

Éliminez les risques liés à la sous-traitance à l'international

Deux voies vers la conformité : Employer of Record ou entité juridique permettant de convertir des collaborateurs en employés



SAFEGUARD
GLOBAL



GEO ou une entité juridique ?

Découvrez la meilleure façon de convertir des prestataires internationaux en employés



Table des matières

3 Classification erronée des collaborateurs

Principaux facteurs de différenciation entre les prestataires indépendants et les employés

7 Éliminez le risque vous concernant

Déterminez si la création d'une entité juridique locale ou d'un partenariat avec un employeur de référence pour convertir des prestataires internationaux est le meilleur choix pour votre entreprise

9 Partenaire mondial de solutions de main-d'œuvre

Safeguard Global vous permet d'accélérer votre délai de lancement, d'économiser de l'argent et d'éliminer les risques d'embauche afin que vous puissiez vous concentrer sur l'optimisation de votre stratégie de croissance

Les prestataires indépendants mettent-ils votre entreprise en danger ?

Avec l'essor de l'emploi à distance, de plus en plus d'entreprises embauchent des collaborateurs au-delà de leurs frontières. Entre les années 2020 et 2023, par exemple, le nombre d'entreprises nord-américaines employant des collaborateurs en Amérique centrale et dans les Caraïbes a grimpé en flèche de 300 %.¹ L'embauche dans d'autres pays peut donner accès non seulement à un vivier de talents plus large, mais aussi à des compétences dans des domaines niches et à une expertise du marché local.

Bon nombre de ces personnes ainsi recrutées sont des freelances ou des consultants qui sont embauchés pour une durée limitée ou un projet spécifique. Les collaborateurs relevant de cette catégorie sont généralement appelés prestataires indépendants.

Malheureusement, une personne que vous considérez comme un prestataire indépendant et que vous rémunérez en tant que tel peut être classée comme un employé selon le droit du travail du pays où elle est basée. Chaque marché définit les collaborateurs de façon différente, mais dans la plupart des cas, les facteurs pris en compte vont au-delà de l'endroit où ils travaillent : façon dont l'emploi du temps est établi, équipement utilisé et autres obligations contractuelles existantes, par exemple. La classification incorrecte d'une personne sur votre liste de paie pourrait exposer votre organisation à des amendes massives, à un arrêt des activités ou même à une peine d'emprisonnement.

L'accès au vivier de main-d'œuvre mondial est bon pour les affaires, mais pour y parvenir et prospérer, vous devez éliminer votre risque de non-conformité. La façon la plus simple de rectifier le tir est de convertir les prestataires indépendants en employés.



Pourquoi la classification des collaborateurs est-elle importante ?

Chaque pays définit différemment les prestataires indépendants et les employés. Vous avez donc besoin d'une expertise sur le terrain en matière de droit du travail local pour déterminer si vos prestataires indépendants doivent être considérés comme des employés. En Espagne, par exemple, les prestataires qui réalisent plus de 75 % de leur chiffre d'affaires auprès d'un seul client ont droit à des congés payés et à d'autres avantages.² La moindre erreur en matière de classification d'un collaborateur peut vous exposer à de graves conséquences, comme le versement de prestations que vous avez retenues par erreur pendant toute la durée de sa période d'embauche et ce, pour toutes les années où cette personne a travaillé pour vous. Ce bref résumé peut vous aider à identifier les domaines dans lesquels vous risqueriez de mal classer un prestataire.

Prestataire indépendant	Employé
<ul style="list-style-type: none">Ne perçoit généralement pas de prestationsResponsable de la fourniture de son propre équipementPayé sur facture et non sur période de paieSoumet sa propre déclaration de revenus et d'impôt à l'emploiLes employeurs ne sont généralement pas tenus de cotiser aux prestations socialesPeut travailler pour plusieurs entreprisesDécide quand, où et comment il travaille	<ul style="list-style-type: none">A droit à des prestationsUtilise l'équipement que vous fournissez, ceci inclut ordinateurs et bureauxReçoit un salaire horaire ou annuel selon un calendrier régulier, aucune facturation requiseImpôts prélevés sur salaireLes employeurs doivent cotiser aux prestations socialesTravaille uniquement pour votre entrepriseVous déterminez où, quand et comment il travaille

² <https://jjahkimlaw.com/business/ultimate-guide-hiring-foreign-independent-contractor/>

Qu'est-ce qui est en jeu ?

Même si vous avez correctement classé un prestataire indépendant, il se peut que vous ne l'indemnisiez pas correctement ou que vous ne le fassiez pas bénéficier inintentionnellement de prestations auxquelles il a droit. La réglementation du travail aux Philippines exige que vous notiez par écrit tous les prestataires indépendants avec lesquels vous travaillez et que vous les enregistriez auprès du ministère du Travail et de l'Emploi, faute de quoi vous pourriez être exposé à des pénalités importantes.³

Voici quelques exemples de sanctions réelles causées par une mauvaise classification de prestataires indépendants.

**530
MILLIONS
DE DOLLARS**

Montant exorbitant que Nike pourrait devoir verser après avoir mal classé des collaborateurs aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Belgique et aux Pays-Bas
Source

**10
ANS**

Durée pendant laquelle des employeurs pourraient être interdits d'embaucher des prestataires indépendants en France
Source

**250 À
5 000
FOIS LE SALAIRE
MINIMUM**

Montant de l'amende que le Mexique peut vous infliger pour avoir mal classé ne serait-ce qu'un seul employé
Source





Deux voies vers la conformité

La diversification de votre main-d'œuvre en embauchant à l'international peut résoudre un certain nombre de problèmes critiques pour vos activités, qu'il s'agisse d'une pénurie de talents qualifiés, d'un besoin d'intensification au niveau de l'innovation ou d'opportunités de croissance sur de nouveaux marchés. Qu'il s'agisse d'embaucher de nouveaux employés à l'international ou de convertir des prestataires en employés, il existe plusieurs façons de procéder :



Établir une entité locale

Pour employer directement des collaborateurs, vous aurez besoin d'une présence légale au sein du pays où vous souhaitez embaucher ou convertir des prestataires en employés



Collaborer avec un employeur de référence

Un employeur of record dispose déjà d'une entité locale et peut embaucher des collaborateurs, ou convertir des prestataires en employés, en votre nom

Trouvez la meilleure solution : Configuration d'une entité juridique ou collaboration avec un employeur de référence

Lorsque vous évaluez les besoins de votre entreprise en vue de déterminer la meilleure stratégie de recrutement à l'international pour votre organisation, il est bon de comprendre les différentes exigences relatives à la création d'une entité juridique par rapport à la collaboration avec un employeur de référence. Gardez à l'esprit que, en plus des coûts de création d'une entité juridique et d'un enregistrement fiscal, certains pays exigent des dépenses supplémentaires. Par exemple, en Belgique, avant de vous constituer en société, vous devrez ouvrir un compte dans une banque locale avec un dépôt minimum de 61 500€.⁴

De plus, des variables telles que les objectifs de croissance à court et à long termes, votre niveau d'engagement envers un collaborateur ou un marché particulier et la disponibilité de la main-d'œuvre dans votre secteur d'activité ou pour des postes spécifiques peuvent vous aider à déterminer lequel convient le mieux à votre organisation.

	CONFIGURATION D'UNE ENTITÉ JURIDIQUE	SOLUTION AVEC EMPLOYEUR DE RÉFÉRENCE
COÛTS INITIAUX	+ de 23 000 EUR	400 à 700 EUR par employé
TEMPS NÉCESSAIRE	2-3 mois minimum	2 jours minimum 2 semaines en moyenne
COMPTE BANCAIRE LOCAL	Obligatoire	Non requis
EXPERTISE RH LOCALE	Recrutement distinct	Présence dans plus de 170 pays
IMPÔTS	Redevable de l'impôt sur le revenu des sociétés dans certaines régions	Salaire, charges sociales exigées par la loi et TVA uniquement
RISQUE DE NON-CONFORMITÉ	Votre organisation assume 100 % de la responsabilité	Des experts locaux en RH veillent à ce que vous soyez protégé

⁴ <https://www.navascusi.com/en/set-up-company-belgium/>

EMPLOYEUR DE RÉFÉRENCE : Votre pass pour un recrutement à l'international sans aucun risque



Afin de recruter un prestataire en tant qu'employé, vous devez disposer d'une entité juridique d'embauche légale établie au sein du pays concerné. Si l'établissement d'une entité juridique ne fait pas partie de votre stratégie de croissance, ou si vous envisagez de créer une entité juridique mais que vous devez convertir rapidement vos prestataires pour éviter tout défaut de conformité, l'option la plus simple est de vous associer à un employeur de référence.

Un employeur de référence peut embaucher des collaborateurs internationaux en votre nom, car il a déjà établi des entités juridiques dans différents pays du monde entier. Vos collaborateurs continuent à vous rendre des comptes ; l'employeur de référence se charge des exigences légales, des questions de RH telles que l'intégration, l'embauche et la paie, ainsi que d'une assistance continue dans le pays. En plus de garantir le respect du droit du travail au niveau local, l'employeur de référence peut également vous conseiller sur les attentes culturelles et vous aider à élaborer une offre de rémunération attrayante. Ceci peut être utile si votre prestataire n'est pas sûr qu'une conversion en employé soit dans son intérêt.

GEO, la solution d'Employer of Record de Safeguard Global, peut convertir des prestataires indépendants en employés dans plus de 170 pays et ce, bien souvent en tout juste deux jours.

Notre expertise en RH sur le terrain vous simplifie le travail : Vous continuez à gérer votre équipe et à vous concentrer sur vos priorités commerciales, et GEO s'occupe de toutes les tâches administratives.

Simplification de la configuration d'une entité juridique

Si votre organisation s'engage à long terme dans un marché, une entité juridique locale peut être la meilleure voie pour vous aider à atteindre vos objectifs, notamment en ce qui concerne la constitution d'une main-d'œuvre mondiale, et ce, malgré le temps et les efforts nécessaires à la mise en place. Tant que votre entité juridique n'est pas finalisée, un employé de référence peut rapidement embaucher des prestataires en tant qu'employés en votre nom pour vous protéger contre les problèmes de non-conformité. Une fois votre entité opérationnelle, vous pourrez embaucher directement vos prestataires.

Quoi qu'il en soit, vous n'avez pas à faire cavalier seul. En tant que partenaire de solutions de main-d'œuvre, Safeguard Global peut vous aider à configurer une entité juridique et à recruter par intérim en votre nom.

Vous pouvez nous confier la constitution en société d'une nouvelle entité juridique étrangère et nous nous occuperons de l'ensemble du processus, de la configuration à l'enregistrement fiscal, en commençant par une liste des documents que vous devrez nous fournir. Nos experts vous guideront à travers les différentes options relatives aux entités juridiques pour vous aider à identifier celle qui vous convient le mieux et à rationaliser toute la logistique.

Principaux avantages d'une collaboration avec Safeguard Global pour la configuration d'une entité juridique :

Simplification du processus

Nous vous indiquons les documents que vous devez nous fournir et nous nous chargeons du reste.

Plus de confusion

Nous sommes familiers avec toutes les exigences légales et administratives dans près de 200 pays

Délais plus courts

Notre équipe qualifiée assure la création de l'entité juridique en 30 à 45 jours, plus 4 à 6 semaines pour l'enregistrement fiscal, un délai bien plus rapide que si vous faisiez cavalier seul ou qu'avec un cabinet d'avocats

Assistance continue

Une fois votre entité juridique opérationnelle, nous proposons des mises à jour continues à des fins de conformité, et vous pouvez opter pour des services locaux de ressources humaines, de paie et de comptabilité

Stratégie de sortie

La dissolution d'une entité juridique est considérablement plus compliquée que sa création. Nous pouvons nous en charger dans n'importe quel pays où une entité juridique ne répond plus à vos besoins

Quel type d'entité juridique choisir dans votre cas ?

Il existe trois types d'entités juridiques. Nous pouvons vous aider à peser le pour et le contre pour chacun d'eux et à choisir le bon.



Bureau de liaison

Entité juridique rudimentaire, réduite à l'essentiel, utilisée principalement pour des opérations administratives dont la société mère assume l'entière responsabilité.



Succursale

Extension de la société mère. Contrairement à un bureau de liaison, une succursale peut être utilisée pour mener des opérations commerciales, mais son enregistrement doit généralement être effectué par un citoyen ou un résident permanent.



Filiale ou société à responsabilité limitée (SARL)

Fonctionne et opère en tant qu'entité juridique distincte, protégeant la société mère de toute responsabilité légale. De même, la présence d'un représentant local est souvent nécessaire pour son enregistrement.

Que vous souhaitiez convertir des prestataires indépendants en employés chez GEO ou créer votre propre entité pour embaucher directement des collaborateurs internationaux, Safeguard Global offre une expertise dans le domaine des RH dans plus de 170 pays pour vous garantir d'être conforme et en phase avec les coutumes et les attentes locales.

Découvrez comment un partenaire mondial de solutions de main-d'œuvre comme Safeguard Global peut éliminer les risques de non-conformité et les obstacles à l'embauche internationale grâce à la **configuration d'une entité juridique ou GEO**.





**SAFEGUARD
GLOBAL**

www.safeguardglobal.com/fr

États-Unis : +33 1 88 89 82 49

Royaume-Uni : +44 (0) 1270 758020

Safeguard Global est une entreprise axée sur l'avenir du travail, qui aide les collaborateurs et les entreprises à prospérer au sein de l'économie mondiale. Safeguard Global s'appuie sur une plateforme technologique riche en données, une expertise locale et une expérience de pointe pour proposer des solutions de bout en bout pour gérer les personnes et faire évoluer les opérations. Avec Safeguard Global, les organisations peuvent recruter, embaucher, gérer, payer et effectuer des analyses partout dans le monde, où qu'elles en soient dans leur parcours de croissance.

Ces informations sont fournies uniquement à titre informatif et ne constituent pas des conseils juridiques. Safeguard Global décline expressément toute responsabilité à l'égard de la garantie ou de la déclaration concernant les informations contenues dans le présent document, y compris la perte d'essence, l'interprétation, l'exactitude et/ou l'exhaustivité des informations en transit et la traduction linguistique.