

# LES OBLIGATIONS DE CONFORMITÉ POUR LES FILIALES ÉTRANGÈRES

Les filiales étrangères constituées en Inde en tant que Private Limited Companies sont traitées comme des sociétés de droit local. Toutes les entreprises de droit national sont régies par diverses lois, règles et réglementations centrales et étatiques concernant les rapports statutaires. En outre, les rapports peuvent également être soumis à des règles sectorielles, spécifiques à un État ou basées sur les activités de l'entreprise.

## UNE LISTE GÉNÉRIQUE EST PRÉSENTÉE CI-DESSOUS:

### En vertu du Companies Act de 2013

- **Board meetings**

Toutes les sociétés sont tenues d'organiser des réunions trimestrielles, c'est-à-dire que 4 réunions sont obligatoires par année civile, l'intervalle entre deux réunions consécutives ne devant pas dépasser 120 jours. La périodicité des réunions est soumise à des exigences spécifiques à chaque entreprise et le nombre réel de réunions peut donc être supérieur à 4. Le facteur clé à prendre en compte est l'ordre du jour de ces board meetings. Bien que la plupart des décisions soient du ressort du board

of directors, certains points de l'ordre du jour peuvent nécessiter l'approbation ultérieure des actionnaires.

- **Annual general meeting**

Les sociétés sont tenues de tenir une assemblée générale une fois par an, dans les six mois suivant la clôture de leur exercice financier, afin d'approuver les comptes annuels audités, de nommer les auditeurs et de déclarer les dividendes. Pour toute autre décision urgente nécessitant l'approbation des actionnaires, une assemblée générale extraordinaire peut être convoquée par le conseil d'administration.

- **Significant Beneficial Ownership compliances (SBO)**

Le SBO pour une société indienne est un individu qui (seul ou avec une autre personne) possède au moins 10 % des actions, des droits de vote, le droit de recevoir au moins 10 % des dividendes distribuables ou le droit d'exercer une influence ou un contrôle significatif, indirectement ou avec des participations directes. Chaque société est tenue de déposer une déclaration SBO et les modifications qui y sont apportées auprès du Registrar of Companies.

- **Return of Deposits**

Toutes les sociétés sont tenues de divulguer des informations concernant les dépôts actifs, le cas échéant, et les détails relatifs à ces dépôts ; et tout montant d'argent ou de prêt reçu par la société mais non considéré comme un dépôt.

- **MSME returns**

Les entreprises sont tenues de déclarer si elles achètent des biens ou des services à des micro et petites entreprises et si leurs paiements à ces entités dépassent 45 jours à compter de la date d'acceptation ou de la date d'acceptation présumée des biens et services.

- **Statutory audit**

Toutes les sociétés sont soumises à un audit annuel réalisé par un expert-comptable en exercice. Les comptes audités sont ensuite déposés auprès du Registrar of Companies ('RoC'), de la Reserve Bank of India ('RBI') et de l'Income Tax department de façon annuelle, selon des délais définis.

- **Internal audit**

Toutes les sociétés cotées et non cotées ayant un capital social de 500 millions d'INR, ou un chiffre d'affaires de 2000 millions d'INR, ou des prêts bancaires dépassant 1000 millions d'INR, ou des encours de dépôts de 250 millions d'INR ou plus à un moment donné, sont tenues de nommer un auditeur ou un cabinet d'auditeurs pour mener à intervalles réguliers un audit interne des diverses fonctions et activités des différents départements de l'organisation.

- **Cost audit**

Toutes les entreprises, y compris les entreprises étrangères, engagées dans la production de biens ou la prestation de services (définies comme des secteurs réglementés et non réglementés), ayant un chiffre d'affaires global de 350 millions d'INR ou plus provenant de la vente de leurs produits et services au cours de l'exercice financier précédent, sont tenues d'inclure des registres de coûts pour ces produits ou services dans leurs livres de comptes et donc de faire auditer leurs registres de coûts chaque année.

- **Attribution d'actions à des non-résidents**

Si la société émet des actions à un investisseur (y compris à une personne non-résidente), une déclaration d'attribution doit être déposée auprès du RoC et de la RBI dans les 30 jours suivant l'attribution. En cas de transfert d'actions de la société entre un actionnaire résident et un actionnaire non-résident ou vice-versa, la déclaration auprès de la RBI est obligatoire pour notifier le transfert d'actions dans les 60 jours suivant la date du transfert.

- **Déclaration des Foreign Liabilities and Assets (FLA)**

Toutes les entreprises indiennes qui ont reçu des investissements directs étrangers (IDE) doivent soumettre à la RBI une déclaration annuelle sur les actifs et les passifs étrangers.

- **Legal Entity Identifier (LEI)**

Le code LEI contient des informations de référence clés qui permettent l'identification unique des entités juridiques participant à des transactions financières. Le LEI contient des informations sur la structure de propriété d'une entité. Toutes les entreprises effectuant des opérations de change sont tenues de s'enregistrer pour le LEI et de le renouveler chaque année.

- **CSR Compliances (RSE)**

Les rapports sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE) sont obligatoires pour les entreprises indiennes. La conformité RSE pour les entreprises indiennes peut être résumée comme suit :

- Identification des projets RSE conformément au Schedule VII of Company Act, 2013
- Rédaction, formulation de la politique RSE, comité RSE
- Assurer les dépenses de RSE conformément à la section 135 du Company Act, 2013
- Conduite de réunions RSE, tenue de procès-verbaux
- Préparation du rapport annuel RSE à soumettre au ROC

## Fiscalité

- **Déclarations fiscales annuelles**

La déclaration de l'impôt sur les sociétés et le rapport d'audit fiscal calculé conformément à la législation fiscale en vigueur doivent être déposés chaque année, dûment vérifiés par les administrateurs de la société.

- **Tax Deduction at Source (TDS)**

Toute personne (deductor) qui est tenue d'effectuer un paiement de nature spécifique à une autre personne (deductee) doit retenir l'impôt à la source et le verser sur le compte du gouvernement central. La TDS doit être déposée avant le 7 du mois suivant, tandis que les déclarations de TDS doivent être déposées sur une base trimestrielle.

- **Statement of Financial Transactions (SFT)**

Certaines transactions financières doivent obligatoirement être déclarées à l'Income Tax department pour toutes les catégories de personnes spécifiées qui enregistrent, conservent ou consignent ces transactions financières, sur une base annuelle.

- **Transfer Pricing (TP)**

L'expression "transfer pricing" fait généralement référence aux prix des transactions entre des entreprises associées ou liées qui peuvent avoir lieu dans des conditions différentes de celles qui ont lieu entre des entreprises indépendantes. Ainsi, l'effet des prix de transfert pourrait être que la société mère ou une filiale spécifique tende à produire un revenu imposable insuffisant ou une perte excessive sur une transaction. Par exemple, les bénéfices revenant à la société mère peuvent être augmentés en fixant des prix de transfert élevés pour transférer les bénéfices des filiales domiciliées dans des pays à forte fiscalité et des prix de transfert faibles pour transférer les bénéfices vers des filiales situées dans des pays à faible fiscalité. Les lois sur les prix de transfert s'appliquent lorsque des transactions d'un montant total de 10 millions d'INR ou plus sont effectuées entre des entités liées. La conformité à la législation sur les prix de transfert comprend la soumission des

déclarations fiscales annuelles, la présentation du rapport de l'expert-comptable et le dépôt du Country-By-Country Report (CBCR).

## Conformité à la GST

La Goods and Services Tax, une taxe indirecte qui a remplacé de nombreuses taxes indirectes telles que le droit d'accise, la TVA, la taxe sur les services, etc. est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2017. Trois taxes sont applicables dans le cadre de ce système :

**Central GST/CGST:** taxe perçue par le gouvernement central sur une vente intra-étatique.

**State GST/SGST:** taxe perçue par le gouvernement de l'État sur une vente intra-étatique.

**Integrated GST/IGST:** taxe perçue par le gouvernement central pour une vente inter-états.

**e-Way Bills:** un système centralisé de bordereaux pour la circulation des marchandises entre les États et au sein des États. Les fabricants, les commerçants et les transporteurs peuvent générer des factures électroniques pour les marchandises transportées du lieu d'origine au lieu de destination sur un portail unique.

**Facturation électronique:** pour les entreprises dont le chiffre d'affaires annuel global est supérieur à 1 milliard de roupies au cours des exercices précédents. Les entreprises doivent obtenir un numéro de référence de facture unique pour les factures B2B via le portail d'enregistrement des factures de la GST.

- GSTR-1 (déclaration des fournitures sortantes) : à déposer avant le 11 du mois suivant.
- GSTR-3B (déclaration mensuelle des ventes) : à déposer avant le 20 / 24 du mois suivant.
- GSTR-9 (déclaration annuelle) : à déposer avant le 31 décembre

## Conformité en matière de droit du travail

Le droit du travail en Inde est régi par la Constitution indienne, les lois sur les contrats, les lois spécifiques sur le travail et un ensemble de réglementations complexes propres à chaque État. Les obligations en matière de travail comprennent principalement les déclarations suivantes :

- Le Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act de 2013 impose à tout employeur de formuler une politique en matière de harcèlement sexuel, la constitution d'un comité interne pour les plaintes et un rapport annuel détaillant le nombre de cas déposés le cas échéant auprès du responsable de district chaque année.
- L'Equal Remuneration Act de 1976 prévoit l'égalité concernant la rémunération des hommes et des femmes et la prévention de la discrimination dans la rémunération à l'égard des femmes. Tout employeur est tenu de tenir un registre (Form D) mentionnant les détails des travailleurs qu'il emploie.
- Le Rights of Persons with Disabilities Act de 2016, prévoit que les personnes handicapées bénéficient des mêmes opportunités et qu'il n'y ait pas de discrimination en raison du handicap. Chaque établissement doit tenir des registres pertinents, de la manière prescrite par le Disabilities Act.
- Le Maternity Benefits Act de 1961 prévoit des prestations pour les femmes enceintes et contient des dispositions relatives aux congés payés en cas d'accouchement ou de fausse couche, aux crèches et à la présentation d'un rapport annuel à l'autorité compétente, conformément aux règles propres à chaque État.
- Le Payment of Gratuity Act de 1972 prévoit le versement d'une indemnité à un employé au moment de son départ à la retraite, de sa cessation d'emploi ou de sa démission, de son invalidité ou de son décès.
- L'Employee Provident Funds & Miscellaneous Provisions Act de 1952, s'applique à tout établissement comptant 20 employés ou plus et à tout employé percevant un salaire inférieur à 15 000 roupies par mois. L'employeur et l'employé contribuent tous deux au fonds de prévoyance au taux prescrit et le paiement de la contribution au fonds de prévoyance des employés est requis avant le 15 du mois suivant ainsi que la déclaration mensuelle dans le formulaire prescrit.
- L'Employee State Insurance Act de 1948, applicable aux usines employant 10 personnes ou plus, prévoit des prestations de maladie, de maternité, d'accident du travail et autres prestations connexes pour les employés. L'employeur et l'employé sont tenus de verser des cotisations à l'ESIC (Employees State Insurance Corporation). Les cotisations de l'employeur doivent être versées avant le 21 du mois suivant et doivent faire l'objet d'un rapport semestriel auprès des autorités.
- Le Payment of Bonus Act de 1965, s'applique à tout établissement employant 20 personnes ou plus. Un bonus minimum de 8,33 % du salaire de l'employé doit être versé dans les 8 mois suivant la fin de l'exercice comptable. Cette loi prévoit la tenue d'un registre et la production de déclarations annuelles conformément aux règles propres à chaque État.
- Le Payment of Wages Act de 1936 traite du paiement des salaires aux personnes employées dans une usine, une entreprise ou tout autre établissement et s'applique à un employé gagnant un salaire jusqu'à 24 000 roupies par mois. Les salaires mensuels doivent être payés aux employés avant le 10 du mois suivant.
- Le Minimum Wages Act de 1948 s'applique à tous les employeurs et impose le paiement de salaires minimums fixés par les gouvernements des États. L'employeur doit tenir des registres dans les formats prescrits en vertu des règles propres à chaque État.
- L'Industrial Establishments (National and Festival Holidays) Law, qui réglemente les jours fériés nationaux et les fêtes, s'applique à tous les établissements industriels et prévoit l'octroi

de jours fériés aux employés le 26 janvier, le 15 août, le 2 octobre, les jours fériés nationaux et 5 autres jours fériés pour les fêtes spécifiées par l'employeur, après consultation des employés, les jours de vote, etc. Une liste des jours fériés doit être affichée dans l'établissement industriel et elle doit être envoyée à l'inspecteur compétent pour la région.

- Selon le Shops & Commercial Establishments Act, l'enregistrement comme prescrit par les lois de l'État et le certificat d'enregistrement doivent être affichés dans les locaux. La loi définit également le droit aux congés, le taux des heures supplémentaires, le repos entre deux jours de travail, etc. L'employeur est tenu de tenir des registres pertinents, comme le prescrivent les lois et législations de l'État.
- Le Contract Labour (Regulation and Abolition) Act de 1970 réglemente l'emploi de la main-d'œuvre contractuelle. Elle exige l'enregistrement de l'établissement, conformément aux règles propres à chaque État.
- Le Child and Adolescent (Prohibition & Regulation) Act de 1986 interdit aux adolescents et aux enfants de travailler dans des emplois et des process dangereux et impose la tenue de registres appropriés.
- L'Apprentices Act de 1961, prévoit la formation et la réglementation des apprentis.
- Le Labour Welfare Fund Act, des législations spécifiques à chaque État et le fonds de protection des travailleurs définissent les dispositions relatives aux registres à tenir dans les différents États et aux obligations des employeurs.

La liste ci-dessus est illustrative et il existe environ 40 lois de ce type relatives aux questions de droit du travail. Cette situation est assez compliquée pour les entités et les services gouvernementaux, ce qui entraîne une duplication de la paperasse, des inspections et des rapports. Pour atténuer ces difficultés, le gouvernement, dans le cadre de sa volonté de faciliter les affaires en Inde, a notifié de nouveaux codes du travail qui remplaceront la

pléthore de lois archaïques sur le travail en quatre codes principaux. Chacun de ces codes du travail comporte son propre ensemble de réglementations mensuelles, trimestrielles ou annuelles.

- Code de la sécurité sociale, 2020 - couvre le fonds de prévoyance des employés, l'assurance publique des employés, la compensation des employés, la gratification, les prestations de maternité, etc.
- Le Code des relations industrielles, 2020 - concerne les syndicats, les conditions d'emploi, les enquêtes, le règlement des conflits du travail.
- Code de la sécurité, de la santé et des conditions de travail, 2020 - régit la sécurité, la santé et les conditions de travail des personnes employées dans un établissement.
- Code sur les salaires, 2019 - concerne les salaires, les primes, les salaires minimaux, le paiement des cotisations.

Les codes visent à instaurer de la transparence dans les droits et les devoirs des travailleurs et des employeurs, un point de référence unique et l'uniformité dans l'application et la réduction des ambiguïtés. Étant donné que les codes doivent encore être notifiés pour être mis en œuvre, les conformités et les rapports requis ne sont encore qu'à l'état de projet.

## **RAPPORTS SECTORIELS**

### **Sociétés cotées sur les marchés boursiers en Inde**

Dans le cas des sociétés cotées, les règlements de cotation formulés par le Securities and Exchange Board of India (SEBI) sont applicables. Pour un projet dans l'immobilier, ce sont les dispositions du Real Estate (Regulation and Development) Act de 2016 qui s'appliquent.

### **Règlements sectoriels**

Dans certains secteurs, des lois et des obligations spécifiques sont applicables, une liste illustrative est fournie ci-dessous :

- **Industrie pharmaceutique**
  - Pharmacy Act, 1948
  - Drugs and Cosmetics Act, 1940
  - Homoeopathy Central Council Act, 1973
  - Drugs and Magic Remedies (Objectionable Advertisement) Act, 1954
  - Narcotic Drugs and Psychotropic Substances Act, 1985
  - Conservation of Foreign Exchange and Prevention of Smuggling Activities Act, 1974
  - Petroleum Act 1934
  - Poisons Act 1919
  - Food Safety and Standards Act, 2006
  - Insecticides Act 1968
  - Biological Diversity Act, 2002
  - The Indian Copyright Act, 1957
  - The Patents Act, 1970
  - The Trademarks Act, 1999
  - Indian Boilers Act, 1923
- **Industrie, conseil et services connexes liés aux technologies de l'information et à l'informatique**
  - The Information Technology Act, 2000
  - The Special Economic Zone Act, 2005
  - Software Technology Parks of India and its regulations
  - The Export and Import Policy of India
  - The Indian Copyright Act, 1957
  - The Patents Act, 1970
  - The Trade-Marks Act, 1999
- **Industrie du gaz**
  - Petroleum and Minerals Pipelines (Acquisition of Right of User Inland) Act, 1962
  - Explosives Act, 1884
- The Oilfield (Regulation & Development) Act, 1948
- Petroleum and Natural Gas Regulatory Board Act, 2006
- The Petroleum Act, 1934
- The Oil Industry (Development) Act 1974
- The Mines Act, 1952
- Indian Boilers Act, 1923
- **Secteur du pétrole et des hydrocarbures**
  - Petroleum and Minerals Pipelines (Acquisition of Right of User Inland) Act, 1962
  - Explosives Act, 1884
  - The Oilfield (Regulation & Development) Act, 1948
  - Petroleum and Natural Gas Regulatory Board Act, 2006
  - The Petroleum Act, 1934
  - The Oil Industry (Development) Act 1974
  - The Mines Act, 1952
  - Mines and Minerals (Regulations and Development) Act, 1957
  - Territorial Waters, Continental Shelf, Exclusive Economic Zone, Other Maritime Zones Act, 1976
  - Indian Boilers Act, 1923
  - Merchant Shipping Act, 1983
  - Offshore Areas Minerals (Development and Regulation) Act, 2002
- **Energie**
  - The Electricity Act, 2003
  - National Tariff Policy
  - Essential Commodities Act, 1955
  - Explosives Act, 1884
  - Indian Boilers Act, 1923

- Mines Act, 1952 (wherever applicable)
  - Mines and Mineral (Regulation and Development) Act, 1957 (si applicable)
  - **Industrie du sucre**
    - Sugar Cess Act, 1982
    - Levy Sugar Price Equalisation Fund Act, 1976
    - Food Safety and Standards Act, 2006
    - Essential Commodities Act, 1955
    - Sugar Development Fund Act, 1982
    - Export (Quality Control and Inspection) Act, 1963
    - Agricultural and Processed Food Products Export Act, 1986
    - Indian Boilers Act, 1923
  - **Industrie du tabac**
    - Tobacco Board Act, 1975
    - Tobacco Cess Act, 1975
    - Beedi and Cigar Workers (Conditions of Employment) Act, 1966
    - Beedi Workers Welfare Cess Act, 1976
    - Beedi Workers Welfare Fund Act, 1976
    - Cigarettes and Other Tobacco Products (Prohibition of Advertisement and Regulation of Trade and Commerce, Production, Supply and Distribution) Act, 2003
- 



**Himanshu Srivastava**  
*Partner*  
*Business Advisory*  
[himanshu.srivastava@asa.in](mailto:himanshu.srivastava@asa.in)



**Léa Parmentier**  
*Assistant Manager*  
*French Desk*  
[lea.parmentier@asa.in](mailto:lea.parmentier@asa.in)

[Lien vers les autres articles](#)

*\* Destiné à l'usage exclusif des clients et du personnel du cabinet*