



GUIDE

Employeur de référence

Simplifiez votre
expansion internationale

 **atlas**

Sommaire

01	Introduction	3
02	Explication de l'employeur de référence (EOR)	4
03	Entité et gestion de la paie	5
04	Contrat de travail et conformité	6
05	Visa et mobilité internationale	6
06	Considérations culturelles	7
07	Accélérer l'accès à de nouveaux marchés	8
08	Modèle direct vs. modèle indirect	9
09	Pourquoi choisir un EOR	10
10	Entité locale vs. EOR	10
11	Conclusion	15

Introduction

Pour la majorité des entreprises et des organisations, l'expansion mondiale est un objectif à long terme, mais *le chemin vers le succès est parsemé d'embûches, de coûts et de délais*. L'ouverture d'une nouvelle activité en Chine peut prendre jusqu'à 18 mois, tandis qu'au Brésil, l'ouverture d'une entité peut coûter jusqu'à 35 000 dollars.

Le développement international est un défi, mais la complexité et les difficultés n'ont pas empêché les start-ups de développer leurs activités à l'échelle mondiale. Elles ont stimulé leur croissance en identifiant les obstacles qui limitaient leur expansion et en mettant en place une solution. Pour beaucoup, cette solution a été un employeur de référence (ou Employer of Record / EOR), qui élimine la complexité de l'expérience en devenant une simple étape d'un Business Plan.

Mais qu'est-ce qu'un service EOR et comment simplifie-t-il l'expansion mondiale ? Dans ce guide, vous apprendrez ce qu'est un service EOR et comment il peut aider votre entreprise à atteindre son potentiel mondial.



Explication de l'employeur de référence (EOR)

Un employeur de référence, également connu sous le nom d'EOR (Employer Of Record), est une organisation qui *gère les responsabilités légales, RH, fiscales et relatives à la conformité locale* de vos employés dans tout pays où vous ne disposez pas d'entité.

Un EOR peut intégrer, gérer et payer vos talents pour votre compte. Vous pouvez le considérer comme l'employeur légal tandis que vous, le client, conservez le rôle d'employeur managérial, en vous occupant de la gestion quotidienne des talents. En d'autres termes, vous avez tout pouvoir sur l'embauche, la rémunération, l'affectation, les tâches et la fin de contrat. L'EOR est simplement un service RH qui aide votre entreprise à rester conforme aux lois locales.

Prenons l'exemple où vous devez recruter une équipe dans plusieurs pays européens. Il vous suffit de fournir à l'EOR les informations sur les talents, les pays dans lesquels vous souhaitez recruter, ainsi que les détails de la rémunération. L'EOR s'occupe ensuite de tout ce qui concerne la législation locale et de toutes les formalités administratives liées à l'embauche des employés. Vous vous libérez ainsi des coûts, du temps et des contraintes liés à l'administratif et, surtout, vous pouvez désormais vous concentrer sur le développement de votre activité.



Un EOR embauche les talents dans le nouveau pays sous son entité légale locale et assume tous les risques juridiques. En tant qu'employeur légal, l'EOR est responsable des aspects suivants :

- Visa, immigration et permis de travail
- Conformité liée à la gestion de la paie et aux taxes locales (ou impôts locaux)
- Conseils en matière de sensibilisation culturelle et linguistique
- Respect du droit du travail local
- Conseils sur les durées de préavis requis et les règles relatives à la fin de contrat



Entité et gestion de la paie

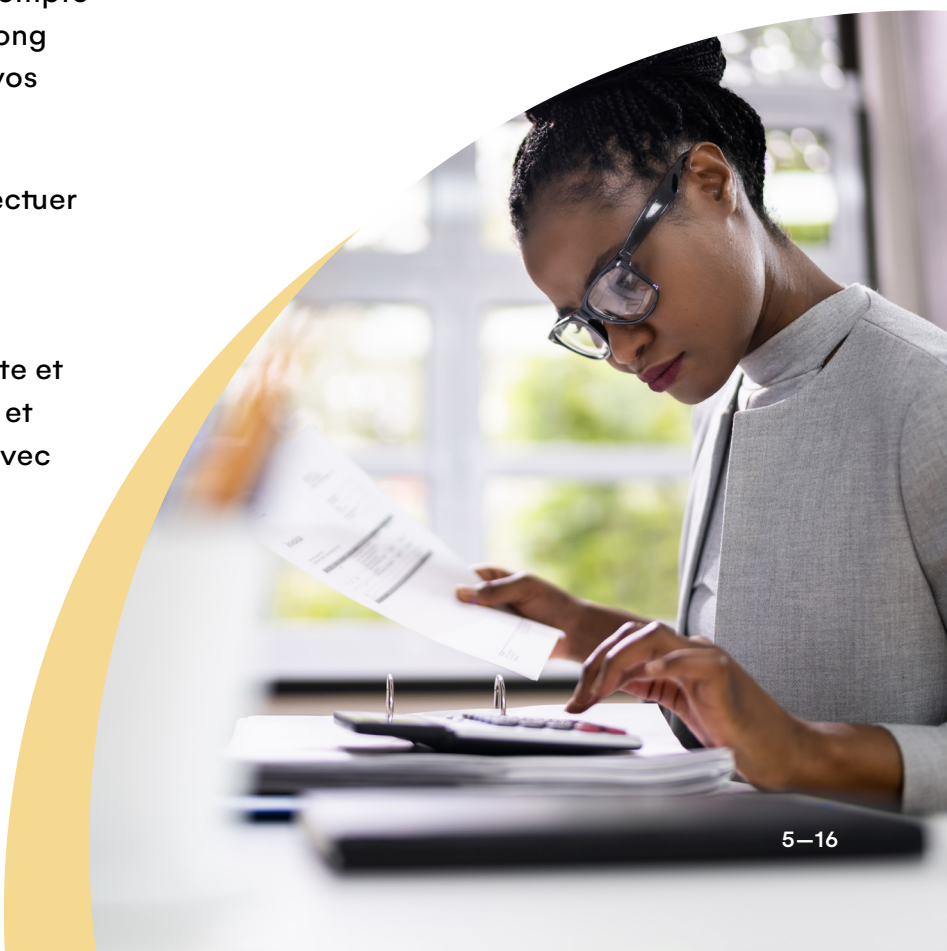
En ayant recours à un EOR, *la création d'une entité légale n'est pas nécessaire*, car votre équipe sera techniquement employée par ce dernier. Vous gardez le contrôle, mais vous évitez les risques liés à la conformité fiscale et au droit du travail, quel que soit l'endroit où vous souhaitez opérer.

La plupart des entreprises sont légalement tenues de constituer une entité légale locale pour payer leurs employés et ces lois varient d'un pays, voire d'un État ou d'une province à l'autre. Il s'avère donc difficile d'être dans la légalité sans se ruiner.

Certains pays exigent qu'une entité dispose d'un bureau physique local ou d'un bail immobilier, et il est souvent nécessaire de disposer d'un capital important sur un compte bancaire local. Il s'agit d'un processus long et coûteux, qui constitue un obstacle si vos ambitions sont urgentes.

En outre, il est souvent obligatoire d'effectuer la gestion de la paie localement pour s'assurer que les cotisations de sécurité sociale et fiscales soient conformes. La gestion d'une paie internationale correcte et en temps opportun est un véritable défi, et sa complexité augmente d'autant plus avec l'ajout d'autres pays dans l'équation.

Cela requiert de s'assurer que les talents sont non seulement payés correctement et en temps voulu, mais aussi qu'ils sont payés sur leur compte bancaire local et dans la bonne devise. Il existe également des lois fiscales et des réglementations différentes sur la manière dont la paie doit être effectuée. C'est une source de distraction avec chaque pays disposant de son propre système de gestion de paie.



Contrat de travail et conformité

Des contrats de travail écrits ou des lettres d'offre détaillant *toutes les conditions d'emploi* sont souvent exigés. Il est donc nécessaire que le contrat tienne compte du droit du travail local, ainsi que des exigences légales et des normes spécifiques au pays.

Un EOR veille à ce que toutes les exigences légales soient respectées et que les contrats de travail soient conformes, tout en protégeant à la fois l'entreprise et le talent. Pour être conforme, le contrat de travail peut inclure des informations relatives aux heures de travail locales, au congé parental,

au congé annuel, aux arrêts maladie et aux règles en matière de licenciement, mais les exigences varient d'un pays à l'autre.

Un EOR est tenu de respecter les réglementations RH locales et d'informer l'entreprise de tout changement.

Visa et mobilité internationale

Les lois sur l'immigration, les exigences en matière de visa et de permis de travail *varient considérablement* selon le pays et la nationalité du talent.

Les problèmes de visa ou de permis de travail retardent souvent le déroulement d'une opération et engendrent un casse-tête administratif. Toutefois, grâce à son expertise en matière de visas et de mobilité internationale, le service EOR simplifie ce processus.

En tant qu'employeur direct de votre équipe, l'EOR est responsable des demandes de parrainage de visa et vous conseillera sur toutes les exigences nécessaires pour accélérer le processus.

Considérations culturelles

L'un des grands défis de l'expansion mondiale est *l'adaptation à de nouvelles cultures*. Un manque de sensibilisation culturelle ou de compétences linguistiques peut entraîner des dissensions et faire échouer une tentative d'expansion.

Prenons l'exemple de la Chine, où le respect et la politesse sont les piliers de la culture d'entreprise. Un geste involontaire peut faire déraper une relation d'affaires naissante. La Chine a représenté un défi pour les entreprises, y compris les plus grandes et les plus sophistiquées. Les géants de la technologie comme Amazon, Google, eBay et Uber ont tous rencontré des difficultés en Chine par manque de nuances culturelles locales.

Il faut parfois des années pour comprendre une nouvelle culture et un nouveau pays. Cependant, un EOR peut conseiller les entreprises sur la création de stratégies de communication internationales et multilingues pour leur présence mondiale, tout en étant leur conseiller national à la fois en langue locale et en anglais.

Se servir d'un EOR comme étape d'un business plan pour votre développement mondial est la solution aux défis qui empêchent souvent les entreprises d'étendre leur portée internationale. Il n'est donc pas surprenant que la méthode EOR devienne une norme pour de nombreuses entreprises. Cette méthode permet d'accélérer l'accès au marché et de réduire les coûts de l'expansion mondiale, qu'il s'agisse d'un talent à distance ou d'un nouveau bureau international.

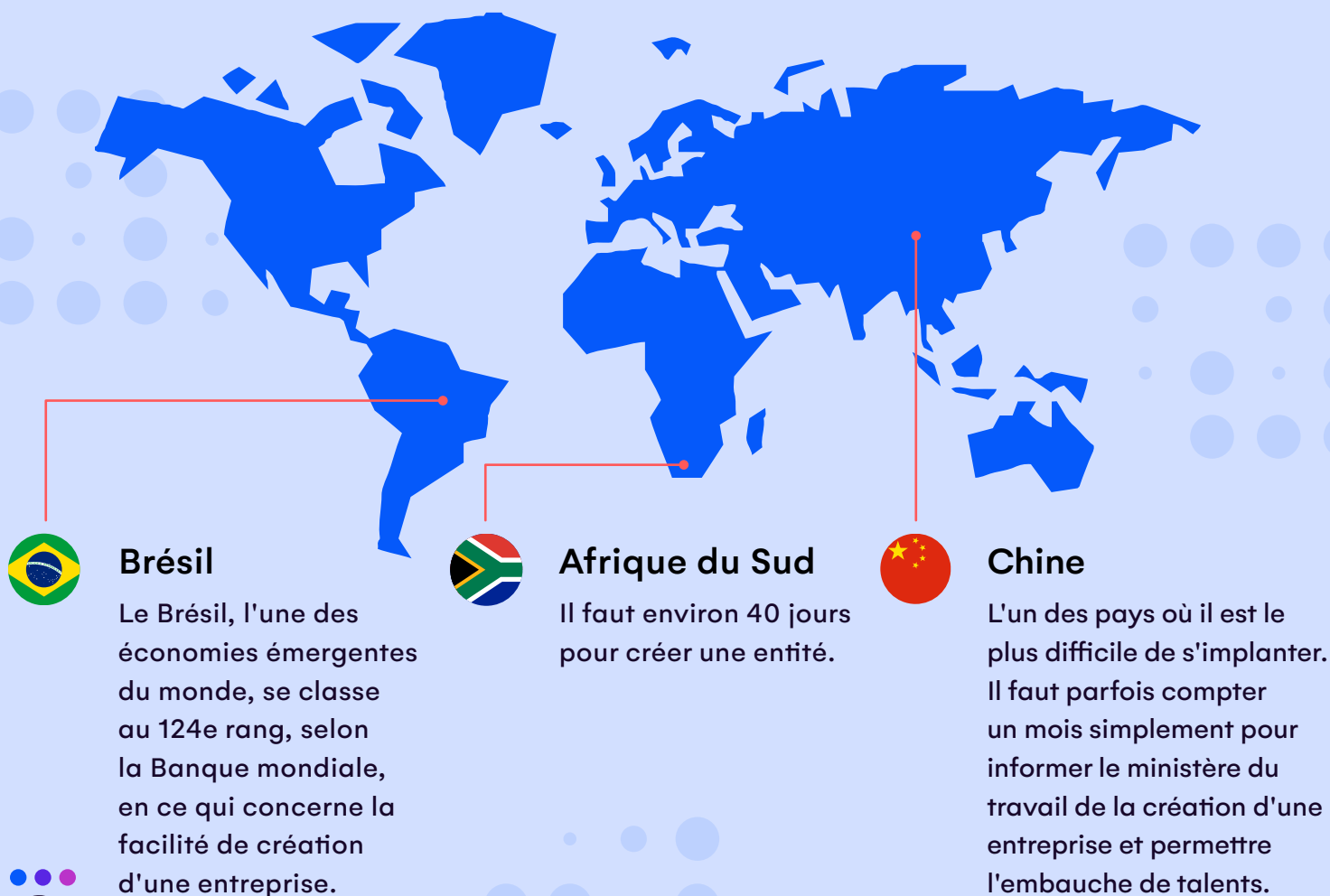


Accélérer l'accès à de nouveaux marchés

Le temps nécessaire à la création d'une entité légale dans un nouveau pays peut être excessivement long et nécessite de faire appel à de multiples prestataires tout au long du processus. Certains pays sont réputés pour leur bureaucratie et la médiocrité de leurs administrations publiques, de sorte que la finalisation d'un contrat pour la création d'une entité peut prendre plus de temps que prévu. En outre, après la création de l'entité, les processus d'embauche et d'intégration, comme les demandes de visa

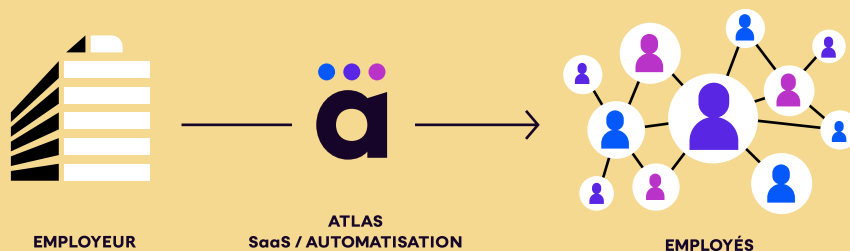
et d'immigration, peuvent prendre plus de temps.

L'expansion sur de nouveaux marchés en partenariat avec un employeur de référence permet d'éviter tous ces délais, car l'entité légale est déjà disponible et, grâce à l'expérience et à l'expertise d'une équipe spécialisée dans les visas et la mobilité internationale, le temps nécessaire peut être réduit de manière significative.



Modèle direct

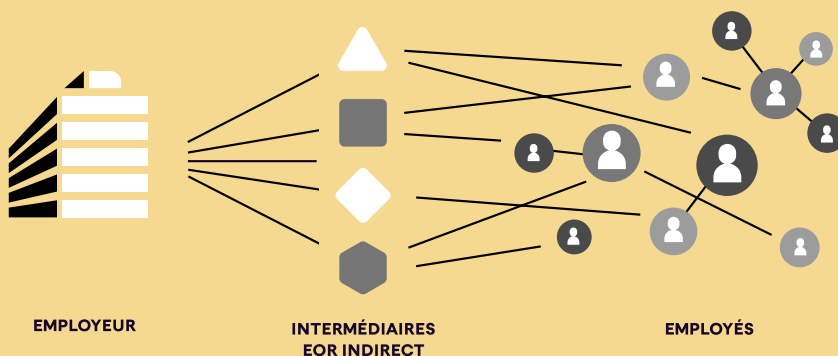
Un employeur de référence direct possède ses propres entités et évite ainsi de recourir à l'externalisation. Son équipe est directement chargée de soutenir vos talents, de sorte qu'en cas de problème, ils peuvent s'adresser immédiatement à leur contact local en interne. Assistance locale. Expertise interne. En temps réel.



- **Nous possédons et gérons toutes** nos entités nationales
- **Accès au marché plus rapide**
- Structure **simplifiée**
- **Coûts moins élevés**
- **Un seul partenaire mondial**

Modèle indirect

Un employeur de référence indirect fait appel à des intermédiaires pour étendre son champ d'action. Ce modèle devient la source de difficultés lorsqu'un talent rencontre des problèmes et que le temps est compté. Une solution nécessite un échange de messages entre diverses entreprises sur différents fuseaux horaires avant que votre employé ne reçoive une réponse, sans parler d'une solution.



- Contrats avec **des intermédiaires propriétaires d'entités** et des prestataires de services locaux
- **Délai de mise en place plus long**
- Structure **compliquée** et stratifiée
- **Coûts additionnels**

Pourquoi choisir un EOR

Pour les entreprises à croissance rapide, il est difficile de rester en conformité avec la loi lorsqu'elles recrutent à l'étranger, car les réglementations en matière d'emploi et de fiscalité *évoluent sans cesse*.

Pour certaines d'entre elles, les défis de l'expansion internationale l'emportent sur les perspectives de l'internationalisation, et, de ce fait, ces entreprises font fi des avantages liés à la présence de talents dans d'autres pays, tels des connaissances locales étendues, l'exploration de nouveaux marchés et la flexibilité de travailler indépendamment des fuseaux horaires.

En utilisant le modèle de service EOR direct, le processus et les formalités administratives d'embauche et de gestion des employés à l'étranger deviennent simples et réduisent les coûts et les délais de mise en œuvre. L'EOR opère déjà localement et ne fait qu'ajouter des talents à la masse salariale existante. En disposant d'une masse salariale existante, l'EOR est au fait de toute modification du droit du travail local et il lui incombe de s'y conformer.

Entité locale vs. EOR

Sur les pages suivantes, vous trouverez une analyse qui vous aidera à déterminer s'il est plus judicieux de créer votre propre entité ou d'utiliser un modèle de service EOR. Pour simplifier cette évaluation, les points suivants présentent les deux options, ainsi que les risques, les tâches et les coûts afférents à la création d'une entité par rapport à l'utilisation d'un EOR direct.

Vous devez considérer :



la durée et l'ampleur de votre projet



le droit du travail et la fiscalité dans le ou les pays que vous explorez



les besoins que vous pourriez avoir en matière de visa et d'immigration



les nuances culturelles et linguistiques à respecter

Les coûts

Entité locale

La création d'une entité légale locale entraîne de nombreux coûts tels que les frais d'enregistrement de l'entité, qui varient considérablement selon les pays. Les coûts supplémentaires comprennent :

- l'enregistrement des talents
- la conformité fiscale des entités
- l'établissement du compte bancaire
- les exigences de fonds propres dans le pays
- le conseil juridique et financier
- les frais d'équipes internes
- et la gestion de la paie

En prenant en considération tous ces éléments, le coût moyen d'une implantation dans un nouveau pays s'élève à environ 80 000 dollars.

EOR

L'utilisation d'un EOR dispense de la création de l'entité et des autres coûts connexes.

En ayant recours à un EOR, les coûts ne représentent qu'une fraction de ce que représenterait sinon la constitution d'une entreprise dans un nouveau pays, soit 10 000 dollars.

	Coût du marché	Atlas
Enregistrement et mise en place de l'entité	\$10,000	-
Coût d'emploi et administratif	\$5,000	-
Conformité fiscale des entités et enregistrements	\$5,000+	-
Configuration bancaire et exigences en matière de fonds propres dans le pays	\$20,000	-
Conseil juridique et financier	\$10,000+	-
Coût de l'équipe interne pour la gestion de la paie	\$30,000	-
Coût moyen d'une installation dans un nouveau pays	\$80,000	\$10,000

Délai

Entité locale

La création d'une entité locale peut se révéler un processus long dans la plupart des pays.

En moyenne, il faut jusqu'à 20 semaines pour créer une nouvelle entité locale.

Effort humain

Entité locale

La création d'une entité légale locale et l'intégration d'une nouvelle équipe internationale s'avèrent coûteuses, car *vous devez embaucher du personnel* pour soutenir ce processus. En règle générale, vous aurez recours à :

- des conseillers juridiques et financiers pour veiller à ce que vous restiez en conformité
- une équipe RH pour créer des contrats de travail internationaux et faciliter l'intégration des nouveaux talents
- un prestataire de services de gestion de paie internationale qui peut vous aider à payer vos talents à travers le monde.



EOR

Avec un EOR, l'ensemble du processus est terminé en quelques semaines.

Du fait qu'il n'y a pas d'installation, il ne vous reste plus qu'à intégrer et payer votre nouveau talent, ce que l'EOR peut également faire pour vous.

EOR

Avec une solution EOR, vous traitez avec une seule entreprise qui peut vous aider en direct.

L'EOR s'occupera de tous les aspects juridiques, financiers, de gestion de la paie et d'intégration.



Compte bancaire

Entité locale

Lors de la création d'une nouvelle entité locale, il est souvent obligatoire de posséder un compte bancaire local pour payer les employés.

Les banques exigent généralement qu'un directeur se rende physiquement dans l'une de leurs succursales pour ouvrir le compte et déposer une importante somme d'argent et satisfaire ainsi les exigences locales en matière de capital.

Obligation fiscale

Entité locale

La création d'une entité locale s'accompagne d'obligations fiscales telles que:

- l'impôt sur les sociétés
- la taxe professionnelle
- l'impôt sur les bénéfices
- la TVA

EOR

Avec un EOR, il n'est pas nécessaire de disposer d'un compte bancaire local, et il n'y a donc pas d'exigences à respecter en matière de capital ni de problèmes liés à la conversion des devises et aux taux de change.

EOR

Avec un EOR, vous vous libérez du fardeau que représente la gestion des obligations fiscales des employés.



Conformité

Entité locale

Chaque pays dispose d'une multitude de lois, qui peuvent changer brusquement, et comme ces réglementations sont obligatoires, vous devez rester au fait des changements.

Qu'il s'agisse de la protection des données, de la réglementation fiscale ou du droit du travail, votre entreprise devra se conformer aux exigences les plus récentes sous peine de sanctions pénales.

Lois sur le licenciement et droit du travail

Entité locale

Il est important de comprendre le droit du travail local lorsqu'on met fin au contrat d'un talent, sous peine de poursuites judiciaires.

Chaque pays a ses propres règles en matière de fin de contrat, de délai de préavis et d'indemnités de départ.



EOR

Lorsque vous faites appel à un EOR, vous n'êtes pas en devoir de vous tenir au courant des réglementations en constante évolution.

L'EOR vous tient informé et veille à ce que vous soyez en conformité avec la législation locale.

EOR

Un EOR vous tient informé de la procédure et garantit une fin de contrat en bonne et due forme.



Conclusion

Pour de nombreuses organisations et entreprises, la perspective d'une expansion peut être déconcertante. La création d'une nouvelle entité locale dans un pays peu familier constitue souvent un processus long, stressant et coûteux, sans aucune garantie de succès. Il en découle que de nombreuses entreprises choisissent de reporter leur expansion à l'échelle mondiale, donnant ainsi à leurs concurrents l'avantage du premier arrivé.

De plus en plus d'entreprises bénéficient des services d'employeur de référence pour faire ces premiers pas à l'international.

Un EOR représente un moyen peu coûteux et sans risque de tester et d'accélérer l'accès à de nouveaux marchés. En utilisant un EOR, vous ne perdez plus de temps à rester conforme sur les questions juridiques et RH de votre zone d'activité internationale. Vous pouvez éviter les distractions fastidieuses liées à la législation internationale en matière de ressources humaines et vous concentrer en revanche sur la croissance de votre entreprise.





À propos d'Atlas

Atlas aide les entreprises innovantes à être compétitives dans l'économie mondiale en leur permettant d'employer qui elles veulent, où elles veulent. Leader parmi les employeurs de référence (EOR) directs, Atlas est une plateforme technologique soutenue par des experts et offrant aux entreprises la flexibilité nécessaire pour s'étendre au-delà des frontières, recruter des talents, gérer la conformité et payer leur équipe internationale, le tout sans avoir besoin d'une entité locale ou de multiples prestataires tiers.

Avec des entités dans plus de 160 pays, Atlas apporte une expérience et une expertise locales grâce une plateforme technologique professionnelle qui soutient des milliers d'entreprises et d'équipes à distance. La plateforme Atlas est conçue de manière unique pour fournir des solutions EOR intégrales, des fonctionnalités en libre-service qui offrent des expériences utilisateurs autonomes et des informations en temps réel qui permettent d'améliorer les résultats commerciaux.

Pour en savoir plus, visitez atlasHXM.com →