation commodo/incommodo
www.entreprises.public.lu
- Chambre de Commerce et d'Industrie de Sarre
www.cms.ihk Saarland.de
- Chambre de Commerce et d'Industrie de Rhein Hessen
www.rhein Hessen.ihk24.de

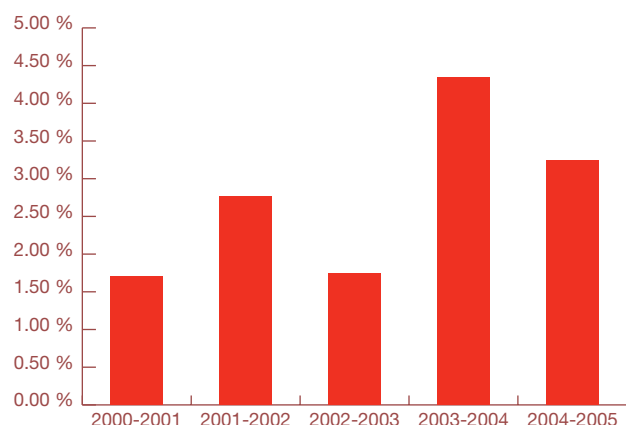
7. Chambres consulaires et autres organisations

- Site des Chambres de commerce du Grand-Duché de Luxembourg, de la Moselle, de Trèves, de la Sarre et du Palatinat occidental (www.saarlorlux.biz) : renseignements sur les pratiques commerciales au sein de la Grande Région
- Chambres de commerce, d'industrie et de services de la Moselle et de la Meurthe-et-Moselle
www.moselle.cci.fr et www.nancy.cci.fr
- Les sites publics ou privés, facilitateurs de vos projets ou démarches :
 - Luxinnovation – (www.luxinnovation.lu) : le premier point d'accueil, d'information et de conseil en matière d'innovation et de recherche-développement (R&D) au Luxembourg.
 - Portail entreprises – (www.entreprises.public.lu)
 - “Doing Business in Luxembourg”, guide pratique pour une implantation au Luxembourg et sur les spécificités du cadre social et fiscal luxembourgeois, édité par la Chambre de commerce du Luxembourg, consultable sur (www.cc.lu)
- Direction générale de l'économie et de l'emploi
www.economie.wallonie.be
- Informations relatives aux mesures d'aides de l'autorité fédérale, au choix du type d'entreprise, aux procédures qu'un chef d'entreprise débutant doit remplir, au statut social des indépendants,...
Liste des formalités administratives
www.belgium.be
- Chambre franco-allemande de commerce et d'industrie
www.francoallemand.com
- Chambre de Commerce et d'Industrie de Sarre
www.cms.ihk Saarland.de
- Chambre de Commerce et d'Industrie de Rhein Hessen
www.rhein Hessen.ihk24.de
- Investir en Allemagne
www.invest-in-germany.de

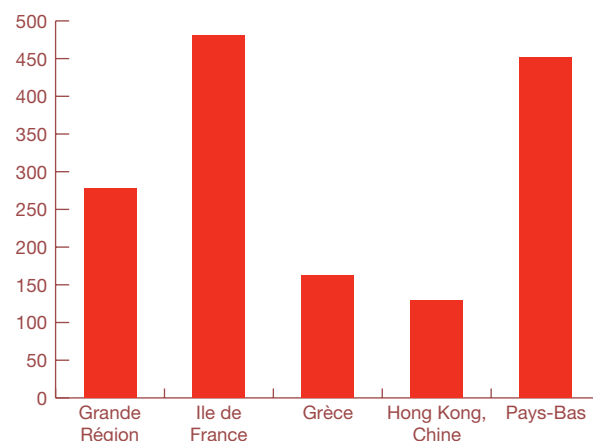
Annexe 3

Evolution des Produits Intérieurs Bruts (PIB) à prix courant³⁴ entre 2000 et 2005

Progression du PIB de la Grande Région de 2000 à 2005

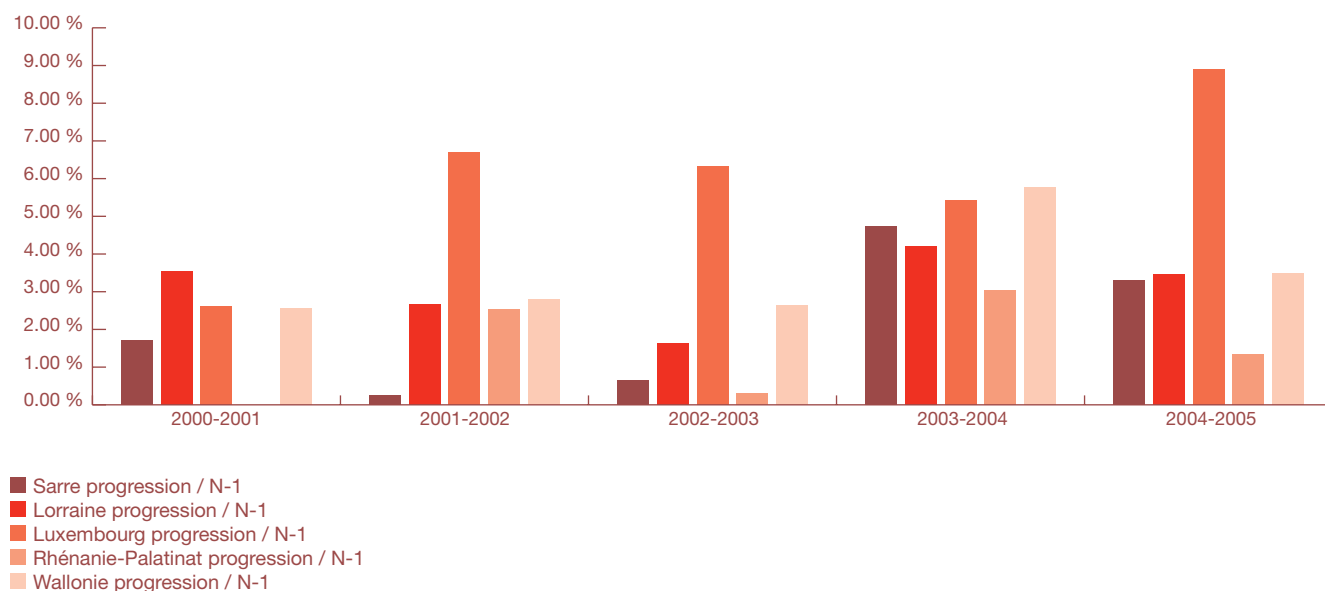


Etude des PIB de différents Etats/Régions en 2005 (en milliard d'euros)



Sources : The World Bank – Portail Statistique de la Grande Région.

Progressions comparées des PIB des Etats/Régions de la Grande Région de 2000 à 2005



³⁴ Mesuré aux prix effectivement pratiqués pendant l'année étudiée. A l'inverse, à prix constants, on opte pour les prix d'une année dite de référence, en ne tenant pas compte de l'inflation.

**PIB individuels et consolidés des composantes de la Grande Région entre 2000 et 2005
(en milliers d'euros)**

Année	Sarre³⁵	Lorraine³⁶	Luxembourg³⁷	Rhénanie-Palatinat³⁸	Wallonie³⁹	Grande Région⁴⁰
2000	24.736.745	45.401.000	22.000.600	91.036.090	59.410.200	242.584.635
2001	25.159.258	47.009.000	22.572.300	91.053.479	60.927.900	246.721.937
2002	25.219.454	48.265.000	24.081.300	93.354.907	62.637.900	253.558.561
2003	25.383.097	49.047.000	25.606.600	93.639.077	64.288.700	257.964.474
2004	26.584.707	51.109.000	26.996.100	96.497.344	68.007.700	269.194.851
2005	27.459.595	52.880.000	29.396.400	97.787.463	70.382.200	277.905.658

³⁵ Sarre : Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder (Berechnungsstand: Februar 2007).

³⁶ Lorraine : INSEE, Comptes régionaux base 2000.

³⁷ Luxembourg : STATEC, Comptes nationaux.

³⁸ Rhénanie-Palatinat : Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder (Berechnungsstand: Februar 2007).

³⁹ Wallonie : Institut des comptes nationaux (ICN).

⁴⁰ Source : Portail Statistique de la Grande Région.

Contacts

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à contacter les responsables de cette étude, ainsi que nos experts :

Luc Trivaudey, Associé
luc.trivaudey@lu.pwc.com
+352 49 48 48-2520

Guy Brandenbourger, Directeur
guy.brandenbourger@lu.pwc.com
+352 49 48 48-2564

Michel Nisse, Associé
michel.nisse@fr.pwc.com
+33 3 87 18 40 60

Sylvain Mayeur, Associé
sylvain.mayeur@fr.pwc.com
+33 3 88 45 55 50

Tax Services

Serge Saussoy, Associé
serge.saussoy@lu.pwc.com
+352 49 48 48-3183

Anne Murrath, Associée
a.murrath@lu.pwc.com
+352 49 48 48-5720

Christophe Loly, Associé
christophe.loly@lu.pwc.com
+352 49 48 48-5723

Romain Hilger, Directeur
romain.hilger@lu.pwc.com
+352 49 48 48-5191

Advisory Services

Luc Henzig, Associé
luc.henzig@lu.pwc.com
+352 49 48 48-2575

Knowledge, Marketing & Communications

Laurent Probst, Associé
laurent.probst@lu.pwc.com
+352 49 48 48-2522

Pour toute information complémentaire, veuillez contacter PricewaterhouseCoopers Luxembourg,
département Knowledge, Marketing & Communications : info@lu.pwc.com

PricewaterhouseCoopers
400, route d'Esch
B.P. 1443
L-1014 Luxembourg
Téléphone +352 49 48 48-1
Facsimilé +352 49 48 48-2900
www.pwc.com/lu

PricewaterhouseCoopers
Metz Technopôle
3, rue Thomas Edison
F-57070 Metz
Téléphone +33 3 87 18 40 60
Facsimilé +33 3 87 18 40 61
www.pwc.fr

www.pwc.com/lu

© 2007 PricewaterhouseCoopers. All rights reserved. PricewaterhouseCoopers refers to the network of member firms of PricewaterhouseCoopers International Limited, each of which is a separate and independent legal entity.