



INVESTIR AU PORTUGAL

Le cabinet d'avocats portugais VdA Vieira de Almeida, fondé en 1976, propose son expertise dans de nombreux domaines : banque et finance, fiscalité, immobilier et environnement, fusions-acquisitions, droit des sociétés, droit de la concurrence, assurance, propriété intellectuelle, protection des données et cybersécurité, etc.

PAR OLIVIER BUSTIN

Avocat, Consultant international senior

Sous quelle structure juridique réaliser son investissement ?

Parmi les quatre formes de sociétés commerciales que connaît le droit portugais, seules deux d'entre elles intéressent véritablement les entrepreneurs : la *sociedade por quotas* (l'équivalent en droit français de la S.A.R.L.) et la *sociedade anónima* (l'équivalent en droit français de la S.A.). Le choix se fait en considération de la taille de l'entreprise que l'on veut implanter, mais aussi au regard de son secteur d'activités, car l'une ou l'autre de ces deux formes de sociétés peut s'y révéler mieux adaptée au quotidien. La S.Q. peut appartenir à une seule personne physique ou morale, sachant qu'il n'est pas possible d'être l'actionnaire unique de plus d'une S.Q. Quant à la S.A., elle peut également n'avoir qu'un actionnaire, qui sera obligatoirement une S.A. ou une S.Q.

Dans la S.Q. le montant du capital social minimum est symbolique (un euro par associé), alors qu'il est de 50 000 euros dans la S.A. (dont 30 % libérés lors de la constitution). Par ailleurs, la cession des parts sociales est plus facile dans la S.A. (elle y est en général libre) que dans la S.Q. (le consentement des associés y est en principe exigé). Enfin, la S.Q. peut fonctionner avec un gérant unique, tandis que l'administration de la S.A. connaît trois modèles : le modèle classique (conseil d'administration et conseil fiscal ou fiscaliste unique), le modèle dualiste ou allemand (conseil d'administration exécutif, conseil général et de surveillance et commissaire aux comptes) et le modèle anglo-saxon (avec conseil d'administration comprenant l'organe fiscal – la comissão de auditoria, et commissaire aux comptes autonome). Ces trois modèles requièrent tous l'organisation régulière de réunions d'assemblées générales (avec président et secrétaire).

En quoi la fiscalité portugaise peut-elle être perçue comme attractive ?

Les principales incitations fiscales concernent

actuellement le secteur immobilier, qui est sans doute l'un des plus dynamiques d'Europe de ces dernières années. Les programmes de réhabilitation urbaine (*reabilitação urbana*) bénéficient ainsi d'une exonération d'impôt sur l'acquisition d'immeubles (jusqu'à 6 %), une exonération de l'impôt foncier de 3 à 5 ans et d'un taux de TVA réduit de 6 % applicable aux travaux de réhabilitation (contre un taux normal de 23 %). Une part significative des projets immobiliers à Lisbonne et à Porto sont d'ailleurs mis en place pour le compte d'investisseurs d'origine française. Par ailleurs, le Portugal propose aux personnes physiques de bénéficier d'un régime fiscal dérogatoire, dit « de résident non habituel » (RNH), lequel prévoit une exonération d'impôts sur les revenus passifs obtenus hors du Portugal (ex : dividendes, intérêts, pensions de retraite, revenus locatifs, plus-values immobilières) et, sous certaines conditions, un taux réduit maximum de 20 % sur les revenus tirés d'activités à haute valeur ajoutée (une liste énumérative est publiée à cet effet). Le RNH est applicable pendant 10 ans aux personnes physiques qui s'installent au Portugal et qui n'y étaient pas résidentes au cours des cinq dernières années.

Quel est l'état actuel du droit du travail ?

La planification et la structuration de l'embauche du personnel est un point crucial pour le succès d'une implantation au Portugal. Bien que la récente réforme du droit du travail ait éliminé une série de barrières à l'embauche et à la restructuration des entreprises, le système reste caractérisé par un ensemble de règles très majoritairement favorables aux salariés. En effet, comme le dernier rapport de l'O.C.D.E. a pu le démontrer, le Portugal continue de se maintenir parmi les pays de l'O.C.D.E. ayant les règles les plus restrictives en matière de licenciement collectif de salariés sous contrat à durée indéterminée, et ce malgré les amendements au code du travail introduits entre 2011 et 2015. Néanmoins, il convient de signaler l'existence de mesures d'incitation et de soutien à l'embauche qui, lorsqu'elles sont opportunément mises en œuvre, peuvent être une valeur ajoutée pour l'investissement. ■

Olivier Bustin
Tél. : (+351) 21 311 3450
ocb@vda.pt
Av. Duarte Pacheco, 26
1070-110 Lisboa
Portugal
www.vda.pt

VdA VIEIRA DE ALMEIDA