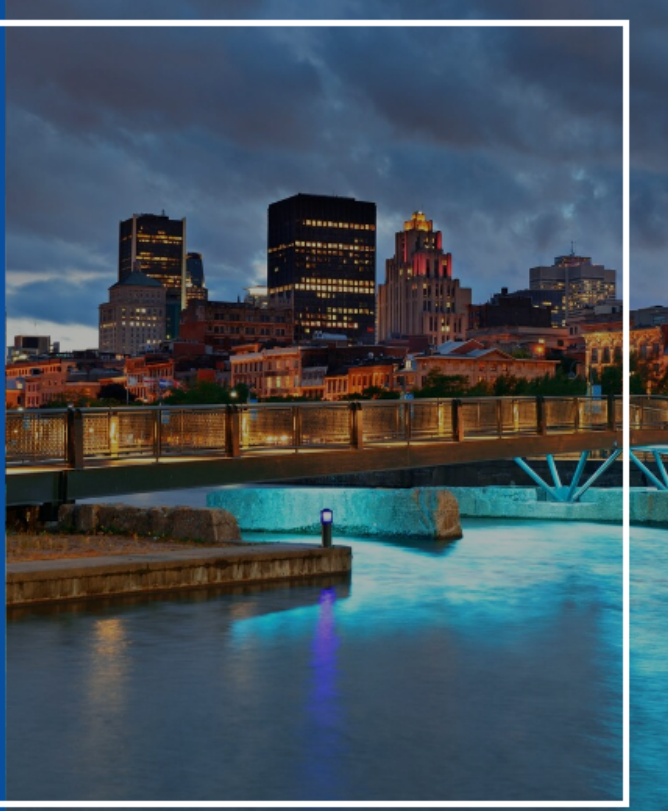


[View this email in your browser](#)



Newsletter / Infolettre Janvier 2025



Chers clients,

En cette nouvelle année, toute l'équipe de BDG AVOCATS souhaite vous adresser ses vœux les plus sincères de bonheur, de santé et de réussite. Nous tenons à vous remercier chaleureusement pour la confiance que vous nous avez accordée tout au long de l'année passée.

VOTRE ACTUALITÉ JURIDIQUE Droit corporatif L'acquisition d'Actifs ou d'Actions au Canada ?

L'une des voix classiques et efficaces pour implanter son savoir-faire, son expertise et son historique d'entrepreneur au Canada est d'opter pour l'acquisition d'une entreprise déjà existante sur le sol canadien.

Deux possibilités s'offrent alors à l'Acheteur :

1. **L'acquisition d'un ensemble d'actifs (fonds de commerce) constituant une source tangible de revenus.**
2. **L'acquisition d'actions (en totalité ou partiellement) d'une Société basée au Canada et exploitant l'activité visée.**

- Dans le premier scénario, l'Acheteur acquiert des actifs à l'exclusion de tout passif facilitant ainsi les examens diligents préalables et limitant les risques post acquisition. Une Société sera créée de droit canadien (loi provinciale ou fédérale) pour accueillir cet ensemble d'actifs et permettre une exploitation optimisée.

Cette solution sera recherchée par l'acheteur lorsque les passifs sont difficiles à quantifier ou même à identifier.

Le point souvent problématique va toutefois résider dans le transfert des Contrats importants vers l'Acheteur., le caractère intuitu personae des relations contractuelles faisant souvent obstacle à un tel transfert. Un examen approfondi de ces contrats et relations est donc nécessaire pour anticiper cette problématique et obtenir le consentement si nécessaire du Co contractant (assurance, banque, fournisseur stratégique, bail, etc...)

- Dans le second scénario, l'achat des actions entraînera le changement de contrôle avec son lot d'obligations, mais la personnalité morale de la Société acquise sera maintenue permettant de conserver les actifs de la Société et également son passif.

Deux vigilances seront à examiner :

- **L'état des passifs** - Une revue diligente approfondie sera nécessaire et une garantie spécifique sera demandée au Vendeur (la garantie de Passif)
- **Les clauses de changement de contrôle** - Un accord ou une information pourra être nécessaire des principaux fournisseurs de la Société (bail, assurance...) pour autoriser le changement de contrôle de la Société.

Ce scénario sera souvent privilégié par le Vendeur qui préférera céder l'ensemble y compris tous les engagements contractuels ou financiers attachés à la Société. Cette option lui permettra également de bénéficier d'un avantage fiscal important relatif à l'imposition de ses gains en capital réalisée lors de la Cession.

En toute hypothèse, l'expertise BDG vous permettra de mieux appréhender les enjeux de cette question tant au regard du droit canadien que du droit français et de vous aider à choisir la meilleure option.

VOTRE ACTUALITÉ JURIDIQUE Droit social et Droit de l'immigration Simplifiez vos détachements de salariés entre la France et le Canada

Vous souhaitez détacher un salarié de la France vers le Canada ? Anticipez les démarches juridiques et sociales pour un détachement réussi, sans accroc.

Le détachement international ouvre des perspectives uniques pour les entreprises. Cependant, les formalités liées à la Sécurité sociale, aux permis de travail et aux exigences locales peuvent s'avérer complexes. Trois volets sont à considérer pour éviter les écueils :

I. VOLET DROIT SOCIAL

1. **Continuité du contrat de travail avec la société française** : lors d'un détachement, le contrat de travail entre le salarié et l'employeur demeure inchangé. Aucun lien contractuel entre le salarié et la société d'accueil n'est créé. Pendant cette période, il continue d'être rémunéré par son employeur d'origine.
2. **Clause de mobilité et avenant au contrat** : il est crucial de vérifier si le contrat d'emploi inclut une clause de mobilité internationale. Si cette clause n'existe pas, un avenant au contrat devra être rédigé et soumis à l'accord du salarié avant le départ. Il conviendra également de vérifier l'éventuelle convention collective à laquelle le contrat de travail du salarié pourrait être soumis.
3. **Obligation d'information** : la mise en œuvre du détachement suppose pour l'employeur de respecter une obligation d'information permettant au salarié de donner son accord en toute connaissance de cause. Aux termes de l'article R.1221-34 du Code de travail français, en cas de détachement de plus d'un mois, le salarié doit recevoir par écrit les informations relatives à la durée du travail exercé à l'étranger et à la devise servant au paiement de la rémunération ou encore aux conditions de rapatriement du salarié.
4. **Anticiper le retour** : il convient de réfléchir aux étapes post-mission. Le salarié doit être réintégré dans l'entreprise selon des conditions claires, garantissant une transition fluide et équitable.

II. VOLET IMMIGRATION

Un salarié détaché même s'il continue d'appartenir aux effectifs de la société française pourrait avoir besoin d'un permis de travail au Canada pour exécuter sa mission. Tout dépendra de la durée de la mission. Nos équipes pourront faire cette analyse et le cas échéant déterminer le bon programme d'immigration pour le salarié détaché.

III. VOLET SÉCURITÉ SOCIALE

L'Entente de sécurité sociale du 14 mars 2013 entré en vigueur le 1er août 2017 entre la France et le Canada fixe les bases pour garantir la continuité des droits sociaux des salariés français au Canada (et inversement). Ainsi, le salarié détaché continuera de bénéficier de la sécurité sociale française pendant une durée maximale de 36 mois (avec une possibilité de prolongation).

Il pourra également continuer de bénéficier de son régime complémentaire sous réserve de prévoir avec la compagnie d'assurance une extension de cette couverture complémentaire pour les séjours à l'étranger.

Enfin, le salarié détaché pourra s'inscrire à la RAMQ (Régime de l'Assurance Maladie du Québec) selon la même Entente muni d'un certificat d'assujettissement émis par la CPAM (Caisse primaire d'assurance maladie), et bénéficier d'une couverture au Québec en sus du régime français.

Vous envisagez un détachement ou souhaitez en savoir plus sur vos obligations ? Notre équipe vous accompagne à chaque étape. Contactez-nous dès aujourd'hui pour une consultation personnalisée.

L'ACTUALITÉ DU CABINET



Le Cabinet BDG est heureux d'accueillir à compter du 13 janvier le cabinet F.L.O Avocat.

Cette nouvelle proximité permettra de renforcer le développement au quotidien des activités du réseau d'affaire franco-qubécois, présent à Montréal et Paris.

F.L.O Avocat est dirigé par Bruno Bélouis, avocat aux Barreaux du Québec et de Paris.

Bruno Belouis exerce depuis plus de 30 ans dans le domaine de la fiscalité française et internationale. Ancien Inspecteur des impôts en France, sa pratique est dédiée essentiellement aux entreprises, tant en conseil (acquisitions, prix de transfert, Exit tax, mise en conformité, établissement stable...) qu'en matière de litiges en France.

FLO Avocat propose également un accompagnement spécifique de family office, en matière fiscale et civile, pour les personnes ayant des intérêts économiques en France et au Canada.

CE TRIMESTRE AU CABINET

6 février 2025 : Webinaire avec Bretagne Commerce International sur le thème d'implantation d'une Société française au Canada.

20 février 2025 : Événement en partenariat avec la Société SPTIA (cabinet de gestion de patrimoine) sur le thème de l'implantation au Canada des nouveaux arrivants (aspects juridiques, fiscaux, financiers, immigration). Si vous souhaitez participer, n'hésitez pas à nous contacter à l'adresse matlan@bdglaw.com ou à nous joindre au numéro suivant : + 1 514-935-8361.

26 février 2024 : Webinaire avec Bretagne Commerce International sur le thème des Entreprises ayant réussi leur implantation.



Membre du réseau ATLANTIC GLOBAL ADVISORS <https://www.atlanticglobaladvisors.com>



Copyright (C) "[2025]" "[BDG AVOCATS]". All rights reserved.

Our mailing address is:
"[info@bdglaw.com]"

Want to change how you receive these emails?
You can [update your preferences](#) or [unsubscribe](#)