



## Synthèse comparative des systèmes hollandais et français

L'île de Saint-Martin est partagée entre deux systèmes administratifs différents, l'un très libéral (partie hollandaise) et l'autre interventionniste (partie française).

Les différences sont marquantes, que ce soit au niveau social ou fiscal.

### 1. Système social

En partie hollandaise, le coût du travail est en général moins important qu'en partie française. C'est au niveau procédural que cette première est désavantagée :

- ✓ Revenu minimum plus bas côté hollandais : 1.100 NAF, soit environ 611.11 \$
- ✓ Les charges patronales sont relativement inférieures à celles de la partie française. Ainsi, les contributions à charge de l'employeur sont réparties comme suit :
  - i. Primiums (A.O.V<sup>1</sup> – 5,5% et A.W.W<sup>2</sup> – 0,5%) : 6,0%
  - ii. Assurance maladie –ZV<sup>3</sup> : 8,3%
  - iii. Assurance "frais médicaux spéciaux" -AVBZ<sup>4</sup> : 1,5%

Les cotisations sociales, versées à la « Social Insurance Bank ». Tout comme la partie française, des cotisations tant « employeurs » (cf ci-dessus) que « employés » sont versées. Ces dernières sont de 5% pour les primiums ; le ZV est de 2,1% et le AVBZ est de 0,5%.

Ces cotisations sont calculées sur le salaire des employés. Il est pris en compte un salaire maximum pour ces calculs. Par exemple, le revenu maximum sur lequel les primiums sont calculés est de 48.438 NAF par année (environ 26.910 \$).

A titre de comparaison, les cotisations patronales « maladie » sont de 12,80% ; les charges d'assurance vieillesse sont de 1,60% (déplafonné) et 8,30% (plafond). Les allocations familiales s'élevant 5,40%, c'est déjà 28% de charges payées par l'employeur français, sans tenir comptes de la retraite complémentaire et de l'assurance chômage, ce, sur un salaire en deçà du plafond de sécurité sociale. Ce dernier étant de 2.869 € par mois, soit 34.428 € l'an (près de 27.500\$).

<sup>1</sup> A.O.V : General old age Insurance : Correspond à l'assurance vieillesse

<sup>2</sup> A.W.W : General Window's and Orphan's insurance

<sup>3</sup> ZV : Health Insurance

<sup>4</sup> AVBZ : Général Insurance on Special Medical Expenses. C'est une assurance sociale qui couvre les risques difficiles à assurer tels que les maladies de longues durée, hospitalisation de longue durée, internement psychiatrique...

Par contre la procédure de licenciement est défavorable en partie hollandaise. En effet, une autorisation préalable est nécessaire ; le préavis peut aller jusqu'à 13 semaines (en général 2 mois en partie française) et l'indemnité est de 1 à 2 semaines de salaire par année. Les heures supplémentaires coûtent chers à l'employeur installé à Sint-Maarten (50% - 100% si les jours concernés sont fériés).

## 2. Système fiscal

Côté hollandais, il existe aussi des avantages à être entrepreneur. Il n'y a pas :

- ✓ de taxe professionnelle
- ✓ de taxe foncière
- ✓ Les activités « offshore » sont exonérées de d'impôt sur les sociétés (Profit tax)

Des mesures incitatives sont prévues par la loi afin de promouvoir l'investissement. Elles concernent :

- ✓ Aides à l'investissement (Crédits on investments). Concernent les possibilités offertes de déduction du montant de l'investissement ;
- ✓ Amortissement dégressif (amortissement accéléré)<sup>5</sup>;
- ✓ Exonération de la taxe de séjour sous certaines conditions pour tout projet concernant :
  - Hôtels et autres centres de vacances et de loisirs
  - Développement immobilier
  - Industrie

Le principal handicap d'ordre fiscal de l'entrepreneur exerçant en partie hollandaise est lié à l'existence :

- ✓ D'une taxe sur le chiffre d'affaires (turnover tax –TOT) qui est de :
  - 1% sur les produits de première nécessité
  - 3% pour les autres produits et services


Par ailleurs, des obligations sont imposées aux sociétés et dirigeants :

- Obligation de verser annuellement une taxe allant de 150 NAF (83,3 \$) à 850 NAF (472,2 \$) afin de rester enregistré à la chambre de commerce.
  - Délivrance d'une licence d'affaires pour une société à responsabilité limitée : 870,79 \$
- Nécessité de détenir une licence de Directeur
  - Pour une société ayant plusieurs directeurs : 347,25 \$
  - Pour une société avec un seul directeur : 173,60 \$

D'autre part, la taxe sur salaire (wage tax), qui est un composant de l'impôt sur le revenu (Income tax), basée sur le P.A.Y.E (Paye As You Earn), est déduite du salaire de l'employé par l'employeur et versée au « Island Receiver ».

En somme, si l'on a à comparer les deux systèmes, le côté hollandais présente un avantage relatif au niveau du coût du travail qui est moindre. Le salaire minimum est plus bas, ainsi que les charges sociales. C'est seulement en cas de licenciement et d'exécution d'heures supplémentaires que SINT-MAARTEN devient moins compétitive.

Au niveau fiscal, la situation est nuancée. Côté hollandais, il y a une absence de taxe foncière, de taxe professionnelle, mais il est mis en place une taxe sur Chiffre d'affaires qui grève le prix des biens et services.

Toutefois, globalement, le « Palm » revient à la partie hollandaise qui attire mieux les investissements, même ceux provenant de la partie française (délocalisation de certains commerces). 

---

<sup>5</sup> Depreciation acceleration