

COLLOQUE INTERNATIONAL DU BARREAU DE PARIS

4^{èmes} RENCONTRES FRANCO-BRÉSILIENNES



Jeudi 22 novembre 2012

L'actuel paradoxe brésilien : protectionnisme ou libéralisme ?

OUVERTURE DU COLLOQUE

Christiane FÉRAL-SCHUHL
Bâtonnier de l'Ordre

INTERVENANTS

Conseiller Almir LIMA NASCIMENTO
Chef du service commercial de l'ambassade
du Brésil en France

Jean-Marc ANDRÉ
Chef du bureau amériques, ministère de l'économie
et des Finances

Jean-Baptiste CHAUVIN
Directeur adjoint des Amériques et des Caraïbes
Ministère des affaires étrangères

Charles-Henry CHENUT
Avocat à la Cour, responsable de la commission
franco-brésilienne du barreau de Paris
Conseiller du commerce extérieur de la France

MODÉRATEUR

Alexandre ADLER
Historien, journaliste

*Présentes à cette occasion, les éditions Lexbase vous
proposent de retrouver un compte-rendu de cette réunion.*

Avec le soutien de



Revue

Lexbase Hebdo édition professions n°145 du 14 mars 2013

[Avocats] Evénement

"L'actuel paradoxe brésilien : protectionnisme ou libéralisme ?" — Compte-rendu du colloque international du barreau de Paris

N° Lexbase : N6108BTE



par *La rédaction*

Le 22 novembre 2012, se sont tenues au barreau de Paris les quatrièmes rencontres franco-brésiliennes, en collaboration avec la Commission ouverte franco-brésilienne et le comité stratégique de politique européenne et internationale. Cinquième pays au monde de par sa superficie et sa population, le Brésil s'est récemment hissé au rang de sixième puissance économique mondiale, offrant une croissance constante et régulière, avec un PIB représentant la moitié de celui de l'Amérique du Sud. Le flux des investissements directs étrangers au Brésil est devenu supérieur aux flux cumulés de ceux réalisés en Inde et en Russie. Depuis peu, le Gouvernement brésilien édicte des règles de préférence nationale, incite davantage à l'implantation plutôt qu'à l'exportation et privilégie sa main d'œuvre locale au détriment de celle venant de l'étranger. Instauration d'un nouveau protectionnisme ? Adaptation d'un ancien libéralisme ? C'est l'actuel paradoxe brésilien, source d'interrogation voire d'inquiétude. Dans ces conditions, comment travailler au Brésil ? Comment y investir ? Ce sont les nouveaux défis auxquels doivent répondre les entreprises étrangères. Présentes à cet événement, les éditions juridiques Lexbase vous proposent le compte rendu de la première table ronde : travailler au Brésil — comment maîtriser les nouvelles données ?

A titre liminaire, **Maître Charles-Henry Chenut**, responsable de la Commission ouverte franco-brésilienne du barreau de Paris, a estimé que les caractéristiques actuelles du Brésil pourraient se refléter dans les valeurs du

travail, dans l'importance des réseaux d'affaires et des *lobbys*, comme dans la politique gouvernementale de protectionnisme. Sur le travail tout d'abord : il s'agit d'une valeur largement partagée dans les entreprises brésiliennes, avec des facilités de recrutement, des fortes demandes et une grande mobilité, mais avec une volatilité de la main d'œuvre. Sur l'importance des réseaux ensuite : le tissu industriel brésilien est largement composé d'entreprises familiales ce qui, d'ailleurs, n'est pas sans poser des difficultés lorsque est tentée une acquisition au Brésil et lorsque sont opérés des audits financiers et comptables qui révèlent souvent une confusion entre les comptes personnels et les comptes sociaux. Cela se traduit aussi d'une manière un peu plus dure avec les cartels d'entreprises qui ébranlent parfois l'équilibre de la juste concurrence. Sur le protectionnisme enfin : c'est une politique du Gouvernement actuel largement exprimée et destinée à promouvoir l'industrie brésilienne et le savoir-faire national. Travailler avec le Brésil revient à travailler au Brésil.

Guillaume de Forceville, directeur Nouveaux Marchés au sein du Groupe EDF, a expliqué que implanté depuis maintenant une vingtaine d'années, le groupe EDF a une bonne expérience du Brésil. Mais il rencontre des obstacles pour recruter, former, et attirer des talents. Chez EDF, plus de 40 % du chiffre d'affaires est réalisé à l'international. Au Brésil, le groupe EDF est présent dans les métiers de la production d'énergie électrique dans des centrales à gaz, dans l'Etat de Rio mais également à Belo-Horizonte. Mais, face aux énormes besoins en infrastructures et en capacité de production de nouvelle électricité pour soutenir cette croissance, les perspectives de développement sont réelles et très importantes.

Guillaume de Forceville s'est ensuite arrêté sur les problématiques d'emploi rencontrées par son groupe. Dans les usines il n'y a aucun problème pour trouver une main d'œuvre qualifiée ou du moins qui sera formée sur les métiers. Le problème est de la conserver, eu égard, notamment, à la concentration des investissements dans l'Etat de Rio. Il y a une vraie compétition de la main d'œuvre qui se ressent. Son coût est de ce fait en très forte hausse et, en tant qu'employeur, cela pose des difficultés.

En revanche, les besoins de personnels plus qualifiés (ingénieurs spécifiques dans les métiers du thermique, de l'hydraulique) sont difficiles à pourvoir au Brésil. Le coût très élevé de l'expatriation et les difficultés pour obtenir des visas rendent compliqués le recrutement et la venue de personnels étrangers.

Pour **Gérald Farrenc, Vice-Président programmes Brésil (Aéronautique) de la société Safran**, il y a toujours eu des connexions assez fortes si ce n'est industrielles en tout cas culturelles et des hommes entre la France et le Brésil dans le domaine de l'aéronautique. L'activité du groupe Safran se décompose ainsi : 80 % dans l'aéronautique, 10 % dans la défense et 10 % dans la sécurité. Le groupe Safran a une présence historique au Brésil au travers de deux entités, l'une dans l'aéronautique, dans l'activité dédiée aux hélicoptères (OMECA), l'autre dans le domaine de la sécurité. Il constate que le marché du travail est assez tendu : non seulement le nombre d'ingénieurs est insuffisant, mais en plus ce constat s'accroît par l'existence d'un écart entre les besoins et la formation (selon Gérald Farrenc, 45 000 sont formés par an, alors qu'il en faudrait environ 60 000 sur l'ensemble du pays). Ainsi, il précise que lorsqu'une entreprise démarre son activité dans un domaine très pointu, il faut tout de suite accompagner le service au client, et les développements technologiques. Cela se fait sous la forme du transfert de compétences progressif. Il s'agit de personnes qui sont déjà dans le groupe, français ou d'autres nationalités, et qui ont besoin d'aller sur place pour accompagner ce développement. Mais il existe une limitation : un maximum d'un tiers d'étrangers (quantité de personnes et masse salariale) parmi l'ensemble des employés de la filiale brésilienne. Il en conclut que ces contraintes sont pénalisantes pour le déploiement au Brésil et pour le service au client.

Hubert Magnon-Pujo, directeur général de la société Egis Rail, qui est implantée depuis peu au Brésil. Le Groupe EGIS est spécialisé dans l'ingénierie des infrastructures et de la construction pour 80 % de son activité ; le reste étant le montage de projets et l'exploitation de réseaux autoroutiers ou d'aéroports. En 2012, le Groupe EGIS représente à peu près plus de 900 millions de CA et 12 000 personnes implantées dans 100 pays. Au sein du groupe, la société EGIS-RAIL est spécialisée dans les transports urbains, tramways, métro, les transports ferroviaires aussi bien les lignes à grande vitesse que les réseaux ferroviaires urbains, etc.. En 2011, la société a signé l'acquisition d'une société brésilienne, la société VEGA, qui réalise environ 15 millions d'euros de CA, et emploie 250 personnes qui travaillent dans le ferroviaire lourd, les grands convois d'infrastructures de 35 000 tonnes. Ce rachat était intéressant parce que complémentaire par rapport à ce que le Groupe EGIS faisait en France et à l'international mais c'était aussi et surtout un moyen d'avoir une plateforme brésilienne permettant un développement au Brésil, sans risquer l'inconvénient d'avoir un expatrié pour trois salariés brésiliens. Au bout de quatorze mois, le bilan dressé par Hubert Magnon-Pujo est très positif.

MSH International, représenté par son directeur général Laurent Cochet, est un courtier gestionnaire en assurances, spécialisé en assurance santé des expatriés. MSH a développé une expertise très forte pour accompagner les expatriés partout où ils se trouvent dans le monde. MSH est le cinquième acteur mondial et couvre aujourd'hui près de 300 000 bénéficiaires dans le monde. Le système actuel au Brésil, le SUS (système unique de santé)

a été créé en 1988 par le ministère de la Santé et vise encore à donner un accès libre à la santé à l'ensemble de la population brésilienne ; il y a donc un accès gratuit et universel aux hôpitaux publics et aux hôpitaux privés sous contrat. Le système de santé est, lui aussi, extrêmement décentralisé ; chaque Etat ou ville gère ses hôpitaux publics et leur financement. Un peu moins de 5 % du PIB brésilien est consacré à la santé (alors qu'en France le chiffre se situe à un peu plus de 10 %). Le système souffre donc d'un manque de financement et au cours des dernières années le secteur privé s'est énormément développé. L'espérance de vie au Brésil à la naissance est de 74 ans aujourd'hui, signe d'efficacité des soins qui peuvent être pratiqués. Ce système de santé à double vitesse a, en revanche, généré des listes d'attente. De plus, le Brésil est, en terme d'assurance de santé, un des pays les plus chers au monde (une consultation privée d'un généraliste au Brésil est de l'ordre de 250 voire 300 euros...). Dans les politiques d'expatriation des entreprises, cela n'est pas à sous-estimer puisqu'il est possible d'arriver à des budgets qui peuvent être de 5 000, 6 000, 7 000 euros par an uniquement pour couvrir la santé des expatriés, soit des chiffres extrêmement importants. Aujourd'hui les expatriés, dans l'immense majorité des cas, ont un régime d'assurance international qui les couvre au Brésil, en cas d'assistance rapatriement, ainsi que dans leur pays d'origine. Il est nécessaire que l'entreprise, faisant appel à des expatriés, connaisse ces paramètres.

Fernando Santiago, avocat aux barreaux de São Paulo et Paris, est revenu, quant à lui, sur la mobilité du travail. Il fait sur ce point deux constats, l'un quantitatif et l'autre qualitatif. Sur le plan quantitatif, il relève qu'il y a eu une augmentation exponentielle de demandes de visas au Brésil ces dix dernières années. En effet, il y a dix ans, la forte croissance économique du Brésil a attiré beaucoup de puissances étrangères, des PME notamment, et les ministères du travail brésiliens n'étaient pas du tout préparés à cet afflux de dossiers, ce qui a rallongé considérablement leurs délais de traitement. En outre, il a fallu recruter rapidement des techniciens qui n'étaient pas véritablement préparés à la tâche. Ce problème, non pas juridique mais bureaucratique, a entravé les échanges en matière d'immigration avec le Brésil. Sur l'aspect qualitatif, Maître Santiago pointe du doigt le prix élevé des visas. En 2009, le prix d'un visa investisseur personne physique était de 50 000 dollars (il est à 57 000 dollars aujourd'hui). Pour les sociétés jusqu'en 2011 ce prix s'élevait à 200 000 dollars, et depuis il est autour de 230 000 euros environ.

Au-delà de ces constats, le véritable problème du Brésil est celui de la règle 2/3 de salariés brésiliens pour 1/3 d'étrangers qui s'apprécie quantitativement mais aussi vis-à-vis de la masse salariale. Il s'agit d'un problème sérieux pour les PME notamment pour les *start-up*. En effet, pour les PME qui viennent s'implanter au Brésil, la principale action de départ est de démarrer avec des salariés qui sont expatriés, qui "connaissent la maison", qui ont les connaissances pour démarrer rapidement l'activité. Le droit du travail brésilien prévoit que cette règle est applicable uniquement aux sociétés qui ont plus de trois salariés afin de respecter les ratios 1/3, 2/3 ! Fernando Santiago énonce à cet égard que sera refusé le dossier d'embauche d'un salarié étranger, si la société n'a pas au préalable embauché un brésilien. Et pour certaines professions c'est plus compliqué que pour d'autres, notamment pour celles qui sont très peu développées. Au final, il existe, selon lui, une confusion entre le protectionnisme culturel et le protectionnisme juridique. Et ces deux notions sont souvent mélangées. Pour lui, un tel problème est plus culturel que juridique, et il est indispensable d'en prendre conscience avant de concrétiser un projet d'implantation au Brésil.