

Demandes relatives à l'état de l'environnement des affaires en France

<Version 2015>

Chambre de Commerce et d'Industrie Japonaise en France (CCIJF)

Avant-propos

D'après Business France, l'implantation des entreprises japonaises en France en 2013 était le fait de 457 entreprises réparties sur 703 sites, pour un nombre d'employés total approchant les 72 000. Concernant les investissements des entreprises étrangères en France, le Japon a l'honneur d'être le deuxième investisseur, hors pays de l'Union Européenne et Suisse, après les Etats-Unis. Il va sans dire que depuis la signature du Traité d'amitié et de commerce entre la France et le Japon en 1858, et aujourd'hui encore, au terme de plus de 150 années, le Japon a su s'imposer comme un investisseur incontournable pour la France.

Il est néanmoins regrettable que les entreprises japonaises, à commencer par les entreprises membres de la Chambre de Commerce et d'Industrie Japonaise en France (CCIJF), soient parfois confrontées à des situations où certains phénomènes, réglementations européennes, législations nationales, pratiques commerciales ou encore environnement social, peuvent constituer obstacle à leur décision de nouveaux investissements, ou encore à la marche pérenne de leurs opérations en France.

En conséquence, nous demandons aux autorités compétentes, au nom de la CCIJF, de prendre toute mesure opportune face aux éléments mentionnés ci-après, et ce, dans la perspective d'un élan renouvelé dans la longue histoire des investissements des entreprises japonaises en France.

Environnement du travail et de l'emploi

Abaissement du coût du travail

La part des dépenses d'assurance sociale supportée par les entreprises en France est beaucoup plus lourde que dans les autres pays européens, ce qui entraîne une hausse du coût du travail. Ces dernières années, le gouvernement français a pris des mesures visant à réduire le coût du travail, notamment avec l'allègement des charges de sécurité sociale pesant sur l'employeur et la mise en place du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE). Nous espérons néanmoins des améliorations plus poussées.

Un environnement de l'emploi plus souple

Le contrat de travail est par principe un CDI, à l'exception des cas d'accroissement temporaire de l'activité, de remplacement d'un salarié, ou encore de l'emploi saisonnier. Les contraintes sont ici nombreuses comparativement à des pays comme l'Angleterre, où il est plus facile d'embaucher en CDD. En janvier 2013, le gouvernement, face à la part importante des emplois de courte durée, a choisi d'augmenter la part patronale de l'assurance chômage sur les contrats de courte durée. De plus, en janvier 2014, la durée minimale du travail à temps partiel a été fixée à 24 heures par semaine. Des améliorations seraient à apporter à ce système afin de redonner de la flexibilité à l'emploi pour permettre aux entreprises de gérer plus efficacement leurs affaires.

Raccourcissement des procédures de licenciement collectif

Nous savons que les procédures de licenciement collectif imposent des formalités précises en fonction de la taille du personnel et du nombre d'employés à licencier. En juin 2013, le gouvernement a instauré un système exigeant la clarification des règles relatives aux procédures de licenciement par le biais d'un accord entre organisations syndicales et patronales (ANI), qui a eu certains résultats en termes de raccourcissement desdites procédures. Nous avons également entendu que le gouvernement compte s'attaquer à la réforme de la justice prud'homale. Le caractère draconien du droit du licenciement reste néanmoins un élément majeur dans la décision qui est prise par les entreprises concernant leurs investissements. Des efforts plus poussés sont en conséquence attendus dans ce domaine.

Simplification des procédures consultatives entre personnel et direction

Nous apprécions les orientations prises en matière de simplification des procédures de concertation entre personnel et direction, notamment avec l'élargissement du champ d'application du dispositif de fusion des délégués du personnel avec le comité d'entreprise, obligatoire dans les entreprises dépassant un certain nombre d'employés. Néanmoins, la charge pesant sur l'entreprise en matière de dialogue social reste lourde, et d'autres améliorations sont souhaitables.

En juin 2013 est entrée en application la « Loi relative à la sécurisation de l'emploi » qui impose aux entreprises de plus de 50 employés la communication de certaines informations et stratégies relatives à la gestion de l'entreprise. Le champ de ces informations n'est cependant pas clairement défini, laissant craindre des demandes de divulgation portant sur des informations strictement confidentielles. Une amélioration radicale est à apporter dans ce domaine. Pour donner un exemple concret de communication d'informations reposant sur le système sus-cité, une entreprise s'est vue poser par un expert nommé par le comité d'entreprise 200 questions, qui incluaient la divulgation d'informations strictement confidentielles de l'entreprise, notamment les coûts et les marges de ses produits. L'entreprise ayant refusé de répondre à une partie de ces questions, cette affaire s'est

retrouvée devant les tribunaux. L'esprit de la présente loi est de remédier aux retards dans les négociations causés par les affrontements entre personnel et direction grâce à la communication d'informations. Or, comme l'exemple cité ci-dessus le montre, une utilisation abusive du système a comme effet pervers inverse d'aggraver ces affrontements et ces retards de négociations. La loi prévoit également dans chaque région la mise en place de commissions régionales paritaires composées de membres nommés par les organisations professionnelles d'employeurs à la forte représentativité au sein des TPE et les grandes organisations syndicales de salariés. Il est à craindre qu'en cas d'intervention de cette commission dans les consultations entre direction et personnel des TPE, les coûts du travail de nombreuses petites entreprises japonaises partent à la hausse.

Amélioration de la prise en compte de la pénibilité au travail

Un dispositif en faveur des travailleurs exposés à des facteurs de pénibilité au travail est en place depuis janvier 2015. La loi du 18 août 2015 sur le dialogue social allège quant à elle la charge de l'employeur grâce à un compte pénibilité en faveur des employés concernés. Malheureusement le mécanisme dudit dispositif reste complexe et une grande confusion est à craindre sur les sites lors de la mise en application générale du système en 2016, avec comme corollaire une augmentation des coûts du travail et des risques de litiges afférents.

Simplification de la législation et des réglementations du travail

Le code français du travail comporte 8300 articles et des réglementations complémentaires en nombre quasi équivalent. Il existe en outre de nombreuses conventions nationales ou régionales, et leur seule compréhension représente pour les gérants d'entreprises, qui ne sont pas des experts en droit du travail, un poids conséquent. Un rapport relatif à la réforme du droit du travail a été récemment remis par M. Combrexelle au Premier ministre. Il semblerait qu'une réforme du code du travail soit envisagée ; pour notre part, nous souhaitons vivement qu'une simplification du droit du travail soit effectivement mise en œuvre.

Promotion de l'accord de partenariat économique (APE) / accord de libre-échange (ALE)

La libéralisation et la facilitation des échanges et des investissements sont indispensables au renforcement des relations économiques dans un grand nombre de secteurs. Le Japon et l'Union Européenne (UE) sont actuellement en négociations en vue d'un accord de partenariat économique (APE) qui constitue une opportunité idéale, pour le Japon et l'Europe d'une part et le Japon et la France d'autre part, de renforcer encore des partenariats déjà solides. Malheureusement, ces négociations s'annoncent ardues et ont pris un retard considérable par rapport au calendrier. Alors même que le Partenariat Trans-

Pacifique (TPP) a été validé par un accord de principe en octobre 2015, il serait souhaitable que le Japon et l'UE arrivent le plus tôt possible à un accord de partenariat économique afin de s'assurer des investissements des entreprises japonaises. Le partenariat avec l'UE, une zone économique qui comprend 500 millions d'habitants est, on peut le dire, indispensable à la croissance japonaise.

Réglementation de l'import-export

La réglementation dans le secteur de l'import-export, autrement dit les barrières non tarifaires, est une problématique commune à de nombreux secteurs d'activité, au premier rang desquels l'alimentaire, et partagée au sein de la CCIJF. Ces obstacles non tarifaires non seulement freinent les velléités d'implantation en France des entreprises japonaises, mais aussi empêchent la société et l'économie françaises de profiter des bienfaits de l'extrême qualité des technologies japonaises.

Points relatifs aux réglementations européennes

- Assouplissement des réglementations relatives aux importations de produits de la pêche, de l'élevage, ou de produits alimentaires comprenant des substances animales
- Simplification des mesures pour chaque catégorie de la directive LdSD et du règlement REACH
- Meilleure efficacité et harmonisation des procédures d'obtention de la marque CE
- Harmonisation des normes à l'échelon européen, notamment les réglementations sur les émissions, les directives techniques concernant les produits dangereux, ou encore le système de brevets

Etc.

Points relatifs aux réglementations françaises

- Abaissement de la très onéreuse taxe sur les droits d'auteur (rémunération pour copie privée)
- Non pertinence des délais de conclusion des contrats commerciaux stipulés par la loi de modernisation de l'économie
- Simplification des procédures relatives aux appellations d'origine et tests de radioactivité dans l'alimentaire
- Assouplissement de la réglementation sur le BPA, appliquée de manière plus drastique que dans l'UE
- Assouplissement du système de quotas pour les diffusions télévisuelles

Etc.

Finances, fiscalité et protection sociale

Abaissement du taux de l'impôt sur les sociétés

L'un des impôts prélevés par le fisc français sur les revenus des entités économiques est l'impôt sur les sociétés, dont le taux normal est de 33,33%, soit le plus élevé parmi les pays de l'OCDE. Le taux effectif d'imposition, qui inclut les impôts locaux, est d'un niveau également très élevé, se plaçant après celui des Etats-Unis. Aujourd'hui, une contribution sociale et une contribution exceptionnelle viennent s'ajouter, dans certains cas, au taux normal, atteignant au total un taux maximal de 38%, ce qui représente une charge considérable. Au niveau européen, et dans les pays adjacents comme l'Allemagne ou l'Angleterre, les taux effectifs d'imposition se situent respectivement autour de 30% et de 20%. Les Pays-Bas, qui abritent de nombreux sièges européens d'entreprises, ont un taux effectif d'imposition de 25%. Le taux de l'impôt sur les sociétés en France dépasse donc notoirement celui des autres grands pays d'investissement du Japon en Europe, et l'image de la France comme le pays où les impôts sont très élevés est enracinée, ce qui constitue un handicap très lourd pour un pays d'investissement. Certaines dispositions de la Loi Macron adoptées cette année, telles que le dispositif de sur-amortissement, sont certes très estimables du point de vue de la promotion des investissements, mais ce dispositif fiscal étant exceptionnel, il est indispensable de prendre des mesures pérennes visant à abaisser le taux de l'impôt sur les sociétés pour mieux attirer les investissements étrangers.

Assouplissement des réglementations financières et fiscales

Les entreprises japonaises installent généralement leur filiale européenne en Angleterre, aux Pays-Bas ou en Allemagne. Non seulement le taux de l'impôt sur les sociétés est peu élevé dans ces pays, mais ceux-ci offrent également toute une palette de mesures fiscales préférentielles avec notamment divers taux d'imposition réduits. Cette tendance se généralise non seulement chez les nouveaux candidats à l'investissement en Europe, mais également chez les investisseurs qui y sont déjà installés. Prenons l'exemple des services de gestion centralisée de trésorerie (ou CMS : Cash Management Services) fournis par les établissements financiers afin d'optimiser le placement et la gestion des disponibilités financières des entreprises : même des entreprises ayant implanté leur filiale en France ont tendance à détacher leurs opérations financières pour établir une filiale aux Pays-Bas. Ainsi, les fonds excédentaires et les bénéfices des entreprises ont tendance à fuir hors de France. Pour devenir un pays attirant pour les investissements étrangers, il est urgent de mettre en place des taux d'imposition et des dispositifs préférentiels qui ne départent pas comparativement aux pays voisins de l'Union.

Intégration de l'assurance-chômage à l'accord de sécurité sociale

L'accord de sécurité sociale entre la France et le Japon entré en vigueur en juin 2007 porte sur les retraites, l'assurance santé et l'assurance accidents du travail. Dans le cas des expatriations de courte durée soit moins de 5 ans, la continuation de l'affiliation au régime japonais est exceptionnellement autorisée, dispensant des paiements en France et réduisant ainsi un grand poste de dépenses de personnel, ce qui a eu un impact très positif sur les bénéficiaires des entreprises installées en France. Par contre, l'assurance-chômage ne fait pas partie intégrante de l'accord, imposant encore et toujours aux entreprises un double paiement. Le montant de l'assurance-chômage à payer en France est de l'ordre de 6 à 7% du salaire (brut) du salarié expatrié. Ne plus avoir à le payer représenterait une amélioration équivalente et immédiate du compte de résultats. L'expatriation en France se faisant sur ordre de la maison mère japonaise, un retour au Japon est prévu après la fin de la mission française du salarié. Les droits à l'assurance-chômage française ne sont donc jamais touchés et cette assurance est purement payée à perte. La CCIJF souhaite en conséquence l'intégration de l'assurance-chômage à l'accord de sécurité sociale entre la France et le Japon.

Sécurité et sûreté

La priorité la plus pressante d'une entreprise voulant s'implanter à l'étranger, qu'elle soit japonaise ou française, est la sécurité des personnels envoyés sur place. Et pourtant, de tous les cas d'assistance auprès de nos compatriotes fournis par nos ambassades et nos consulats dans le monde entier, le nombre de cas d'assistance en France (à Paris) se situe au 3^{ème} rang mondial. Grâce au travail incessant des autorités policières françaises, la criminalité est en recul, mais les cas de vols à la portière visant les taxis entre les aéroports et Paris sont toujours fréquents. Nous demandons plus d'efforts dans ce domaine. Une autre problématique pressante est celle du terrorisme. Depuis l'attaque de Charlie Hebdo en janvier 2015, le nombre de visiteurs japonais à Paris est en net et constant recul par rapport à la même période l'année précédente. Depuis le mois de janvier ont eu lieu une attaque visant un site industriel de la région lyonnaise, l'attaque du train Thalys, ainsi que plusieurs tentatives d'attaques terroristes, situation face à laquelle le gouvernement français maintient le plus haut niveau d'alerte et travaille sans relâche à la lutte et la prévention contre le terrorisme. En dépit de cela, plusieurs attaques terroristes coordonnées ont eu lieu à Paris le 13 novembre 2015, à la suite desquelles le président Hollande a déclaré un état d'urgence de 3 mois. Les voyageurs d'affaires et de loisirs japonais ont en conséquence reporté voire annulé leur visite en France. Cette situation a un impact non négligeable sur la bonne marche des affaires des entreprises. Aucune attaque terroriste n'a pour l'instant visé des citoyens japonais, mais cela ne veut pas dire que des Japonais ne s'y trouveront pas mêlés un jour. Encore une fois, les entreprises japonaises projetant une implantation à l'étranger s'intéressant de très près à la sécurité et la sûreté dans le pays d'implantation, des améliorations notoires en ce domaine sont souhaitables.

Vie quotidienne

Mise en application généralisée des cartes de séjour pour conjoints des salariés expatriés

Il est de la compréhension de la CCIJF que la mise en application systématique de cette mesure d'amélioration légiférée en 2012 a commencé dans les collectivités locales à dater de février 2015.

Et pourtant, une enquête de la CCIJF a révélé que des demandes de cartes de séjour faites dans une même collectivité, émanant d'une même entreprise et obéissant précisément aux mêmes critères, se voient gratifier de durées de séjour très variables.

A Paris, Boulogne, dans le département du Nord, du Haut-Rhin ou du Rhône, où sont situées de nombreuses entreprises japonaises et où résident donc nombre de leurs employés, le traitement des demandes présente une grande variabilité qui force les entreprises à prendre action.

L'impression dominante qui se dégage de l'enquête de la CCIJF est qu'il existe une forte probabilité que le traitement des demandes varie en fonction du préposé en charge, et ce quelle que soit la collectivité concernée. Certaines entreprises ont posé des questions aux autorités compétentes après la délivrance du titre de séjour, mais dans la majorité des cas, aucune réponse n'a été fournie.

Au regard de la complexité pour les entreprises des procédures de renouvellement des titres de séjour, ainsi que du poids psychologique et matériel qu'entraînent les restrictions de sortie du territoire pendant la période de la procédure de renouvellement du titre de séjour pour le conjoint (impossibilité éventuelle de se rendre au Japon pour participer à des cérémonies pour des occasions heureuses ou malheureuses), il est du devoir de la CCIJF de demander avec la plus grande fermeté une mise en application rigoureuse dans toutes les administrations concernées.

Simplification des formalités d'échange de permis de conduire

Depuis 2015, la préfecture de police de Paris n'accepte plus les demandes d'échange de permis de conduire japonais contre un permis français sur simple présentation d'une traduction certifiée du permis effectuée par un traducteur assermenté, ou encore du certificat des autorités ayant délivré le permis de conduire attestant de la validité des droits à conduire délivré par l'Ambassade.

Le guichet de la préfecture de police de Paris demande maintenant, en plus des documents cités ci-dessus, une attestation de non-accident et de non-infraction, ainsi qu'un certificat attestant de l'historique du permis de conduire, délivrés par l'autorité ayant émis le permis au Japon. Les formalités pour obtenir un permis français sont devenues considérablement plus complexes qu'auparavant.

A la date de novembre 2015 et à la connaissance de la CCIJF, aucune autre juridiction, hormis celle de la préfecture de police de Paris, ne pratique ce même traitement.

Si ce traitement est spécifique à la préfecture de police de Paris, l'hétérogénéité des traitements au sein du même pays ne semble relever d'aucune raison rationnelle.

Par ailleurs, une contagion future à d'autres juridictions françaises est à craindre. Nous demandons avec fermeté une amélioration rapide en vue de la simplification des procédures.

Conclusion

La CCIJF, agissant en tant que porte-parole des entreprises japonaises menant en France des activités économiques, a collecté leurs opinions et les a synthétisées sous la forme d'un recueil de « Demandes ». La CCIJF espère que, grâce aux efforts visant à apporter des solutions aux questions et problématiques soulevées dans ces « Demandes » par les personnes concernées tant françaises que japonaises, les facteurs négatifs pesant sur la considération et le jugement des décisions d'investissements en France seront dissipés. La CCIJF est convaincue que l'activité et la vitalité renouvelées des relations d'affaires entre le Japon et la France contribuent au développement économique de nos deux pays. Nous serions particulièrement heureux que ces « Demandes » puissent contribuer, ne serait-ce qu'un tant soit peu, au renforcement du « partenariat d'exception » qui unit nos deux pays.