

# CADRE DE LIASON INTER-ONG CENTRE DE RESSOURCES ET D’INFORMATION (CRI)

## *Obligations fiscales des ONGS*

---

Avec la collaboration de Nérette et Associés

**Mai 2011**

***FORUM DE DISCUSSION ET D'INFORMATION  
PORTANT SUR LES OBLIGATIONS FISCALES DES ONGS***

**ORGANISATEUR** : CADRE DE LIAISON INTER ONGS (CLIO)  
Via le CENTRE DE RESSOURCES ET D'INFORMATION

**PARTICIPANTS** : Membres du CLIO et autres ONG

**INTERVENANTS DU CABINET NÉRETTE**

Jacques Nérette, Expert Comptable, Consultant fiscaliste

Emmanuel Nérette, Avocat

Marie Roseline Bijou, Expert Comptable, fiscaliste

**INVITÉ**

Monsieur Joseph Andral, Directeur Général Adjoint aux Operations Fiscales

**Lieu** : Ritz Kinam II

**12 mai 2011 à 15 heures PM.**

## **ABRÉVIATIONS ET SIGLES LOIS IMPORTANTES**

**DGI** : Direction Générale des Impôts

**IRI** : Impôt sur le Revenu Individuel

**IRBB** : Impôt sur le Revenu Base Bilan

**TMS** :Taxe sur la Masse Salariale

**CFGDCT** : Contributions au Fond de Gestion et Développement des Collectivités Territoriales

**ONG** : Organisation Non Gouvernementale

**MPCE** : Ministère de la Planification et de la Coopération Externe

**ONA** : Office National d'Assurance Vieillesse

**OFATMA** : Office d'Assurance, Accidents du Travail Maladie et Maternité

**CLIO** : Cadre de Liaison Inter-ONG

**CRI** : Centre de Ressources et d'Information

**TCA** : Taxe sur le Chiffre d'Affaires

**MEF** : Ministère de l'Economie et des Finances.

Le décret du 14 septembre 1989 portant sur les Organisations Non Gouvernementales d'Aide au Développement.

Loi du 12 octobre 1987 sur la licence.

Loi du 28 aout 1967 sur l'Office Nationale d'Assurance Vieillesse (ONA).

Loi du 20 aout 1996 sur les Contributions au Fonds de Gestion et de Développement des Collectivités Territoriales (CFGDCT).

Le décret du 28 septembre 1990 sur le quitus fiscal.

## TABLE DES MATIERES

	<b>Page</b>
<b>Introduction.....</b>	<b>5</b>
<b>A- Exonération et obligations fiscales des ONGS.....</b>	<b>7</b>
- <b>A.1.- Les avantages fiscaux.....</b>	<b>7</b>
- <b>A.2.-Les obligations fiscales .....</b>	<b>8</b>
- <b>A.3.- Les organes de contrôle et de vérification.....</b>	<b>10</b>
<b>B- Imposition du personnel de l'ONG.....</b>	<b>11</b>
- <b>B.1.- Le Bénévole.....</b>	<b>11</b>
- <b>B.2.- Le Coopérant volontaire.....</b>	<b>12</b>
- <b>B.3.- Le Stagiaire.....</b>	<b>13</b>
- <b>B.4.- L'employé en période de probation.....</b>	<b>14</b>
- <b>B.5.- Le Consultant local.....</b>	<b>14</b>
- <b>B.6.- L'employé étranger.....</b>	<b>15</b>
- <b>B.7.- Le Consultant étranger.....</b>	<b>17</b>
- <b>B.8.- L'Expatrié.....</b>	<b>18</b>
- <b>B.9.- Le Résident d'un autre pays.....</b>	<b>19</b>
- <b>B.10.- Le Ressortissant d'un pays de la Caricom.....</b>	<b>19</b>
<b>C- Les Conflits de travail au sein de l'ONG.....</b>	<b>20</b>
- <b>C.1.- Les Contrats de travail.....</b>	<b>21</b>
- <b>C.2.- Le contrat de travail et les règlements.....</b>	<b>22</b>
- <b>C.3.- La procédure de gestion.....</b>	<b>22</b>
- <b>C.4.- Technique importante dans les règlements.....</b>	<b>23</b>
- <b>C.5.- Dommages Intérêts.....</b>	<b>23</b>
- <b>C.6.- Conseils pratiques.....</b>	<b>23</b>
<b>D- Perspectives visant l'amélioration des rapports ONGS/DGI..</b>	<b>24</b>
<b>E- Propositions du CRI-CLIO pour une meilleure prise en charge.....</b>	<b>26</b>

## Introduction

Sous le vocable d’Organisations Non Gouvernementales (ONG) se retrouvent plusieurs organisations ayant deux champs d’intervention qui entraînent la typologie suivante :

- A) Les groupes de plaidoyer ne poursuivent pas un but humanitaire mais ont des visées idéologiques ou commerciales telles que la défense et la promotion des droits de l’homme. Généralement, ils se regroupent en collectif ou réseau.
- B) Les ONGS humanitaires dont l’objectif est l’amélioration de la vie des populations-cibles à travers des programmes d’aide au développement axés sur l’éducation ou l’économie. De ce groupe, distinguons les ONGS caritatives, expertes dans l’aide d’urgence suite à des situations naturelles ou socio politiques exceptionnelles et les ONGS de développement intervenant sur des programmes à long terme. Cette distinction pratique n’exclut pas la possibilité pour certaines ONGS d’avoir une approche globale alliant actions d’urgence et mise en œuvre de plan à long terme.

Le législateur dans la loi justement nommée : « **Décret du 14 septembre 1989 portant sur les Organisations Non Gouvernementales d’Aide au Développement** » semble viser, tant par l’esprit que par la lettre, les organisations de développement qui s’engagent à long terme et qui veulent participer aux côtés des autorités constituées au développement d’une région ou du pays. Or, depuis le 12 janvier 2010, Haïti a connu une augmentation significative d’organisations dont certaines sont intéressées par des actions ponctuelles visant à soulager la misère de la population. L’urgence de la situation post-séisme et l’état de paralysie de nos services étatiques ont porté certaines d’entre elles à privilégier l’action sur le terrain au détriment de la régularisation de leurs dossiers administratifs en regard des lois haïtiennes.

Courtisées pour leur savoir-faire reposant sur des compétences réelles, la motivation d’un personnel bien rémunéré et animé un esprit d’entraide, leur capacité à mobiliser des ressources financières importantes, les ONGS semblent entretenir avec les autorités fiscales des rapports insatisfaisants. Cette situation s’explique non seulement en raison d’un déficit de

communication mais également à cause de l'existence d'un flou juridique entourant des pratiques de gestion du personnel incompatibles avec les prescrits de la loi.

Le Cadre de Liaison Inter ONG (CLIO), à travers le CRI, a engagé la firme NÉRETTE ET ASSOCIÉS (voir dépliant en annexe) pour conduire une session d'information et de réflexion sur les obligations fiscales des ONGS. Un forum a été organisé au Ritz Kinam II le 12 mai 2011, regroupant une centaine d'ONGS, (voir liste en annexe) avec la participation de la Direction Générale des Impôts (DGI) en la personne de Monsieur Joseph Andral, Directeur Général Adjoint, et Responsable des Opérations Fiscales. La firme Nérette et Associés était représentée par Me Emmanuel Nérette, avocat, Monsieur Jacques Nérette, Consultant-fiscaliste, Mme Marie Roseline Bijou, Expert Comptable, fiscaliste.

Le résultat de cette consultation élargie, intégrant la position de la DGI et parfois les commentaires du Consultant sera présenté de la façon suivante :

- A.-Les exonérations et obligations fiscales de l'ONG.
- B.-L'imposition du personnel de l'ONG.
- C.-Les conflits de travail au sein de l'ONG.
- D.-Perspectives visant l'amélioration des rapports l'ONG / DGI.
- E.-Propositions du CRI-CLIO pour une meilleure prise en charge des ONGS.

## **A.- LES EXONÉRATIONS ET OBLIGATIONS FISCALES DES ONGS**

**A.1.- Les avantages fiscaux :** Ils sont prévus par le décret du 14 septembre 1989. Ce sont :

### **A.1.1.-Les exemptions douanières**

Suivant l'article 23 de la loi sus mentionnée, l'ONG bénéficie d'une franchise douanière totale sur :

- « l'importation des biens, dons et équipements nécessaires à la réalisation exclusive de leurs objectifs »
- « les effets personnels des étrangers liés à l'organisation et autorisés à travailler dans le pays ».

L'ONG qui veut se prévaloir de sa franchise doit obtenir un quitus fiscal (type B) de la DGI (réf. du décret du 28 septembre 1990) et soumettre sa demande au Ministère des Finances (MEF).

Lors de la demande de quitus (type B), la DGI va s'assurer :

- ✓ Que l'ONG fait des déclarations mensuelles et paie les impôts relatifs à l'IRI et au CFGDCT.
- ✓ Que le représentant de l'ONG ait une situation régulière (déclaration définitive et licence de travailleur, permis de séjour).

### **A.1.2.-Les exonérations d'impôts**

L'ONG n'est pas redevable de :

- La Taxe sur le Chiffre d'Affaires (TCA)
- L'Impôt sur le Revenu Base Bilan (IRBB)
- La Contribution au Fonds de Gestion et de Développement des Collectivités Territoriales (CFGDCT)
- La Taxe sur la Masse Salariale (TMS).



- La Contribution Foncière des Propriétés Bâties (CFPB) si l'ONG est propriétaire de l'immeuble.

La récente circulaire du Ministère de l'Économie et des Finances (MEF) en date du 12 avril 2011 apporte une précision quant à l'exonération de la TCA. Elle ne serait pas automatique et est conditionnée par une autorisation préalable et expresse de ce Ministère.

**A.2.- Les obligations fiscales.** Elles sont définies par plusieurs lois dont le décret en date du 5 septembre 2005 modifiant celui du 29 septembre 1986 relatif à l'impôt sur le revenu et faisant obligation à tout employeur d'effecteur (réf. art 92), sous peine d'amende, une retenue à la source sur :

1. Le salaire des employés réguliers. Cette retenue concerne
  - L'impôt sur le Revenu (base salaire) à payer est calculé en fonction d'un barème progressif.
  - La CFGDTC soit 1% du salaire de tout employé touchant plus de 5000 gdes (Art. 3 de la loi du 20 août 1996)
  - 10% sur le montant des heures supplémentaires
  - 6% à titre de cotisation à l'Office Nationale d'Assurance Vieillesse (ONA). L'employeur verse également 6% du salaire, (Art 200 de la loi du 28 août 1967).
  - 10% sur le boni qui sera payé en fin d'année

Ces montants devront être prélevés mensuellement et versés au fisc et à l'ONA dans un délai de quinze jours après la date du prélèvement.

Si le per diem n'est pas adéquatement comptabilisé dans les livres de l'ONG, il peut être réintégré dans le salaire de l'employé et taxé à hauteur de 10%.

- 2.- Les contrats des prestataires de services. Une prélèvement de 2% à titre d'acompte sera effectué sur tout paiement à un prestataire de services et versé 15 jours plus tard à la DGI. (Art 76 du dit décret).

### Commentaires de Nérette et Associés

L'application de cette mesure mérite une certaine clarification. Parfois, l'acompte est retenu mais n'est pas reversé. Souvent le bordereau payé est établi du nom de l'ONG et non pas au nom du prestataire.

L'ONG devrait établir le bordereau de créance au nom du prestataire, le liquider et lui faire parvenir le reçu de caisse scellé par la DGI. Au pire, elle devrait remettre au prestataire deux chèques, l'un en son nom et l'autre un chèque certifié, au nom de la DGI représentant l'acompte provisionnel.

Parfois L'ONG n'arrive définir fiscalement le « prestataire de services » et tend abusivement à prélever les 2% sur tout contrat que ce soit avec un commerçant, un façonnier, un producteur, un entrepreneur de travaux ou son bailleur. Cette disposition fiscale ne s'applique qu'au « prestataire de services » tel que défini par la loi du 11 juin 1996 sur la Taxe du Chiffre d'Affaire en son article 3, 8 :

*Sont prestataires de service les personnes physiques ou morales qui réalisent toutes les autres affaires imposables, non salariés et non agricoles. Il s'agit en particulier :*

- 1.- des louages de chose ou de service, des prestations de service de toute espèce ;*
- 2.- des affaires portant sur la consommation sur place ;*
- 3.- des affaires réalisées par les lotisseurs, les marchands de biens et assimilés ;*
- 4.- des commissions de courtage aux affaires d'assurance.*

3.- Les étrangers n'ayant pas leur domicile fiscal en Haïti. Un prélèvement de 20% devra être effectué sur le revenu de l'étranger faisant un séjour temporaire dans le pays. (Art 8 du dit décret)

En terme de couverture d'assurance Maladie et d'Accident de travail, l'ONG doit couvrir ses employés en souscrivant une assurance dont la prime annuelle est de 2% de la masse salariale.

**A.3.- Les organes de contrôle et de vérification.** L'ONG a des rapports étroits avec le Ministère de la Planification et la Coopération Externe(MPCE) et la Direction Générale des Impôts (DGI).

**A.3.1.-Le MPCE en tant qu'organisme de contrôle.**

L'ONG dépend juridiquement et administrativement du MPCE qui exerce un droit de contrôle sur toutes ses activités, lui fournit une assistance technique et légale pour la réalisation de sa mission.

En cas de non respect de la loi du 14 septembre 1989, le MPCE peut, comme sanction ultime et sans que le législateur ait prévu expressément d'autres sanctions, interdire le fonctionnement de l'ONG.

A la fin de chaque exercice fiscal, l'ONG doit soumettre au MPCE un rapport de ses activités ainsi qu'un rapport financier signé par un comptable professionnel agréé.

**A.3.2.- La DGI en tant qu'organisme de vérification**

Comme toute entité économique, l'ONG est sujette à vérification afin de déterminer la véracité et l'intégralité des déclarations soumises par rapport aux exigences de la loi fiscale. Elle doit communiquer sur requête de l'Administration les documents comptables et les pièces justificatives relatives aux champs d'impôt dont ses employés sont redevables.

Au titre de la disposition fiscale relative à la vérification des déclarations, l'ONG ne bénéficie d'aucun traitement particulier. Suite à la vérification, en cas d'absence de déclaration ou en cas de déclarations erronées, elle est passible de mesures de redressement et à des contraintes prévues par la loi.

Question d’éviter des discussions stériles avec des profanes, la DGI requiert lors de ses vérifications que l’ONG se fasse assister par un fiscaliste.

## **B.- IMPOSITION DU PERSONNEL DE L’ONG**

En raison de leur sphère d’intervention intégrant le social et l’économique, de l’incidence de leur action sur l’évolution politique de la cité, de la complexité de leurs opérations en terme de logistique et de financement, les ONGS, durant la dernière décennie, ont fait appel à des professionnels de haut niveau, bien rémunérés, délaissant un peu le volontariat qui semble avoir été leur apanage à leur début.

Si l’ONG en tant qu’entité bénéficie de certains avantages fiscaux exorbitants du droit commun, il en est tout autrement de son personnel qui, sauf certains cas particuliers, est de plein droit redevable de l’impôt. Comme indiqué précédemment, cet impôt est prélevé à la source et remis dans un délai de quinze jours.

La pratique dans le milieu des ONG de qualifier les employés sous des vocables n’ayant pour le législateur haïtien aucun contenu juridique est liée à leur histoire. Malheureusement, elle est peut-être la source d’un malentendu persistant laissant croire à une exemption totale ou partielle du personnel de l’ONG. En ce qui concerne cette catégorisation, nous apportons les précisions suivantes en regard de la loi nationale.

### **B.1.- LE BÉNÉVOLE.**

La notion de bénévolat n’existe pas dans le code fiscal haïtien. Le bénévole est une personne physique qui effectue gratuitement ou à ses frais, des activités de manière désintéressée et occasionnelle dans le cadre d’une structure organisée et réglemantée. Ces activités se tiennent pour le compte d’associations sans but lucratif (église, ONG, club sportif) ou au profit d’une personne n’entretenant, par ailleurs, aucune relation professionnelle avec le bénévole.

Plusieurs législations prévoient un montant couvrant les frais de déplacement ou autres frais réels encourus par le bénévole. Ces montants sont déterminés par la loi et, en raison de leur faible importance, ne peuvent être assimilés à des revenus professionnels imposables. Les revenus que le bénévole accepte de ne pas toucher sont qualifiés de « revenus abandonnés » et soumis à un régime de taxation différente. Ces précisions n’existent pas dans la législation haïtienne, d’où une confusion quant à la pertinence de ce terme utilisé pour désigner un professionnel touchant une « indemnité ».

Deux notions pourraient aider à mieux identifier le bénévole en tenant compte de sa prestation de services qui devrait être :

- a) **Occasionnelle.** Le temps consacré à l’activité se limite à quelques heures par semaine.
- b) **Désintéressée.** Le concerné ne vise pas au prime abord un avantage financier ou professionnel dans la relation avec le bénéficiaire.

Le terme « bénévole » recouvre dans le contexte haïtien une personne acceptant de travailler à coût réduit ou recevant des frais de maintien. S’agissant d’un étranger, il est compréhensible que du fait de l’éloignement, il consacre l’essentiel de son temps aux activités de l’association bénéficiaire. Mais, en raison des disparités économiques entre les pays, des montants assimilés à des frais en Amérique du Nord ou en Europe demeurant un salaire décent pour Haïti. Les coûts liés au logement ou à la nourriture varient suivant le niveau social de l’individu ou le niveau de vie du pays d’origine et ne sont pas appréhendés de manière universelle.

Aucune référence légale dans le droit haïtien ne permet de cerner le bénévole dans sa dimension de service tout en tenant compte des frais qui lui sont avancés.

### Position de la DGI

La DGI réfute cette approche considérant comme une allocation de soutien les montants versés par l’ONG au soit disant bénévole .Ce dernier doit être traité comme un salarié tel que compris par la législation en la matière. Les

avantages en nature peuvent être moins faciles à évaluer mais il sera taxé sur le numéraire reçu.

## **B.2.- LE COOPÉRANT VOLONTAIRE**

Autre notion non reconnue par le droit fiscal haïtien. Ce vocable regroupe des expatriés qui, animés de nobles intentions, décident de travailler dans un pays défavorisé pour une faible rémunération, en tenant compte de leur compétence et de leur « valeur marchande » dans leur pays d'origine.

Ce terme est plus approprié du point de vue juridique pour désigner généralement l'employé de l'ONG. Le volontariat se distingue du bénévolat, car il s'agit d'une activité à plein temps, dont l'engagement est établi par contrat à court terme et pour laquelle le volontaire reçoit une indemnité de subsistance pouvant s'étendre aux frais de scolarité de ses enfants. Il bénéficie également d'une couverture de protection sociale.

Le volontaire se distingue du salarié car il ne vise pas un avantage professionnel ni un gain financier. Son engagement motivé par des sentiments altruistes est exclusif mais limité dans le temps.

Les législations occidentales encouragent et réglementent le volontariat. En France, il est géré par un organisme étatique et les indemnités à verser au coopérant sont établis en raison d'un montant fixe et d'une partie variable tenant compte du coût de la vie dans le pays d'accueil.

### *Position de la DGI*

A moins d'un contrat de coopération signé entre l'État Haïtien et l'ONG pour ses activités en général ou par un projet en particulier, ce terme ne peut être opposé à l'Administration fiscale qui considérera le « coopérant volontaire » comme un salarié soumis au régime de droit commun.

### **B.3.-LE STAGIAIRE**

Les allocations versées au stagiaire suivant l'art 15 de la loi du 5 octobre 2005 sont exonérées de l'impôt sur le revenu. Mais, une précision s'impose afin de dissiper la confusion entre stage et période de probation.

Le stagiaire n'est pas un salarié de l'entreprise, n'est pas lié par un contrat de travail (verbal ou écrit) et ne paie pas cotisations sociales. Le montant de la gratification qu'il reçoit est prévu dans certains pays par une convention de branche ou par un accord professionnel ou par un décret. En Haïti, il est laissé à la discrétion du propriétaire d'entreprise et couvre les frais de déplacement et de nourriture du stagiaire.

Au point de vue fiscal, le stage se caractérise par le paiement au stagiaire des montants considérés comme viatique (frais de nourriture, de déplacement) mais toujours nettement inférieurs au salaire payé au titulaire du poste. Contrairement à d'autres législations, aucune mesure de protection sociale contre les accidents de travail ou les maladies n'est prévue par le législateur haïtien.

#### *Position de la DGI.*

La DGI ne taxe pas les stagiaires.

### **B.4.- L'EMPLOYÉ EN PERIODE DE PROBATION**

L'employé fraîchement employé pour un poste et en passe d'être titularisé n'est pas un stagiaire mais un employé en période de probation.

Cette période de probation relève d'une entente entre l'employé et l'employeur avant un engagement définitif. Cette entente s'apparente à un contrat de droit privé et n'engage nullement le fisc.

Or, dans la plupart des entreprises, l'erreur communément répandue est de confondre stage et période de probation pendant laquelle l'employeur n'effectue pas les prélèvements prévus par la loi. La pratique établit cette période à trois (3) mois mais ne repose sur aucune documentation légale. Elle donne à des situations inédites. N'a-t-on pas vu des médecins chevronnés travailler comme « stagiaires » pour des ONGS ?

### Position de la DGI.

La DGI réfute à raison cette perception liée à une confusion entre stage et période de probation .Elle considère que l'impôt doit être prélevé sur l'employé dès le premier mois.

Le non respect de l'art 92 du Décret du 5 décembre 2005 peut se retourner contre l'employeur, qui en plus des pénalités (Gdes 5,000 par mois ou fraction de mois sans excéder Gdes 60,000), peut être amené à acquitter l'impôt.

### **B.5.- CONSULTANT LOCAL**

Ce terme de « Consultant » est utilisé abusivement par des prestataires de services de nationalité haïtienne ou recrutés sur place afin d'éviter le statut d'employé et les prélèvements fiscaux qui y sont associés. L'ONG signe avec le Consultant un contrat de services professionnels qui, parfois, ressemble étrangement à un contrat de travail à durée déterminée, seul le terme « Honoraires » remplace celui de « Salaires ».

L'existence d'un contrat de prestations de services ne suffit pas à conférer le statut de « consultant » à un professionnel. Le prestataire de service qui veut se prévaloir de cette qualité doit fournir sa patente professionnelle et dans certains cas son quitus fiscal (type C).

### Position de la DGI.

En l'absence d'une patente annexée au contrat, le prestataire sera considéré comme un salarié sujet à l'impôt et l'employeur un contrevenant à la loi.

### **B.6.- L'EMPLOYE ETRANGER OU RESIDENT DANS AUTRE UN PAYS.**

Si, d'une manière générale, les employés de l'ONG sont redevables de l'impôt sur le revenu, certaines nuances existent en regard de la nationalité ou la résidence fiscale de l'individu.



Pour pouvoir travailler en Haïti, l'individu de nationalité étrangère devrait détenir un permis de séjour (qui dans notre législation s'apparente aux papiers de résidence) et d'une licence de travail.

Les documents requis pour obtenir le permis de séjour sont les suivants :

- 1) Un Visa d'Immigrant ou de Résidence (Cubains – Colombiens – Chinois – Dominicains – Panaméens).
- 2) une lettre à la Direction de l'Immigration et de l'émigration
- 3) Photocopies des trois (3) premières pages du Passeport
- 4) Un casier Judiciaire (**Pays d'Origine**)
- 5) Certificat Médical.
- 6) Attestation Bancaire.
- 7) Copie de la Carte de Débarquement.
- 8) Copie de l'Acte de Naissance.
- 9) Deux (2) Photos en couleur.

La somme de Cinq Mille Gourdes (Gdes 5,000) à verser en chèque de Direction à l'ordre du Trésor Public.

- 10) Formulaire à remplir
- 11) Empreinte y compris.
- 12) Lettre d'Emploi.

Muni du permis de séjour, l'étranger acquitte la taxe sur la licence des étrangers (Décret du 12 octobre 1987) qui est considérée par plus d'un et à tort comme l'impôt sur le revenu de l'étranger. En fait, il ne s'agit que d'une licence équivalente à une patente professionnelle moyennant le paiement d'une taxe équivalent à 45% d'un mois du salaire.

Le droit de licence est payable du 1<sup>er</sup> au 30 octobre de chaque exercice fiscal.

### Le problème de la double imposition

Une convention relative à la double imposition est un traité entre deux pays ou un ensemble de pays visant à éviter la double imposition des personnes physiques et morales. Elle définit, entre autres, le domicile fiscal, c'est-à-dire le lieu d'imposition prévenant ainsi que l'individu ou l'entreprise résidant dans un pays ne soit taxé une fois dans chaque pays.

A notre connaissance, Haïti n'a ratifié aucune convention de ce genre, ce qui complique les cas des ressortissants de certains pays (France, Canada, USA) qui imposent leurs citoyens sur l'ensemble de leurs revenus alors qu'Haïti taxe les revenus de source haïtienne.

Le malentendu vient du fait que l'étranger est supposé s'acquitter de l'impôt sur le revenu dans son pays et de l'imprécision de l'art 4 de la loi du 5 octobre 2005 qui stipule que : Sont assujetties à l'impôt sur le revenu « Toutes personnes physiques de nationalité haïtienne ou étrangère qui recueillent les bénéfices ou revenus dont l'imposition est attribuée à Haïti par une convention internationale relative aux doubles impositions ».

### Position de la DGI.

La délivrance de ces documents consacre automatiquement Haïti comme domicile fiscal de l'étranger, ce qui veut dire que l'étranger ou le résident d'un autre pays devrait payer ses taxes en Haïti.

Les récentes discussions avec la DGI semblent indiquer que l'employé étranger de l'ONG devrait être assujetti à l'impôt sur le revenu sauf dans les cas suivants :

- Un accord de coopération avec l'Etat haïtien prévoit explicitement son exonération.
- La preuve que l'étranger a acquitté les taxes dans un autre pays.

### Commentaires de Nérette et Associés

Cette approche n'est pas partagée par tous les fiscalistes. Si elle est justifiée par rapport à d'autres concepts régissant la dynamique fiscale à savoir l'équité devant l'impôt, la taxation des revenus de source locale, la prévention de la fraude ou de l'évasion fiscale, elle n'a aucune base juridique. Il n'est prévu nulle part que l'employé étranger doit apporter la preuve qu'il a acquitté l'impôt dans un autre pays. C'est une lacune à combler et qui aura le mérite de conforter la position de l'Administration fiscale.

## **B.7.- CONSULTANT ÉTRANGER**

Les ressortissants étrangers qualifiés de « consultants étrangers » qui effectuent des missions de courte durée ne sont pas imposés dans la pratique, en violation des prescrits de la loi fiscale. En raison la brièveté de leur intervention, l'employeur généralement, en tant que collecteur d'impôt, ne leur réclame ni permis de travail ni permis de séjour ni la preuve de leur statut fiscal en tant que consultant.

### *Position de la DGI.*

Les considérations socio politiques n'intéressent pas le Fisc qui en s'appuyant sur l'art 8 du décret du 5 octobre 2011 réclame une imposition libératoire de 20% sur la rémunération des prestataires étrangers de courte durée quelque soit le vocable sous lequel ils sont désignés.

Le contrevenant à cette disposition de loi sera passible d'une amende de 25% du montant de l'impôt sans préjudice du paiement dudit impôt.

### *Commentaires de Nérette et Associés.*

Ces techniciens de haut vol sont très chers en terme de salaires directs et hébergement, ne sont pas toujours prompts à venir en Haïti. Un prélèvement à la source de 20% de leur indemnité serait en définitive supporté par l'entreprise. Cette donnée sociopolitique, en tenant compte de l'indigence de notre milieu professionnel, porte peut être les autorités à ne pas pénaliser davantage les employeurs oublieux de leur devoir fiscal.

De plus, le non respect de cette disposition de la loi ne peut être détecté qu'au cours d'une vérification et la DGI s'est montrée relativement complaisante ou compréhensive face à cette violation.

## **B.8.-L'EXPATRIÉ**

Il s'agit d'un ressortissant étranger ou parfois d'un haïtien naturalisé ou résident dans autre un pays, recruté à l'étranger pour effectuer un travail de longue durée en Haïti. Cette embauche reflète le dynamisme et la compétitivité du marché professionnel d'une nation développée et dont la rémunération est sans commune mesure avec les paramètres socio économiques d'un pays défavorisé.

Les conditions de travail fort différentes et nettement meilleures que celles accordées aux « nationaux » sont liées essentiellement à son statut d'expatrié et stipulées dans un contrat qui, généralement, n'est pas transmis à la direction haïtienne de l'ONG.

### Position de la DGI.

La DGI estime en toute équité que les revenus des expatriés devraient être sujets à l'Impôt sur le Revenu (IRI) en Haïti vu qu'ils y travaillent et qu'Haïti a plus besoin des ces impôts que les pays d'origine. Mais tant au niveau politique ou niveau légal, elle ne peut que constater son impuissance.

### Commentaire de Nérette et Associés

Cette opacité voulue rend difficile la communication des informations aux autorités locales, notamment en terme de primes et autres avantages en nature. Considéré comme un employé en détachement, le centre de ses intérêts économiques, encore moins son foyer, n'est donc pas Haïti .De plus, ses revenus sont versés sur un compte souvent domicilié dans son pays de résidence, après défalcation des taxes et impôts. Parfois, il paie en Haïti la taxe de licence mais remplit rarement une déclaration définitive d'impôt pour les raisons évoquées plus haut.

Par rapport à une autre souveraineté fiscale plus articulée et plus puissante, les provisions de la loi haïtienne reliées au domicile fiscal sont considérées comme nulles et de nul effet. En l'absence d'une solution politique à travers une convention de double imposition, il est peu probable que l'on puisse faire payer les expatriés.

### **B.9.-RÉSIDENT D'UN AUTRE PAYS MAIS HABITANT HAITI.**

Des haïtiens sont détenteurs de papiers de résidence d'un autre pays mais pour diverses raisons travaillent en Haïti. Recrutés en Haïti, ils font valoir leur résidence à l'étranger comme domicile fiscal afin d'éviter de payer l'impôt en Haïti.

### Position de la DGI

La DGI ne considère pas ses nationaux détenteurs d'un papier de résidence comme relevant d'une autre souveraineté fiscale. Les revenus touchés seront taxés sur leur origine de source haïtienne tant bien que même que l'individu se réclamerait d'une autre résidence fiscale. C'est à lui de fournir au pays de résidence les motifs justifiant sa présence en Haïti alors qu'il a été accepté comme résident d'un autre pays.

### **B.10.-RESSORTISSANT D'UN PAYS DE LA CARICOM**

Haïti étant signataire du Traité de Chaguaramas créant en 1973 la zone de libre échange économique de la Caraïbe (CARICOM), les ressortissants des pays de la région devraient avoir la capacité de travailler dans un cadre fiscal harmonisé. A date onze Etats membres ont adhéré à l'Accord sur la double taxation et 8 Etats l'ont intégré dans leur législation interne.

### Position de la DGI.

Le Parlement haïtien n'ayant pas encore pris les mesures permettant une harmonisation de nos textes de lois avec l'esprit et la lettre du Traité de Chaguaramas, les ressortissants de la zone Caraïbe sont traités comme les autres étrangers, sans considération particulière.

### **C.- LES CONFLITS DE TRAVAIL AU SEIN DE L'ONG.**

Dans toute société, organisée ou non, naissent toujours des conflits. Ils peuvent être d'ordre social, politique, économique, religieux et autre. Sur les lieux de travail, la notion de conflit ne peut être ignorée et fait partie de la vie même de l'entreprise, quelque soit sa forme juridique. En Haïti les rapports de travail sont régis par le Code du Travail.

Le Code du Travail, appelé dans le temps, CODE DU TRAVAIL François DUVALIER, fut dans les années 1960 l'un des Codes les plus avancés de

l'Amérique latine et de la Caraïbe. Dans ses 514 articles, il a été prévu des mécanismes susceptibles d'harmoniser les rapports entre patrons et ouvriers en vue d'éviter que les conflits ne soient toujours soumis à l'appréciation des tribunaux. Au départ, ce code était une simple compilation de lois réglementant le travail. Il fut modifié en 1984. Depuis lors, il n'y a eu aucune avancée notable.

Le concept d'Organisation Non Gouvernementale ou ONG, notion très floue et mal connue en Haïti dans les années 1980, a fait la une des médias à la suite du séisme du 12 janvier 2011. L'ONG est caractérisée par son statut associatif et par son investissement dans une cause humanitaire, sociale ou même politique, elle a souvent une dimension internationale. Perçue comme une source intarissable de capitaux, l'ONG n'est pas considérée comme une entreprise par le simple citoyen. Par ailleurs, de par l'image qu'elle projette, l'ONG n'a jamais veillé à contrecarrer cette perception bien qu'en fait son objectif primordial soit d'apporter une aide appréciable dans les domaines de la santé, de l'éducation, de l'environnement et tant d'autres. Certaines organisations non gouvernementales étant devenues aussi puissantes que des multinationales, il est compréhensible que tout secteur intéressé cherche à en tirer profit.

Dans ce contexte, l'employé d'une organisation non gouvernementale cherchera, en cas de conflit, à profiter des faiblesses administratives de son employeur pour utiliser les dispositions du Code du Travail qui peuvent, dans un sens ou dans un autre, lui être favorables.

En principe, le conflit de travail naît dans la plupart des cas suivants :

- a) l'employé refuse de se plier aux règlements de l'organisation
- b) il contribue à perturber le travail des autres employés
- c) son salaire et autres prestations légales ne lui sont pas bien payés
- d) sa révocation est jugée arbitraire et illégale

Les organisations non gouvernementales, ayant une bonne expérience du terrain, ont recours, dans la pratique, à la signature d'un contrat de travail même s'il est parfois mal rédigé ou fait référence à des situations propres à leur pays d'origine.

## **C.1.- Les contrats de travail.**

### C.1.1.- Les employés réguliers.

Le contrat de travail doit prévoir les conditions dans lesquelles le travail devra être exécuté, l'heure d'entrée et de sortie, la pause, le lieu d'affectation, le transfert ou changement d'affectation, de poste avec les conditions de responsabilité pour chacune des parties. En principe, l'employé régulier bénéficie d'un contrat à durée indéterminé. Dans le cas où il est affecté à un projet spécifique et ne fait plus partie du personnel permanent, il change automatiquement de statut.

### C.1.2.- Les employés à temps partiel

- L'employé à temps partiel est celui qui est lié pour une durée déterminée en vertu d'un contrat spécifique qui mentionne le nombre de mois, le salaire et les autres avantages dont pourra bénéficier l'employé et les obligations qui ne seront pas à la charge de l'ONG ou employeur telles que assurance-maladie, assurance maternité. Le nombre d'heures de travail peut être prévu ou non. Compte tenu du fait qu'il est à court terme, le contrat d'employé à durée déterminée est parfois plus lucratif que celui d'un employé régulier. Si le bonus n'est pas prévu dans la plupart de ces contrats, le salaire négocié tient compte de cette particularité.
- Il ne faut pas confondre l'employé qui bénéficie d'un contrat à durée déterminée avec l'employé temporaire que l'on désigne dans certains pays comme un *temp.* (mot abrégé). Cette formule commence à faire du chemin dans le circuit du travail en Haïti depuis un certain temps. Un temporaire est le plus souvent une personne spécialisée déléguée par une agence de placement dans une institution aux fins de réaliser une tâche spécifique pendant une période bien déterminée. Cet employé n'est pas lié à l'institution dans laquelle elle vient fournir les services, mais plutôt à l'agence de placement. Néanmoins, un employé *temporaire* peut être lié à une institution pour un travail spécifique qui peut aller au-delà de trois mois,
- Le « jobber » ou journalier n'est pas lié, dans la pratique, par un contrat. Il s'agit bien souvent d'une personne ne disposant d'aucune qualification qui prête ses services pour la réalisation d'une tâche dans le cadre d'un projet.

Cette personne touche son salaire une fois le travail réalisé, au jour, à la semaine, à la quinzaine ou au mois. Le schéma actuel du « food for work » traduit très bien cette situation. Il n'est pas nécessaire de recourir à un contrat de deux(2) mois ou de moins de 90 jours pour ce genre d'activités. Néanmoins, il convient de souligner que dans le cas où l'institution renouvelle à chaque fois un contrat de 90 jours sans aucune période intermédiaire de cessation d'activités pour ce journalier, celui-ci peut revendiquer à bon escient un statut d'employé régulier s'il peut prouver, en cas de conflit, qu'il s'agit d'une manœuvre de l'employeur de ne pas se plier aux dispositions légales qui protègent l'employé.

### **C.2.- Le contrat de travail et les règlements internes.**

D'une manière générale, le modèle du contrat d'emploi utilisé par l'ONG doit être soumis au Ministère des Affaires Sociales (Direction Régionale du Département de l'Ouest) pour approbation. Il s'agit d'une démarche importante qui ferme la porte à toutes revendications inappropriées de l'employé lors d'un conflit de travail. La démarche se fait par lettre avec avis de réception adressée à cette direction.

Il en est de même des règlements internes. Ils devront être affichés dans un endroit visible ou rédigés sous forme de livrets que l'employé signe tout en gardant une copie pour lui-même. Le document signé par l'employé est remis à la direction des Ressources Humaines de l'ONG qui l'incorpore à son dossier.

### **C.3. La procédure de gestion de conflits.**

Lors d'un conflit, toute l'argumentation se fait au niveau de l'interprétation des termes et conditions de travail, du non respect des obligations et devoirs respectifs des parties.

La partie plaignante saisit la Direction Régionale du Département de l'Ouest (Ministère des Affaires Sociales) par lettre ou par déclaration orale consignée dans un dossier préparé par un inspecteur. La partie défenderesse est convoquée dans un délai dans un délai n'excédant pas trois (3) jours. A l'audition de l'affaire, les parties se font représenter éventuellement par les avocats de leur choix.



#### **C.4.-Technique importante dans le règlement d'un conflit de travail.**

Il est bon de veiller à ce que l'Inspecteur, en charge du dossier, décide une fois pour toute sur le cas en vue d'éviter le transfert du dossier au Tribunal du Travail. Certes, la procédure de conciliation en matière de travail n'est pas l'arbitrage prévu par les dispositions du Code de Procédure Civile. Dans le cas d'un conflit d'un travail, l'inspecteur se contente de dresser un procès-verbal sur la position des parties. Dans le cas de l'arbitrage, l'arbitre décide et bien souvent de manière irrévocable. Aussi, il est sage de veiller à ce que l'inspecteur fasse des recommandations, même si elles ne sont pas consignées dans le procès-verbal. Bien souvent, la commune renommée veut faire croire que l'employeur (l'ONG) dispose de moyens économiques et qu'il peut payer.

La révocation de tout employé doit être notifiée aux Affaires Sociales pour éviter la notion de révocation illégale. Il s'agit là aussi d'une démarche importante. Son absence est préjudiciable pour l'employeur (l'ONG) lorsque le conflit est soumis à l'appréciation du Tribunal de Travail en cas d'échec de la conciliation.

#### **C.5.- Dommages Intérêts.**

Dommages-intérêts : Notion très controversée en raison de l'interprétation trop personnelle que font les juges appelés à décider sur un conflit de travail. Néanmoins, le Code prévoit qu'ils ne peuvent pas être supérieurs à 12 mois de salaire.

#### **C.6.- Conseils pratiques**

Pour prévenir des issues inattendues et fâcheuses suite à un conflit de travail, l'ONG devra :

- Établir des règlements internes approuvés par les Affaires sociales, les afficher dans des endroits visibles, les faire signer par chaque employé au moment de l'embauche.
- Soumettre le modèle de contrat de travail utilisé aux affaires sociales
- Notifier aux Affaires Sociales toute révocation d'employé avec les motifs et le calcul des prestations légales
- Veiller à résoudre le conflit au niveau du Service de Conciliation
- Eviter que le conflit n'aboutisse au Tribunal Spécial du Travail

## **D.- PERSPECTIVES VISANT L’AMÉLIORATION DES RAPPORTS ONGS/DGI**

**D.1.- Réforme de la loi fiscale.** Selon le représentant de la DGI, le Ministère de l’Economie et des Finances, avec les experts de la Banque Mondiale, est en train de réviser certains aspects de la loi de l’Impôt sur le revenu. Les vides juridiques relatifs à la situation des étrangers ou à la double imposition seront pris en compte dans la nouvelle législation.

**D.2.- Mise sur pied d’un info centre.** La DGI mettra sur un pied dans les prochains jours un info centre avec des employés entraînés, de la documentation et des lignes de téléphone fonctionnelles et en quantité suffisante pour répondre à toutes les questions du contribuable.

**D.3.- La déclaration d’impôt en ligne.** D’ici quelques mois, la DGI, grâce à un logiciel conçu par une firme haïtienne, offrira la possibilité de faire « on line » les déclarations mensuelles ainsi que la déclaration définitive. Ce logiciel, intégrant les données recueillies à travers un questionnaire électronique, permettra de déterminer le montant imposable. A partir de son ordinateur, le contribuable pourra directement effectuer le paiement sur le compte du Trésor Public.

Ce projet concerne également les banques commerciales ou autres institutions financières et sera finalisé sous peu. Déjà, les membres du CLIO pourront recevoir par courrier électronique les renseignements relatifs à l’utilisation de ce nouvel outil.

**D.4.- Le traitement adéquat du crédit d’impôt.** Pour manque de moyens financiers, Haïti ne rembourse pas, comme d’autres pays, le trop perçu constaté lors de la déclaration définitive de l’employé. Après vérification de la dite déclaration, la DGI émet un certificat de crédit d’impôt qui permet au employeur d’appliquer ce crédit sur les prélèvements fiscaux mensuels. La procédure au niveau de la DGI est trop longue et décourage les postulants.

Selon le représentant de la DGI, une cellule va être créée pour traiter plus rapidement ce genre de demande.

**D.5.- Accélération du processus de paiement de la taxe de licence.** Il faut plus de soixante (60) jours pour obtenir le permis de séjour. Ce document est un pré requis à l'octroi d'un matricule fiscal identifiant « fiscalement » le contribuable qui peut alors, entre autres, d'acquitter la taxe de licence. La DGI peut accepter la lettre de demande dument scellée et datée par le Service de l'Immigration afin d'attribuer le matricule fiscal au ressortissant étranger.

**D.6.- Délivrance d'un matricule fiscal aux ONG non encore reconnues.** Les formalités de reconnaissance légale d'un ONG, introduites au niveau du Ministère de la Planification et de la Coopération Externe (MPCE) aboutissent d'un délai allant de six (6) mois à deux (2) ans. La DGI estime qu'à présentation de l'accusé de réception scellé et daté de la lettre de demande soumise au MPCE, elle attribuera un matricule fiscal à l'ONG non encore reconnue, Celle-ci peut alors se conformer aux prescrits de la loi fiscale notamment en ce qui a trait au prélèvement et au paiement de l'IRI.

**D.7.- Précision quant à la retenue de 2% à titre d'acompte sur les contrats de prestations de services.** Un participant a voulu s'assurer si l'acompte devrait être perçu sur le montant total d'un contrat de construction, ce qui réduirait de la trésorerie nécessaire à l'accomplissement des travaux. La DGI a fait remarquer que la retenue devrait s'effectuer uniquement sur le montant des honoraires du contractant tel que prévu dans le marché et non pas sur le montant total du contrat.

## **E.-PROPOSITIONS DU CRI-CLIO POUR UNE MEILLEURE PRISE EN CHARGE DES ONGS.**

Le CRI-CLIO profitera du fait que les autorités monétaires sont en train de réviser la loi fiscale pour émettre certaines considérations qui, si elles ne le sont déjà, pourraient être examinées et éventuellement retenues.

**E1.-Clarification de l'article 4 alinéa 5 de la loi du 5 octobre 2005.** En dehors d'autres considérations éthiques, cet article, dans sa formulation restrictive indique que l'étranger ne serait pas soumis automatiquement à l'impôt sur le revenu. Les stipulations de l'article 5 de la loi sus mentionnée sur la notion de domicile fiscal n'arrivent pas à dissiper tout à fait cette confusion d'autant qu'il n'existe aucune provision sur la preuve à fournir par l'étranger du paiement de l'impôt dans un autre pays.

En l'absence d'une décision politique exprimée à travers une convention de double imposition ratifiée par le Parlement, des précisions devraient être apportées officiellement par la DGI notamment en ce qui a trait au type de document (lettre de l'employeur étranger, fiche d'impôt récente, déclaration du conjoint s'il s'agit d'une déclaration commune ou impression d'une fiche si le paiement a été fait en ligne) que le contribuable étranger doit fournir afin d'éviter une double imposition.

Lors de l'embauche de l'étranger en Haïti, l'employeur doit s'appuyer sur un texte de loi lui permettant d'effectuer les prélèvements à la source. Si l'employé se réclame d'une autre souveraineté fiscale, l'employeur devra avoir un support légal pour asseoir son jugement.

**E.2.- Modification du formulaire de la déclaration définitive** .Le formulaire de la déclaration définitive devrait indiquer la nationalité du contribuable. Les spécificités liées à sa nationalité seront plus facilement repérées s'agissant d'un ressortissant étranger ou d'un haïtien.

**E.3.- Réduction du montant de la licence des étrangers** .La taxe sur la licence des étrangers s'élevant à 45% d'un mois de salaire était perçue en 1987 et jusqu'à présent comme un montant libératoire parce qu'il correspondait peu ou prou au montant payé par les nationaux imposés sur suivant un barème progressif. En fait, le régime fiscal des étrangers ne devrait pas être ressenti comme une double taxation. Le montant de la licence des étrangers devrait alors être ramené à une proportion moindre s'il devrait être sujet au barème progressif de l'IRI.

**E.4.- Le principe de solidarité fiscale en matière d'impôt locatif**

En matière d'impôt locatif, le locataire ne peut opérer un prélèvement sur les loyers à verser au propriétaire sauf, en cas de contentieux entre eux ou suite à

une entente contractuelle. La DGI ne peut invoquer la solidarité fiscale et exiger une retenue sur les montants versés si l'ONG communique les informations requises dans le formulaire prévu à cet effet ou fournit le contrat de bail. L'ONG ne peut être tenue responsable du fait que le propriétaire demeure introuvable ou qu'il n'a pas acquitté ses taxes. A moins d'une saisie arrêt opérée par voie de justice sur les loyers dus, aucune exigence en dehors du cadre légal ne devrait parvenir à l'ONG.

**E.5.-Les assurances et primes de retraites payées à l'étranger.**

Dans le cas des étrangers, la loi doit préciser les montants qui seront déductibles à savoir les assurances personnelles, les cotisations sociales payées à l'étranger (assurance chômage et d'infirmité, les cotisations aux fonds de retraite, les intérêts payés sur la maison de résidence).

**E.6.-Une définition de la notion du bénévolat et de la coopération volontaire.**

L'année 2011 est l'année internationale du bénévolat et certains pays encouragent leurs citoyens à cette activité à travers des ONGS agréés. Le bénévolat ainsi que la coopération volontaire demeurent l'épine dorsale des ONGS à vocation humanitaire, surtout celles effectuant des missions de courte durée. Ces notions devront être précisées dans la loi fiscale afin d'éviter de priver l'ONG d'une source de ressources humaines parfois qualifiées et relativement bon marché sans toutefois favoriser l'évasion fiscale.

\*\*\*\*\*

# *PRESENTATION*

## *NÉRETTE ET ASSOCIÉS*

Mai 2011.

## NÉRETTE ET ASSOCIÉS

88 : Rue de la Réunion

Tel 3106-7291/ 2943-0394/ 3767-8956

E MAIL : neretteassociés@yahoo.fr

Affiliation OCPAH

### A.- PERSONNEL D'ENCADREMENT

Nom Prénom	Titre	Formation	Expériences
Nérette Jacques	Gérant	DESS Fiscalité/Licence en Sc. Comptables	1986- a date
Nérette Emmanuel	Contentieux fiscal et expert en droit des affaires	Licence en Droit	1980- a date
Bijou Marie Roseline	Directeur Exécutif	Licence. Sc Compt/ Gestionnaire de Système Informatisé	2000-a date

### B.- PARTENAIRES

- CENTRE DE FORMATION ET D'ENCADREMENT TECHNIQUE SA ( CFET SA) – Renforcement institutionnel et appui aux ONGS et aux organismes étatiques ou para étatiques.
- AGROCONSULT HAITI SA. Firme de consultation dans le secteur agricole et agro industriel.,
- DATASYS- (implantation et gestion de réseaux informatiques)

## *PRÉSENTATION DE NÉRETTE ET ASSOCIÉS.*

La firme Nérette et Associés regroupe une dizaine de professionnels de haut niveau apportant leur expertise dans deux domaines principaux :

### **A.- VOLET COMPTABILITÉ ET FISCALITÉ**

#### **A.1 Études et Conseils**

Le Cabinet offre aux organisations gouvernementales, aux organismes étatiques et aux entreprises privées généralement quelconques :

- a. Des services de comptabilité pure (implantation, administration et supervision du système comptable).
- b. Des conseils en gestion et en formation du personnel (système manuel ou informatisé) dans le domaine de la comptabilité.
- c. L'implantation de réseaux intégrant plusieurs périphériques pour les systèmes comptables en milieu informatique.
- d. L'élaboration des manuels de procédures comptables et administratifs.
- e. La consultation en matière de finance et de fiscalité.

Les services offerts à nos clients consistent en la mise en place et le suivi des systèmes comptables, une assistance au niveau financier, notamment des montages de dossiers de crédit destinés aux bailleurs de fonds locaux ou internationaux (DOEN, USAID, UNION EUROPEENNE, BID, ROOTS CAPITAL).

La FIRME accompagne les investisseurs dans le processus légal visant au montage des sociétés et à l'obtention des avantages fiscaux et douaniers prévus par le Code des Investissements.



## **A.2.- Travaux de vérification.**

La firme réalise chaque année une dizaine des mandats de vérification environ pour des entreprises privées, publique ou ONGS. Ces missions sont multiples, allant de la vérification de conformité en passant par la vérification financière externe des états financiers ou l'audit de performance effectuées seul ou en partenariat avec d'autres firmes

## **B.,- VOLET LÉGAL**

### *B.- Conseils juridiques*

Le Cabinet offre aux personnes physiques, aux organisations gouvernementales, aux organismes étatiques et aux entreprises privées généralement quelconques :

- f. Support légal en menant les démarches légales et fiscales auprès des autorités constituées (Ministère du Commerce et Direction Générale des Impôts) pour le montage de différents types de sociétés et organisations.
- g. Accompagnement des Conseils d'Administration en ce qui concerne le respect des lois sur les sociétés (Tenue des Assemblées, fusions et acquisitions, rédaction des procès-verbaux, distribution de dividendes ou augmentation du capital).
- h. Des conseils en matière de la protection de la propriété industrielle (enregistrement et gestion du portefeuille des marques de fabrique).
- i. L'élaboration des contrats de travail afin de prévenir les conflits de travail et le cas échéant, la défense des les intérêts du client par devant le Tribunal du Travail, la révision des calculs des prestations en cas de rupture du contrat de travail.

### *B.1.- Gestion de patrimoine*

Le Cabinet s'est spécialisé dans la gestion pour compte de tiers de biens immobiliers à vocation commerciale ou résidentielle. Il s'occupe des contrats de location, du recouvrement et des aspects fiscaux liés à la propriété et à l'exploitation des immeubles.

### C.- Expérience et qualification des Gérant Associés

**Nom** : Néréte Jacques, CPAH

**Expérience** : 20 ans d'expérience dans le domaine du crédit et de la comptabilité.

**Principales qualifications** : Renforcement organisationnel, fiscalité et vérification

**Formation** :

<i>Institution</i> :	■ Université Paris Dauphine- Paris France
<i>Date</i> :	■ 1984-1985
<i>Diplôme(s)</i> :	■ <b>Diplôme d'Études Supérieures Spécialisées (DESS) en Administration fiscale</b>

<i>Institution</i> :	■ Institut International d'Administration Publique (IIAP) Paris France
<i>Date</i> :	■ 1984-1985
<i>Diplôme(s)</i> :	■ <b>Diplôme en Gestion Budgétaire</b>

<i>Institution</i> :	■ Institut National d'Administration, de Gestion, d'Administration et des Hautes Études Internationales (INAGHEI) Port-au-Prince Haïti
<i>Date</i> :	■ 1980-1984
<i>Diplôme(s)</i> :	■ <b>Licence en sciences administratives (option Sciences comptables)</b>

<i>Institution</i> :	■ Faculté de Droit et de Sciences Economiques – Port-au-Prince Haïti
----------------------	--

*Date :* ■ 1980-1984  
*Diplôme(s):* ■ **Diplome en Droit.**

1. *EXPERIENCE ET QUALIFICATION.*

**Nom** : *Nérette Emmanuel*

**Expérience** : *30 ans d'expérience dans la pratique du droit*

**Principales qualifications** : *Droit des affaires, gestion de patrimoine, marques de fabrique*

**Titres** : *Membre du barreau de Port-au-Prince, Membre de Real Estate Institute, Certified International Real Estate Consultant*

**Formation** :

*Institution* : ■ Faculté de Droit et des Sciences Economiques.

*Date* : ■ 1976-

*Diplôme(s)*: ■ **Licence en droit**

*Institution* : ■ Real State Institut

*Date* :

*Diplôme(s)*: ■ **International Real State Agent**





