



Ouvrir un bureau commercial aux Etats-Unis

Aspects juridiques
Modalités de recrutement
Considérations fiscales et pécuniaires
Problématique du visa de travail
Coûts locatifs...

Bureau AWEX – Chicago

Bernard Geenen, AEC

Muriel Libert, Assistante commerciale

Céline Derochette, Stagiaire HEC

Révision Septembre 2006

Frédéric Delbart, AEC

Olivier Depireux, Stagiaire HEC

INTRODUCTION

Pour des raisons objectives de «proximité», de disponibilité et d'«identité américaine», nos entreprises wallonnes -tous secteurs d'activités confondus-, se doivent tôt ou tard (et plutôt tôt que tard!) d'avoir un « pied-à-terre » aux Etats-Unis.

Ce travail n'a d'autre ambition que celle de fournir les informations de base à l'ouverture d'un bureau de commercialisation... Il est à la fois théorique et pratique en ce sens qu'il fournit notamment des indications salariales et locatives. Avec la réserve qu'elles exigent: vieillissement, conjoncture économique, localisation...

Si cette étude n'est évidemment pas exhaustive, elle n'en est pas moins précise. Le moment est opportun pour remercier Maître Thomas Thorelli, avocat d'affaires (Thorelli & Kopywoda) et Monsieur Antoine Guillaud, expert comptable et fiscal (International Management Solutions) qui nous ont fait la faveur d'une relecture attentive et critique.

Les remerciements vont aussi et surtout à notre stagiaire, Mademoiselle Céline Derochette, étudiante des Hautes Etudes Commerciales de Liège, pour cet excellent travail qui, à n'en pas douter, devrait intéresser bon nombre de nos entreprises.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'B. Geenen', is written over a horizontal line.

Bernard Geenen
AEC – Chicago
Juin 2003

TABLE DES MATIERES

I. LES DIVERSES FORMES JURIDIQUES DE SOCIETES

Chapitre 1 - La propriété exclusive (*Sole Proprietorship*)

- 1.1. Définition
- 1.2. Taxation
- 1.3. Avantages
- 1.4. Inconvénients

Chapitre 2 - Les partenariats (*Partnerships*)

2.1. Le partenariat général (*General Partnership*)

- 2.1.1. Définition
- 2.1.2. Taxation
- 2.1.3. Avantages
- 2.1.4. Inconvénients

2.2. Le partenariat limité (*Limited Partnership*)

- 2.2.1. Définition
- 2.2.2. Taxation
- 2.2.3. Avantages
- 2.2.4. Inconvénients

2.3. La société de personnes à responsabilité limitée (*Limited liability partnership (LLP)*)

- 2.3.1. Définition

Chapitre 3 - Les Corporations (*Inc.*)

- 3.1. Définition
- 3.2. Taxation

3.2.1. La « C » Corporation

- 3.2.1.1) Définition
- 3.2.1.2) Procédure de création
- 3.2.1.3) Avantages
- 3.2.1.4) Inconvénients

3.2.2. La « S » Corporation

- 3.2.2.1) Définition
- 3.2.2.2) Avantages
- 3.2.2.3) Inconvénients

3.2.3. La Close Corporation

3.2.4. La Limited Liability Company (LLC)

- 3.2.4.1) Définition
- 3.2.4.2) Taxation
- 3.2.4.3) Avantages
- 3.2.4.4) inconvénients

II. VISAS TEMPORAIRES POUR RESSORTISSANTS ETRANGERS (Foreign nationals)

III. ASPECTS LEGAUX DU RECRUTEMENT ET ENGAGEMENT DE NOUVEAUX EMPLOYES

Chapitre 1 - Modalités d'embauche

Chapitre 2 - Le choix du manager

Chapitre 3 - Quelques lois américaines importantes

- 1.1. Les lois américaines contre la discrimination
- 1.2. L' *Immigration Reform and Control Act of 1986 (IRCA)*
- 1.3. Le Fair Labor Standards Act (FLSA)
- 1.4. Le *Family Medical Leave Act (FMLA)*
- 1.5. Le National Labor Relations Act
- 1.6. Le règlement COBRA (Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act)
- 1.7. L'*OSHA (federal occupational safety and health administration)*

IV. COUT DES EMPLOYES

1. Salaires de base (principalement pour l'Etat de l'Illinois)
2. Avantages procurés par l'employeur
3. Assurance « accident de travail »
4. Employer Identification Number
5. Charges sociales (*Employer payroll taxes*)
6. Coût total estimé
7. Différents types de plans médicaux

V. COUTS LOCATIFS

Chapitre 1 - Charges locatives

Chapitre 2 - Taxes diverses

- 1.1. Taxes sur la vente des marchandises (*sales taxes*)
- 1.2. Impôt immobilier (*Property taxes*)
- 1.3. *Utility taxes*

CHAPITRE 1 - LA PROPRIETE EXCLUSIVE (*Sole Proprietorship*) ; équivaut à une « entreprise individuelle »

1.1. Définition

Le propriétaire exclusif (*Sole Proprietor*) est une personne physique qui possède et fait marcher son entreprise seule. Il en est entièrement et personnellement responsable.

1.2. Taxation

Sur le plan fiscal, le travailleur indépendant déclare sur sa feuille d'impôts personnelle annuelle (appelé *Form 1040*) toutes pertes ou profits générés par l'entreprise. Le propriétaire exclusif doit y mentionner son bénéfice net (ou perte) dans les annexes *Schedule C (Profit Or Loss From Business)* ou *Schedule C-EZ (Net Profit From Business)*.

En plus de l'impôt sur le revenu, le propriétaire exclusif doit également payer des taxes d'indépendant sur les revenus nets générés par son affaire. Ces taxes s'appliquent aux personnes travaillant pour leur propre compte et s'élèvent à 15,3 % de charges sociales et 2,9 % de taxes prélevées pour les soins de santé dispensés aux Américains de plus de 65 ans et handicapés (*Medicare Tax*). Elles doivent être calculées et répertoriées dans l'annexe *Schedule SE*. Les salariés ne payent que la moitié de ces taux, l'autre moitié étant acquittée par l'employeur.

Les propriétaires exclusifs sont tenus de payer leurs taxes en 4 versements (*Estimated Payments*) échelonnés sur l'année fiscale: le 15 avril, le 15 juin, le 15 septembre et le 15 janvier. Le solde restant à verser sera dû le 15 avril de l'année suivante avec la déclaration d'impôt. Le travailleur indépendant doit compléter le formulaire (*Form 1040-ES*) reprenant les paiements anticipés. Le montant de ces versements doit être égal à 90 % de la taxe de l'année en cours ou à 100 % de la taxe de l'année précédente, en fonction de la somme la plus avantageuse.

1.3. Avantages

Cette formule est intéressante pour un particulier débutant une activité n'engageant que de faibles capitaux et n'impliquant pas trop de responsabilités.

- + Il s'agit de la structure légale la plus simple à mettre en place et à gérer, qui plus est, la moins coûteuse. Il n'y a aucune formalité requise (sauf bien sûr si c'est une profession réglementée).
- + Le propriétaire exclusif évite la double imposition à laquelle sont soumises les *Corporations*. (Voir chap. 3 : Les *Corporations*)

1.4. Inconvénients

- La responsabilité du propriétaire exclusif est illimitée et s'étend à la communauté des biens des époux. Cela signifie que si l'actif de la société est insuffisant pour rembourser les créanciers (en cas de faillite par exemple), le particulier devra payer toutes les dettes sur son patrimoine propre.
- _ De plus, il est moins facile d'obtenir du crédit auprès d'établissements financiers. Le propriétaire exclusif a en effet moins de crédibilité aux yeux des tiers qu'une *Corporation*.

CHAPITRE 2 – LES PARTENARIATS (*Partnerships*) ; différents types de sociétés

2.1. Le Partenariat général (*General Partnership*) ; proche de la « société en nom collectif » en droit belge

2.1.1. Définition

Le partenariat général (*General Partnership*) est un contrat oral ou écrit, entre au moins deux personnes physiques ou morales (appelées *Partners*) qui décident de s'associer pour créer une affaire dont elles sont personnellement responsables. Le partenariat général fonctionne normalement sous le nom des différents partenaires qui la constituent. Cette forme est très proche de la propriété exclusive (*Sole Proprietorship*).

2.1.2. Taxation

Sur le plan fiscal, la loi fédérale prévoit que le partenariat général ne paye pas d'impôts. Néanmoins, le partenariat doit compléter une déclaration d'impôt (*Form 1065*) reprenant le montant de ses bénéfices (ou pertes). Elle doit également remplir l'annexe *K-1* du formulaire 1065 mentionnant la quote-part de chaque associé dans ce résultat. Ses gains et ses pertes seront taxés dans le chef des différents associés qui devront les mentionner dans leur déclaration d'impôt personnelle. C'est ce que l'on appelle la *Pass-through taxation*. Il est à noter que les pertes et profits peuvent être distribués librement entre les partenaires.

2.1.3. Avantages

Le partenariat comporte plusieurs avantages:

- + La société *Partnership* est une des formes de business les plus souples en matière de taxation puisque la distribution des revenus et pertes aux différents partenaires peut varier. Par exemple, un partenaire peut se voir attribuer 40 % des bénéfices mais 60 % des pertes de la société), pour autant que cette répartition soit dans l'intérêt de la société.
- + En général, en début d'activité, la plupart des sociétés génèrent des pertes plutôt que des bénéfices. Le partenariat permet aux partenaires de déduire ces pertes de leurs autres revenus professionnels à concurrence de leur apport.
- + En outre, sa création ne requiert aucune formalité juridique et son fonctionnement n'implique pas trop de formalités. Certaines informations doivent simplement être envoyées en remplissant le formulaire *1065*.
- + Contrairement à la propriété exclusive, la société *Partnership* permet d'avoir plus d'un membre.
- + En résumé, cette structure permet à plusieurs personnes de démarrer facilement un business avec un contrat adapté à leurs besoins et de ne pas payer 2 fois l'impôt.

2.1.4. Inconvénients

- Néanmoins, la responsabilité de chaque associé est personnelle et illimitée pour les pertes de l'affaire. De plus, chaque associé est responsable pour les actes commis par les autres associés.
- Un autre inconvénient est que la continuité du partenariat est menacée en cas de décès ou de retrait d'un des partenaires.

2.2. Le partenariat limité (*Limited Partnership* ou *LP*) ; proche de la « société en commandite simple » en droit belge

2.2.1. Définition

Le « partenariat limité » (*Limited Partnership*) est une convention entre 2 types de partenaires (*Partners*) : les partenaires généraux (*General Partners*) et les partenaires à responsabilité limitée (*Limited Partners*). Les premiers gèrent la *Partnership* et ont une responsabilité illimitée pour toutes les obligations de la société. Les seconds sont des investisseurs dont la responsabilité est limitée à leur apport. Pour créer un « partenariat limité », il est nécessaire d'établir un *Certificate of Limited Partnership* qui doit être enregistré auprès du Secrétaire de l'Etat (*Secretary of State*). Les frais d'enregistrement sont de 70 \$. Les droits et obligations de chaque partenaire ne sont pas définis par la loi. Ils doivent être déterminés contractuellement par les partenaires.

2.2.2. Taxation

La répartition des pertes et profits dans une *Partnership* se décide librement entre partenaires et n'est donc pas nécessairement proportionnelle à leurs apports. Si le LP atteint un nombre minimum de critères liés à la responsabilité limitée, au management centralisé, à la durée et au transfert de propriété, les partenaires pourront bénéficier du « pass-through taxation », c'est-à-dire qu'ils pourront reporter les bénéfices ou pertes du LP sur leur propre déclaration d'impôt personnelle.

2.2.3. Avantages

La *Limited Partnership* permet d'avoir de nombreux investisseurs qui ne participent pas à la gestion et dont la responsabilité n'est pas engagée.

- + Les associés (*Partners*) ont une grande souplesse pour rédiger le contrat de *Partnership* et ont la liberté de répartir les pertes et profits selon leur décision et non en fonction des apports.
- + C'est pratique à créer puis à dissoudre pour exécuter un projet précis à durée déterminée.
- + Une société peut être partenaire et également une personne qui n'est pas de nationalité américaine.

2.2.4. Inconvénients

- A moins qu'il n'existe une clause contraire dans le contrat, l'absence de partenaire général (*General Partner*), suite à un décès ou retrait, entraîne la dissolution de la *Partnership*.
- Le ou les *General Partner(s)* ne sont pas protégés quant aux responsabilités encourues et, en cas de faillite, cela portera sur l'ensemble de leurs biens.

2.3. La société de personnes à responsabilité limitée (*Limited Liability Partnership* ou *LLP*); proche de la « société en nom collectif à responsabilité limitée » en droit belge

2.3.1. Définition

Les *LLPs* sont des partenariats généraux (*General Partnerships*) dont la responsabilité des partenaires généraux (*General Partners*) est limitée. Elles bénéficient du même régime de taxation que les partenariats limités (*Limited Partnerships*). Ce type de société est courant pour des professions spécialisées comme les avocats, médecins... (appelés *Professionals*) qui constituent des bureaux en partenariat comme, par exemple, les cabinets de médecins.

Un partenaire est responsable de ses éventuelles négligences professionnelles mais pas de celles des autres partenaires. Les membres sont également tenus de contracter une assurance pour fautes professionnelles (*Malpractice Insurance*) et doivent payer des redevances pour maintenir leur statut.

2.3.2. Enregistrement

Une *LLP* est formée par simple enregistrement indiquant que le partenariat a choisi d'être traitée comme une *LLP*.

L'enregistrement en Californie, par exemple, est effectué en remplissant une déclaration écrite avec le Secrétaire d'Etat. Il faut y mettre le nom de l'entreprise et son adresse (principale), le nom et l'adresse de l'agent de l'entreprise en Californie, une brève déclaration du partenariat, et une déclaration pour confirmer que le partenariat est bien enregistré en tant que *LLP*. Par la suite, une taxe annuelle est imposée sur les *LLPs* équivalent à la taxe minimum de franchise imposée sur les sociétés établies en Californie (à savoir \$800).

CHAPITRE 3 – LES CORPORATIONS (INC.)

3.1. Définition

Une *Corporation* ou *Incorporation (Inc.)* est la structure de société la plus complexe. C'est une entité légale qui existe indépendamment de ses membres. Elle possède une personnalité juridique et un patrimoine propre. Les *Corporations* sont responsables de leurs dettes et obligations. La responsabilité des actionnaires est, quant à elle, limitée au montant de leur investissement dans la société. Cela signifie que, si les actionnaires n'ont pas personnellement cautionné des emprunts, les créanciers de la société ne pourront pas les poursuivre en cas de faillite. Traditionnellement, on considère que 4 éléments caractérisent une corporation: la continuité d'existence, la centralisation du management, la responsabilité limitée et la libre cession des parts (*Free Transferability of Interests*)

3.2. Taxation

Sur le plan fiscal, il existe 2 types différents de sociétés : La «C» *Corporation* et la «S» *Corporation*.

3.2.1. La « C » Corporation

3.2.1.1. Définition

Dans une *Corporation* classique de type « C », la feuille d'impôt (*Tax Return*) personnelle de chaque associé est totalement séparée de celle de la société. Cela implique une double taxation. La « C » *Corporation* va payer la taxe sur le bénéfice réalisé (*The Income Corporate tax*) et mentionner ce revenu en complétant le formulaire 1120 (*Form 1120*). Puis, si elle décide de distribuer des dividendes, les bénéficiaires de ces dividendes devront s'acquitter de l'impôt sur ces revenus dans leur déclaration personnelle.

Le taux de taxation des « C » *Corporations* varie en fonction de la tranche d'imposition dans laquelle on se situe, soit:

- 15 % pour un revenu annuel de moins de \$50,000
- 25 % pour un revenu compris entre \$50,000 et \$75,000
- 34 % pour un revenu compris entre \$75,000 et \$100,000
- 39 % pour un revenu compris entre \$100,000 et \$335,000
- 34 % pour un revenu compris entre \$335,000 et \$10 millions
- 35 % pour un revenu compris entre \$10 millions et \$15 millions
- 38 % pour un revenu compris entre \$15 millions et \$18,333,333
- 35 % pour un revenu supérieur à \$18,333,333

3.2.1.2. Procédure de création/d'enregistrement

La première formalité à accomplir pour créer une *société C* est de vérifier la disponibilité du nom dans l'Etat dans lequel cette société va être constituée. Cette nouvelle *Corporation* devra en effet utiliser un nom ne ressemblant pas au nom d'autres sociétés déjà immatriculées à l'Etat en question et qui plus est, portant les mentions *Inc., Corp., Incorporated, Co., Company, Limited ou Ltd.*

La seconde étape est d'enregistrer les *Articles of Incorporation* (aussi appelés *Charter* ou *Certificate of Incorporation* dans certains Etats) auprès du Secrétaire d'Etat de l'Etat en question (*Secretary of State*). Ces articles décrivent la structure de la société. Ils peuvent contenir le minimum d'informations requis par la loi sous une forme standard. Il faut également inscrire la société dans tous les Etats où elle aura des bureaux et où elle fera des affaires, en tenant compte des législations des différents Etats, lesquelles diffèrent parfois quant à la définition du terme 'faire des affaires'.

A cela s'ajoute le paiement des frais d'enregistrement (environ 100\$), les *Initial Franchise Taxes* et d'autres frais d'établissement.

Il est également nécessaire d'adopter des statuts (*Bylaws*) qui définiront l'activité quotidienne de la société.

Les administrateurs (*Directors*) déterminent la stratégie générale et décident des décisions exceptionnelles pour la société (ventes de biens de la société, modification des *Articles of Incorporation...*). Ils délèguent aux *Officers* et employés la gestion courante de la société. Le coût total d'un enregistrement est d'environ 1.000\$, en ce compris les honoraires de l'avocat conseil.

3.2.1.3. Avantages

- + La responsabilité des actionnaires n'est pas engagée au-delà du capital versé.
- + Cette entité juridique permet d'avoir n'importe quel nombre d'actionnaires (un ou plus). Ces derniers peuvent être des personnes physiques ou morales.
- + Nombre illimité d'actionnaires
- + Les actionnaires ne doivent pas nécessairement être de nationalité américaine ou des résidents américains.
- + Les fonds de pension et plans de retraite requis (comme le *401k*) peuvent être mis en place plus facilement avec une *Corporation*.
- + Il n'y a pas de capital minimum.
- + Les salaires (et charges afférentes), les diverses assurances (santé, vie, accident...) et les versements à des oeuvres charitables sont déductibles.
- + Une *Corporation* continue d'exister même après le décès ou le retrait d'actionnaires (*Shareholders*).

- + Une société sous forme d' *Inc.* peut paraître plus sérieuse qu'une simple propriété exclusive (*Proprietorship*). Elle donne en effet plus de crédibilité aux yeux des tiers clients, fournisseurs, partenaires et employés.
- + Les parts d'une *corporation* sont facilement transmissibles.
- + Une *Corporation* possède une gestion centralisée.
- + Les actionnaires qui deviennent des employés peuvent déduire des frais de fonctionnement, les charges sociales, les plans de retraite, les assurances, etc.
- + L'année fiscale peut commencer quand les actionnaires le désirent, ce qui peut être un outil de gestion pratique.

3.2.1.4. Inconvénients

- C'est un peu plus lourd et coûteux à monter et à gérer, mais les formalités obligatoires peuvent se réduire à une assemblée annuelle des actionnaires et une assemblée générale du conseil d'administration.
- Un inconvénient majeur est la double imposition des *Corporations*. Néanmoins, pour les petites sociétés, les bénéfices ne dépassent généralement pas 50.000\$ c'est-à-dire un taux de taxation de 15 %. En outre, il existe plusieurs moyens de diminuer cette double imposition :
 - o Par exemple, en déduisant les dépenses professionnelles des actionnaires ainsi qu'en leur versant des salaires et bonus dans des proportions raisonnables ou en choisissant le statut fiscal d'une « *S* » *Corporation*.

3.2.2. La « *S* » *Corporation*

3.2.2.1. Définition

Ce n'est pas une entité juridique distincte mais simplement une option fiscale d'une *C corporation*, acquise en remplissant le formulaire 2553 du fisc américain (*Internal Revenue Service - IRS*). Son régime de taxation est similaire à celui du partenariat (*Partnership*) et de la propriété exclusive (*Sole Proprietorship*). Les bénéfices sont imposés dans le cadre de la fiscalité personnelle de chaque associé et la « *S* » *Corporation* ne paie donc pas d'impôt. Les actionnaires doivent joindre la déclaration de la société (*Schedule K-1*) à leur propre déclaration d'impôt (*Tax Return*).

3.2.2.2. Avantages

- + Le régime fiscal supprime la double imposition. Les profits et pertes sont reportés sur l'impôt personnel de chaque associé en proportion des parts détenues.
- + C'est particulièrement intéressant au début d'une affaire qui accuse des pertes car les actionnaires peuvent déduire ces pertes de leur salaire provenant d'autres sources.

3.2.2.3. Inconvénients

- On ne peut pas avoir d'actionnaires qui ne soient pas légalement résidents des Etats-Unis.
- Le nombre d'actionnaires est limité à 100.
- Certains Etats -dont la Californie- imposent une taxe de 1.5 % sur les bénéfices de la « *S* » *Corporation*.
- L'année fiscale doit, sauf exceptions bien précises, être l'année calendaire.
- Une société ne peut être actionnaire. La « *S* » *Corporation* ne peut posséder plus de 80 % d'une autre société.

3.2.3. La Close Corporation

La *Close Corporation* est une forme de société très peu utilisée. Elle a un statut juridique propre et est limitée à 35 actionnaires. En gros, la *Close Corporation* exige moins de formalités et les pertes et profits peuvent être imputés aux actionnaires comme ils l'ont décidé (comme dans un partenariat) et non en fonction du montant de leurs actions (comme dans une « *C* » *Corporation*). Elle est souvent utilisée pour des montages financiers complexes.

3.2.4. La Limited Liability Company (LLC) ; proche de la SARL en droit français ou de la SA en droit belge¹

3.2.4.1. Définition

La *LLC* est un amalgame entre une « *C* » *Corporation* et une *Limited Partnership*. Cette entité juridique distincte combine l'avantage de la *Pass-through taxation* du partenariat (voir chapitre 2.1.2) avec la responsabilité limitée de la *Corporation*.

Lors de sa création, les *Articles of Organization* (semblables aux *Articles of Incorporation* des *Corporations*) doivent être déposés auprès du *Secretary of State* de l'Etat. Ils contiennent des informations concernant le nom, l'adresse, l'objet de la *LLC*...

Certaines juridictions requièrent également l'enregistrement du contrat (*Operating Agreement*) de la *LLC*. Les associés (*Members*) ont une très grande latitude dans la rédaction de ce contrat qui décrit la manière dont la *LLC* va être gérée. S'il ne doit pas être enregistré, l'*Operating Agreement* peut être élaboré oralement. Néanmoins, Il est recommandé de l'écrire. Sinon, les modalités d'organisation de la *LLC* prévues par la loi s'appliqueront automatiquement.

¹ Pour plus d'informations et un tableau récapitulatif sur les S et C corporation, la Close corporation et la LLC, aller voir <http://www.corpomax.com/compar.html>

Les associés peuvent participer activement au management de l'entreprise (et sont alors assimilés aux *Shareholders* des *Corporations*) ou être des investisseurs passifs comme les *Partners* dans une *Partnership*. La *LLC* utilise, dans ce dernier cas, des administrateurs (appelés *managers*) pour la gestion de la *LLC*.

3.2.4.2. Taxation

D'un point de vue fiscal, une *LLC* comprenant une seule personne est assimilée à une *Sole Proprietorship*. Les bénéfices sont repris sur le *Schedule C* de la déclaration d'impôt personnelle (*Form 1040*). Des taxes d'indépendant (*Self-employment Taxes*) sur le revenu net de la *LLC* doivent être payées.

Lorsqu'elle comprend plusieurs membres, cette société peut être traitée par l'*IRS* comme une *Partnership*. La déclaration d'impôt que la *LLC* a l'obligation de compléter est l'*IRS Form 1065, Partnership Information Return*. Sur ce formulaire sont repris les bénéfices distribués à chaque actionnaire conformément au mode d'affectation spécifié dans l'*Operating Agreement*. Chaque associé reçoit un *Schedule K-1*, mentionnant sa part dans le bénéfice (ou la perte) de la *LLC*.

Chaque associé calcule ensuite la taxe sur ce revenu et la reporte sur sa déclaration d'impôt annuelle personnelle (*1040*). Il est à noter que tous les bénéfices de la *LLC* sont taxés dans le chef des associés même s'ils ne sont pas distribués aux actionnaires par la *LLC* (lorsque par exemple, la *LLC* doit régler des frais).

Il existe un troisième mode de taxation pour lequel une *LLC* peut opter si elle ne veut pas une *Pass-through taxation* (voir chapitre 2.1). La *LLC* peut choisir d'être taxée par l'*IRS* comme une *Corporation* en complétant le formulaire *IRS Form 8832 (Entity Classification Election)* et en cochant la case *Corporate Income Tax Treatment*. En optant pour ce système, Il est possible de réaliser des économies dans le cas où le revenu de l'entreprise serait inférieur à \$75,000. En effet, en dessous de \$75,000, le taux de taxation des corporations est moins élevé que le taux payé par les autres formes de société.

Les Etats ont une fiscalité propre mais adoptent en général plus ou moins la même fiscalité qu'au niveau fédéral.

3.2.4.3. Avantages

- + La *LLC* a la souplesse du partenariat dans la rédaction du contrat de base appelé *Operating Agreement*.
- + Anonymat des membres et des directeurs
- + Les membres d'une *LLC* n'engagent pas leur responsabilité personnelle et ce, même s'ils participent activement à la gestion de l'entreprise. Leur responsabilité est limitée au montant de leur apport sauf, bien sûr, si les membres ont cautionné personnellement certains prêts.
- + Nombre illimité de membres

- + Une personne seule peut, en principe, créer ou convertir la propriété exclusive en *LLC* et être taxée comme tel. Néanmoins, certains Etats (comme le Massachusetts) ne le permettent pas encore.
- + La *LLC* permet la *Pass-through taxation*. Il n'y a donc pas de double imposition à condition que la *LLC* ait été constituée pour bénéficier du traitement fiscal d'une *Partnership*. Seuls ses membres sont alors imposables sur leurs revenus personnels.
- + En matière de taxation, la *LLC* n'est en général que légèrement plus avantageuse que la « *S* » *Corporation*. Néanmoins, elle n'est pas soumise aux nombreuses règles techniques s'appliquant aux « *S* » *Corporations*. Contrairement aux « *S* » *Corporations* :
 - o Les étrangers peuvent être membres.
 - o Le nombre des membres n'est pas limité à 75.
 - o Les associés peuvent être des *Corporations*, des *Partnerships*, des trusts ou autres *LLCs*.
 - o La *LLC* peut émettre différents types d'actions.
 - o La *LLC* dispose d'une grande souplesse dans la répartition des revenus distribués aux associés.
 - o La *LLC* est autorisée à avoir des filiales sans aucune restriction. (Pour rappel, une « *S* » *Corporation* ne peut pas détenir plus de 80 % des parts d'une autre société.)

3.2.4.4. Inconvénients

- La liberté dans la rédaction du contrat oblige, si l'on veut éviter des problèmes futurs avec les impôts ou avec les membres, à rédiger très soigneusement ce contrat. Alors que dans une *Corporation* « *C* », les modalités d'organisation sont imposées en grande partie par la loi.
- Sur le plan fiscal, la *LLC* peut se révéler plus onéreuse. En effet, même si la plupart des Etats suivent le système de taxation fédéral des *LLC's*, certains Etats (comme le Texas ou la Pennsylvanie) lèvent un impôt sur les bénéfices ou une taxe de franchise sur les *LLC's*. Un autre exemple est l'Etat de Californie qui impose une taxe de franchise de \$800 par an et également un droit annuel (*Annual Fee*), basé sur le chiffre d'affaires, allant de \$500 à \$4,500 même si la *LLC* ne fait pas de bénéfices.
- Les professions réglementées comme les avocats et les médecins ne peuvent pas opter pour la *LLC*.
- Les modalités de constitution sont similaires à celles des corporations y compris les frais d'enregistrement. Elles impliquent donc plus de formalités administratives que pour une *Partnership*.
- Dans certains cas, la *LLC* peut perdre son statut fiscal de *Partnership* et être imposée comme une corporation.
- La *LLC* est une institution récente et il existe encore des incertitudes dues à l'absence de jurisprudence ou d'une réglementation complète.
- La *LLC* n'est pas appropriée pour la plupart des étrangers car elle exige que ceux-ci fassent une déclaration d'impôts aux Etats-Unis, ce qui n'est pas nécessaire pour un actionnaire d'une 'corporation'. Qui plus est, les frais d'enregistrement et de rapport annuel sont sensiblement plus élevés que dans le cas de corporations.

Visa B-1 (visa dit de 'business')

- Visa **visiteur** (*Visitor visa*).
- Disponible pour les étrangers résidant (pour affaires) aux USA pour le compte d'une compagnie étrangère.
- Valable jusqu'à **6 mois**.
- Le titulaire ne peut pas toucher de salaire aux USA et doit prouver son intention de rentrer chez lui après son séjour temporaire aux USA (en démontrant par exemple qu'il a une résidence en dehors des Etats-Unis.)
- Le prix de la demande de visa est de 65 euros (depuis le 12 août 2002).

Il existe d'autres types de visas temporaires (comme les visas *H, L*) qui ne peuvent être obtenus directement via l'ambassade des Etats-Unis à Bruxelles : L'employeur doit en effet préalablement remplir et déposer une requête en faveur de ses employés ressortissants auprès des Services d'Immigration Américains (*Immigration and Naturalization service-INS*). Une fois approuvée par l'*INS*, la requête est envoyée à l'ambassade des Etats-Unis du pays d'origine des travailleurs ressortissants. La demande de visa peut alors être traitée.

Visa E-1

- Visa de **commerce** (*Treaty Trader Visa*)
- Pour les personnes impliquées dans le commerce entre les E.U et la Belgique. Par exemple, une chambre de commerce, etc.
- Durée du visa : délivré pour une durée initiale de **5 ans** maximum.
- Le visa peut être **renouvelé indéfiniment**

Visa E-2

- Visa d'**investisseur** (*Treaty Investor Visa*)
- Visa octroyé à une société créée par des fonds étrangers et qui a l'intention d'investir une certaine somme dans des affaires aux Etats-Unis. La nationalité de la société doit être la même que l'origine des fonds constituant la société et figurer parmi les pays signataires du Traité d'Investissement. Le montant à investir peut varier et est fonction de la branche d'activité. Il sera examiné au cas par cas par les autorités compétentes.
- Durée du visa : délivré pour une durée initiale de **2 à 5 ans**.
- Durée du séjour : de 1 à 2 ans avec possibilité de prorogation sur place.
- Le visa peut être **renouvelé indéfiniment**

Visa H-1B:

- Visa valable pour les professions spécialisées exigeant des **connaissances très pointues** (*Visa for Professionals*).
- Octroyé pour une durée **de 3 à 6 ans**.

Visa H-2:

- Personnes recrutées pour des **emplois temporaires ou saisonniers** qui n'ont pu être pourvus par des ressortissants ou des résidents américains (*Visa for Temporary Workers*)
- Valable pour une durée **de 1 à 3 ans**
- L'employé doit conserver une résidence à l'étranger

Visa I:

- Permet de représenter un **média étranger** pendant la durée de validité du permis de séjour, valable aussi longtemps que la personne travaille pour le média étranger.
- Le siège du média doit être situé à l'étranger

Visa J-1:

- Visa **stagiaire** (*Trainee Visa*)
- Destiné aux personnes suivant une formation aux USA.
- Valable pour **1 an**

Visa L-1:

- Visa utilisé lors de **mutations internes** au sein de sociétés étrangères vers une filiale, une succursale ou une maison-mère située aux Etats-Unis (*Intra-Company Transferee Visa*).
- Disponible pour les personnes étrangères occupant une fonction de direction ou de compétences particulières pendant un an
- Octroyé pour une durée maximale de **5 ans** (ou de 7ans s'il s'agit de cadres ou directeurs)

Visa O:

- Autorise un séjour d'une durée maximale de **3 ans**, afin d'effectuer un travail pour lequel le candidat a des qualifications exceptionnelles.
- Le candidat doit avoir des **capacités hors du commun** dans le domaine des sciences, des arts, de l'enseignement, des affaires ou de l'athlétisme. Ses qualités doivent être attestées par une reconnaissance nationale ou internationale.

La « Green Card »

- Elle est difficile à obtenir mais cette carte équivaut à un **visa permanent** qui permet à son titulaire de bénéficier des mêmes avantages qu'un citoyen américain sans limite de temps et sans aucune restriction quant au travail exercé, à l'exception du droit de vote.
- Le conjoint du titulaire de la « green card » ainsi que tous ses enfants âgés de moins de 21 ans obtiendront les mêmes avantages que le candidat gagnant.

Chapitre 1 - Modalités d'embauche

- Les modalités d'embauche, d'interviews aux USA sont très différentes de celles que nous connaissons en Belgique. Il convient de les respecter scrupuleusement sous peine de s'exposer à des ennuis (actions légales pour non-respect de la procédure...). Lors de l'entretien d'embauche, il faut veiller à poser des questions se référant exclusivement au travail. Il est fortement déconseillé de prendre des notes concernant l'apparence de l'interviewé ainsi que d'aborder, dans l'interview, des questions ayant un lien quelconque avec l'âge, l'origine, le statut matrimonial, la santé... du candidat potentiel. Cela pourrait en effet être considéré comme discriminatoire et donc condamnable par un tribunal en cas de poursuites judiciaires.
- Il est recommandé de poser les mêmes questions à tous les candidats et de déterminer les critères d'évaluation des qualités requises avant de commencer les entretiens d'embauche.
- Il est à noter que les examens médicaux ne sont autorisés qu'après l'embauche effective de l'employé afin de vérifier s'il est apte à effectuer les fonctions vitales de son nouveau poste.
- La règle qui gouverne la plupart des relations de travail est l' *Employment at Will*. Cela signifie que l'employeur ou l'employé peut rompre à n'importe quel moment la relation de travail et ce, pour n'importe quelle raison qui ne soit pas illégale. Le préavis est généralement de 2 semaines. Le contrat de travail est oral dans la plupart des cas sauf lorsqu'il s'agit de positions élevées.

Chapitre 2 – Le choix du manager

Faut-il choisir un manager américain ou belge ? L'un et l'autre présentent des avantages et des inconvénients qu'il convient de peser en fonction des besoins et des priorités de la société.

1. Le manager américain

- + Apporte une crédibilité instantanée à une entreprise étrangère
- + Dispose d'une compréhension de la culture commerciale et des moyens à développer pour réussir
- Difficultés quant au support de la maison mère
- Percevra des limites dans son évolution au sein de l'entreprise.

2. Le manager belge

- + Culture d'entreprise au sein de la filiale
- + Recevra un support adéquat de la maison mère
- Dispose d'une connaissance limitée du marché et des coutumes américaines

Chapitre 3 - Quelques lois américaines importantes

Il est essentiel de s'assurer que la société est en accord avec les lois et réglementations américaines du travail et de l'embauche :

1.1. Les lois américaines contre la discrimination

- *Title VII of the Civil Rights Act of 1964* interdit toute discrimination en matière de religion, de race, de couleur, de sexe et de nationalité.
- *Age Discrimination in Employment Act of 1967 (ADEA)* interdit toute discrimination envers toute personne âgée de plus de 40ans.
- *Americans with Disabilities Act of 1990 (ADA)* interdit toute discrimination envers les personnes handicapées mais néanmoins compétentes pour le poste en question.
- *Equal Pay Act of 1963 (EPA)* interdit la discrimination entre hommes et femmes (notamment en ce qui concerne la rémunération).
- Il existe également une série de lois propres aux différents Etats en matière de discrimination qui viennent s'ajouter aux lois fédérales.

1.2. L' Immigration Reform and Control Act of 1986 (IRCA)

Cet acte impose aux employeurs de vérifier l'admissibilité de chaque employé nouvellement embauché.

1.3. Le Fair Labor Standards Act (FLSA)

Il définit les standards en matière de paie et d'horaire de travail.

1.4. Le Family Medical Leave Act (FMLA)

Il permet aux employés de prendre des jours de congé non rémunérés pour des raisons valables.

1.5. Le National Labor Relations Act

Il autorise la syndicalisation.

1.6. Le règlement COBRA(Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act)

Il permet aux anciens employés de continuer à être couverts par l'assurance maladie pendant une période déterminée (18-36 mois) après leur arrêt de travail.

1.7. L'OSHA (federal occupational safety and health administration)

Cette agence gouvernementale fixe les normes d'hygiène et de sécurité que les employeurs doivent respecter afin d'assurer la protection de leurs travailleurs.

IV. COUT DES EMPLOYES

1. Salaires annuels de base (principalement pour l'Etat de l'Illinois) :

Directeur des opérations pour l'Amérique du Nord : \$80,000 -125,000

Directeur commercial : \$75,000-100,000

Contrôleur financier : \$50,000- 85,000

Directeur des comptes : \$75,000

Ingénieur : \$70,000

Ingénieur qualité: \$65,000

Acheteur spécialisé : \$65,000

Designer (conception assistée par ordinateur) : \$60,000

Adjoint administratif : \$35,000

Réceptionniste : \$22,000

Directeur d'usine: \$70,000

Directeur logistique : \$52,000

Directeur de contrôle qualité : \$48,000

Directeur de la production : \$45,000

Outilleur : \$40,000

Mécanicien d'entretien : \$40,000

Superviseur de la production : \$5,000

Machiniste (qualifié) : \$32,000

Opérateur: \$26,000

Travailleur (non qualifié) : \$22,000

2. Avantages procurés par l'employeur

Etant donné que la majorité des primes et avantages sont fournis par l'employeur, ils sont des éléments clés lors de l'entretien d'embauche.

Une couverture traditionnelle comprend:

- Les frais médicaux (*Medical Expenses*), dentaires (*Dental Expenses*), les ordonnances (*prescriptions*) et parfois une couverture pour la vue.

Il existe plusieurs modalités :

- Assurances groupes : au moins deux employés participant
- Augmentation du salaire pour couvrir les frais personnels (lourd fiscalement)
- Remboursement d'assurances personnelles.

Cette formule permet d'éviter les frais de mise en place d'un plan groupe et le risque de devoir y mettre un terme. Elle est en outre moins coûteuse que l'augmentation de salaire du fait que les remboursements sont déductibles des impôts.

- Une assurance-vie et invalidité.
- Le plan d'épargne retraite. L'exemple le plus courant est le *401k*. Ce plan permet aux employés de déduire un pourcentage de leur salaire, avant impôt, et de le placer sur un compte d'épargne pension personnel (appelé *401k*). Dans la plupart des cas, l'employeur

verse également une somme dans le fond de pension personnel de l'employé. Le montant versé au *401k* est exonéré d'impôt.

Quelques stratégies en matière d'octroi d'avantages

- *High Deductible Self Funding*: Cette stratégie consiste à augmenter le montant de la *franchise* afin de diminuer la prime d'assurance.
- *Cafeteria Benefit Plan* (parfois appelé *Flexible Benefit plan*): Ce plan permet aux employés de choisir parmi une liste d'avantages taxables et non taxables, ceux qui correspondent le plus à leurs besoins, préférences ou style de vie.
- *Section 125 Plan (IRS)*: Cela permet aux employés effectuer certains paiements avant impôt.
- Les coûts sont très différents d'un organisme à l'autre mais s'établissent autour de 500 à 1.000\$ et 200\$ pour l'administration annuelle (moins de 25 salariés).

3. Assurance « accident de travail »

L'assurance « accident de travail » (*Workers' Compensation Insurance*) octroie une aide financière aux personnes souffrant d'une perte de salaire suite à une maladie ou un accident de travail ou en cas de décès des suites d'une maladie ou accident de travail.

Le taux de l'assurance est en général calculé en pourcentage du salaire et varie en fonction de l'expérience du travailleur et du risque encouru. Il est de moins de 1 % pour les employés et s'élève à 6 % pour les ouvriers.

4. Employer Identification Number

Toute personne faisant du business aux USA doit obtenir un numéro d'employeur (*Employer Identification Number*) auprès de l'*Internal Revenue Service* (en complétant un formulaire *SS-4*) et tenir à jour certains livres et registres.

5. Charges sociales (*Employer payroll taxes*)

- Taxes de sécurité sociale ou *FICA (The Federal Insurance Contributions Act)*: Elles comprennent 2 composantes :
 - *Old Age Survivor and Disability Insurance (OASDI)*: 6.2 %
 - *Health insurance (Medicare)* qui rembourse une bonne partie de la facture des soins dispensés aux Américains âgés de plus de 65 ans ou handicapés quel que soit leur âge.): 1.45 %
- *FUTA (Federal Unemployment Tax)*:
 - Le taux est de 0.8 % sur les premiers \$7,000 du salaire, ce qui équivaut à 56 \$ par an et par employé.
- *SUTA (State Unemployment Tax)*
 - A la *FUTA*, s'ajoute la *SUTA*, qui est payée au niveau des Etats qui est variable en fonction de l'entreprise et de l'Etat d'accueil. Le taux appliqué (entre 3,6 % et 6,4 %) évolue en fonction de la fréquence des départs des salariés de l'entreprise et de leur inscription au chômage.

6. Coût total estimé

Le coût total estimé pour l'employeur :

- Pour les postes rapportant plus de \$50,000 (*Salaried Positions*), il faut augmenter le salaire annuel de base de ~20 % et y ajouter les primes et les frais de déplacement.
- Pour les emplois rapportant moins de \$50,000 (*Hourly Positions*), il faut augmenter le salaire annuel de base de ~35 % (plus les primes et frais de déplacement).

- Exemples :

- Coût pour un salaire d'ingénieur :

Salaire annuel de base: \$70,000

FICA (OASDI + Medicare): \$5355

FUTA (0.8 % sur les premiers \$7,000): \$56

SUTA (exemple : 3.1 % sur les premiers \$9,000 pour l'Etat de l'Illinois): \$279

Medical, Dental, Prescription: \$6.600

Life and Disability Insurance: \$600

Worker's Compensation (0.1 %): \$70

Coût total annuel: \$82,960 (N.B.: pourcentage de coûts « sociaux » : 19 %)

- Coût pour un salaire d'ouvrier :

Salaire annuel de base: \$40,000

FICA (OASDI + Medicare): \$3,060

FUTA (0.8 % sur les premiers \$7,000): \$56

SUTA (exemple : 3.1 % sur les premiers \$9,000 pour l'Etat de l'Illinois): \$279

Medical, Dental, Prescription: \$6,600

Life and Disability Insurance: \$500

Worker's Compensation (6 %): \$2,400

Coût total annuel: \$52,895 (N.B.: pourcentage de coûts « sociaux » : 32 %)

7. Différents types de plans médicaux

Il existe 2 grands plans d'assurance santé aux USA: Le *PPO* et le *HMO*

- Dans un système *PPO (Preferred Provider Organization)*:
 - L'assuré a le choix des médecins/hôpitaux.
 - L'assuré paye une prime fixe mensuelle déterminée et une participation (*Copayment*) de 0 % à 20 % qui lui donnent accès à un réseau de médecins et d'hôpitaux déterminés (le *Network* du *PPO*).
 - L'assuré doit payer une franchise (*Deductible*) entre \$250 et \$1,000 avant que l'assurance n'intervienne dans les coûts.
 - L'assuré peut consulter un médecin spécialiste sans avoir à consulter d'abord un médecin généraliste.

- La quote-part de l'assuré pour chaque consultation médicale est minime. En cas de consultation chez des médecins ne faisant pas partie du réseau de son *PPO*, l'assuré devra payer une quote-part plus élevée.
- Dans un système *HMO* (*Health Maintenance Organization*):
 - L'assuré paie une prime fixe mensuelle déterminée qui lui donne accès à un réseau de médecins et d'hôpitaux déterminés (le *network* de l'*HMO*).
 - Le cas échéant, l'assuré doit consulter un médecin généraliste (*Primary Care Physician*) avant d'aller voir un spécialiste.
 - Il n'y a pas de franchise (*Deductible*) et la participation de l'assuré par consultation médicale est en général de \$5 à \$10.
 - Par contre, le patient est limité aux médecins faisant partie du *network* du *HMO* en dehors duquel il n'est pas couvert du tout.

Chapitre 1 - Charges locatives

Les prix de location de bureaux commerciaux aux Etats-Unis varient en fonction des Etats, des villes et des quartiers. Pour avoir une idée des loyers aux Etats-Unis, le CBRE (CB Richard Ellis) nous fournit les chiffres suivants (mai 2006)²:

- Pour louer un bureau à Chicago (CBD, Central Business District or downtown), il faut compter \$23,76/an/pied carré, soit \$256/an/mètre carré ou €211/an/m² ;
- Pour louer un bureau à Chicago (sub), il faut compter \$30,62/an/pied carré, soit \$329/an/mètre carré ou €272/an/m².
- Pour louer un bureau à New-York – Midtown Manhattan, il faut compter \$55,15/an/pied carré, soit \$593/an/mètre carré ou €490/an/m² ;
- Pour louer un bureau à New-York – Downtown Manhattan, il faut compter \$32,26/an/pied carré, soit \$347/an/mètre carré ou €287/an/m² ;
- Pour louer un bureau à San Diego, il faut compter \$33,70/an/pied carré, soit \$363/an/mètre carré ou €300/an/m² ;
- Pour louer un bureau à San Francisco, il faut compter \$30,62/an/pied carré, soit \$329/an/mètre carré ou €272/an/m² ;

Ces prix comprennent généralement les frais de nettoyage quotidien et d'entretien. Par contre, le prix du loyer ne comprend généralement pas les frais d'électricité. Ceux-ci s'élèvent, dans la région de Chicago, à \$2/pied-carré (climatisation incluse).

Il est aussi possible de louer des bureaux commerciaux aménagés (*business offices*) assortis d'une série de services. La location long terme (minimum un an) d'un tel emplacement s'élève, dans le quartier financier de Chicago, à 600\$/mois par personne. Cette redevance mensuelle comprend un espace meublé, une cuisine, les frais de chauffage et d'électricité et certains services comme le nettoyage, l'entretien et le courrier postal express.

Un personnel de réception pour accueillir les visiteurs, une permanence téléphonique, la gestion de courrier et fax, la prise de messages et autres services administratifs peuvent également être mis à disposition en payant 90\$ supplémentaires par mois et par personne. L'accès à Internet et téléphone (maintenance incluse) s'élève à \$270/poste de travail.

Chapitre 2 - Taxes diverses

1.1. Taxes sur la vente des marchandises (*Sales and Use Taxes*)

Il n'y a pas à proprement parler de TVA aux Etats-Unis. Elle est remplacée par la « Sales and Use Tax ».

² Pour plus d'informations, aller voir <http://www.cbre.com/NR/rdonlyres/E0E47B5C-A77D-11D4-A8B6-00508B5B0FEB/368645/GlobalMarketRentsMay2006FINAL.pdf>

La majorité des Etats et certaines collectivités locales ont institué une taxe étatique sur le chiffre d'affaires, concernant les ventes de biens mobiliers destinés à l'usage ou à la consommation. Les opérations de revente (négoce) et de fabrication ne sont pas soumises à cette taxe. La « Sales Tax » est payée par le consommateur final mais elle est collectée par le vendeur si celui-ci a une présence physique substantielle dans l'Etat de résidence de l'acquéreur (notion de « nexus »). Dès lors que la « Sales Tax » n'a pas été acquittée, c'est-à-dire, quand le vendeur n'a pas de présence substantielle dans l'Etat de l'acquéreur, le consommateur final doit verser spontanément la « Use Tax » à l'administration fiscale de l'Etat dans lequel le bien est utilisé.

Le calcul de la « Sales Tax » et de la « Use Tax » est le même. Son taux est variable (de 0 à 9,75 % du prix de vente), car il dépend des Etats et des villes considérées

En Californie, par exemple, elle est de 7,25 %, dans l'Illinois, elle est de 6,25 % et elle est de 4 % à New York.³

1.2. Impôt immobilier (*Property Taxes*)

Les villes, comtés et autres juridictions locales aux USA prélèvent des taxes sur la valeur de la propriété privée située sur leur territoire. Le mode d'évaluation des propriétés est défini par l'Etat. Le taux est fixé par les différentes entités gouvernementales et varie fortement au sein des Etats. Par exemple, le taux moyen d'imposition pour Chicago ville est d'environ 4.6 %.

1.3. Utility taxes

Beaucoup d'Etats taxent également différentes charges telles que les frais relatifs au téléphone, à l'eau courante, le gaz naturel et l'électricité. Le taux pour l'Illinois s'élève à environ 5 % des charges. Il est de 3,5 % pour l'Etat de New York et il est de 2,35 % pour la ville de New York.

³ Pour plus d'informations concernant les taxes sur la vente de marchandises en fonction des Etats, aller voir <http://www.taxadmin.org/FTA/rate/sales.html>