

LEAL ISLA
HORVÁTH

FAIRE DES AFFAIRES AU MEXIQUE

janvier 2018

Carlos Leal-Isla
cli@lih.mx

Zita Horváth
zh@lih.mx



DROIT DES INVESTISSEMENTS ETRANGERS	3
Investissements étrangers	3
<i>Pas de restriction sur la plupart des investissements</i>	3
<i>Les activités limitées par la Loi des Investissements Étrangers</i>	4
<i>Succursales et bureaux de représentation</i>	6
<i>L'inscription obligatoire auprès du Registre des Investissements Étrangers</i>	6
<i>Le concept d'investissement neutre</i>	6
<i>Les traités bilatéraux portant sur l'investissement à l'étranger</i>	6
Immobilier	7
<i>L'existence d'une zone réglementée aux frontières et zones costales</i>	7
<i>Les restrictions en dehors de la zone réglementée</i>	7
DROIT DES SOCIETES	8
Choix de l'entité légale	8
Conditions de création communes à tout type d'entreprise	9
Caractéristiques des S.A. et des S. de R.L.	10
<i>Dispositions législatives correspondantes</i>	10
<i>Nom de la société</i>	10
<i>Structure</i>	10
<i>Capital social</i>	10
<i>Augmentations et réductions du capital</i>	11
<i>Actions et parts</i>	12
<i>Responsabilité des actionnaires /associés</i>	13
<i>Relations entre les différents acteurs de la société</i>	13
<i>Dividendes</i>	14
<i>Liquidation</i>	14
<i>Livres et registres</i>	14
DROIT DU TRAVAIL	15
Avantages obligatoires offerts aux employés	15
<i>Durée légale du travail et heures supplémentaires</i>	15
<i>Salaires minimum</i>	16
<i>Congés payés et jours fériés</i>	16
<i>Congés maternité et paternité</i>	17
<i>Cotisations au logement</i>	17
<i>La participation aux résultats et la prime de fin d'année</i>	17
<i>Formation</i>	17
<i>Hygiène et sécurité</i>	17
Licenciement et démission des employés	18
<i>Primes d'ancienneté</i>	19
Régime juridique applicable à l'externalisation des services	19
Différents types de contrats de travail	19
Travailleurs étrangers	19
Sécurité sociale	20

Toute société mexicaine à capital étranger est soumise au droit régissant les sociétés locales en général (Ley general de Sociedades Mercantiles et Código de Comercio), ainsi qu'à la loi sur les investissements étrangers (Ley de Inversión Extranjera). Il est également important de se référer à la Loi Fédérale du Travail (Ley Federal del Trabajo) qui régit les relations entre employeurs et salariés.



DROIT DES INVESTISSEMENTS ETRANGERS

Investissements étrangers

La loi sur les investissements étrangers (Ley de Inversión Extranjera, « LIE ») et son règlement régule les investissements étrangers au Mexique. Elle est favorable à ces derniers et lève la plupart des restrictions qui étaient auparavant applicables (et qui limitaient de manière générale l'investissement étranger au sein des entreprises mexicaines à 49% ou moins).

En cas de violation de la LIE ou de ses régulations, il existe des sanctions comprenant à la fois des amendes ou encore la nullité, prononcée par le Ministère de l'Économie, de la transaction qui a été conclue en violation de la loi.

La Commission Nationale des Investissements Étrangers (Comisión Nacional de Inversión Extranjera) à travers le Ministère de l'Économie est l'autorité chargée d'administrer les contrôles sur les investissements étrangers. C'est elle qui approuve les investissements étrangers au sein d'entreprises nouvelles ou existantes, quand cela est requis par la loi.

Pas de restriction sur la plupart des investissements

La LIE énonce pour règle générale que les investisseurs étrangers et les entreprises mexicaines contrôlées par des investisseurs étrangers ont le droit, sans avoir à obtenir d'autorisation préalable, ni être soumis à aucune restriction, de détenir jusqu'à 100% des capitaux propres de sociétés mexicaines ; d'acquérir des immobilisations auprès d'entités ou d'individus mexicains ; de s'engager dans de nouvelles activités économiques ou dans la fabrication de nouvelles gammes de produits ; d'ouvrir et exploiter des établissements ; et d'agrandir ou relocaliser des établissements existants.

Les exceptions à cette règle générale sont expressément énoncées par cette même loi. En ce qui concerne le secteur financier, il faut se référer à la loi applicable à ce secteur pour connaître les exceptions spécifiques.

Les activités limitées par la LIE

1. Activités réservées à l'État mexicain (Article 5)

La LIE réserve certains secteurs stratégiques à l'État mexicain, impliquant alors que ni les investisseurs mexicains, ni les investisseurs étrangers ne peuvent s'engager dans ces domaines d'activités économiques. Ces secteurs d'activité sont les suivants :

- L'exploration et l'extraction de pétrole et d'autres hydrocarbures ;
- La planification et le contrôle du système national d'électricité, ainsi que des services publics de transport et de distribution d'électricité ;
- La production d'énergie nucléaire ;
- Les minéraux radioactifs ;
- Les télégraphes ;
- La radiotélégraphie ;
- Le service postal ;
- L'émission des billets de banque et des pièces de monnaie ;
- Le contrôle, la surveillance et la sécurité des ports, aéroports et héliports ;
- Les autres secteurs, expressément énoncés par les dispositions législatives applicables.

2. Activités réservées aux investisseurs mexicains (Article 6)

Les activités réservées par la loi aux nationaux mexicains, et aux entreprises mexicaines sans participation étrangère au capital social, sont les suivantes :

- Le transport terrestre national de passagers, de tourisme et de marchandises (à l'exception des services de messagerie et de coursiers) ;
- Les institutions bancaires de développement ;
- La fourniture de services professionnels et techniques, expressément énoncés par les dispositions législatives applicables.

Les investisseurs ne peuvent exercer aucune des activités susmentionnées, que cela soit de manière directe ou indirecte (par le biais de mécanismes octroyant un quelconque contrôle ou participation). Toutefois, ils peuvent le faire par le biais d'actions « neutres » spéciales approuvées, sans droit de vote ou avec des droits sociaux limités, ou encore si cela a été approuvé par la Commission nationale des investissements étrangers.

3. Activités pour lesquelles l'investissement de capitaux étrangers est limité (Article 7)

La LIE limite la participation étrangère dans certaines activités économiques et dans certaines sociétés. Elle donne alors pour limites les taux suivants :

- Jusqu'à 10% pour les coopératives de production ;
- Jusqu'à 25% pour le transport aérien domestique et spécialisé, et le taxi aérien ;
- Jusqu'à 49% pour :
 - i. la fabrication et la commercialisation d'explosifs, armes à feu, cartouches, munitions, feux d'artifice (à l'exclusion de l'achat et de l'utilisation d'explosifs en vue d'activités industrielles et d'extraction et de la préparation de composés explosifs en vue d'un usage dans de telles activités) ;
 - ii. l'impression et la publication de journaux distribués exclusivement au Mexique;

- iii. les actions de série « T » dans les sociétés possédant des terres agricoles, d'élevage et sylvicoles ;
- iv. la pêche en eau douce et côtière, et la pêche dans la zone économique exclusive (à l'exclusion de l'aquaculture) ;
- v. la gestion complète des ports ;
- vi. les services de pilotage des ports pour les navires de navigation intérieure ;
- vii. les compagnies maritimes engagées dans l'exploitation commerciale de navires pour la navigation à travers les voies navigables intérieures et entre les ports nationaux (à l'exclusion des croisières touristiques et de l'exploitation des dragues et des engins navals pour la construction, la préservation et l'exploitation portuaires) ;
- viii. l'approvisionnement en carburant et en huile de graissage pour les navires, avions et équipements ferroviaires ;
- ix. l'audiovisuel, en fonction de la réciprocité existant dans le pays de constitution de l'investisseur.

Ces taux limites ne peuvent être dépassés, ni directement ni indirectement, sauf par le biais des actions « neutres » mentionnées par la LIE elle-même.

4. **Activités pour lesquelles les investisseurs étrangers doivent d'abord obtenir une autorisation de la Commission pour participer à plus de 49% (Article 8)**

Une décision préalable favorable de la part de la Commission est requise afin que le taux de participation d'investisseurs étrangers excède 49% dans les activités économiques et les sociétés suivantes :

- Les services portuaires permettant aux navires affectés à la navigation intérieure de mener leurs opérations, tels que le halage et l'amarrage ;
- Les compagnies navales utilisant leurs navires exclusivement pour la circulation en haute-mer ;
- Les entreprises autorisées à exploiter les aérodromes publics ;
- Les écoles privées, aux niveaux de l'école maternelle, de l'enseignement primaire et secondaire, des classes préparatoires et de l'enseignement supérieur ;
- Les services juridiques ;
- La construction, gestion et exploitation des voies ferrées ainsi que les services publics de transport ferroviaire.

Les investisseurs étrangers doivent donc déposer une demande auprès de la Commission s'ils veulent détenir plus de 49% du capital d'une telle société mexicaine, nouvelle ou existante. La Commission dispose alors d'un délai de 45 jours ouvrables pour rendre sa décision, et si elle ne statue pas durant ce délai, la demande sera réputée approuvée.

5. **Acquisition d'une société mexicaine existante (Article 9)**

Une décision favorable de la Commission doit également être accordée afin de permettre aux investissements étrangers de participer, directement ou indirectement, à plus de 49% du capital social d'une société mexicaine (existante et détenue par des investisseurs mexicains), dès lors que la valeur globale des actifs de la société, à la date de son acquisition, dépasse un certain montant (déterminé

chaque année par la Commission). Ce montant est actuellement de \$16,816,200,000.00 pesos.

Si la société ne conduit pas une des activités susmentionnées restreintes par la loi, et si la valeur globale de ses actifs est inférieure à ce montant, alors l'investisseur étranger n'aura pas à obtenir d'autorisation préalable de la part de la Commission.

Succursales et bureaux de représentation

D'après la LIE, une entreprise étrangère doit obtenir une approbation préalable de la part du Ministère de l'Économie (« SE ») afin d'établir et d'enregistrer une succursale mexicaine (ou un bureau de représentation) auprès du Registre Public du Commerce (Registro Público de la Propiedad y del Comercio). Le SE doit alors statuer sur la demande de succursale dans les 15 jours ouvrables à compter de la date à laquelle la demande complète est déposée (cette exigence a été levée en 2012 pour les entreprises étrangères venant des États-Unis, du Canada, du Chili, du Costa Rica, de Colombie, du Nicaragua, du Salvador, du Guatemala, de Honduras, d'Uruguay, du Japon et du Pérou, qui n'ont désormais plus qu'à déposer un avis contenant certaines informations sur l'entreprise), sans quoi la demande sera réputée acceptée.

L'inscription obligatoire auprès du Registre des investissements étrangers

La LIE met en place un Registre national des investissements étrangers (Registro Nacional de Inversiones Extranjeras), tenu par le Ministère de l'économie. Tous les investissements étrangers, qu'ils soient soumis à une autorisation préalable ou non, doivent être inscrits auprès de ce registre dans les 40 jours ouvrables à compter de la date de création de la société ; de la participation de l'investissement étranger au capital et de la formalisation ou de l'enregistrement officiel, par le notaire public, des documents relatifs aux succursales mexicaines des sociétés étrangères ; de la création de la fiducie concernée ou de l'octroi de droits bénéficiaires en faveur d'investisseurs étrangers.

Une fois que le Ministère dispose de toutes les informations nécessaires, il va pouvoir délivrer le certificat d'enregistrement correspondant, qui doit être renouvelé tous les ans.

Les investisseurs étrangers ne déclarant pas leurs investissements auprès de ce registre sont sujets à des amendes administratives.

Le concept d'investissement neutre

Afin de permettre la participation d'investissements étrangers dans les activités qui sont en principe réservées aux nationaux mexicains ou aux sociétés mexicaines n'acceptant pas de participation étrangère (ou au-delà d'un certain montant), la LIE permet ce qui est appelé « l'investissement neutre », qui est défini comme un investissement effectué au sein d'entreprises mexicaines ou dans des fiducies autorisées, et qui ne compte pas dans le pourcentage d'investissement étranger au sein du capital social des entreprises mexicaines.

Ces investissements neutres devront au préalable être autorisés par le SE, et prendront alors la forme de certificats de participation à droit de vote limité, ou d'actions sans droit de vote ou à droit de vote limité.

Les traités bilatéraux portant sur l'investissement à l'étranger

Le Mexique a signé des accords avec plusieurs pays afin de protéger et de promouvoir les investissements de leurs investisseurs au Mexique, et vice versa. Il a signé avec la France l'accord entre

le Gouvernement de la République française et le Gouvernement des États-Unis du Mexique sur l'encouragement et la protection réciproques des investissements, signé à Mexico le 12 novembre 1998.

Le Mexique et l'Union européenne ont conclu en novembre 1999 un accord de libre-échange. Cet accord contient des dispositions sur les investissements entre les deux parties.

Immobilier

En ce qui concerne l'immobilier, il est important de noter que le droit mexicain impose certaines restrictions quant à l'acquisition de terres par des investisseurs étrangers au Mexique.

L'existence d'une zone réservée aux frontières et zones costales

D'après la Constitution mexicaine, les personnes physiques et morales étrangères ne peuvent détenir de titre de propriété au Mexique en ce qui concerne l'immobilier situé à moins de 100 kilomètres de la frontière et à moins de 50 kilomètres de la côte. C'est ce qu'on appelle la zone réservée. Toutefois, elles peuvent être les bénéficiaires de ce patrimoine immobilier grâce à une fiducie mexicaine (le fiduciaire devant alors être une banque mexicaine).

En ce qui concerne les sociétés mexicaines à participation étrangère au capital social, d'après la LIE, elles peuvent détenir un titre de propriété pour de l'immobilier situé dans la zone réglementée, si elles mènent des activités non résidentielles. Si elles mènent des activités résidentielles, elles peuvent alors détenir un tel titre de manière indirecte, par le biais d'une fiducie.

Les restrictions en dehors de la zone réservée

Les individus étrangers peuvent détenir un titre direct de propriété pour des terrains ruraux et non ruraux situés en dehors de la zone réservée.

Quant aux sociétés mexicaines à capitaux étrangers, elles peuvent détenir un titre direct de propriété pour des terrains non ruraux situés en dehors de la zone réservée, mais en ce qui concerne les terres rurales, il faut que leur possession soit représentée par des actions de série spéciale « T », dont les investisseurs étrangers ne peuvent détenir plus de 49%.

Enfin, il existe des limitations quand à la quantité de terres rurales qu'une personne peut détenir et protéger contre une expropriation à des fins d'usage communautaire.



DROIT DES SOCIETES

Choix de l'entité légale

Il existe différents types de sociétés qu'un investisseur peut créer au Mexique. Certains d'entre eux sont les plus attractifs pour les investisseurs étrangers :

- **Les sociétés de capitaux** (ou sociétés par actions): Sociedad Anónima de Capital Variable et Sociedad Anónima Promotora de Inversión. Ce sont les formes d'entreprises les plus couramment utilisées par les investisseurs locaux et étrangers.
- **La société à responsabilité limitée** (Sociedad de Responsabilidad Limitada), qui est également fréquemment utilisée.

En ce qui concerne les S.A.P.I. (Sociedad Anónima Promotora de Inversión), elles ont été créées afin d'attirer les investissements, en réglementant les droits sociaux qui sont interdits dans une S.A. traditionnelle, et en garantissant ainsi le contrôle de l'entreprise par les actionnaires minoritaires. C'est alors la voie idéale pour recevoir des investissements privés. Les S.A.P.I. sont identiques aux S.A. à bien des égards, bien qu'elles présentent toutefois certaines différences, les plus importantes étant que la gestion d'une S.A.P.I. doit obligatoirement être confiée à un conseil d'administration, que ces sociétés peuvent acquérir leurs propres actions, et qu'elles permettent que des arrangements soient passés entre les actionnaires en ce qui concerne leurs droits sociaux et pécuniaires (qui peuvent alors être réduits, augmentés, ou reniés). Les S.A.P.I. constituent également une étape préalable afin que l'entreprise puisse être cotée en bourse, et devienne alors une S.A.P.I.B. (Sociedad Anónima Promotora de Inversión Bursátil) ou une S.A.B. (Sociedad Anónima Bursátil).

Les sociétés en nom collectif et en commandite sont plus rarement utilisées, car elles ne fournissent pas de limitation de responsabilité. Les investisseurs souhaitant opérer au Mexique devraient donc plutôt se tourner vers des sociétés anonymes ou des sociétés à responsabilité limitée, qui quant à elles offrent une telle limitation de responsabilité à leurs investisseurs. Ces deux types de sociétés fonctionnent plus ou moins de la même manière au regard de leurs opérations quotidiennes.

Une société étrangère peut également conduire la plupart de ses activités commerciales par le biais d'une succursale enregistrée, ou encore par le biais d'un établissement permanent au Mexique, tel qu'un bureau de représentation.

Conditions de création communes à tout type d'entreprise

Tout d'abord, le choix du nom d'entreprise requiert toujours l'approbation de la part du Ministère de l'Économie, et ce pour créer n'importe quel type d'entité commerciale au Mexique. Si une modification des statuts entraîne le changement du nom de la société, il faudra également obtenir une approbation gouvernementale.

Ensuite, certains types d'activités vont nécessiter une autorisation préalable de la part de la Commission des investissements étrangers, conformément à la Loi sur les investissements étrangers. Les cas dans lesquels cette autorisation est requise sont énoncés plus haut.

Une fois ces autorisations gouvernementales accordées, les statuts de la société doivent être officialisés conformément à un acte notarié, exécuté devant un notaire public. Ce qui est important dans ce document, ce sont surtout le nom et le type de société qui est créée. Toutefois, il doit également comporter certains détails tels que les noms et pièces d'identité des actionnaires fondateurs ainsi que leurs numéros d'enregistrement de contribuables mexicains (ou étrangers) ; le montant de la participation de chacun d'entre eux ainsi que les termes du paiement de toute somme due ; le nom des dirigeants initiaux (président, secrétaire et trésorier), des membres du Conseil d'administration (ou du Directeur unique) et du commissaire aux comptes, ainsi que l'octroi des procurations aux représentants agissant au nom et pour le compte de la société. La société existe juridiquement à partir de l'exécution de cet acte notarié.

Il est important de noter que les statuts constitutifs des sociétés mexicaines doivent comporter une clause de renoncement à la juridiction nationale (lorsque la participation étrangère au capital est autorisée) : c'est la clause Calvo (Clausula Calvo). Les associés étrangers acceptent alors de se soumettre au droit mexicain, et renoncent à réclamer la protection diplomatique de l'État dont ils sont ressortissants. En cas de non-conformité à cette clause, la sanction est la confiscation des parts et actions de ces associés, au profit de l'État mexicain.

Enfin, la société doit être immatriculée au Registre public du commerce de l'État où se situe son domicile, ainsi qu'auprès des autorités fiscales et réglementaires requises. Certains détails concernant la société nouvelle (mais pas ses actionnaires) doivent également être renseignés auprès du Ministère des finances (SHCP).

Caractéristiques des S.A. et des S. de R.L

	Sociedad anónima (façon la plus courante pour les investisseurs locaux et étrangers d'opérer au Mexique)	Sociedad de Responsabilidad Limitada
Dispositions législatives correspondantes	Chapitre V de la Loi générale sur les sociétés commerciales (Ley general de Sociedades Mercantiles).	Chapitre IV de la Loi générale sur les sociétés commerciales.
Nom de la société	Le nom de la société est suivi des mots Sociedad anónima (de Capital Variable), ou de l'acronyme S.A. (de C.V.), selon que la société prenne la forme d'une société à capital variable ou non.	Le nom de l'entreprise est suivi des mots Sociedad de Responsabilidad Limitada (de Capital Variable), ou de l'acronyme S. de R.L. (de C.V.).
Structure	Minimum de 2 actionnaires, et pas de limite quant au nombre maximum.	Minimum de 2 associés, et maximum de 50 associés (incluant les sociétés).
	Les actionnaires d'une telle société peuvent être aussi bien mexicain qu'étrangers, sous réserve des limitations énoncées par la Loi sur les investissements étrangers et ses régulations.	Les membres d'une telle société peuvent être aussi bien mexicain qu'étrangers, sous réserve des limitations énoncées par la Loi sur les investissements étrangers et ses régulations.
Capital social	Pas de minimum requis quant au capital d'apport, les statuts de la société vont déterminer librement ce montant. La coutume veut cependant que les sociétés mexicaines déterminent un capital social minimum de \$50,000 pesos (qui était auparavant obligatoire). Un capital social maximum illimité est normalement prévu pour ces sociétés.	Minimum requis de \$2 pesos, équivalant à un peso par associé (l'apport de chaque associé doit être égal à au moins un peso ou multiple de ce montant). En fonction de cette contrainte, les statuts peuvent déterminer librement le capital minimum propre à la société. Il est de coutume que ces sociétés soient structurées avec un fonds propre minimum de \$3,000 pesos (montant qui était auparavant obligatoire).
	Au moins 20% du capital minimum doit être payé en totalité au moment de la création de la société quand la transaction se fait en espèces, contre 100% quand le paiement se fait en nature.	Au moins 50% du capital minimum doit être payé immédiatement au moment de la constitution quand le paiement se fait en espèces, contre 100% quand le paiement se fait en nature.

Caractéristiques des S.A. et des S. de R.L

	Sociedad anónima (façon la plus courante pour les investisseurs locaux et étrangers d'opérer au Mexique)	Sociedad de Responsabilidad Limitada
Augmentations et réductions du capital	<p>Un montant minimum de capital social est fixé et indiqué dans les statuts de la société. Toute augmentation ou réduction de ce capital fixe requiert alors la modification de ces derniers.</p> <p>Une augmentation de capital dans les sociétés ayant des investisseurs étrangers, qu'ils soient majoritaires ou non, peut requérir l'approbation par la Commission des investissements étrangers, bien qu'une telle autorisation ne soit pas requise dans la majorité des cas.</p> <p>Ces deux types de société peuvent prendre la forme de sociétés à capital variable, ce que vont alors également préférer les investisseurs étrangers puisque cela leur donnera une plus grande flexibilité pour augmenter ou réduire le capital social de la société. Dans ce cas, les statuts définissent seulement la part minimum fixe du capital social, et la part variable de ce dernier reste ouverte. Ainsi, la part variable du capital peut être illimitée et ainsi être augmentée ou réduite sans avoir à modifier les statuts. La procédure pour augmenter ou réduire cette part variable est alors établie dans les statuts, et les variations de capital doivent être approuvées lors d'assemblées extraordinaires entre actionnaires/associés.</p> <p>Une augmentation de capital doit d'abord être offerte aux actionnaires/associés existants (qui peuvent alors acquérir la même portion de capital que celle qu'ils détiennent déjà), avant qu'elle soit offerte à des tiers.</p>	

Caractéristiques des S.A. et des S. de R.L

	Sociedad anónima (façon la plus courante pour les investisseurs locaux et étrangers d'opérer au Mexique)	Sociedad de Responsabilidad Limitada
Actions et parts	<p>Les actions représentent le capital social de la société. Elles doivent être représentées par des certificats d'actions (qui sont des instruments négociables).</p> <p>Toutes les actions doivent avoir la même valeur nominale, fixée librement par les associés. Elles doivent également conférer des droits égaux à leurs détenteurs, et doivent être des actions nominatives (enregistrées dans les registres de la société).</p> <p>Les transferts d'actions nominatives ne sont valides que lorsqu'ils ont été enregistrés dans les registres tenus par la société.</p> <p>Il n'est pas possible qu'un ou plusieurs actionnaires soit exclus de participer aux bénéfices.</p> <p>Il existe toutefois <u>différents types d'actions</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> • actions sans droit de vote ou à droit de vote limité (aux assemblées extraordinaires, auquel cas un dividende cumulatif annuel de pas moins de 5% doit être accordé par la loi, et les statuts peuvent prévoir que de telles actions recevront un plus grand taux de dividendes) ; • actions accordant des droits sociaux non économiques, différents du droit de vote ou alors accordant exclusivement le droit de vote ; • actions conférant le droit de s'opposer, ou exigeant l'obtention du vote favorable d'un ou plusieurs actionnaires concernant les décisions des assemblées des actionnaires. • Il est enfin possible qu'un pourcentage minimum du capital doive être détenu par des nationaux mexicains, auquel cas une série distincte d'actions, ne pouvant être détenue par des investisseurs étrangers, doit être émise. 	<p>Les investisseurs participent aux bénéfices et votent aux assemblées générales proportionnellement à leur apport.</p> <p>En cas de transfert à un nouvel investisseur, les investisseurs actuels ont un droit prioritaire à l'acquisition du capital à vendre.</p> <p>Les transferts aux successeurs, après la mort d'un investisseur, n'exigent pas de consentement de la part des autres associés, à moins que les statuts de la société ne prévoient la dissolution de la société à l'occasion de la mort d'un des investisseurs.</p>

Caractéristiques des S.A. et des S. de R.L

	Sociedad anónima (façon la plus courante pour les investisseurs locaux et étrangers d'opérer au Mexique)	Sociedad de Responsabilidad Limitada
Responsabilité des actionnaires /associés	Les actionnaires et associés ne sont responsables qu'à hauteur du montant de leurs apports au capital de la société	
Relations entre les différents acteurs de la société	<p>La gestion de la société peut être confiée à un ou plusieurs administrateurs : on aura alors un administrateur unique ou un conseil d'administration (nécessaire si l'on confie la gestion de la société à deux administrateurs ou plus). La société est représentée légalement par cet administrateur ou ce conseil, et leurs pouvoirs et responsabilités sont définis dans les statuts de la société.</p> <p>Les statuts autorisent normalement le conseil à nommer un ou plusieurs directeurs généraux ou spéciaux pour la gestion réelle de l'entreprise, nomination qui peut être révoquée à tout moment par le directeur, conseil ou par les actionnaires.</p> <p>Un commissaire aux comptes doit être nommé directement par les actionnaires afin d'inspecter la gestion de la société au bénéfice des ces derniers afin qu'ils soient mieux protégés contre une mauvaise gestion de la société. Seules les sociétés publiques dont les actions sont échangées sur la Bourse du Mexique n'ont pas à nommer de commissaires aux comptes.</p> <p>Au moins une assemblée générale des actionnaires par an est requise par la loi (pas plus tard qu'au 30 avril de chaque année, pour débattre et approuver le rapport de gestion, les comptes de la société, mais aussi pour décider de la distribution des bénéfices et élire les administrateurs et commissaires). Cette assemblée représente la plus haute autorité de la société, et doit être tenue au siège de la société.</p> <p>Certaines matières ne peuvent être abordées que lors d'assemblées générales extraordinaires, comme celle de la modification des statuts.</p> <p>Chaque action représentée lors d'une assemblée dispose d'un vote seulement, sachant que certains types d'actions ont un droit de vote limité aux assemblées extraordinaires seulement.</p>	<p>Les associés peuvent confier la gestion de l'entreprise à un ou plusieurs gérants ou administrateurs. On peut alors avoir un gérant unique ou un conseil de gestion (nécessaire lorsque deux gérants ou plus se voient confier la gestion de la société), ceux-ci pouvant à tout moment être révoqués par les membres de la société. La société sera alors représentée légalement par ce conseil ou par son gérant unique, dont l'autorité est établie à travers les statuts de la société, ou confiée par les associés. Les associés peuvent également décider de conduire l'entreprise sans administration centralisée.</p> <p>Les associés doivent se réunir au moins une fois par an (peu importe la date) au cours d'une assemblée ordinaire. Cette assemblée représente la plus haute autorité de la société, et c'est seulement au cours de celle-ci que peut être décidée la répartition des bénéfices.</p> <p>Tous les associés disposent alors d'un droit de vote lors de telles assemblées, les votes étant proportionnels à la participation de chaque associé au capital de la société (un vote pour chaque peso mexicain ou multiple, selon les statuts).</p> <p>Les associés peuvent également nommer un jury d'examen, qui mènera une inspection similaire à celle des commissaires aux comptes au sein de la société anonyme.</p>

Caractéristiques des S.A. et des S. de R.L

	Sociedad anónima (façon la plus courante pour les investisseurs locaux et étrangers d'opérer au Mexique)	Sociedad de Responsabilidad Limitada
Dividendes	<p>Tous les bénéfices réalisés par la société ne sont pas distribuables. En effet, et à peine de nullité de toute délibération contraire, 5% du bénéfice net de l'exercice doivent être affectés à la formation d'un fonds de réserve, dit « réserve légale » (qui est présenté comme une garantie des créanciers de la société). Ce prélèvement cesse d'être obligatoire lorsque la réserve atteint 20% du capital social.</p> <p>C'est l'assemblée générale qui décide de la distribution (ou non) des bénéfices sous forme de dividendes, après avoir approuvé les comptes de l'exercice et constaté l'existence de sommes distribuables. En effet, le bénéfice distribuable est constitué du bénéfice de l'exercice diminué des pertes antérieures (ainsi que des sommes à porter en réserve), et augmenté du report bénéficiaire. Ainsi, il n'est pas possible d'allouer des dividendes aux actionnaires si les pertes antérieures n'ont pas d'abord été absorbées. Si toutefois des dividendes sont distribués avant que ces conditions n'aient été remplies, les actionnaires et gérants qui ont autorisé ces distributions peuvent être tenus solidairement responsables du remboursement des fonds à la société, à la demande de tout actionnaire ou créancier mécontent.</p> <p>Le paiement des dividendes se fait généralement au pro rata des actions et parts sociales de chaque partenaire/associé.</p>	
Liquidation	<p>Les statuts doivent également prévoir les causes de dissolution de la société (en plus des causes établies par la loi), ainsi que la procédure à suivre pour désigner le ou les liquidateurs.</p> <p>Les actionnaires et associés ont des droits égaux en matière de liquidation (bien que les actionnaires détenant des actions à droit de vote limité doivent être remboursés avant ceux détenant des actions ordinaires), et les créanciers doivent être remboursés avant que les associés/actionnaires ne puissent recevoir le montant nominal des parts/actions dont ils sont titulaires (dans l'hypothèse où tout l'actif a été réalisé et où il reste une somme d'argent à partager).</p> <p>À l'inverse, si le passif n'a pu être intégralement réglé, les actionnaires et associés dont la responsabilité est limitée à leurs apports perdent tout ou partie de ceux-ci.</p> <p>Pour des raisons d'ordre légal, les liquidateurs doivent conserver les livres et registres de la société pendant une période de dix ans.</p>	
Livres et registres	<p>En plus des registres comptables, les sociétés doivent maintenir des livres contenant les procès-verbaux des assemblées générales des actionnaires/associés et du conseil d'administration/de gestion, ainsi qu'un registre des mouvements de titres et un registre de variations du capital social.</p> <p>Cette exigence est importante car des sanctions peuvent être prononcées en cas de non respect.</p>	



DROIT DU TRAVAIL

La loi fédérale du travail (Ley Federal del Trabajo) mexicaine est la loi qui régit le droit du travail au Mexique, ainsi que les relations professionnelles. Elle est applicable à tous les employés au Mexique, peu importe leur nationalité ni l'endroit où le contrat de travail a été signé.

Il est important pour les employeurs, en plus des dispositions expressément prévues par la loi, de prendre en compte la culture, les besoins, façons de penser et autres facteurs qui caractérisent la main-d'œuvre d'un lieu particulier avant de s'y établir et d'y engager des salariés.

Avantages obligatoires offerts aux employés

Les employés travaillant au Mexique bénéficient de certains avantages, dont l'employeur doit avoir connaissance. Bien évidemment, l'employeur peut de manière volontaire accroître ces avantages, toutefois le minimum établi par la loi devra dans tous les cas être respecté. Cela dépendra alors surtout des conditions du marché et de la situation économique de chaque employeur.

La loi fédérale du travail cherche de toute évidence à privilégier l'employé dans ses relations avec l'employeur, étant donné qu'elle retient le principe selon lequel en cas de litige sur l'interprétation de la loi, le traitement le plus favorable à l'employé prévaudra toujours.

Durée légale du travail et heures supplémentaires

Tout d'abord, l'employeur doit savoir que le nombre maximum d'heures qu'un employé peut effectuer est de 48 heures par semaine. Au-delà, l'employeur doit lui payer des heures supplémentaires : les 9 premières heures supplémentaires sont payées 200% du salaire conventionnel, et au-delà de 9 heures supplémentaires, 300% de ce dernier. Il n'est pas possible pour un employeur de faire travailler ses employés plus de trois heures supplémentaires par jour, et pas plus de trois fois par semaine.

En pratique, et plus particulièrement dans les bureaux, les salariés effectuent des semaines de 40 heures.

Les heures normales de travail peuvent être distribuées sur la semaine en fonction des besoins, à la seule condition que cela soit convenu par écrit. Au moins une journée complète, payée, de repos par semaine doit être accordée par l'employeur.

Le travail le dimanche est sujet à une prime de 25% du salaire conventionnel (en plus des heures supplémentaires, le cas échéant).

Si un employé travaille plus de 57 heures par semaine, les autorités peuvent sanctionner l'employeur.

Salaire minimum

La loi fédérale du travail établit l'existence d'un salaire minimum journalier qui doit être payé à tous les employés en espèces, sans prélèvement ni déduction fiscale, sur une base hebdomadaire.

À partir du 1er janvier 2018, le salaire minimum général et journalier au Mexique sera de \$88.36 pesos. Le salaire minimum général s'applique à tous les salariés du pays.

La Commission nationale du salaire minimum détermine également, de temps en temps, le salaire minimum propre à certaines catégories professionnelles.

Normalement les entreprises payent plus que le salaire minimum, et les salaires au Mexique sont le plus souvent déterminés en fonction des conditions du marché et des avantages sociaux offerts par les concurrents (qui sont alors plus élevés que le salaire minimum). Il est alors très important de prendre en compte les conditions de travail locales.

Congés payés et jours fériés

Les employés ont droit à des congés payés, à un taux au moins égal à 25% de leur salaire. Le nombre de jours de congés payés accordés au salarié augmente en fonction de son ancienneté:

1ère année de service	6 jours de congés
2ème année	8 jours
3ème année	10 jours
4ème année	12 jours
5ème à 9ème années	14 jours
10ème à 14ème années	16 jours
15ème à 19ème années	18 jours

En ce qui concerne les jours fériés, s'il est demandé à un employé de travailler pendant un jour férié obligatoire auquel il a normalement droit, l'employeur doit alors le rémunérer trois fois la somme de son salaire normal. Les jours fériés obligatoires au Mexique sont :

- le 1er janvier
- le premier lundi de février
- le troisième lundi de mars
- le 1er mai
- le troisième lundi de novembre
- le 1er décembre, une fois tous les six ans, pour l'investiture du président
- le 25 décembre
- les autres dates établies par les lois électorales fédérales et locales pour les élections ordinaires (pour le jour du scrutin).

Congés maternité et paternité

Tout employeur doit fournir à ses salariées un congé maternité payé intégralement, de six semaines avant la date approximative de l'accouchement, à six semaines après. Après cette période de douze semaines, ces salariées doivent retrouver la position qu'elles occupaient antérieurement à leur départ, et bénéficier des droits accumulés pendant la maternité (tels que l'ancienneté et les congés).

Tout employé doit fournir à ses salariés un congé paternité payé intégralement, de cinq jours après la naissance ou l'adoption d'un enfant.

Cotisations au logement

La loi fédérale du travail demande aux employeurs de verser un montant égal à 5% du salaire de chacun des employés à l'Institut du fonds national pour le logement des travailleurs (« INFONAVIT »). Ces cotisations doivent être versées dans le compte spécial d'une banque locale afin qu'INFONAVIT puisse ensuite les attribuer au compte logement de chacun des salariés.

La participation aux résultats et la prime de fin d'année

À partir de la deuxième année d'exploitation (ou à partir de la troisième année si on a affaire à une société nouvelle fabriquant un nouveau produit), l'employeur doit répartir entre ses employés un montant égal à 10% de ses bénéfices (avant impôt), dans les 60 jours suivant sa déclaration annuelle de résultats (l'employeur doit mettre à disposition de ses employés une copie de cette déclaration). En ce qui concerne le montant de la participation aux résultats, 50% doivent être répartis entre les employés proportionnellement au nombre de jours travaillés au cours de l'année, et les 50% restants doivent être répartis proportionnellement à leurs salaires respectifs. Certains employés de direction n'ont pas le droit de prendre part à la participation aux résultats (tels que le directeur général), ainsi que les salariés temporaires ayant travaillé moins de 60 jours sur l'exercice et les employés de ménage.

Cette exigence de participation des salariés aux résultats de l'entreprise revêt une importance primordiale, puisqu'elle est énoncée au sein de la Constitution politique des Etats-Unis Mexicains.

Tout employeur doit distribuer à ses employés une prime de fin d'année, égale à au moins 15 jours de salaire, avant le 20 décembre de chaque année.

Formation

Tout employeur doit fournir à ses employés un minimum de formation et doit ainsi disposer d'un programme de formation, approuvé par le Ministère du travail. Cela doit permettre aux salariés de perfectionner leurs compétences, de les préparer à des postes supérieurs au cas où ils se libèrent, d'améliorer leur productivité et leur bien-être général, ainsi que de réduire les accidents du travail. La loi ne prévoit toutefois pas d'heures ou jours minimum de formation, mais demande la création de commissions de formation composées de membres de la direction et du personnel. Il est également possible de fournir une formation à ses employés par le biais d'institutions extérieures.

Une Commission mixte de formation, d'enseignement et de productivité doit être formée par les employeurs de plus de 50 salariés.

Hygiène et sécurité

L'employeur doit fournir un environnement sûr et hygiénique à ses employés, afin que ceux-ci puissent fournir leurs services dans de bonnes conditions. Chaque employeur doit alors créer une Commission

d'hygiène et de sécurité pour enquêter sur les causes de maladies et d'accidents du travail, et pour proposer des moyens afin de les éviter.

Les employeurs doivent également se conformer aux réglementations fédérales et aux standards officiels en matière d'hygiène et de sécurité, ainsi qu'aux standards spécifiques relatifs au secteur ou à l'activité en question.

Les autorités du travail et de la sécurité sociale sont habilitées à publier des normes de sécurité et à inspecter les locaux des employeurs afin de juger s'ils respectent bien ces standards. Elles peuvent alors infliger des sanctions en cas de non-conformité.

Licenciement et démission des employés

La loi fédérale du travail énonce qu'il est possible, dans certaines situations, de mettre fin à une relation professionnelle sans qu'aucune des deux parties (l'employeur et l'employé) ne soit tenue responsable et donc passible de poursuites. Parmi ces situations, on retrouve notamment l'accord mutuel des deux parties ou encore la mort de l'employé.

En dehors de ces situations, les employeurs ne peuvent licencier en toute liberté leurs employés, à moins d'avoir un motif valable et légitime. En effet, pour licencier un employé sans avoir à payer d'indemnités de licenciement, l'employeur va devoir prouver (si nécessaire devant une juridiction du travail) que le licenciement a lieu en raison d'un motif légitime défini par la loi, et donner immédiatement au salarié un avis écrit indiquant la cause du licenciement.

Les raisons spécifiques selon lesquelles un employeur peut licencier un salarié sans avoir à payer d'indemnités de licenciement sont énumérées dans la loi fédérale du travail (par exemple en raison d'une conduite immorale, de harcèlement sexuel, d'absentéisme répété, etc).

Si l'employeur ne respecte pas les modalités de notification ou ne démontre pas l'existence d'un motif légitime, le licenciement sera frappé de nullité et l'employeur devra verser au salarié des indemnités de licenciement (composées de trois mois de salaire, de la prime d'ancienneté, des intérêts allant de la date de renvoi à la date du paiement de ces indemnités et autres droits acquis).

Tout salarié dispose d'un délai de deux mois pour contester son licenciement devant la Commission de conciliation et d'arbitrage, qui est responsable de la résolution des litiges relatifs au travail. La charge de la preuve incombe à l'employeur, qui doit alors démontrer que le comportement du salarié constituait bien un motif légitime de licenciement. Si l'employeur ne prouve pas un tel comportement, le salarié aura alors le choix entre être réintégré à son poste et recevoir des indemnités de licenciement (à l'exception des cols blancs, pour lesquels l'employeur n'a pas à les réaffecter à leurs postes s'il leur verse des indemnités de licenciement, et des salariés ayant moins d'un an d'ancienneté).

Si c'est l'employé qui démissionne en raison d'un motif légitime défini par la loi fédérale du travail, l'employeur doit alors payer, en plus des indemnités de licenciement, 20 jours de salaire par année de services rendus, ainsi que trois mois de salaire (plus les salaires dus et intérêts). Les raisons spécifiques selon lesquelles un salarié peut démissionner et avoir droit à des indemnités de licenciement sont également énumérées dans la loi fédérale du travail, et incluent notamment une conduite nuisant à la dignité du salarié, le harcèlement sexuel, manquement à l'obligation de payer les salaires dus, etc.

Primes d'ancienneté

Il existe également des primes d'ancienneté pour les salariés permanents, égales à 12 jours de salaire pour chaque année de services rendus, en cas de licenciement avec ou sans motif légitime, en cas de décès du salarié (dans ce cas, elles sont payables à ses héritiers), ou en cas de départ volontaire à la retraite pour les salariés ayant au moins 15 ans d'ancienneté.

Régime juridique applicable à l'externalisation des services

La loi fédérale du travail prévoit un cadre juridique pour l'externalisation des services. C'est la situation dans laquelle un employeur effectue des travaux ou fournit des services à l'aide de ses employés, qui sont alors sous la subordination de celui-ci, en faveur d'une partie contractante tierce (personne physique ou morale), qui quant à elle établit et supervise les tâches de l'employeur pendant la durée du développement des services et de la réalisation des missions confiées.

Cette notion est importante car si les conditions énoncées dans la loi fédérale du travail ne sont pas remplies, le sous-traitant peut alors être considéré comme l'employeur légal, entraînant ainsi les obligations relatives à la sécurité sociale ainsi que les différentes conséquences juridiques découlant de ce statut d'employeur.

Différents types de contrats de travail

Il existe différentes manières pour embaucher un salarié au Mexique : pour une durée ou une tâche déterminée, pour une durée indéterminée, ou encore pour une période d'essai, pour une période de formation ou pour un travail saisonnier. La loi fédérale du travail énonce toutefois qu'en l'absence de stipulation expresse contraire, la relation professionnelle sera pour une durée indéterminée.

En ce qui concerne la période d'essai, elle va permettre à l'employeur d'évaluer si un salarié satisfait les besoins de l'entreprise et a les connaissances nécessaires pour remplir les responsabilités et fonctions spécifiques de l'emploi. Elle doit être négociée dans le contrat de travail et ne doit pas durer plus de 30 jours (un délai à 180 jours est possible dans certains cas précis). Si le salarié ne satisfait pas aux besoins de l'employeur à la fin de la période d'essai, l'employeur peut, à sa discrétion (et en prenant en compte l'avis de la Commission mixte de formation, d'enseignement et de productivité), décider de mettre fin à la relation professionnelle qui le lie au salarié, sans que sa responsabilité ne soit engagée (et sans qu'il ait à payer d'indemnités de licenciement).

En ce qui concerne le contrat de formation, il va permettre au salarié d'acquérir les connaissances et compétences nécessaires à l'emploi. Il ne peut durer plus de trois mois (un délai de six mois est possible dans certains cas précis), et si le salarié n'acquiert pas les connaissances et compétences nécessaires à l'emploi à la fin de la période de formation, l'employeur peut, à sa discrétion (et en prenant en compte l'avis de la Commission mixte de formation, d'enseignement et de productivité), décider de mettre fin à la relation professionnelle qui le lie au salarié, sans que sa responsabilité ne soit engagée (et sans qu'il ait à payer d'indemnités de licenciement).

En ce qui concerne le travail saisonnier, il fait partie des contrats de travail à durée indéterminée. Les effets de la relation professionnelle sont suspendus durant la période non-saisonnière (le salarié n'a pas à fournir ses services à l'employeur, et celui-ci n'a pas à lui verser de salaire), et sont rétablies à la prochaine saison. Le travail saisonnier peut correspondre à certains jours de la semaine, à certaines semaines du mois ou encore à certains mois de l'année.

Travailleurs étrangers

Tout ressortissant étranger souhaitant exercer une activité professionnelle sur le territoire mexicain doit obtenir un visa de travail, délivré par les autorités migratoires mexicaines.

La loi fédérale du travail énonce que dans toute entreprise, 90% des salariés doivent être des citoyens mexicains. Seulement 10% d'étrangers peuvent donc être employés au sein de sociétés mexicaines (cette règle n'étant pas applicable aux ressortissants étrangers travaillant en tant que directeurs, administrateurs ou directeurs généraux au Mexique).

Sécurité sociale

La loi sur la Sécurité sociale énonce que la création d'une relation professionnelle confère automatiquement au salarié diverses prestations de sécurité sociale, financées par des cotisations versées à la fois par l'employeur et le salarié, en fonction du potentiel à risque de l'entreprise.

Tout employeur doit donc inscrire ses salariés auprès de l'Institut mexicain de la sécurité sociale (« IMSS »), lui permettant ainsi de se décharger de sa responsabilité pour :

- Les risques professionnels ;
- L'assurance maladie et maternité ;
- La pension d'invalidité et l'assurance-vie ;
- La retraite, la pension de vieillesse et l'assurance chômage vieillesse ;
- La garde d'enfants et les prestations sociales.

L'IMSS est alors responsable de la fourniture de toutes ces prestations, et l'employeur est déchargé de toute responsabilité en cas d'accidents ou de maladies liés au travail de ses salariés, sauf s'il ne s'est pas conformé à ses obligations d'inscription ou de paiement auprès de cet organisme. Si l'employeur ne s'est pas conformé à ces obligations, l'IMSS fournira quand même ces prestations au salarié, seulement il demandera ensuite le remboursement des frais occasionnés à l'employeur, en plus de lui infliger des pénalités.

Les prestations de sécurité sociale sont fournies par le biais des établissements de l'IMSS, situés dans tout le Mexique.

La base des cotisations de sécurité sociale est le salaire et les revenus assimilés, comprenant toutes les rémunérations monétaires et en nature, ainsi que les avantages perçus par l'employé (à l'exception de certains d'entre eux tels que les outils et vêtements de travail, les primes de présence et de ponctualité, la rémunération des heures supplémentaires, etc.).

Tout employeur qui omet de déduire et de payer correctement les cotisations de sécurité sociale, qui soumet de fausses informations à l'IMSS ou encore qui manque à ses obligations en vertu de la Loi sur la sécurité sociale s'expose alors à une série de sanctions.

En plus du système de sécurité sociale, un système d'épargne retraite et un autre de vieillesse ont été mis en place afin de pallier les insuffisances de la sécurité sociale en matière de fourniture de prestations de retraite adéquates. L'employeur doit alors cotiser, pour chaque employé, un montant égal à 2% du salaire pour le système d'épargne retraite, et égal à 3,15% pour le système vieillesse.

LEAL ISLA HORVÁTH

FAIRE DES AFFAIRES AU MEXIQUE

janvier 2018

Carlos Leal-Isla
cli@lih.mx

Zita Horváth
zh@lih.mx