



COCEF

CÁMARA OFICIAL DE COMERCIO DE ESPAÑA EN FRANCIA

Guía del Emprendedor

en colaboración con



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARÍA GENERAL
DE INMIGRACIÓN
Y EMIGRACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL
DE MIGRACIONES

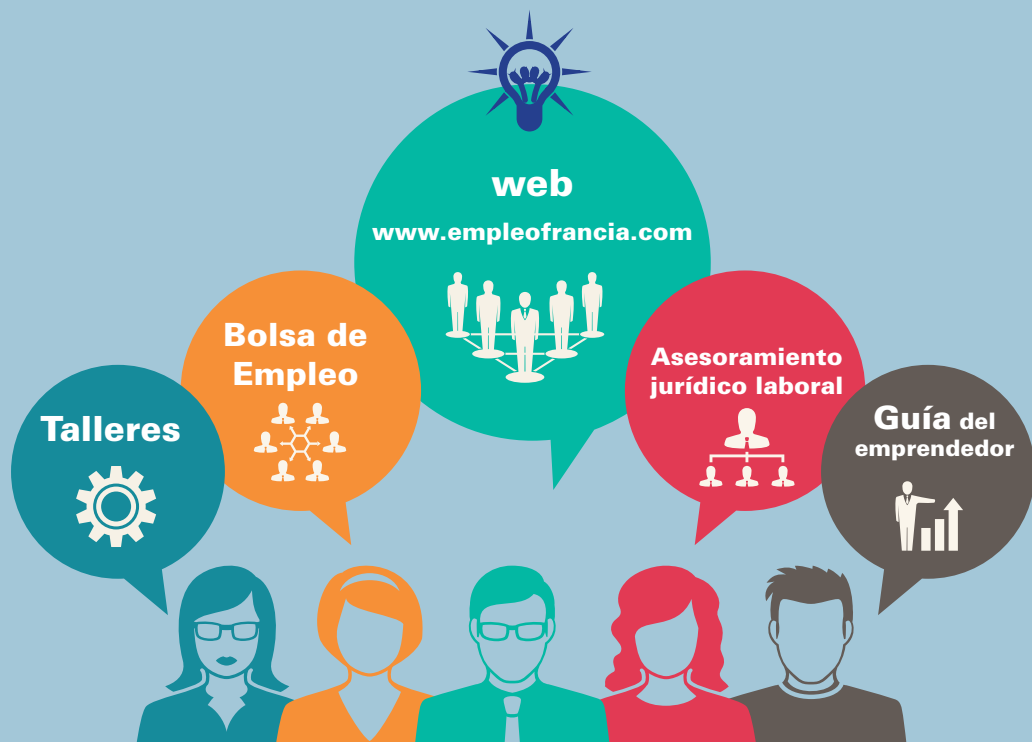


GUÍA DEL EMPRENDEDOR



COCEF Bolsa de Empleo
CÁMARA OFICIAL DE COMERCIO DE ESPAÑA EN FRANCIA

PROGRAMA PARA JÓVENES



La **Cámara Oficial de Comercio de España en Francia**, en colaboración con el **Ministerio de Empleo y Seguridad Social**, tiene el placer de presentar el "Programa para Jóvenes"

en colaboración con



GUÍA DEL EMPRENDEDOR

Sumario

- 04 Carta de presentación (COCEF)
- 05 Introducción: La entrada al mercado francés, aspectos necesarios a tener en cuenta
- 06 Tipos de sociedades mercantiles en Francia
- 08 Creación de una sociedad en Francia
- 09 El contrato de arrendamiento comercial en Francia
- 10 La figura del Agente Comercial para abrirse mercado en Francia
- 11 Régimen Fiscal de las Sociedades Comerciales
- 16 El Régimen de Autónomo
- 20 Informe sobre la Legislación Laboral Francesa
- 31 Abogados y Asesores Jurídicos que colaboran con la COCEF
- 36 Asesores Contables que colaboran con la COCEF
- 37 Consultorías y Agencias de Marketing que colaboran con la COCEF
- 40 Notarios que colaboran con la COCEF

Estimado lector/a:

Como Presidente de la Cámara Oficial de Comercio de España en Francia, me dirijo a vosotros para presentaros esta completa Guía Referencial sobre el Emprendimiento en Francia, destinado al emprendedor.

¿Qué es ser emprendedor?

Ser emprendedor es una mentalidad diferente, abierta a las oportunidades. Una voluntad permanente de crear y ser útil.

Sin embargo, el emprendedor no sólo es aquel que crea o que idea un proyecto, sino quien tiene el valor y las habilidades necesarias para darle forma, llevarlo a su máxima expresión y dotarlo finalmente de vida.

Atribuyen esta frase a Walter Elías, más conocido como Walt Disney (Co-fundador de Disney Productions), que como vosotros, fue emprendedor:

“Todos tus sueños pueden hacerse realidad si tienes el coraje de perseguirlos”

Pero el emprendedor no es nada sin humildad y si no sabe buscar información y asesoramiento.

Como Cámara de Comercio, nuestro fin es precisamente ayudar a todas aquellas personas o empresas que decidan desarrollar su idea o proyecto en Francia. Es por ello que nos ponemos a vuestra disposición para ayudaros y guiaros en el camino del emprendimiento, en este territorio desconocido para gran parte de vosotros.

Gracias a este proyecto financiado y apoyado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España podemos manejar esta guía que está dentro del Programa de Jóvenes 2014.

Para terminar, queremos agradecer especialmentel a la Consejería de empleo y seguridad social de la Embajada de España en Francia y a todo su equipo por hacer posible la creación de esta guía y el desarrollo de este proyecto.

Atentamente

José Miguel García
Presidente de la COCEF

Introducción: La entrada al mercado francés, aspectos necesarios a tener en cuenta

Las relaciones económicas entre España y Francia siempre han sido muy estrechas. La coyuntura económica española, ha conllevado una vasta implantación de empresas españolas en Francia favoreciendo la internacionalización de las mismas.

En ocasiones, el hecho de ser países vecinos puede llevar a pensar que el procedimiento de implantación en Francia no difiere mucho del sistema español. Sin embargo, es necesario tener en cuenta ciertos aspectos, que difieren del sistema español, en particular en materia de derecho laboral, derecho de sociedades, arrendamientos de locales comerciales, aspectos fiscales y otros.

En relación a dichos aspectos y sin entrar en detalles exhaustivos, podemos citar el caso de los arrendamientos de local de negocio, que se pueden convertir en un arma de doble filo al ser su duración mínima de 9 años y existiendo unas condiciones de resolución del contrato muy estrictas.

Se recomienda estar siempre bien asesorado en el momento de la implantación en Francia para evitar todo tipo de complicación, que pueda frenar dicha implantación o desarrollo en Francia y a poder ser por profesionales que hablen español y que faciliten la comprensión del sistema francés.

En cualquier caso, como en todo mercado, se impone una adaptación al mercado local y a sus exigencias.

Tipos desociedades mercantiles en Francia

A la hora de implantarse en Francia, siempre surgen dudas al escoger el tipo de estructura a través de la cual llevar a cabo una actividad comercial en dicho país. A continuación, se exponen algunas de las más utilizadas, aunque se debe señalar que es aconsejable realizar un estudio previo para ver cuál de ellas se ajusta más a cada caso concreto.

1. **Sociedad a responsabilidad Limitada (SARL).** Es una de las estructuras más recurridas. No existe capital mínimo obligatorio, inexistencia de escritura pública de constitución ante Notario, existiendo como órgano de administración la figura de uno o varios Gerentes.

Cuando tiene un solo socio, la SARL, se llama Empresa Unipersonal a responsabilidad Limitada (EURL).

Además, existen diferencias en cuanto al régimen fiscal aplicable ya que el Socio Único puede acoger sus beneficios al Impuesto sobre la Renta o al Impuesto de Sociedades.

2. **Sociedad por Acciones Simplificada (SAS).** Es un tipo de sociedad que en la actualidad es muy utilizada en Francia, no existiendo dicha forma jurídica en España. Es una sociedad muy flexible, ya que ofrece a los Socios la posibilidad de crear casi unos Estatutos a medida según sus necesidades. No existe un capital mínimo obligatorio, ni necesidad de llevar a cabo escritura pública de constitución ante Notario. En cambio, el nombramiento de un Auditor de Cuentas es obligatorio en función de la cifra de negocios de la Sociedad y del grado de control de los Socios.

Sociedad por Acciones Simplificada Unipersonal (SASU). Para los casos en las que las SAS estén compuestas por un solo Socio.

3. **Sociedad Anónima (SA).** Es un tipo de sociedad que exige un capital mínimo de 37.000€, dirigida por un Presidente, un Director General y por Consejo de Administración. De igual modo, es obligatorio el nombramiento de un Auditor de Cuentas. Para su constitución no es necesario el otorgamiento de una escritura pública. Es un tipo de sociedad que se utiliza en la mayoría de los casos para proyectos de una cierta envergadura, dado que las reglas de funcionamiento de la misma son más estrictas que en otro tipo de Sociedades.

Existe actualmente un proyecto de ley ante el Parlamento modificando el régimen legal de la SA.

Además de las sociedades aquí referenciadas, las cuales vienen a ser las más utilizadas en el tráfico mercantil, existen también las siguientes:

- Sociedad de ejercicio liberal a responsabilidad limitada,
- Sociedad en nombre colectivo,
- Sociedad Civil profesional.

Es importante reseñar en este apartado que en varios casos, las empresas españolas que desean implantarse en Francia comienzan con la creación de una Sucursal en Francia. Hay que recordar que la Sucursal supone un establecimiento permanente en Francia, constituyendo una extensión geográfica de la sociedad en España sin disponer ni de una personalidad jurídica propia ni de un patrimonio propio.

Creación de una sociedad en Francia

Lo primero que hay que analizar es el proyecto que se pretende llevar a cabo, con el fin de dotar a dicho proyecto de una estructura jurídica acorde al mismo.

Los trámites de constitución son relativamente sencillos y rápidos, existiendo algunas diferencias con el procedimiento habitual que se lleva a cabo en España. En Francia, a diferencia que en España, no son necesarios los siguientes aspectos:

- No existe necesidad de otorgar una escritura pública de constitución, se llevan a cabo por medio de documentos privados (estatutos, declaraciones, poderes...).
- En la mayoría de las sociedades no existe un capital mínimo obligatorio.
- No es necesario solicitar previamente la denominación social al Registro Mercantil, pero sí se recomienda llevar a cabo una búsqueda de posibles coincidencias para evitar posibles conflictos sobre la marca o denominación social.

En cambio, en Francia es necesario depositar en el Registro Mercantil correspondiente la copia del contrato de alquiler o de domiciliación, que acredite la existencia del domicilio social de la sociedad que se esté creando.

Para la creación de una sociedad en Francia será necesario presentar a los Organismos correspondientes, como mínimo, los siguientes documentos:

- Estatutos de la Sociedad firmados por los Socios o Accionistas una vez depositado el capital social.
- Declaración de no condenación de los Administradores.
- Documento de identidad de los Administradores.
- Contrato de alquiler o de domiciliación firmado por las partes contratantes.

Se requerirán otros documentos en función del tipo de sociedad que se pretenda crear, de su actividad, del número de socios o accionistas, etc...

Una vez que la Sociedad haya sido inscrita en el Registro Mercantil (y en otros Registros si fuese necesario), la sociedad dispondrá de lo que se denomina en Francia un "Kbis". Dicho documento, el cual es requerido con mucha frecuencia por clientes y proveedores, viene siendo un certificado de existencia de la sociedad emitido por el Registro Mercantil. En él, podemos encontrar información relativa a la sociedad como por ejemplo: denominación, forma jurídica, domicilio social, objeto social, nº Siren (NIF), órgano de administración...

En cualquier caso y dado que cada proyecto empresarial es diferente, se aconseja acudir siempre a un profesional para dotar al proyecto una visión global.

El contrato de arrendamiento comercial en Francia

El contrato de arrendamiento de local de negocio es aquel que se utiliza para la explotación de un fondo de comercio.

El local debe estar afectado administrativamente al ejercicio de una actividad profesional ya sea comercial o artesanal.

Uno de los aspectos más importantes a tener en cuenta es la duración del mismo. Existe una duración mínima de 9 años, existiendo la posibilidad únicamente para el arrendatario de resolverlo a la finalización de cada trienio, es decir, cada 3, 6 o 9 años. Esto quiere decir que el arrendatario debe permanecer en el local arrendado como mínimo 3 años.

La legislación fija unas condiciones muy estrictas a seguir en cuanto a la resolución del contrato, por lo que el arrendatario debe prestar mucha atención a la hora de resolver el mismo, ya que si no puede verse en la obligación de permanecer en el local arrendado durante 3 años más y por ende pagar los alquileres correspondientes.

El arrendador podrá solicitar un depósito de garantía con el fin de garantizar la buena ejecución del contrato, fijada libremente por las partes, cuyo importe varía entre tres y seis meses de la renta mensual. Evidentemente, dicha cantidad le será devuelta al arrendatario a la finalización del contrato y siempre que se hayan cumplido todas las condiciones contractuales.

En el momento de suscripción del contrato de arrendamiento, el arrendador debe entregar al arrendatario un documento denominado "estado de riesgos naturales y tecnológicos".

La figura del Agente Comercial para abrirse mercado en Francia

Gran parte de las empresas españolas suelen escoger la figura del agente comercial para iniciar o desarrollar su actividad comercial en el mercado francés.

La ley francesa exige la formalización de dicha relación comercial con un contrato escrito entre las partes.

Las partes del contrato, empresa española y agente comercial en Francia, disponen de una libertad absoluta para someter dicha relación a la legislación que estimen oportuna.

La Directiva 86/653/CEE ha armonizado los diferentes ordenamientos jurídicos de los Estados miembros. A pesar de ello, no se ha conseguido una unificación total de criterios. En nuestro caso, las principales diferencias entre la legislación francesa y la española radican en los siguientes aspectos:

- Duración de la cláusula de no competencia del Agente tras la ruptura
- Preaviso en caso de ruptura del contrato
- Motivos de resolución unilateral del contrato sin derecho a indemnización
- Indemnización por clientela del Agente tras la ruptura del contrato

La más notable de todas ellas, es la relativa al cálculo de la indemnización por clientela que se le debe abonar al Agente en caso de ruptura del contrato. Evidentemente, dicha indemnización entra en juego si no existe una falta grave del Agente que haya motivado dicha ruptura.

La indemnización por clientela que regula la legislación española, puede alcanzar un máximo de una (1) anualidad de las comisiones generadas por el Agente, calculado en base a la media de los últimos 5 años.

En Francia, si bien es cierto que no existe ni un máximo ni un mínimo, la jurisprudencia de los tribunales viene fijando como criterio uniforme la aplicación de dos (2) anualidades de comisiones como indemnización por clientela. Existiendo dos métodos de valoración: calculo en base a la media de los dos últimos años de comisiones o en base a los últimos tres. El perjuicio que se hubiese podido causar al Agente, traducido en una indemnización por clientela, debe ser probado por este último.

La diferencia y el impacto que dicha indemnización puede suponer en un futuro para la empresa debe ser considerada por la misma.

Régimen Fiscal de las Sociedades Comerciales

Las sociedades comerciales francesas están sujetas a distintos tipos de imposición en función de sus beneficios (impuesto sobre las sociedades o sobre el ingreso). Están sujetas igualmente al IVA y a la contribución económica territorial. (CET).

1. Imposición de los beneficios

Dos regímenes posibles: imposición sobre el impuesto de sociedades (IS) o el impuesto sobre la renta (IR).

1.1. Sociedades sometidas al régimen IS

Principalmente concierne: SU, SAS, SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA (salvo las SOCIEDADES DE RESPONSABILIDAD LIMITADA cuyo socio único (EURL) es una persona física), sociedades civiles que ejercen una actividad comercial (o sobre opción).

Principales características del régimen IS:

- Imposición de los resultados al nivel de la sociedad, según las reglas aplicables a los beneficios industriales y comerciales
- Posibilidad de trasladar el déficit sin límite de duración;
- Tasa del IS: la tasa se reduce al 15 % hasta 38.120€ de beneficio (tasa reservada a PYMES) / 33,1/3 % más allá de esta suma. - Los socios que trabajen en la sociedad pueden ser remunerados a en razón de su mandato de dirección o de un contrato de trabajo (según la forma social detenida y el porcentaje de detención). En ambos casos la remuneración percibida:
 - Es deducible de los resultados de la sociedad
 - Está sujeta al impuesto sobre la renta, según la la tabla progresiva (ver a continuación, 1.2);
 - Observación: la remuneración dependerá, según los casos, del régimen asalariado o del de los trabajadores no asalariados (ya que las tasas impositivas difieren, y ofrecen garantías diferentes)

Los socios pueden ser remunerados igualmente en forma de dividendos, imponibles de acuerdo con la tabla del IR (ver a continuación, 1.2), después de aplicación de un abatimiento del 40 %, así como sujetas a las deducciones sociales (tasa actualmente fijada al 15,5 %).

Obligaciones declarativas y pago:

Es obligatorio depositar anualmente una declaración de los resultados (impreso nº2065 acompañado de los anexos correspondientes), con 3 meses de antelación a la fecha de cierre del ejercicio o, para los ejercicios cerrados 31/12, a más tardar el segundo día laborable después del 1 de mayo. Pago del impuesto por vía de anticipos (en total de cuatro, cuya fecha depende de la fecha de cierre del ejercicio: anticipos en el 15 de marzo / 15 de junio / 15 de septiembre y 15 de diciembre para los ejercicios cerrados 31/12), calculados en base a los resultados del último ejercicio cerrado. Se requerirá igualmente una declaración suscrita para el pago de saldos (a 15/05 para los ejercicios cerrados 31/12).

Observación: existe un régimen normal y un régimen simplificado. El régimen simplificado se diferencia principalmente por contar con simplificaciones declarativas en materia de IVA (ver a continuación, 2).

1.2. Sociedades sujetas al IR

Afecta principalmente a las EURL cuyo socio es una persona física y las sociedades civiles (salvo excepciones).

Principales características del régimen IR:

- Determinación del resultado al nivel de la sociedad, según las reglas aplicables con arreglo a la actividad ejercitada (actividad industrial o comercial, liberal y agrícola) o los socios (particularmente si ciertos socios son sociedades sometidas en el IS);
- Las remuneraciones percibidas por los socios no son deducibles del resultado imponible;

La siguiente tabla es la aplicable para una parte fiscal (el número de partes depende de la composición del hogar fiscal), a título de las rentas percibidas en 2013.

Fracción de renta imponible (una parte)	Tasa
No excediendo 6.011€	0 %
De 6.011€ a 11.991€	5,5 %
De 11.991€ a 26.631€	14 %
De 26.631€ a 71.397€	30 %
De 71.397€ a 151.200€	41 %
Superior a 151.200€	45 %

Obligaciones declarativas y pago:

El régimen difiere dependiendo de si la empresa está adherida régimen normal o del régimen micro (aplicable, para las actividades industriales, comerciales o liberales, si el volumen de negocios es inferior a 32.900€ para las actividades de venta de mercancías, de restauración y de abastecimiento de vivienda, o de 82.200€ para otras actividades de prestaciones de servicios).

Régimen normal:

- Presentación de una declaración profesional por parte de la sociedad (a principios de mayo, en una fecha que se estipula cada año);
- Declaración por parte de cada uno de los socios de la parte que le corresponde a devolver sobre los beneficios de la sociedad en su declaración de la renta (sobre una declaración nº2042-PRO, a presentar al mismo tiempo que la declaración principal, nº2042, mayo / junio (fechas publicadas cada año).

Régimen micro:

- Dispensación de declaración profesional por parte de la empresa (es obligatorio sin embargo llevar una contabilidad precisa);
- Declaración por parte de los socios del volumen de negocios realizado (y no del beneficio) a prorrata de su participación. Se aplicará sobre este volumen de negocios un abatimiento global (para tener en cuenta cargas) del 71 % para las actividades que dependen del umbral de 32.900€, o del 50 % para las que dependen del umbral de 82.200€.

2. IVA

La inmensa mayoría de las actividades económicas ejercidas en Francia están sujetas al IVA (de derecho, o sobre opción). El régimen aplicable en materia de IVA no se expone en detalle, puesto que las reglas son similares a las que se aplican en todos los países de la UE. Precisaremos detalladamente únicamente ciertas particularidades del régimen francés, así como las principales obligaciones declarativas.

Tasas aplicables:

Tasa normal del 20 %, la tasa reducida al 5,5 % (aplicable particularmente a los productos alimentarios (salvo excepciones), libros y espectáculos) y tasa intermediaria al 10 % (aplicable a las medicinas, a los productos de origen agrícola, al transporte de pasajeros, etc).

Exigibilidad del IVA:

Operaciones de venta: en el momento de la transferencia de propiedad.

Prestaciones de servicios: en el momento de la ejecución de la prestación.

Identificación:

Un número de IVA francés es atribuido a la empresa una vez realizada la inscripción ante el CFE (centro de formalidad de las empresas), en el momento de la cual conviene precisar el régimen escogido. Este número debe figurar sobre el conjunto de las facturas emitidas.

Obligaciones declarativas y pago:

Las obligaciones declarativas difieren según el régimen aplicable:

- **Régimen de la franquicia de base** (aplicable si el volumen de negocios es inferior a 32.900€ para las actividades de venta de mercancías, de restauración y de abastecimiento de vivienda, o de 82.200€ para otras actividades de prestaciones de servicios):

Facturas emitidas sin IVA, salvo opción para el pago del IVA (lo que permite deducir el IVA sostenido).

- **Régimen simplificado** (aplicable si las recetas están comprendidas entre 32.900€ y 236.000€ o entre 82.200€ y 783.000€):

Depósito de declaraciones de anticipo (declaraciones trimestrales, en abril, julio, octubre y diciembre) acompañadas del pago (subiendo: cuarto del IVA debido a título del ejercicio precedente - posibilidad de modular el importe de los anticipos bajo ciertas condiciones) luego de una declaración anual (a deponer el 2º día laborable después del 1 de mayo para las empresas cuyo ejercicio concluye con fecha del 31/12).

- **Régimen normal** (para las sociedades que sobrepasan los umbrales del régimen simplificado, o renuncien a la aplicación de este régimen):

Depósito de una declaración mensual, acompañada del pago del impuesto.

3. Contribución económica territorial

Observación: esta contribución reemplazó el antiguo impuesto sobre los rendimientos del trabajo. Consta de la cuota territorial de las empresas (CFE) y de la cuota sobre el valor añadido de las empresas (CVAE).

3.1. La CFE

Se aplica todas las actividades profesionales no asalariadas (salvo excepción).

Atención: una exoneración temporal puede aplicarse las empresas nuevas (bajo deliberación de las colectividades), pero es necesario respetar ciertas obligaciones declarativas (toda declaración debe ser suscrita antes del 1 de enero que sigue la creación).

Base imponible: el impuesto se aplica a todos los bienes pasibles de un impuesto territorial (afecta en concreto a los bienes inmuebles, edificados o no edificados), teniendo como base un valor locativo.

Las empresas están sujetas por otra parte a una cuota mínima, variable con arreglo a su volumen de negocios (mínimo: 210€).

Obligaciones declarativas y pago:

Es obligatorio depositar anualmente una declaración de los resultados como muy tarde el 2º día laborable que sigue al 1 de mayo en cada municipio en el cual la empresa disponga de bienes sujetos al impuesto territorial.

El pago se efectúa tomando como base una notificación fiscal, enviada a la empresa (un anticipo de dicha suma debe ser regularizado a más tardar el 15 de junio).

3.2. La CVAE

Es obligatoria para toda aquella empresa cuyo volumen de negocios exceda los 500K€.

Se asienta sobre el valor añadido producido por la empresa, y la tasa impositiva es progresiva según el volumen de negocios realizado (tasa máxima: el 1,5 %, a partir de 50M€ de volumen de negocios).

El importe mínimo del impuesto es de 250€.

Obligaciones declarativas y pago:

El valor añadido producido por la empresa debe ser declarado como muy tarde el 2º día laborable que sigue el 1 de mayo. (Impreso 1330-CVAE).

Debe ser regularizado sin necesidad de requerimiento como muy tarde el 2º día laborable que sigue el 1 de mayo (es necesario enviar en documento adjunto una declaración específica para la liquidación del CVAE). Las empresas que paguen más de 3.000€ de CVAE también están sujetas al pago de anticipos.

El Régimen de Autónomo

El régimen de trabajador autónomo permite beneficiarse de una simplificación en los trámites de creación de empresa, así como la anticipación del pago de los gastos fiscales y sociales.

Este régimen se adapta perfectamente a los emprendedores que quieran comenzar una actividad principal o a aquellas personas que deseen ejercer una actividad profesional paralela.

¿A quién va dirigido este programa?

La actividad de profesional como autónomo puede ejercerse bajo las siguientes condiciones:

- A título principal, por ejemplo, en el caso de una persona en situación de desempleo que desee introducirse en el mercado laboral por cuenta propia,
- A título complementario, por ejemplo, en el caso de un asalariado del sector privado que desee desarrollar una actividad paralela o un estudiante que quiera crear su primera actividad laboral al mismo tiempo que continua su formación.
- Esta actividad debe ejercerse exclusivamente a título individual.

¿Cuáles son las condiciones del régimen de autónomo?

La empresa individual deriva del régimen fiscal de la micro-empresa, por lo que el volumen de negocio de la misma no debe en ningún caso sobrepasar el límite estipulado por año natural completo en 2014 de:

- 82.200€ por una actividad de venta de mercancía (objetos, muebles, restauración) o prestaciones de alojamiento;
- 32.900€ por una actividad derivada del alquiler de locales o residencias;
- 32.900€ por prestación de servicios

Dichos umbrales no incluyen en el IVA de la empresa individual, dado que bajo este régimen la sociedad se encuentra « exenta de IVA » (no factura ni repercute dicho impuesto).

Este régimen no permite el ejercicio de ciertas actividades, especialmente en lo referente a actividades inmobiliarias (agentes inmobiliarios, o alquiler de bienes inmuebles para uso profesional), así como ciertas actividades comerciales como el alquiler de material.

De igual manera, este régimen no es aplicable cuando la actividad se ejerce dentro de un marco de subordinación que debería ser regularizado por medio de un contrato formal de trabajo.

Finalmente, el trabajador autónomo no queda en ningún caso dispensado de las siguientes obligaciones:

- Obtención de cualificaciones y/o experiencia profesional requerida para ejercer determinadas actividades (por ejemplo construcción, peluquería, estética...)
- Inscripción en el Registro de Oficios para las actividades de artesanado,
- Suscripción de un seguro profesional en particular para el sector de la construcción.

Las particularidades del régimen

En el momento de la creación de su empresa, el autónomo queda dispensado:

- De la matrícula al Registro de Comercio y de Sociedades,
- De la matrícula al Registro de Oficios, salvo en caso de ejercer una actividad artesanal como actividad principal.

El empresario autónomo se beneficia de un régimen micro-social simplificado. Sus cotizaciones y contribuciones son declaradas y calculadas aplicando una tasa a tanto alzado en referencia al volumen de negocio o facturaciones realizadas.

El autónomo puede optar igualmente por la opción de la cotización liberatoria sobre los impuestos obre, a condición de que los ingresos de la unidad familiar no excedan los 26.420€ por miembro de la misma.

En la hipótesis del caso contrario (si el ingreso de la unidad familiar es superior a 26.420€), el impuesto debe ser regularizado de acuerdo con las reglas de derecho común (ingresos trasladados a la declaración del impuesto sobre la Renta)

Además, el trabajador autónomo puede beneficiarse de las ayudas a parados creadores o inversores en la reestructuración de la empresa (Accre), en ese caso, se aplicaría un a tasa específica en el cálculo de cotizaciones y contribuciones sociales.

¿Cómo inscribirse?

En el caso de creación de empresa, es necesario rellenar el formulario de declaración específico para autónomos (imprimir en www.lautoentrepreneur.fr) y remitir la información online en la página web: www.lautoentrepreneur.fr, adjuntando un justificativo de identidad.

En el caso de un autónomo asalariado, el formulario de solicitud de inscripción debe rellenarse de igual manera y remitir las informaciones por medio del sitio web www.lautoentrepreneur.fr.

¿Cómo declarar y pagar?

Una vez inscrito al régimen de autónomo, el trabajador puede elegir declarar y pagar sus cotizaciones y eventualmente el impuesto sobre la Renta de manera mensual o trimestral. El trabajador autónomo debe completar siempre su declaración y enviarla incluso si el volumen de negocios es nulo. A falta de declaración, se le puede aplicar una penalización de 47€.

Las declaraciones pueden efectuarse igualmente en la siguiente página oficial: www.lautoentrepreneur.fr.

¿Cuáles son las tasas de cotización y de impuesto sobre la Renta?

El régimen micro-social simplificado permite calcular y pagar las cotizaciones y contribuciones de protección social obligatorias y eventualmente el impuesto sobre la Renta en función del volumen de negocio o de la facturación;

Se aplican al empresario autónomo las siguientes tasas a tanto alzado:

En el caso general, las tasas aplicadas serían las siguientes:

Organismo de jubilación	Actividades	Ejemplo de actividades	Régimen micro-social simplificado	Régimen micro-social simplificado (con opción de cotización liberatoria)
RSI	Venta de mercancía (BIC)	Restauradores, ópticas, tiendas de ropa, ...	14,10 %	15,10 %
RSI	Prestación de servicios BIC	Peluqueros, zapateros, fontaneros,	24,60 %	26,30 %
RSI	Prestación de servicios BNC	Agente comercial	24,60 %	26,80 %
RSI	Profesiones liberales	Arquitecto, psicólogo, consultor	23,30 %	25,50 %

El autónomo está sujeto igualmente a la contribución a la formación profesional cuya tasa oscila en función del sector de actividad entre el 0,10 % y el 0,30 % del volumen de negocio.

¿Cómo darse de baja del régimen de autónomo?

El trabajador autónomo puede abandonar el régimen de diferentes maneras:

- Efectuando una declaración de cese de actividad online en www.lautoentrepreneur.fr,
- Renunciando al régimen micro-social simplificado

La baja del régimen de autónomo se efectúa automáticamente en los casos siguientes:

- Rebasamiento de los umbrales financieros aplicable en el momento de la creación de la empresa o actividad,
- Rebasamiento de los umbrales financieros durante dos años consecutivos,
- Rebasamiento de los umbrales financieros de 90.300€ para actividades comerciales y de 34.900€ para las profesiones liberales,
- Optando por un régimen real de imposición,
- Declaración de una nueva actividad fuera del marco de este dispositivo
- Ausencia de facturación durante 24 meses u 8 trimestres consecutivos.

Si el trabajador autónomo decide disociarse de dicho régimen, pero desea continuar su actividad profesional, debe inscribirse en el Registro de Comercio y de Sociedades o en el Registro de Oficios.

Informe sobre la Legislación Laboral Francesa

1. POSIBLES FORMAS DE CONTRATACIÓN LABORAL

Existen en Francia varios tipos de contratos laborales (trabajo temporal, intermitente, cualificación profesional, contrato de trabajo en alternancia entre la empresa y la escuela, trabajo a tiempo parcial...).

En el marco de este informe, limitamos voluntariamente nuestras explicaciones a las dos principales formas de contratación laboral: el contrato indefinido y el contrato de duración determinada.

Los convenios colectivos pueden permitir la conclusión de otros contratos particulares como por ejemplo el contrato de duración indefinida de obra.

El contrato escrito no es siempre obligatorio pero muchos convenios colectivos prevén que debe firmarse obligatoriamente un contrato escrito en dos ejemplares (uno se le entregara al asalariado cuando empiece sus funciones) con las siguientes menciones:

- datos de la empresa, código APE y numero URSSAF
- fecha de entrada en funciones;
- forma del contrato (determinada o indefinida)
- duración de trabajo y si es necesario variación de la repartición en la semana
- lugar de trabajo o zona geográfica de afectación
- salario de base y elementos de remuneración
- coeficiente jerarquico y cualificación
- duración del periodo de prueba si se prevé uno
- mención del convenio colectivo
- organismos de previsión y jubilación

A pesar de que el escrito no sea siempre obligatorio, es aconsejable redactar un contrato en el cual se establecen las condiciones de trabajo.

1.1. El contrato indefinido (CDI)

Es la forma de contrato que se aplica por principio, es decir que si no se define la forma de contrato, se trata obligatoriamente de un contrato tipo CDI.

■ El periodo de prueba:

Las partes pueden prever un periodo de prueba cuya duración varía en función de la clasificación de cada trabajador y se fija de la siguiente forma salvo periodos de prueba diferentes fijados por el convenio colectivo:

- 2 meses para los obreros y empleados (+ 2 meses de prórroga)
- 3 meses para los operarios y técnicos (+ 3 meses de prórroga)
- 4 meses para los ejecutivos (+ 4 meses de prórroga)

■ La duración de trabajo:

El periodo legal de trabajo es de 35h semanales.

El horario colectivo de trabajo debe estar indicado en el lugar de trabajo y copia debe enviarse a la inspección de trabajo.

Pueden preverse horarios individuales pero dicha organización debe seguir un procedimiento específico (solicitud por parte del trabajador, información inspección del trabajo...)

La duración de trabajo puede repartirse sobre 5 días (y en casos particulares, 6 días consecutivos).

Para adaptar la organización del trabajo a las fluctuaciones de la actividad, la duración de trabajo puede reducirse o extenderse de 1 a 3 horas, sin poder superar la duración máxima diaria, así fijados:

- duración diaria máxima: 10 horas de trabajo efectivo (12 horas en casos muy específicos y previstos por el convenio colectivo) con pausa de 20 minutos cada 6 horas
- duración semanal máxima: 48 horas de trabajo efectivo (44 horas de media sobre 12 semanas)

La duración del descanso entre dos días de trabajo debe ser de 11 horas (salvo derogación como por ejemplo en caso de trabajos urgentes cuya realización es de urgencia por razones de seguridad pero debe informarse a la inspección de trabajo).

Las horas extras (es decir las que se realizan por encima de 35h/semana) se remuneran al 25% para las 8 primeras y al 50% para las siguientes (salvo disposiciones específicas convencionales).

En caso de trabajo a tiempo parcial, las horas extras no podrán superar un 10% de la duración de trabajo (o un 33% para algunos convenios colectivos) y la duración de trabajo deberá ser inferior a la duración legal.

Para los ejecutivos puede preverse una duración de trabajo en días y no en horas a condición que dicha organización este prevista o por el convenio colectivo o por un acuerdo de empresa.

■ Las vacaciones y días de descanso extraordinarios:

Por otra parte los empleados tienen derecho a 2,5 hábiles de vacaciones por mes trabajado. A estos días de vacaciones se añaden los días de descanso extraordinarios fijados eventualmente por el convenio colectivo en caso de casamiento, nacimiento, fallecimiento, hijos enfermos y primer día de clase de los hijos... y eventualmente los días de descanso por antigüedad.

1.2. El contrato duración determinada (CDD)

■ Los casos de recurso: ¿Cuándo se puede recurrir a este tipo de contrato?

El recurso al contrato de duración determinada está regulado de forma muy estricta por la ley, en muchos aspectos:

- Para los casos en los que se puede recurrir a el,
- Para la forma, el contenido y la duración del contrato,
- Para las condiciones de su renovación, su sucesión y su cese.

El incumplimiento de las disposiciones legales relativas a este tipo de contrato de trabajo genera la recalificación automática del contrato en contrato de duración indefinida y la aplicación de sanciones.

La empresa no puede contratar libremente un empleado por un período determinado, fuera de los casos fijados por ley.

Los casos de recurso al contrato de duración determinada están enumerados estrictamente por la ley con el fin de evitar que tales contratos sean concluidos para ocupar puestos de trabajo permanentes.

El recurso al contrato de duración determinada sólo es posible en los siguientes casos:

- ejecución de una tarea precisa y temporal
- sustitución de un empleado ausente
- salida definitiva de un empleado antes de la supresión del puesto
- aumento temporal de actividad
- contratos concluido en el marco de las medidas para el empleo o para garantizar un complemento de formación profesional
- contratación de un antiguo aprendiz antes de su salida al servicio nacional

El contrato de duración determinada o un contrato de trabajo temporal pueden también concluirse:

- para empleos de carácter temporal,
- para empleos en los cuales, en algunos sectores de actividad definidos por decreto o vía convenio o acuerdo colectivo, es corriente de no recurrir al contrato de trabajo de duración indefinida debido a la naturaleza de la actividad ejercida y el carácter por naturaleza temporal de estos empleos.

Se trata en este caso de trabajos que deben normalmente repetirse cada año, en fecha fija, en función del ritmo de las temporadas o métodos de vida colectivos, y que se efectúan por cuenta de una empresa cuya actividad obedece a las mismas variaciones.

Para poder calificarse de estacionales, las variaciones de actividad deben ser regulares, previsibles, cíclicas y en cualquier caso independiente de la voluntad de los responsables o de los asalariados.

El recurso al CDD es muy estricto. Si no se aplica uno de los casos legales, el CDD podría ser recalificado en CDI.

■ **¿Cuál es la duración máxima de este tipo de contrato?**

La duración máxima del contrato varía según los motivos de recurso, sin que esta superar los 18 meses y ciertos casos particulares, los 24 meses.

■ **¿Cuáles son las menciones que debe comportar el contrato?**

En cualquier caso el contrato debe ser escrito y especificar de manera clara varias menciones impuestas por la ley.

La omisión de esas informaciones genera la recalificación del contrato en contrato con duración indefinida:

- El nombre y la calificación profesional de la persona remplazada si se trata de una sustitución de un asalariado temporalmente ausente o cuyo contrato de trabajo se suspende
- la fecha de terminación y, si no hay plazo preciso, una cláusula de renovación,
- la duración mínima para la que se concluye si no hay plazo preciso una cláusula de renovación,
- la designación del puesto de trabajo
- el convenio colectivo aplicable
- la duración del periodo de prueba
- la remuneración
- los datos del plan de pensiones y previsión

■ **¿Existe un periodo de prueba?**

Las partes pueden prever un periodo de prueba cuya duración es:

- de 1 día por semana con un límite de 2 semanas cuando la duración del contrato es de un máximo de 6 meses.
- de 1 mes si la duración es superior a 6 meses

■ **¿Cuándo se termina el contrato?**

El contrato de duración determinada se finaliza a su plazo, si se trata de un plazo fijo, o al regreso de la persona remplazada cuando se trata por ejemplo de un contrato de sustitución a la persona ausente.

A vencimiento del contrato, se le pagará al asalariado una indemnización de precariedad (salvo excepciones) equivalente a un 10% de la remuneración cobrada.

■ ¿Se puede rescindir el contrato firmado con duración determinada?

El contrato no se puede rescindir de manera anticipada, excepto en los casos limitativamente previstos por la ley.

Existen dos posibilidades de finalización anticipada del contrato de duración determinada:

- conclusión por el asalariado de un contrato indefinido con otra empresa. Concretamente, el empleado contratado con un contrato con duración definida encuentra otro trabajo con un contrato indefinido,
- falta grave del asalariado.

2. EL SALARIO

El convenio colectivo fija el salario mínimo que debe pagarse al trabajador.

Los mínimos convencionales están fijados por categoría profesional y por clasificación.

En cualquier caso, el salario mínimo nacional está fijado para 2014 en 1.445,38 brutos por una duración de trabajo de 35h/semana.

3. LA RESCICION DEL CONTRATO

El contrato puede resolverse libremente durante el periodo de prueba sin indemnización, y sin motivos, siempre que se respete un preaviso.

Al pasar dicho periodo de prueba, existen tres formas principales de resolver el contrato indefinido: la dimisión, el despido y la ruptura convencional.

El asalariado que dimite debe respetar un preaviso cuya duración se fija según su categoría profesional.

El despido puede intervenir por motivo económico o por motivo personal. En cualquier caso salvo falta grave del asalariado, debe respetarse el mismo preaviso que para la dimisión y abonar al asalariado la indemnización legal o convencional según la que sea más favorable.

3.1. La dimisión

El asalariado que dimite debe respetar un preaviso cuya duración está fijada por el convenio colectivo según su antigüedad y su categoría profesional.

No tiene derecho a percibir de ninguna indemnización ni al paro. Cobrará simplemente su finiquito (asalariado hasta la fecha de resolución, vacaciones no disfrutadas...).

Su dimisión debe presentarse por escrito.

3.2. El despido

El procedimiento de despido en Francia está sometido a un formalismo importante tanto a nivel puramente procesal como a nivel de motivación.

Los motivos que justifican un despido pueden dividirse en dos categorías:

- Motivo personal
- Motivo económico

En cualquier caso, el motivo debe ser real, serio y legal.

Despido por motivo personal

■ ¿Cuáles son los motivos considerados como serios, para despedir un empleado?

Los principales motivos de despido por motivos personales son:

- la insuficiencia profesional,
- la enfermedad (incapacidad declarada por el médico laboral, que la enfermedad tenga o no un origen profesional),
- la ausencia injustificada o no autorizada,
- los retrasos repetitivos,
- la competencia desleal,
- la falta grave,
- las faltas profesionales de forma más general.

También se puede proceder a un despido en caso de falta delictual voluntaria y de excepcional gravedad (violencia, delito penal).

La cualificación de los hechos en falta simple, grave o delictual depende de la situación concreta, de la antigüedad del empleado en la sociedad y del perjuicio causado a la empresa por los hechos del empleado.

Un mismo hecho puede, según los casos, ser considerado de manera distinta.

No existe una tabla de cualificación, ni un baremo de la gravedad de la falta, la cual queda siempre a la apreciación del Tribunal, si el empleado impugna su despido y demanda judicialmente a la empresa.

■ ¿Cuál es el procedimiento para llevar a cabo el despido por motivo personal?

En el caso del despido personal, se seguirán las siguientes etapas:

- Envío o entrega en mano de una convocatoria a una entrevista previa (dicha entrega debe realizarse con un plazo mínimo de 5 días hábiles antes de la fecha de la entrevista).
- Una entrevista previa durante la cual se le expone al asalariado los motivos que llevan a un eventual despido, sin que la notificación del despido pueda intervenir durante dicha entrevista.

Durante la entrevista, si la empresa no dispone de representantes del personal, el asalariado puede ser asistido por un consejero o un asalariado de la empresa.

Si la empresa dispone de representantes del personal, el asalariado podrá ser asistido solo por un miembro del personal (Si la empresa tiene más de 11 asalariados debe organizar elecciones del personal).

Después de esta entrevista, la ley impone un plazo de reflexión antes de notificar la decisión de despido.

- Envío por correo certificado de la carta de despido (dos días hábiles mínimos después de la fecha de entrevista).

La carta de despido expone detalladamente los motivos del despido que fueron presentados al empleado durante la entrevista.

Importante: Los motivos expuestos en dicha carta son los únicos motivos que el Tribunal en caso de impugnación del despido podrá tener en cuenta para valorar si el despido es o no procedente.

Si aparecen posteriormente al despido nuevos motivos, no se podrá completar la carta, ni notificárselos ulteriormente al empleado.

Si no se envía carta, o si la carta no detalla los motivos del despido, se considera que el despido es improcedente.

■ ¿Cuáles son las consecuencias de la ruptura?

La carta hace correr el plazo de preaviso, excepto despido por falta grave o delictual.

La rescisión del contrato tomara efecto al vencimiento de un preaviso (excepto despido sin preaviso), cuya duración depende de la antigüedad y de la cualificación profesional.

El empleado efectúa su preaviso, como periodo normal de trabajo, respetando cada parte sus obligaciones, excepto en los casos siguientes:

- El despido es por falta grave o delictual,
- El empleado solicita no hacer el preaviso,
- La empresa paga el preaviso pero le pide al empleado de no hacerlo,
- El empleado está enfermo.

A final de su preaviso se le pagará al asalariado:

- la indemnización de despido (la más favorable entre la indemnización legal y la indemnización convencional) si no se trata de una despido por falta grave o delictual y a condición de que el empleado tenga más de un año de antigüedad
- su finiquito.
- se le entregan sus documentos de fin de contrato (atestación «pôle emploi» para percibir el paro y certificado de trabajo).

■ ¿Cuál es el importe de la Indemnización en caso de despido?

La indemnización está fijada por la ley y depende de la antigüedad del empleado en la empresa:

- Para los 10 primeros años: 1/5 de mes de sueldo bruto, por año de antigüedad
- A partir de 10 años de antigüedad, se añaden 2/15 de mes de salario por año de antigüedad.

El salario medio mensual se calcula en base a la media de las 12 últimas nóminas o 3 últimas nominas según la cifra la más favorable al asalariado.

En el supuesto que el convenio colectivo fijase una indemnización superior a aquella fijada por la ley, se aplicaría el importe más favorable al empleado.

Despido por motivo económico

■ ¿Qué es un despido económico?

Se considera despido económico, el despido motivado por dificultades económicas de la empresa, mutaciones tecnológicas, reorganización de la empresa para proteger su competitividad o cese de la actividad.

■ ¿Cuál es el procedimiento para llevar a cabo el despido por motivo económico?

El despido económico puede afectar uno o varios empleados, y el procedimiento varía en función de la amplitud del despido.

El despido de más de 10 personas en un plazo inferior a 30 días, en una empresa de más de 50 empleados, se denomina «despido colectivo» y está sujeto a un procedimiento mucho más formal y rígido, con consultas obligatorias y previas a los representantes de los trabajadores.

En el marco de este informe, nos limitaremos a tratar únicamente el despido individual.

El despido por motivo económico no está sujeto a cualquier autorización administrativa, excepto si afecta un representante de los trabajadores (delegado del personal, delegado sindical o miembro del comité de empresa).

El despido económico individual sigue las 3 mismas etapas que el despido por motivo personal, pero con plazos diferentes.

Si se trata de un despido de más de dos asalariados es necesario consultar a los representantes del personal antes de convocar al trabajador a la entrevista previa. La copia del acta de reunión debe ser remitida a la inspección de trabajo.

Además del respeto de este formalismo, para poder proceder a un despido económico, la empresa no podrá alegar motivos relacionados con la personalidad, el comportamiento o la competencia del empleado, sino únicamente datos económicos o de organización de la empresa, que afecten el puesto de trabajo suprimido.

Para identificar la persona afectada por el despido económico, se aplicaran los criterios detallados por la ley, el convenio colectivo y aquellos que la empresa determine (Antigüedad en la empresa, situación familiar, edad...).

Una vez determinada la o las personas a despedir, la empresa no puede notificar el despido sin haber intentado proponer al asalariado cualquier puesto disponible en la empresa (filial) o en el grupo, incluso en el extranjero.

Esta obligación de readaptación, es una de las obligaciones más importantes, ya que en caso de incumplimiento de esta, el despido se considerara improcedente.

Durante la entrevista previa la empresa presentara al trabajador los motivos económicos y le entregara un documento escrito detallando dichos motivos y el CSP (contrat de securisation professionnelle).

La fecha de ruptura del contrato dependerá de la decisión del trabajador de aceptar o no el CSP.

Por último es necesario informar a la Administración.

■ **¿Cuál es la sanción si no se respeta el procedimiento o si el despido es improcedente?**

La ley distingue el despido notificado sin respetar el procedimiento contemplado por la ley, y el despido que no respeta las condiciones de fondo.

En cualquier caso, la sanción depende de la plantilla de la empresa (A partir de 11 empleados) y de la antigüedad del empleado en la empresa (mas de 2 años).

Despido irregular pero procedente

Se considera irregular, el despido que no respete el procedimiento.

- En las empresas de menos de 11 asalariados y/o si el asalariado tiene menos de dos años de antigüedad, el despido irregular se sancionara por el Tribunal, con una indemnidad cuyo importe depende del perjuicio que demuestre el empleado (edad, dificultades para encontrar un nuevo trabajo, situación familiar...).
- En las empresas de más de 11 asalariados y si el asalariado tiene más de dos años de antigüedad: La sanción que atribuya el Tribunal no podrá superar un mes de sueldo.

Despido improcedente

Se considerara improcedente el despido por el Tribunal:

- Cuando la carta carezca de motivos válidos,
- Cuando los motivos sean insuficientes,
- Cuando el motivo alegado no sea considerado como suficientemente serio o grave, para justificar un despido,
- Cuando se no haya respetado los criterios de orden, en caso de despido económico,
- Cuando no se haya cumplido con la obligación de proponer otro puesto al empleado.

La sanción por despido improcedente varía también según los mismos criterios detallados para el despido irregular.

- En las empresas de menos de 11 asalariados y/o si el asalariado tiene menos de dos años de antigüedad: Indemnidad en función del perjuicio del empleado (edad, dificultades para encontrar un nuevo trabajo, situación familiar...).
- En las empresas de más de 11 asalariados y si el asalariado tiene más de dos años de antigüedad: la indemnización no puede ser inferior a 6 meses de salario.

3.3. La ruptura convencional homologada

■ ¿Qué es una ruptura convencional homologada?

La ruptura convencional homologada es un modo de ruptura amistosa creado por la Ley del 25 de junio del 2008.

Este modo de ruptura presenta muchas ventajas, y en particular la posibilidad para las partes de separarse de mutuo acuerdo, evitando así tener que justificar un motivo de despido y un procedimiento judicial, con el riesgo contencioso que supone siempre una ruptura.

■ ¿Cuál es el procedimiento para llevar a cabo ruptura convencional homologada?

Esta ruptura se organiza en 4 etapas:

1. Las entrevistas preparatorias.
2. La conclusión del convenio de ruptura convencional
3. Los plazos de retractación
4. La homologación administrativa

1. Las entrevistas preparatorias

La ley impone al menos una entrevista con el empleado (se aconsejan dos o tres entrevistas), el cual podrá ser asistido, tanto en el proceso de despido como en el de negociación de las condiciones y modalidades de la ruptura del contrato.

A la diferencia de la entrevista previa al despido, el empleador puede aquí a su vez estar asistido, pero solamente en caso de que el empleado también lo esté.

2. La conclusión del convenio de ruptura convencional

El acuerdo sobre la ruptura se formalizará por medio de un formulario administrativo, sin necesidad de exponer el motivo de la ruptura.

3. El plazo de retractación

A partir de la firma del convenio de ruptura por ambas partes, cada una dispone de un derecho de retractación de 15 días naturales.

Si una de las partes se retracta en dicho plazo, el convenio se considera caduco, sin valor jurídico y el contrato laboral sigue vigente.

4. La homologación administrativa

Si ninguna de las partes se retracta, se enviará el convenio a la administración de trabajo, el día siguiente al vencimiento del plazo de retractación, la cual dispone a su vez, de otro plazo de 15 días laborables para homologar al convenio.

La homologación es simplemente administrativa, ya que la administración no tiene poder para autorizar o validar el convenio, sino solamente verificar que el formulario está bien rellenado, que los plazos se han respetados y que las cantidades mínimas serán pagadas al asalariado.

El silencio de la administración después del plazo de 15 días vale homologación tácita.

No hay preaviso a respetar.

Las partes disponen de un plazo de 12 meses para impugnar la ruptura.

Cuando el trabajador tiene una protección particular (mandato de representante del personal, mujer embarazada, etc...) , es necesario obtener la autorización de la inspección de trabajo.

■ ¿Cuáles son las consecuencias de la ruptura?

El último día de trabajo, el asalariado percibirá su salario hasta la fecha de la ruptura, su indemnización de ruptura convencional (la más favorable entre la indemnización legal y la indemnización convencional como en caso de despido) y su finiquito.

Se le entregarán sus documentos de fin de contrato.

El asalariado podrá percibir el derecho de paro como en el caso de un despido.

4. LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

La empresa cuya plantilla supere los 10 asalariados, tiene obligación de organizar elecciones del personal, para elegir a los representantes de los trabajadores.

El incumplimiento de esta obligación, constituye un delito penal para el empresario.

A partir de 50 asalariados se elige un Comité de empresa.

Dichos representantes tienen poderes legales para negociar en nombre de los empleados y la empresa tiene obligación de informarlos y/o consultarlos en los casos previstos por la ley.

Abogados y Asesores Jurídicos que colaboran con la COCEF

ADVOCATIS SELARL

Juan Manuel LOPEZ
jeanmanuel.lopez@advocatis.com
www.advocatis.com
Tél. : 01.44.09.00.00

ALERION STE D'AVOCATS

BOUYSSOU Jacques
jbouyssou@alerionavocats.com
www.alerionavocats.com
Tél. : 01.58.56.97.00

AFLALO NATHALIE

avocat.aflalo@yahoo.fr
Tél. : 06.79.85.38.35

AJPSC

Hervé BERTANI
paris@ajpsc.com
www.ajpsc.com
Tél. : 06.27.91.10.40

ANTELIS

José Miguel GARCIA
jose.garcia@antelis.com
www.antelis.com
Tél. : 01.44.29.77.20

ASTON SOCIETE D' AVOCATS

Olivier SANVITI
os@aston-avocats.com
www.aston-avocats.com
Tél. : 01.44.94.00.00

BRIZ JURÍDICO TRIBUTARIO SLP

Ricardo BRIZ DE LABRA
info@brizjuridicotributario.com
www.brizjuridicotributario.com
Tél. : (00 34) 915.76.61.47

BUFETE TOLEDO & RODRIGUEZ, S.L.P

Miguel TOLEDO MURCIA
info@grupoty.es
www.grupoty.es
Tél. : (00 34) 966.84.30.01

CABINET D'AVOCATS LELOUP

Prudencio MARTINEZ FRANCO
pmf@martinez-franco.com
www.martinez-franco.com
Tél. : (00 34) 954.09.22.55

CONCORDIA ABOGADOS

Salvador JIMENEZ RODRIGUEZ
jimenez@concordiaabogados.com
www.concordiaabogados.com
Tél. : (00 34) 954.53.18.52

CECCO MARINE

cecco.marine@orange.fr
Tél. : 01.47.03.95.22

ALERION

EQUIPO ESPAÑOL

El despacho Alérion es un despacho parisino de negocios multidisciplinar y abierto al mundo, compuesto de 50 abogados. Para asistir a las empresas españolas y latinoamericanas en sus actividades en Francia, así como las filiales francesas de grupos españoles o latinoamericanos, Alerion tiene un equipo dedicado.

Dirigido por Jacques Bouyssou, abogado francés de origen español, quien ha realizado parte de su carrera universitaria en España, asistido por Mathieu Le Rolle, abogado en París y Madrid, Francesco Donini Ferreti, abogado de nacionalidad mexicana y Raquel Villegas Romero, de nacionalidad española, el equipo español ofrece a sus clientes hispanohablantes un servicio adaptado al idioma, a la cultura de los negocios y a las especificidades del derecho español y latinoamericano.

137 rue de l'université
75007 Paris
teléfono (+33) 1 58 56 97 00
fax (+33) 1 58 56 97 01
email paris@alerionavocats.com
www.alerionavocats.com

CONTACTO EQUIPO ESPAÑOL

Jacques Bouyssou Socio
jbouyssou@alerionavocats.com

Mathieu Le Rolle Abogado
mlerolle@alerionavocats.com

ALERION 

ABOGADOS DE EMPRESA

EMPRESA DE ABOGADOS

CUATRECASAS ABOGADOS SRL

Nuria BOVE
nuria.bove@cuatrecasas.com
www.cuatrecasas.com
Tél. : 01.43.59.64.00

D.S. PARIS ASSOCIATION D'AVOCATS

Olivier FAGES
fages@dsavocats.com
www.dsavocats.com
Tél. : 01.53.67.50.00

DEL BARCO PEDRO

pdelbarco@icab.es
Tél. : (00 34) 935.38.23.31

DOLLA VIAL ET ASSOCIES

Antonio ALONSO
a.alonso@wanadoo.fr
www.dolla-vial.com
Tél. : 01.40.20.10.10

FALBO JOSEPH

falbojoseph@hotmail.com
Tél. : 04.96.17.63.00

FICESA TREUHAND S.A.

Carlos FRUEHBECK OLMEDO
fruhbeck@ficesa.es
www.ficesa.es
Tél. : (00 34) 917.00.43.50

FIDAL DIRECTION INTERNATIONALE

Marie Thérèse DELIGNAT
LAVAUD Y SAN MARTIN
mdelignatlavaud@
fidalinternational.com
www.fidalinternational.com
Tél. : 01.55.68.16.62

GAJU ELENA

egaju@wanadoo.fr
Tél. : 01.43.80.40.02

GARCIA VICTOR XAVIER

vx.garcia@wanadoo.fr
Tél. : 01.44.90.05.05

GOMEZ ACEBO & POMBO

Alberto ECHARRI
abogados@
gomezacebo-pombo.com
www.gomezacebo-pombo.com
Tél. : (00 34) 915.82.91.00

J&A GARRIGUES SLP

Christophe DUBOIS
chirstophe.dubois@garrigues.com
www.garrigues.com
Tél. : (00 34) 932.53.37.42

J A CREMADES ET ASSOCIES

Juan Antonio Cremades
jacrespa@jacremades.com
www.jacremades.com
Tél. : 01.45.53.55.50

JUAREZ BUFETE INTERNACIONAL S.L.P

Inmaculada Concepción JUAREZ
MARROQUI
administracion@juarezabogados.es
www.juarezabogados.es
Tél. : (00 34) 914.32.34.92

LIVERTOUX LAURENE

livertoux@livertouxavocats.com
www.livertouxavocats.com
Tél. : 01.45.22.20.03

LMT AVOCATS

Antoine LEMETAIS
lmt@lmtparis.com
Tél. : 01.45.89.17.43

LVI AVOCATS ASSOCIES

José IBAÑEZ
j.ibanez@lvi-avocats.fr
www.lvi-avocats.fr
Tél. : 01.44.50.79.80

www.antelis.com



PARIS – 22 rue de Chazelles 75017 PARIS – Tél : 01 44 29 77 20

MADRID – EJSI - C/Serrano, 24 - 28001 MADRID – Tél : +34 91 576 94 22

LYON – 24 rue de la Part-Dieu 69003 LYON – Tél : 04 78 52 59 47

NANTES – 2 rue du Bois Praud 44230 SAINT SEBASTIEN SUR LOIRE – Tél : 02 53 35 65 30

M&B BERTHAULT ASSOCIES

Emilie TRONCIN
e.troncin@mbavocats.eu
www.mbavocats.eu
Tél. : 01.44.40.12.90

MIGUERES, MOULIN

AARPI Luc MIGUERES
l.migueres@ngo-avocats.com
www.ngo-avocats.com
Tél. : 01.47.20.92.92

MORAL EVA

avocat@evamoral.com
www.evamoral.com
Tél. : 01.42.26.23.15

NORTON ROSE LLP

Marta GINER ASINS
marta.giner@nortonrose.com
www.nortonrose.com
Tél. : 01.56.59.52.72

OBADIA & STASI

Sophie OBADIA
stasi@obadiatasi.com
www.obadiastasi.com
Tél. : 01.40.06.19.19

PEREZ MARC ANTOINE

www.cabinet-perez.com
Tél. : 01.44.29.71.71

PWC SERVICES GIE

José Manuel MORENO
jose.manuel.moreno@
fr.landwellglobal.com
www.pwc.fr
Tél. : 01.56.57.71.39

RIEPTO CONSULTORIA SLL

José Luis ALONSO DE CASO
rieptocorporate@
rieptocorporate.com
www.rieptocorporate.com
Tél. : (00 34) 917.13.17.80

RIVERO & GUSTAFSON ABOGADOS

Sebastián RIBERO GALAN
mcb@riverogustafson.com
www.riverogustafson.com
Tél. : (00 34) 915.61.51.01

ROMERO ANNE

a.romero@wanadoo.fr
Tél. : 01.42.27.50.89

SOCIETE FIDUCIAIRE INTERNATIONALE D'AUDIT

Francisco SANCHEZ
bavoisin@deloitte.fr
www.deloitte.fr
Tél. : 01.40.88.28.00

SQUIRE SANDERS HAMMONDS

Valérie FAURE
edwige.chrobot@ssd.com
www.ssd.com
Tél. : 01.53.83.74.00

TALAMON EMMANUELLE

Emmanuelle TALAMON
emmanuelle@talamon-avocat.com
www.talamon-avocat.com
Tél. : 01.82.28.50.40

TIZON GUTIERREZ AGUSTIN

atizon@agmabogados.com
ww.agmabogados.com
Tél. : 06.16.19.49.17

WRAGGE & CO

Oscar DA SILVA
oscar_dasilva@wragge.com
www.wragge.com
Tél. : 01.42.99.35.64

Asesores Contables que colaboran con la COCEF

ALEJANDRO & ASSOCIES

Isabelle ALEJANDRO
alejandro@wanadoo.fr
Tél. : 01.34.34.00.34

AUDIT ET CONSEIL EUROPE

Bich Van NGO
vnngo@auditconseil-europe.com
Tél. : 01.48.74.27.77

BOVE MONTERO & CIA

José María BOVE MONTERO
jbove@bovemontero.com
www.bovemontero.com
Tél. : (00 34) 932.18.07.08

CABINET SATEX

Francis SALVA
fsalva.satex@wanadoo.fr
Tél. : 01.45.90.10.24

EFFIGEST

José DUARTE
effigest@effigest.fr
www.effigest.fr
Tél. : 01.39.04.25.50

EXPERT-COMPTABLE / COMMISSAIRE AUX COMPTES: SOCIETE PCA CONSEILS

Patrice José CASALS-AUFRUNS
silvia.dana@laposte.net /
pcasals@pca-conseils.com
Tél. : 01.42.27.87.70

GFE

Patrick FALLOURD
pfallourd@gfesa.com
www.gfe.cabex-conseil.fr
Tél. : 01.69.05.88.88

MORENO ROUBY ET ASSOCIES

Robert MORENO
contact@morenorouby.com /
vanesa.gonzalez@
morenorouby.com
www.morenorouby.com
Tél. : 01.55.04.84.20

NOVANCES

Karine LORENZO
klorenzo@novances.fr
www.novances.fr
Tél. : 04.72.82.22.00

UNEXCO

Eva CORRAL
eva.corral@unexco-corrall.com
www.unexco-corrall.com
Tél. : 01.55.34.95.80

Consultorías y Agencias de Marketing que colaboran con la COCEF

AGENCIA DE INNOVACION, FINANCIACION E INTERNACIONALIZACION EMPRESARIAL DE CASTILLA Y LEON

Marcos SIERRA
msierra@excal.es
www.excal.es
Tél. : (00 34) 983.29.39.66

ADEFI SAS

Léonard AZRIA
leonard.azria@club-adeфи.com
www.club-adeфи.fr
Tél. : 01.83.81.86.90

ASPEC

Eduardo MARTIN
emartin@devecem.es
www.aspec.net
Tél. : (00 34) 964.22.78.81

ATEAC SA

Jean Baptiste ANDRIEU
afaure@ateac.com
www.ateac.com
Tél. : 01.47.55.74.27

BUILDING PARTNER CONCEPT

Sophie BEUDY
contact@bp-concept.com
www.bp-concept.com
Tél. : 01.39.73.89.05

DEVECEM

David MARTIN
davidmartin@devecem.fr
www.devecem.fr
Tél. : 06.14.65.05.12

ERNST & YOUNG

Cristophe HEMERY
cristophe.hemery@fr.ey.com
www.ey.com/fr
Tél. : 01.46.93.85.94

F. INICIATIVAS

Frédéric ABBATUCCI
antoine.abbatucci@f.iniciativas.net
www.f-iniciativas.net
Tél. : 06.28.78.55.42

I PLUS F France

Florentino SALUDES MUCIENTES
l.vega@iplusf.com
www.iplusf.com
Tél. : 01.46.10.36.63

I TAKE I GIVE

Gilles BALDEN
gillesbalden@itakeigive.fr
Tél. : 09.80.43.13.92

JCP CONSEIL

Jean Claude PERREAU
jean-claude.perreau@
jcpconseil.com
www.jcpfinance.com
Tél. : 01.70.38.51.43

JEY CONSULTING

Jérémy YOUNES
contact@jeyconsulting .fr
www.jeyconsulting.com
Tél. : 01.71.37.63.36

KOMPASS

Cellos M'BALE
cellos.mbale@kompass.com
Tél. : 01.41.16.62.62

LA LOI JLL

Patricia FERTINEL
patricia.fertinel@laloi.com
Tél. : 01.44.82.62.82

MARTIN PRESTA SERVICES

David MARTIN
david.martin@mp-services.com
www.mp-services.com
Tél. : 06.14.65.05.12

MONTANER & ASSOCIES

Claire CHAPTAL
cchaptal@montanerassocies.fr
www.montanerassocies.fr
Tél. : 01.46.24.84.15

NESMA

Mari Carmen BLANCO
jgtisair@nesma.fr
www.nesma.fr
Tél. : 01.30.71.66.48

NUÑEZ FERNANDEZ JAVIER

javier.nunez@
comercialesfrancia.com
www.comercialesfrancia.com
Tél. : 07.61.94.08.45

RDM CONSULTANTS

Simone VERDIE
s.verdie@rdmconsultants.net
Tél. : 04.68.35.64.64
SAEZ FELIPE MARIA
psaez15150@aol.com
Tél. : 01.30.61.46.64

TEIXIDO BUSINESS SPAIN

Patrick TEIXIDO
teixido.patrick@wanadoo.fr
www.teixidobusiness-spain.com
Tél. : 06.86.78.69.91

TORRES FERNANDEZ DOMINGO

domingo.torres@lazard.fr
Tél. : 06.63.32.14.67

VERT JOSE MARIA

jm.vert66@orange.fr
Tél. : 06.09.52.16.76

MONTANER&A

40
AÑOS



Jefes de Empresa, Emprendedores, Creadores. Invierten en:

- Marketing
- Visitas comerciales
- Stands en ferias
- Charlas en congresos
- Córners comerciales...

¿Cual es su ROI?

¿Cual es el impacto de su comunicación y el de sus equipos?

Solo cuenta la victoria, ¿pero están realmente preparados?

MONTANER&A tiene el saber hacer y las herramientas para entrenarles a:

- Diseñar su plan estratégico
- Comunicar con impacto
- Acertar sus presentaciones
- Optimizar su tiempo
- Negociar con resultados

www.montaner.com
cchaptal@montanerassocies.fr
Tel: 00 33 609 880 896

Notarios que colaboran con la COCEF

**CHAMBRE
INTERDEPARTEMENTALE DES
NOTAIRES DE PARIS (CINP)**

Yann MICHOT
Tél. : 01.44.82.24.35

**SCP MATEU SANCHEZ,
NOTAIRES ASSOCIÉS**

Alexandre SANCHEZ
alexandre.sanchez@notaires.fr
www.magny-notaires.fr
Tél. : 01.34.67.00.02



COCEF

CÁMARA OFICIAL DE COMERCIO DE ESPAÑA EN FRANCIA

¿QUÉ ES LA COCEF?

La Cámara Oficial de Comercio de España en Francia, creada en 1886 por Real Orden, ha velado desde sus inicios tanto por el interés de las empresas españolas como por los profesionales españoles instalados en Francia.

El papel de la COCEF, como intermediario y defensor de los intereses económicos españoles en Francia, queda confirmado por su impecable trayectoria. Actualmente, y bajo la presidencia de Don José Miguel García y su Secretario General Don José Manuel Escóin Cano, la Cámara se encuentra inmersa en un proceso de perfeccionamiento e innovación, con el fin de atender y adaptarse a las necesidades concretas de las empresas españolas y francesas.

¿QUÉ HACE LA COCEF?

Formación profesional

- Diploma de español de los negocios
- E-learning 
- Cursos de francés profesional
- Test ELYTE (evaluación lingüística y de técnicas empresariales)



Red de contactos profesionales

- Club Hispania / Trofeos COCEF
- Desayunos / Presentación de empresas
- Conferencias / Mesas redondas

Asesoramiento a empresas

- Elaboración y gestión de agendas comerciales
- Acompañamiento a las empresas durante su implantación en Francia
- Asesoramiento jurídico y notarial

PROYECTOS INNOVADORES

1. SITEP (Salón Inmobiliario y del Turismo Español en París)

www.expositop.fr



2. Bolsa de empleo Franco/Española

www.empleofrancia.com



3. Trofeos empresariales COCEF

- Premio a la empresa del año
- Premio a la pyme del año
- Premio a la personalidad del año
- Premio de las Artes Plásticas y de la Fotografía

4. Centro de negocios

www.cocef.com

ALGUNOS DATOS SOBRE LA COCEF

- + 250 socios (empresas entre Francia y España)
- + 50 socios benefactores y protectores
- + 40.000.000.000 € de volumen de negocios
- + 20.000 empleos bajo el estandarte de la COCEF
- + 60 eventos COCEF al año
- + 600 ofertas de empleo publicadas al año
- + 1.500 empresas forman parte de la red profesional Club Hispania

Contacto: service.commercial@cocef.com



Notas

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

Notas

A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.

Notas

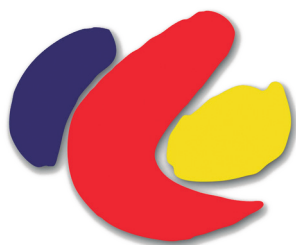
A series of horizontal dotted lines for writing notes.

Notas

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

Notas

A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.



COCEF

CÁMARA OFICIAL DE COMERCIO DE ESPAÑA EN FRANCIA

con el apoyo de nuestros socios benefactores



Guía del Emprendedor

Manual, que le guiará, en su camino hacia el emprendimiento en Francia con temas como; crear y liquidar una empresa, el estatus de autónomo, legislación del trabajo, etc.

www.empleofrancia.com

