

Demandes relatives à l'environnement des affaires en France

Version 2018

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

Avant-propos

D'après Business France, 490 entreprises japonaises réparties sur 760 sites étaient implantées en France en 2015, représentant un total de 74 000 emplois. Concernant les investissements des entreprises étrangères en France, le Japon a l'honneur d'être le premier investisseur asiatique, ce qui le place au cinquième rang des investisseurs étrangers. Il est 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 de relations, le Japon a su s'imposer comme un investisseur incontournable pour la France.

Nous accueillons très favorablement et apprécions au plus haut point les mesures constructives récemment mises en place dans de nombreux domaines, notamment dans ceux essentiels pour l'environnement des affaires, parmi lesquels nous citerons la fiscalité, les titres de séjour et la mobilité ou encore la législation du travail.

La CCIJF nourrit de fortes attentes devant cette tendance, dont elle constate l'accélération depuis l'entrée en fonction du président Macron en mai 2017 et qu'elle observe avec attention.

Il est en effet 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 ou à certains phénomènes - réglementations européennes, législations nationales, pratiques commerciales ou environnement social - pouvant constituer un obstacle à la décision de nouveaux investissements, ou encore à la marche pérenne de leurs opérations en France.

C'est au nom de la CCIJF que nous demandons aux autorités compétentes de prendre, dans le prolongement de l'année écoulée, toute mesure opportune relative aux éléments mentionnés ci-après, dans la perspective d'un élan renouvelé dans la longue histoire des investissements japonais en France.

Environnement du travail et de l'emploi

Allègement 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 à la hausse le coût du travail. Ces dernières années, le gouvernement français a pris des mesures visant à réduire le coût du travail, notamment avec le Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi (CICE), créé pour alléger la part patronale des charges sociales, renforcer la compétitivité des entreprises et créer des emplois. A partir de 2019, ledit CICE cédera la place à une baisse directe de 6% à environ 10% des charges sociales de l'employeur. Nous apprécions le sens de ces mesures.

Un environnement de l'emploi plus souple

Le contrat de travail est par principe un CDI, à l'exception des cas de hausse temporaire d'activité, de remplacement d'un salarié et d'emploi saisonnier. Les contraintes sont ici nombreuses comparativement à des pays comme le Royaume-Uni, 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 les charges patronales d'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. En revanche, la réforme du travail engagée sous l'impulsion du président Macron a instauré la primauté des accords d'entreprise sur les accords de branche dans tous les domaines du droit du travail, à l'exception du salaire minimum, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et du nombre de renouvellements de la période d'essai. Les ordonnances de la Loi Travail autorisent en outre les contrats de chantier ou d'opération avec possibilité de prolongation et prévoient la modification par accord de branche des conditions des CDD, telles que leur durée maximale ou encore le nombre de renouvellements possibles. Nous accueillons favorablement ces améliorations.

Raccourcissement des modalités du licenciement collectif

Nous savons que les procédures de licenciement collectif comportent des formalités détaillées 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 salariales et patronales (ANI), dont il résulte un raccourcissement desdites procédures. Concernant la Loi Travail, nous apprécions grandement l'instauration d'un plafonnement des indemnités accordées par la justice prud'homale en cas de licenciement abusif. Le droit en matière de licenciement étant un facteur majeur de la décision d'investissement des entreprises, des efforts plus soutenus sont attendus pour assouplir le droit de travail.

Simplification du dialogue social

La réforme du Code du travail prévoit la fusion des instances représentatives du personnel, dont le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), dans les entreprises de plus de 11 salariés où elles sont obligatoires, en un comité social et économique unique. Le nombre de membres siégeant à ce comité est lui aussi en recul, ce qui représente une diminution appréciable du coût du travail.

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 clarification significative est à apporter dans ce domaine. Pour donner un exemple concret de communication d'informations reposant sur le système actuel, une entreprise s'est vue poser par un expert nommé par le comité d'entreprise deux cents questions, qui incluaient la divulgation d'informations strictement confidentielles de l'entreprise, dont les coûts de ses produits et ses marges. L'entreprise ayant refusé de répondre à une partie de ces questions, l'affaire a été portée devant les tribunaux. Si 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, l'exemple cité ci-dessus montre qu'une utilisation abusive du système a l'effet pervers inverse : elle aggrave ces affrontements et retarde les négociations. D'après l'interprétation des autorités du travail, la loi ne définissant pas quelles informations sont de nature stratégique, il relève de la discrétion de l'entreprise de le déterminer. Nous comptons sur l'inscription de cette interprétation dans la législation.

Concernant les TPE, un dispositif est en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2017, qui prévoit dans chaque région la mise en place de commissions régionales paritaires composées de vingt membres nommés à parts égales par les organisations professionnelles d'employeurs et les grandes organisations syndicales de salariés. Nous attendons que ces commissions se concentrent sur le cœur de leur mission : apporter aux salariés et aux employeurs toute information sur le droit légal ou conventionnel applicable, aider à mettre fin aux litiges du travail individuels ou collectifs en cours, apporter des informations, débattre et rendre tout avis utile sur les problématiques spécifiques aux TPE sans intervenir dans le dialogue social des TPE ni alourdir les coûts du travail de nombreuses petites entreprises japonaises.

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 la confusion a régné sur le terrain lors du déploiement général du dispositif en 2016. Nous apprécions la réduction prévue par un futur décret des critères de pénibilité, au nombre de dix actuellement, à six critères, après élimination de quatre critères pour lesquels la mesure de l'exposition au facteur de risque était trop complexe.

Simplification de la législation 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. Le rapport Combrexelle sur "La négociation collective, le travail et l'emploi", remis au gouvernement le 9 septembre 2015, envisageait déjà une réforme du Code du travail. Pour notre part, nous souhaitons vivement qu'une simplification du droit du travail soit réellement mise en œuvre.

Révision de la définition du « motif économique » dans le cadre des licenciements économiques

Les dispositions relatives au licenciement pour motif économique de l'article L1233-2 du Code du travail en vigueur actuellement définissent les difficultés économiques comme étant un motif de licenciement. La jurisprudence a statué que, dans le cas d'entreprises multinationales, les critères d'appréciation des difficultés économiques devaient prendre en considération leurs sociétés situées en France comme à l'étranger.

Même si une entreprise dans son ensemble dégage des bénéfices, il relève de son action normale de réduire ses branches non rentables, de même que dans le cadre des décisions d'investissements des entreprises étrangères, il est tout aussi indispensable de garantir l'emploi que d'avoir l'assurance de pouvoir resserrer son activité dans de bonnes conditions, y compris par des licenciements.

En conséquence, nous apprécions au plus haut point que la réforme du Code du travail stipule clairement le principe de limitation au seul territoire français le périmètre d'appréciation des difficultés économiques des entreprises internationales.

La prévention des arrêts de travail abusifs accordés par les médecins

Les salariés peuvent obtenir d'un médecin une autorisation d'absence pour raisons de santé (arrêt de travail) qui leur interdit de travailler pendant une période donnée. Mais les arrêts de travail pour cause médicale sont facilement délivrés aux salariés par leurs médecins, et des cas d'abus ont été relevés suite à des accords de complaisance entre ces derniers. Le décret du 24 août 2010 a instauré un dispositif de visite du médecin de la Caisse d'assurance maladie et de contrôle mandaté par l'entreprise, qui a obtenu certains résultats en matière de prévention des

arrêts de travail non justifiés. Néanmoins, les inquiétudes des entreprises n'ont pu être dissipées concernant ces abus, à savoir des arrêts de travail de complaisance délivrés aux salariés par des médecins peu scrupuleux. Il est primordial pour l'entreprise, en vue de la marche pérenne de ses activités, d'avoir une perspective sur le retour dans l'entreprise du salarié en arrêt maladie, afin de pouvoir prendre les mesures adéquates pendant la période de son absence. Or, dans le système actuel, les entreprises ne sont pas autorisées à prendre connaissance des pathologies ou des symptômes du malade, ce qui enlève toute visibilité et empêche l'entreprise de prendre toute mesure s'imposant. Des améliorations sont attendues avec la mise en œuvre de mesures efficaces afin d'empêcher des médecins malveillants de délivrer des arrêts de travail de manière abusive, et ainsi donner une meilleure visibilité aux entreprises.

Conclusion de l'accord de partenariat économique (APE)

La libéralisation et la facilitation des échanges et des investissements est indispensable au renforcement des relations économiques dans de multiples secteurs. En ce sens, la finalisation des négociations sur l'APE en décembre 2017 entre le Japon et l'UE est tenue en plus haute estime par la CCIJF. La conclusion de cet accord global de partenariat économique de plus haut niveau mondial revêt une signification immense en ce qu'elle envoie un message positif et puissant concernant l'importance des relations économiques mondiales libres. Cet accord sera, nous l'espérons, une formidable opportunité de renforcer encore les partenariats solides qui unissent le Japon et l'UE, ainsi que le Japon et la France. D'après une enquête menée par la CCIJF auprès de ses membres, la majorité des entreprises espèrent une entrée en vigueur rapide de l'APE entre le Japon et l'UE, avec une attente forte envers une diminution des coûts d'approvisionnement suite à l'allègement ou la suppression des droits de douane, ainsi qu'une amélioration et une meilleure fluidité des formalités douanières. L'entrée en vigueur de l'APE UE-Japon est considérée comme un facteur stimulant du déploiement des activités économiques des entreprises, avec à la clé un accroissement des échanges commerciaux et la création de nouvelles opportunités d'investissements entre l'UE, la France et le Japon. Ainsi, nous constatons d'ores et déjà à l'échelon européen et africain des mouvements de réorganisation des sites stratégiques de production, de logistique et de R&D, ainsi qu'une augmentation de l'intérêt pour de nouveaux partenariats d'entreprises. Nous comptons sur la France, afin que ce courant de fond se confirme, pour apporter dans les meilleurs délais des solutions aux problématiques restantes, notamment dans le secteur des investissements, ainsi que sur son soutien sans faille et son leadership au sein de l'Union Européenne en vue d'une ratification et d'une entrée en vigueur des plus rapides.

BREXIT

Alors que les négociations de sortie du Royaume-Uni de l'Union Européenne ont commencé, l'enquête menée par la CCIJF auprès de ses membres a montré que nombre d'entreprises japonaises espèrent que les négociations entre les parties déboucheront sur une solution non dommageable et soulignent l'importance de la concrétisation et de l'annonce rapide du contenu d'un accord. Les entreprises japonaises sont nombreuses à considérer que le Brexit est une chance à saisir pour la France en termes de relocalisation de sites. Nous nous réjouissons du fait que, depuis l'entrée en fonction du président Macron, de nombreuses réformes aient été entreprises. Nous espérons qu'afin de ne pas laisser échapper cette opportunité, la France s'attaquera avec détermination aux problématiques exposées dans le présent document, et s'attachera à promouvoir un environnement où les entreprises japonaises peuvent travailler en toute sérénité et fluidité.

Les obstacles non tarifaires

L'accord de partenariat économique entre le Japon et l'UE devrait conduire à des progrès dans le domaine des obstacles non tarifaires. Ceux-ci restent en effet une problématique partagée au sein de la CCIJF dans de nombreux secteurs d'activité, au premier rang desquels l'agro-alimentaire. Ces obstacles non tarifaires non seulement freinent les vellétés d'implantation en France des entreprises japonaises, mais aussi privent la société et l'économie françaises de l'excellence des compétences technologiques japonaises. En conséquence, des améliorations sont attendues dans ce domaine.

Points relatifs aux réglementations européennes

- Assouplissement des réglementations relatives aux importations de produits de la pêche, de l'élevage ou de produits alimentaires contenant des composants d'origine animale
- Simplification des procédures relatives aux AOP et des tests de radioactivité dans les aliments
- Simplification des mesures pour chaque catégorie de la directive RoHS et du règlement REACH
- Optimisation et harmonisation des procédures d'obtention du marquage CE
- Harmonisation dans l'UE des systèmes des normes, y compris le contrôle des émissions de CO2, les règlements techniques sur les produits dangereux ou le système de brevets
- Reconnaissance d'un niveau adéquat de protection relatif au RGPD (Règlement Général de Protection des Données de l'UE)

Points relatifs aux réglementations françaises

- Application souple des règlements sanitaires relatifs au contrôle de la température des produits de la pêche frais et produits transformés dans le respect de la culture gastronomique japonaise
- Acceptation des certificats sanitaires en langue anglaise pour le bœuf et les produits de la mer
- Abaissement de la très onéreuse taxe sur les droits d'auteur (rémunération pour copie privée)
- Irrationalité des délais de conclusion des contrats commerciaux imposés par la loi de modernisation de l'économie
- Assouplissement du système de quotas de diffusion d'œuvres audiovisuelles
- Harmonisation des délais de dédouanement, plus de souplesse dans la procédure de remboursement de la TVA
- Restitution des montants indûment perçus au titre de l'impôt sur le revenu

Finances, fiscalité et protection sociale

Engagement continu en matière de fiscalité des sociétés

La loi de finances 2017 adoptée fin 2016 prévoit l'abaissement progressif de l'impôt sur les sociétés (IS) de 33,33% à 28% entre 2017 et 2020. Une baisse supplémentaire jusqu'à 25% d'ici à 2022 est à l'étude dans le projet de loi de finances 2018.

Cette mesure, qui faisait partie des promesses de campagne du nouveau président de la République, est accueillie très favorablement par la CCIJF.

Il semble certes que 25% soit le taux moyen de l'IS au sein de l'UE, mais le Royaume-Uni prévoit d'ores et déjà d'abaisser le sien en-dessous de 20%, et les Pays-Bas auraient entamé des discussions en vue d'abaisser leur taux d'IS de 25% actuellement à 21% à l'horizon 2021. Dans un contexte où les autres grands pays européens élaborent des politiques de baisse continue de la fiscalité, nous souhaitons que la France dépasse le statu quo et, attentive à la situation des autres pays, qu'elle adopte une approche flexible et proactive, et étudie davantage de dispositifs d'allègements fiscaux en continue. En effet, à cause de la lourdeur de la fiscalité et du coût du travail élevé, défavorables à leur activité, de nombreuses entreprises japonaises ont une image négative de la France. Afin de se débarrasser de cette image, nous pensons qu'il est important que la France entreprenne des actions et que le gouvernement français communique sur ses efforts d'aménagements réalisés en faveur de l'environnement des investissements.

Assouplissement de la réglementation financière et fiscale et mise en place de mesures incitatives

Les entreprises japonaises installent généralement leur filiale européenne au Royaume-Uni, 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. Cette tendance se généralise chez les nouveaux candidats à l'investissement en Europe, tout comme chez les investisseurs déjà implantés. 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 les 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 attractif pour les investissements étrangers, il importe de faire en sorte que le système français puisse rivaliser avec les pays voisins en termes d'assouplissement des réglementations financières et fiscales et que des incitations de niveau au moins équivalent soient mises en place rapidement. En ce sens, le crédit d'impôt pour les dépenses de recherche et développement déjà mis en place est une mesure appréciable et la CCIJF souhaite que davantage d'actions soient menées de façon continue pour améliorer de tels dispositifs incitatifs.

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 cinq ans, le maintien de l'affiliation au régime japonais est exceptionnellement autorisé, dispensant des cotisations en France et allégeant ainsi un important poste de dépenses de personnel, avec un impact très positif sur les bénéfices des entreprises installées dans l'Hexagone. En revanche, l'assurance chômage ne fait pas partie intégrante de l'accord, imposant toujours aux entreprises une double cotisation. A partir de 2018, il est prévu que les cotisations d'assurance chômage à payer en France soient limitées à la part patronale soit de l'ordre de 4% du salaire brut, ce qui représente toujours un montant important. Ne plus avoir à régler cette cotisation représenterait immédiatement une amélioration conséquente du compte de résultats des entreprises concernées. L'expatriation en France se faisant sur ordre de la maison mère japonaise, un retour au Japon est prévu dès la fin de la mission française du salarié. Les droits à l'assurance chômage française ne sont donc jamais collectés et cette assurance est payée à pure perte. D'ailleurs, les accords de sécurité sociale conclus avec d'autres pays de l'UE après la conclusion de l'accord nippo-français intègrent quasiment tous l'assurance chômage.

La CCIJF renouvelle son souhait de voir l'assurance chômage intégrée dans l'accord sur la sécurité sociale entre la France et le Japon.

Ordre public et sécurité

Il va sans dire que la garantie de l'ordre public et de la sécurité des personnes est un socle constitutif de l'environnement des affaires. La France a connu en novembre 2015 plusieurs attaques terroristes coordonnées visant la Ville de Paris, ainsi que Nice frappée en juillet 2016 par une attaque au camion bélier. La menace terroriste ne cesse de s'aggraver et des attaques visant des cibles faciles ont lieu fréquemment non seulement en France, mais également dans les pays voisins. Nous tenons ici à rendre hommage au travail sans relâche des autorités françaises, au premier rang desquelles la police. Mais force est d'avouer que la menace terroriste est loin d'être écartée.

C'est dans ce contexte que le nombre de touristes japonais en France a reculé de 50% en 2016 par rapport à 2015 et de 75% par rapport à 2014, frappant de plein fouet l'activité économique en France des entreprises japonaises du secteur du tourisme. En 2017, grâce aux efforts du gouvernement français, des collectivités locales et des entreprises japonaises et françaises du secteur, nous avons pu profiter d'une reprise du tourisme japonais en France. L'état d'urgence déclaré à la suite des attaques terroristes à Paris en novembre 2015 a pris fin au 1^{er} novembre 2017. Le fait qu'il a été aussitôt remplacé par une nouvelle loi renforçant la sécurité intérieure et la lutte contre le terrorisme démontre que les autorités françaises sont déterminées à s'adapter pour lutter contre une situation à risque qui s'éternise. Nous leur en sommes reconnaissants et appelons le gouvernement français à mettre en place les mesures nécessaires pour garantir la sécurité de la population.

En outre, les touristes et résidents japonais, ainsi que leurs familles, restent les victimes privilégiées de délits fréquents comme des agressions lors de vols à l'arraché ou des vols de pickpockets. Il est profondément regrettable que les vols à la portière visant les taxis lors des transferts entre les aéroports et Paris se produisent aujourd'hui encore de manière sporadique, touchant potentiellement des touristes japonais tout juste arrivés à Paris et pleins d'excitation. Nous souhaitons avec la plus grande fermeté que les autorités compétentes redoublent d'efforts dans leur lutte contre la délinquance.

L'ordre public et la sécurité faisant partie des préoccupations majeures des entreprises candidates à l'installation à l'étranger, elles apprécieraient de pouvoir compter sur une amélioration continue de leur environnement de vie.

Conditions d'installation en France

Prévisibilité dans le cadre des formalités administratives

En novembre dernier est entré en application le Passeport Talent qui regroupe sept catégories de visas, dont il résulte une simplification des formalités. Prenons l'exemple du visa « salarié en mission » dont la délivrance appartenait auparavant à l'autorité en France. Celui-ci peut maintenant être délivré par l'Ambassade de France au Japon. En outre, la durée de validité de

ce titre de séjour est passée de trois à quatre années. Ces améliorations sont appréciées au plus haut point et nous tenons à ce sujet à adresser nos remerciements aux autorités françaises.

Nous sommes également reconnaissants de toutes les mesures d'amélioration en cours dans tous les domaines facilitant la mise en place des infrastructures indispensables au démarrage d'activités des entreprises japonaises s'installant en France.

Aussi remarquables que soient ces améliorations administratives, elles perdent toute valeur si, sur le terrain, ces directives sont variablement appliquées par les services intéressés.

Or, la CCIJF a été informée de certaines situations où les modalités d'application des réformes par chaque service intéressé – processus de demande, documents à fournir ou encore délais - ne sont pas forcément clairs, entraînant des coûts et délais plus importants que prévus. Ce manque de visibilité est anxiogène, car il impacte la planification et la mise en œuvre des projets des investisseurs japonais en France.

Voici quelques exemples des difficultés rencontrées dans ce cadre par nos entreprises membres :

- Manque de clarté concernant les justificatifs à fournir dans le cadre des demandes de titre de séjour Passeport Talent « salarié en mission ». Certains aménagements ont été réalisés, comme en Alsace avec l'installation d'un guichet unique, mais les documents demandés varient en fonction des autorités locales, ce qui entraîne un manque de prévisibilité.
- Il arrive régulièrement que la délivrance des titres de séjour intervienne après l'expiration de la période du visa (3 mois) et il est difficile de prévoir dans quels délais cette délivrance sera effectuée. Une fois de plus, le manque de prévisibilité est un obstacle pour les entreprises en termes de planification et d'exécution de leurs activités en France comme en dehors de l'UE.
- Nous constatons que dans certaines communes comme Paris ou Boulogne-Billancourt, il est très difficile d'obtenir un rendez-vous avec les services de la préfecture pour l'échange du permis de conduire. Les gouvernements japonais et français sont convenus que l'échange du permis de conduire se fait dans un délai d'un an après la date de début de validité de la carte de séjour ou la date de validation du visa de long séjour valant titre de séjour par l'Ofii. Or, dans de nombreux cas, l'administration attend le dernier moment pour fixer les rendez-vous pour l'échange du permis, obligeant les expatriés à consulter le site Internet de la préfecture de police à maintes reprises et ce pendant plusieurs mois pour connaître la date du rendez-vous ou préparer une traduction certifiée du permis japonais etc., entraînant une perte de temps ainsi que des frais superflus. Le manque de cohérence selon les localités, en ce qui concerne les justificatifs requis pour l'échange du permis est également une source de retard dans la préparation de la demande d'échange.

Nous demandons aux autorités françaises l'application d'un mécanisme concis et prévisible afin de permettre aux entreprises japonaises de conduire leurs activités à moyen et long terme en

toute stabilité et efficacité.

Respect de l'accord de sécurité sociale entre le Japon et la France

La catégorie du titre de séjour « salarié en mission » imposait une relation contractuelle d'un salarié japonais avec l'entité en France où la mission s'effectuait, et ce sans présentation d'un contrat officiel auprès des autorités. Or, le Passeport Talent exige, comme justificatif, la présentation du contrat de travail du pays de détachement (France).

Nous avons pris acte de cette nouvelle formalité et les entreprises japonaises s'y plient dans le respect des conditions exigées.

Néanmoins, certains consultants extérieurs ont alerté nos membres sur le fait que l'existence d'un contrat de travail établi dans le pays où s'effectue la mission (France) risquait d'être incompatible avec le statut de « détaché dans l'autre Etat contractant » au sens de l'accord de sécurité sociale entre le Japon et la France, ce qui exclurait le salarié détaché du champ d'application dudit accord.

Or, nous considérons que l'appréciation du caractère de « détachement dans l'autre Etat contractant » au sens de l'accord de sécurité sociale entre le Japon et la France ne se fait pas sur la seule existence d'un contrat de travail établi avec le pays où s'effectue la mission, et que pour cette raison, la seule existence d'un contrat de travail en France n'entraîne pas l'exclusion du champ d'application de l'accord de sécurité sociale entre nos deux pays.

En conséquence, nous estimons que le dispositif doit s'appliquer, en accord avec l'esprit de l'accord de sécurité sociale entre le Japon et la France, aux salariés expatriés sur ordre de leur entreprise japonaise et continuant à cotiser à la sécurité sociale japonaise pendant la durée de leur mission en France, et que ce principe doit être clairement énoncé de la part des organismes français compétents.

Conclusion

La CCIJF est extrêmement reconnaissante pour l'intérêt et l'attention dont ont fait preuve les autorités françaises envers les Demandes relatives à l'environnement des affaires publiées pour la première fois en 2016. C'est dans l'espoir de pouvoir contribuer, même modestement, à l'essor et au dynamisme renouvelés des activités économiques de nos deux pays que nous avons mis en avant la parole de nos entreprises membres en la synthétisant sous la forme de cette version révisée de nos Demandes.

La CCIJF espère un engagement pérenne de la part de la France et du Japon, visant à prendre à bras le corps les problématiques et points de blocage évoqués dans cette version révisée de nos Demandes. Celui-ci contribuera à éliminer les facteurs impactant négativement les décisions d'investissement des entreprises japonaises en France, permettant de dynamiser le partenariat

privilegié que le Japon partage avec la France au travers de ses activités économiques dans l'Hexagone.

La CCIJF est convaincue qu'il n'existe pas de fierté plus grande que celle de voir de nombreuses entreprises japonaises déployer leurs activités en France, ce pays qui depuis longtemps mène le progrès de l'humanité dans maints domaines dont la culture, les arts et les sciences et technologies. Nous serions heureux de pouvoir apporter une contribution utile au maintien et à l'essor futurs des investissements japonais et au rayonnement de la France.