

CRÉER UNE SOCIÉTÉ AU COSTA RICA



Introduction

La législation costaricienne prévoit plusieurs types de sociétés par lesquelles les personnes peuvent s'associer pour exercer leur activité. Les sociétés anonymes et les sociétés à responsabilité limitée sont les plus courantes pour la création de sociétés. Toutefois, une personne physique peut aussi exercer son activité à titre individuel.

De même, la législation costaricienne prévoit la possibilité d'enregistrer une succursale étrangère sur le territoire costaricien, enregistrement qui lui permet par la suite de faire du commerce dans le pays.

Conformément à ce qui précède, toute personne intéressée par la constitution ou l'établissement d'une société sur le territoire costaricien pour le développement d'une activité commerciale, doit choisir une entité juridique pour procéder à l'enregistrement en bonne et due forme de celle-ci auprès du Registre National, selon les détails ci-dessous.

i. Exercer une activité commerciale à titre individuel.

Une personne physique peut exercer une activité commerciale à titre individuel mais il n'y aura pas de distinction entre son patrimoine personnel et celui de la société. Ainsi, son patrimoine personnel sera soumis à responsabilité de toute dette ou dommage généré par l'exploitation de la société.

ii. Enregistrement de la succursale étrangère

Une société étrangère a le droit de développer des activités économiques sur le territoire costaricien, par l'enregistrement d'une succursale au Registre National. En outre, pour l'établissement de cette succursale étrangère, certaines conditions prévues par la législation costaricienne doivent être remplies, parmi lesquelles il convient de souligner les suivantes :

- L'obligation pour la succursale étrangère de constituer et de maintenir sur le territoire costaricien un *mandaté général* ("**apoderado generalísimo**" en espagnol) qui sera chargé d'exercer et de représenter la succursale dans l'exercice de ses fonctions.
- L'obligation de fournir les informations et documents nécessaires liés à la société principale au moment de la création et de l'enregistrement de la succursale dans le pays.

Il est important de tenir compte du fait que le transfert du siège social sur le territoire du Costa Rica n'implique pas la dissolution ou la liquidation de la société principale dans son pays d'origine.

De même, les succursales étrangères sont soumises aux lois d'ordre public du Costa Rica et sont tenues de payer l'impôt sur le revenu. Cela ne concerne que les entreprises implantées sur le territoire costaricien. De fait, toutes les activités créées, développées et ayant lieu à l'étranger sont exonérées du paiement de cet impôt.

iii. Création d'une nouvelle société

Pour le développement d'une activité commerciale sur le territoire costaricien, il est possible de créer une nouvelle société. La législation costaricienne prévoit différents types de sociétés, parmi lesquelles les sociétés anonymes et les sociétés à responsabilité limitée sont les plus utilisées.

Il existe de nombreuses différences entre l'une et l'autre, comme par exemple la manière dont le capital est constitué, puisque dans le cas des sociétés anonymes le capital est divisé en actions, qui sont librement transférables. Au contraire, dans le cas des sociétés à responsabilité limitée, le capital est constitué de parts sociales, dont le transfert est soumis à l'approbation de tous les associés.

En outre, les sociétés anonymes ont une structure plus complexe, comme l'exige la loi. Celle-ci doit avoir un conseil d'administration, se composant d'au moins un président, un secrétaire et un trésorier. Ce conseil doit également nommer un "fiscal" (personne qui veille au respect des statuts), tandis qu'une société à responsabilité limitée peut fonctionner avec un gérant seulement.

Après avoir analysé les différentes manières d'établir une société au Costa Rica, et une fois choisie la forme juridique sous laquelle vous souhaitez exercer votre activité sur le territoire costaricien, vous devrez procéder à la constitution de la société en soumettant les documents exigés au Registre National.

I. PROCÉDURES POUR L'OUVERTURE OU L'ÉTABLISSEMENT D'UNE SOCIÉTÉ AU COSTA RICA

1. L'ENREGISTREMENT DE LA SOCIÉTÉ AU REGISTRE NATIONAL

Pour la constitution d'une nouvelle société ou l'établissement d'une succursale étrangère, il est nécessaire de passer devant un notaire qui est chargé de délivrer l'acte public pour la constitution de la nouvelle société ou l'ouverture de la succursale sur le territoire costaricien.

Avant de délivrer l'acte public de constitution de la société ou d'ouverture de la succursale sur le territoire costaricien, le notaire doit vérifier que le nom que vous souhaitez attribuer à la nouvelle société n'est pas inscrit dans le registre national du Costa Rica dans la section commerciale ou dans la section de la propriété industrielle.

Une fois que les parties intéressées se présentent devant le notaire pour la création de la société ou l'établissement de la succursale au Costa Rica, celui-ci doit procéder à la présentation de l'acte public devant le Registre National afin d'enregistrer et d'obtenir le numéro d'identification légal de la société.

Une fois que l'acte a été présenté au Registre National et que le numéro de licence légale a été dûment attribué, la société ou la succursale établie sur le territoire costaricien est déclarée en situation légale.

Il est important de tenir compte du fait que la loi costaricienne établit l'obligation de désigner un agent résident au sein de la société, dans le cas où aucun des représentants de la société n'a de domicile dans le pays. L'agent résident doit être un avocat ayant un bureau officiel sur le territoire national.

2. L'ENREGISTREMENT DE LA MARQUE ET DU NOM COMMERCIAL

Une fois la première étape franchie, à savoir l'enregistrement en bonne et due forme de l'entreprise auprès du Registre National, à la demande et dans l'intérêt de la partie concernée, l'enregistrement de la marque et du nom commercial auprès du registre de la propriété industrielle peut être effectué. Cela a pour but d'empêcher un tiers d'utiliser un sigle identique ou similaire à celui attribué à l'entreprise pour les mêmes produits ou services, et ainsi d'éviter toute confusion des consommateurs.

Cet enregistrement n'est pas obligatoire, mais il donnera au titulaire le droit exclusif d'empêcher d'autres personnes d'utiliser ou de créer une marque similaire pour la prestation d'un service identique ou similaire sans son consentement.

Avant le dépôt de la demande, une étude doit être réalisée au Registre National pour déterminer l'existence d'enregistrements similaires en cours dans la même activité commerciale.

3. L'ENREGISTREMENT DE LA SOCIÉTÉ AU MINISTÈRE DES FINANCES

Le Ministère des finances ("Ministerio de Hacienda" en espagnol) est l'institution chargée de veiller à la perception juste et équitable des impôts, au nom de la société costaricienne. Le paiement des impôts reste obligatoire pour tout particulier et/ou entreprise exerçant une activité lucrative soumise à imposition administrative par la Direction Générale des Impôts, ou lors qu'il est stipulé par la Loi, réglementation ou décret l'obligation d'inscription de l'entité (entités bancaires par exemple) ou de la transaction (achat ou vente d'une maison, d'un véhicule) auprès de la dite Direction.

De même, la loi prévoit que l'enregistrement auprès de cette institution soit effectué dans les dix jours ouvrables suivant la date à laquelle les activités ou les opérations commencent.

Une fois inscrit auprès de cette institution, vous devez vous conformer à toutes les obligations fiscales correspondantes, telles que la présentation de déclarations et autres devoirs qui vous sont applicables selon le secteur commercial dans lequel vous exercez.

4. SOUSCRIRE À UNE POLICE D'ASSURANCE POUR COUVRIR LES RISQUES DU TRAVAIL

La législation du Costa Rica établit l'**obligation pour l'employeur d'assurer ses employés contre tout risque professionnel**, par l'intermédiaire de la caisse de sécurité sociale costaricienne (*Caja Costarricense de Seguro Social* ou CCSS en espagnol).

La responsabilité de l'employeur subsiste même s'il existe des intermédiaires tiers, auxquels l'employeur fait appel pour l'exécution ou la réalisation du travail.

Les risques professionnels correspondent à tous les accidents et maladies qui peuvent survenir, à l'occasion ou à la suite du travail effectué par les employés pour l'employeur de manière subordonnée et rémunérée.

La législation costaricienne crée non seulement l'obligation pour l'employeur de souscrire à une police pour la protection de ses travailleurs, mais elle prévoit également la **responsabilité de l'employeur de répondre devant les travailleurs** dans le cas où ils ne sont pas dûment assurés comme l'établit la législation.

5. ENREGISTREMENT DE LA SOCIÉTÉ AUPRÈS DE LA CAISSE DE SÉCURITÉ SOCIALE DU COSTA RICA (CCSS)

L'une des obligations établies par la législation costaricienne pour les employeurs et les travailleurs indépendants est de s'inscrire auprès de la Caisse Costaricienne de Sécurité Sociale (CCSS) dans les huit premiers jours ouvrables suivant le début de l'activité ou l'acquisition de l'entreprise.

Une fois enregistré, l'employeur doit respecter certaines obligations, comme celle de **soumettre les formulaires dans les trois premiers jours ouvrables de chaque mois**. L'information des trois mois précédent (la moyenne qui sert de base au calcul) établit l'obligation pour l'employeur de **déduire du salaire de l'employé les cotisations** auxquelles ce dernier est tenu et de les remettre à la CCSS selon les indications de cette dernière.

Les cotisations à verser à la CCSS doivent être mensuelles et s'élèvent à **37,50 % du revenu gagné** par le travailleur. Elles sont versées par l'employeur, le travailleur et l'État dans son ensemble, selon les pourcentages suivants : l'employeur doit cotiser 26,33 %, le travailleur cotise 10,34 % et enfin l'État cotise 0,83 %.

6. DEMANDE DE PERMIS SANITAIRE AUPRÈS DU MINISTÈRE DE LA SANTÉ

Toute entreprise souhaitant ouvrir un établissement ou développer une activité commerciale dans le pays doit disposer d'une autorisation sanitaire ("**Permiso de Funcionamiento**" en espagnol), qui doit être **délivrée par la circonscription sanitaire du canton** où elle souhaite démarrer l'activité commerciale.

Pour obtenir ce permis, les activités qui peuvent être réalisées par les parties intéressées sont classées en trois catégories selon leur niveau de risque. En fonction de la catégorie dans laquelle les activités se trouvent, les entreprises doivent se conformer à différentes exigences, telles qu'établies par le Ministère de la santé.

7. DEMANDE DE LICENCE COMMERCIALE AUPRÈS DE LA MUNICIPALITÉ

Pour l'exercice de toute activité lucrative, quelle que soit sa nature, une licence commerciale (« **patente** » en espagnol) est nécessaire. Elle est **accordée par la municipalité du canton** dans lequel l'activité est destinée à être exercée.

L'obtention de la licence entraîne l'obligation de payer une **taxe municipale**, qui doit être acquittée pendant toute la durée de l'exercice de l'activité lucrative pour la durée de la licence, même si l'activité commerciale n'a pas été exercée.

Il est important de tenir compte qu'en raison de l'autonomie des municipalités dans notre pays, les conditions d'obtention de la licence peuvent varier d'une municipalité à l'autre.

Pour obtenir la licence commerciale, la demande d'utilisation du terrain doit être traitée auprès de la municipalité correspondante qui, conformément à son plan réglementaire, autorisera le développement de l'activité commerciale dans la propriété souhaitée.

II. RESPONSABILITÉS PATRONALES

Avant d'aborder les différents aspects de la création d'une entreprise, ainsi que les responsabilités qu'elle implique pour les employeurs, il est important de garder à l'esprit et de comprendre différents concepts tels que :

1. **Employeur** : personne physique ou morale qui engage ou emploie les services d'autres personnes en vertu d'un contrat de travail qui peut être verbal ou écrit, individuel ou collectif.
2. **Intermédiaire** : personne qui engage les services d'autres personnes pour effectuer un certain travail au profit d'un employeur.
3. **Travailleur** : personne physique qui produit un travail manuel ou intellectuel, en vertu d'un contrat de travail.
4. **Contrat individuel de travail** : contrat par lequel une personne est obligée de rendre ses services à un autre employeur, sous la responsabilité de ce dernier et contre rémunération.

Une relation de travail existe lorsque trois éléments de base sont établis : (i) le service doit être rendu de manière personnelle ; (ii) il doit y avoir une rémunération pour ce service ; et (iii) il doit y avoir un lien de subordination.

Une fois la relation de travail établie, il est important que l'employeur soit clair sur les obligations qu'il doit remplir comme le stipule la loi costaricienne, ainsi que sur les différentes sanctions qui existent en cas de non-respect de celles-ci.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES DU DROIT DU TRAVAIL

1. HORAIRES DE TRAVAIL

Dans le système costaricien, il existe trois types d'horaires de travail, que nous allons décrire ci-dessous :

a. Horaires de jour

Il s'agit du travail effectué entre 5h du matin et 19h. La journée de travail ordinaire ne doit pas dépasser 8 heures par jour et 48 heures par semaine.

b. Horaires de nuit

Il s'agit du travail effectué entre 19h et 5h du matin. La journée de travail ordinaire ne doit pas dépasser 6 heures par jour et 36 heures par semaine.

c. Horaires mixtes

Il s'agit de journées de travail comprenant des horaires diurnes et nocturnes. La journée ordinaire de travail ne doit pas dépasser 7 heures par jour et 42 heures par semaine.

Dans le cadre de la réglementation de la journée de travail, il existe différents cas où il est possible de prolonger la journée de travail ordinaire de certaines heures. Dans ce cas, une étude pertinente des conditions et du travail fait par l'employé doit être réalisée.

Tout travail effectué en dehors des modalités mentionnées ci-dessus est considéré comme une journée de travail extraordinaire, qui est **rémunérée à 50 % de plus que le salaire prévu**.

Dans les horaires de travail, il existe certaines règles à respecter. Ainsi, la journée de travail ordinaire, ajoutée à la journée de travail extraordinaire, **ne peut pas dépasser 12 heures par jour**, avec des exceptions qui ne peuvent être fondées que sur des cas de force majeure. Ces règles ne s'appliquent pas aux employés dits « de confiance » (dont les horaires ne sont pas comptabilisés comme par exemple les cadres-dirigeants), c'est-à-dire ceux qui travaillent sans fiscalisation supérieure immédiate.

2. JOURS FÉRIÉS, CONGÉS ET VACANCES

On entend par jour de travail tous les jours de l'année, à l'exception des jours fériés et des jours de repos hebdomadaire indiqués dans la loi costaricienne ou stipulés dans l'accord des parties.

La loi prévoit **11 jours fériés**, mais seuls 9 d'entre eux doivent obligatoirement être payés par les employeurs. Toutefois, si un travailleur travaille les jours établis comme jours fériés ou le septième jour de la semaine, il doit être payé deux fois le montant correspondant à la somme accumulée pendant un jour de travail normal.

Tout travailleur a le droit à une **période de repos hebdomadaire**, dont il peut bénéficier après une semaine de travail ou six jours de travail continu.

De même, tout travailleur a le droit à des **congés annuels payés**, dont il peut bénéficier après avoir travaillé pendant 50 semaines continues pour le même employeur.

3. **SALAIRE**

Le salaire est la somme ou la rémunération que l'employeur doit verser au travailleur comme convenu dans le contrat de travail. Le montant établi à titre de salaire peut être convenu par les parties, mais il ne peut jamais être inférieur au salaire minimum établi par la loi.

Désormais, le salaire est non seulement composé du **montant fixe** convenu par les parties, mais aussi de toutes les sommes reçues par le travailleur, quelle que soit leur nature, qu'elles soient en espèces ou en nature, pour ses services, les **primes** perçues à ce titre, les **heures supplémentaires**, ou les **montants des commissions** ou autres.

Le salaire en nature s'entend comme celui que le travailleur ou sa famille reçoit en nourriture, logement, vêtements et tous les biens destinés à un usage personnel et immédiat. Dans le cas où celui-ci n'est pas déterminé, cette valeur sera fixée à 50 % du salaire que le travailleur perçoit.

i. **Mode de paiement**

Le mode de paiement du salaire du travailleur est établi dans l'accord entre les parties et celui-ci peut être déterminé par unité de temps, par tâche pouvant être **effectuée au moyen d'argent et en nature**.

Le délai de paiement du salaire ne peut jamais dépasser **quinze jours pour les travailleurs manuels et un mois pour les autres types d'emplois et le travail à domicile**.

ii. **Prime de fin d'année ou « 13^{ème} mois »**

La prime de fin d'année est considérée comme un treizième mois de salaire, mais c'est en réalité un **droit dont bénéficie tout travailleur**, qui doit être versé par l'employeur dans les **vingt premiers jours du mois de décembre** de chaque année.

Ce droit est acquis lorsque le travailleur a effectué au moins un mois de travail pour le même employeur, quel que soit le mode de rémunération.

Pour le paiement de la prime, l'employeur doit considérer et additionner tous les salaires gagnés à partir du 1^{er} décembre de l'année précédente jusqu'au 30 novembre de l'année en cours et diviser la somme par 12. Dans la somme mentionnée ci-dessus doivent être prises en compte toutes les rémunérations perçues par le travailleur, que ce soit pour des heures ordinaires ou extraordinaires ainsi que tout autre paiement reçu, sous forme de prime ou de salaire en nature, qui a été effectué au cours de cette période.

De même, il est important de garder à l'esprit que le montant de la prime ne doit pas être soumis à des réductions ou à des charges sociales et que la législation prévoit des sanctions contre les employeurs qui ne versent pas la prime en temps voulu et selon les règles énoncées précédemment.

Enfin, le droit à la prime de fin d'année est l'un des deux éléments, l'autre étant les vacances, qui sont considérées comme un bien inaliénable. Par conséquent, au moment du règlement, le montant de la prime de fin d'année ne peut être négocié et doit être payé dans sa totalité.

4. PROTECTION DES TRAVAILLEURS

i. Souscription auprès de l'Institut national d'assurance (INS)

Comme expliqué ci-dessus, lors de la création d'une entreprise au Costa Rica et afin de protéger les travailleurs, chaque employeur doit souscrire à une police d'assurance auprès de l'**Institut national d'assurance (Instituto Nacional de Seguro, INS)** contre les risques professionnels, les accidents et les maladies.

ii. Inscription à la Caisse de sécurité sociale du Costa Rica (CCSS)

Par ailleurs, comme mentionné ci-dessus, le Costa Rica dispose d'un système de sécurité sociale qui est financé par les cotisations de l'employeur et de l'État.

Cette institution publique est responsable des soins de santé sur le territoire costaricien. Elle est également chargée de l'assistance médicale, la maternité et des retraites des travailleurs.

La Caisse de sécurité sociale du Costa Rica joue un rôle important puisqu'à partir du quatrième jour d'incapacité d'un travailleur, elle est chargée de payer 60 % de son salaire, à condition que toutes les conditions requises pour ce paiement soient remplies.

5. SUSPENSION ET RÉSILIATION DES CONTRATS DE TRAVAIL

La suspension temporaire des contrats de travail n'implique pas leur résiliation, ni l'arrêt des droits et obligations générés par la relation de travail préexistante.

La loi prévoit diverses causes de **suspension temporaire des contrats de travail** sans responsabilité pour l'employeur ou les travailleurs.

La législation costaricienne accorde à l'employeur et au travailleur le **droit de mettre fin au contrat de travail**. Le droit du travail établit les circonstances dans lesquelles les deux parties peuvent mettre fin à la relation sans responsabilité.

De même, dans notre système juridique, le préavis est défini. Il prévoit la possibilité pour l'une des parties de **mettre fin à la relation sans motif valable, en donnant un préavis à l'autre partie**. Le calcul de ce préavis est déterminé selon les règles établies par la loi et est soumis à la durée pendant laquelle la relation de travail a été maintenue.

CLARE FACIO

L E G A L

En outre, notre législation du travail prévoit une **indemnité de licenciement** ("auxilio de cesantía" en espagnol), c'est-à-dire que lorsque le contrat du travailleur est conclu en raison d'un licenciement injustifié ou d'une autre cause indépendante de la volonté du travailleur, l'employeur doit lui verser un montant à son départ. Le montant à verser dépend de l'ancienneté du travailleur, avec une prise en compte d'un maximum des 8 dernières années de la relation de travail.

L'indemnisation du préavis et l'indemnité de licenciement sont toutes les deux basées sur la moyenne des salaires de base gagnés par le travailleur pendant la durée du contrat.
