

Maîtriser le travail à distance

Guide d'évaluation stratégique pour les employeurs internationaux

L'essor du travail à distance et nomade a créé des opportunités sans précédent pour accéder à des talents internationaux tout en réduisant les frais généraux. Cependant, cette flexibilité s'accompagne de défis réglementaires et opérationnels complexes qui peuvent exposer les organisations à des risques importants sans l'aide d'experts.

Pourquoi Alliott Global Alliance ?

Fondée en 1979, AGA dispose de conseillers fiscaux, d'experts en immigration et d'experts juridiques dans plus de 100 pays qui aident les employeurs internationaux à gérer la conformité de leur main-d'œuvre en matière de fiscalité, de droit du travail, de paie et d'immigration. Nos spécialistes travaillent en collaboration dans différentes juridictions et offrent des conseils flexibles et avisés pour les missions à court et long terme, ainsi que pour les voyages d'affaires prolongés.

Ensemble, comme un seul homme

Questions relatives à l'évaluation stratégique de la main-d'œuvre à distance

Une évaluation stratégique structurée offre un moyen pratique et proactif d'identifier les lacunes, de gérer les risques et de garantir la conformité avec les réglementations locales et internationales. Le fait d'aborder ces considérations de manière proactive garantit non seulement la conformité, mais soutient également les stratégies de travail à distance durables. Consultez la liste ci-dessous pour identifier les domaines qui pourraient nécessiter une attention particulière dans votre cadre actuel :



Cadre juridique et de conformité

Conformité au droit du travail

- Êtes-vous en conformité avec les lois locales du travail en vigueur dans les pays où vos employés à distance sont basés ?
- Vos contrats de travail comprennent-ils des dispositions appropriées pour les différentes juridictions ?
- Êtes-vous certain que la classification de vos travailleurs (salaré ou prestataire) est conforme aux définitions locales ?
- Respectez-vous les réglementations en matière de salaire minimum et de temps de travail dans tous les lieux concernés ?

Obligations fiscales

- Comprenez-vous vos obligations fiscales dans chaque juridiction où se trouvent vos employés à distance ?
- Avez-vous évalué les risques liés à l'établissement stable dans les différents lieux où se trouvent vos employés ?
- Le travailleur à distance effectue-t-il des ventes, des négociations de contrats ou des tâches de gestion depuis ce pays ?
- Avez-vous vérifié si l'entreprise doit s'enregistrer au titre de l'impôt sur les sociétés, des charges sociales ou de la TVA dans le pays de l'employé ?
- Vos obligations en matière de retenues à la source et de déclaration sont-elles à jour dans toutes les juridictions ?

Sécurité sociale et avantages sociaux

- Les cotisations de sécurité sociale sont-elles versées dans la juridiction appropriée ?
- Existe-t-il un accord de totalisation ou un traité de sécurité sociale avec le pays d'accueil ?
- Avez-vous évalué l'impact sur les avantages sociaux tels que les retraites, les congés parentaux ou les soins de santé ?

Exigences en matière d'immigration et de visa

- Tous les employés à distance disposent-ils d'un permis de travail valide dans leur pays d'accueil ?
- Connaissez-vous bien les exigences en matière de visa d'affaires et de permis de travail pour votre personnel ?
- La nature du poste occupé par vos employés nécessite-t-elle une licence ou un permis délivré par les autorités locales ?
- Vos documents sont-ils à jour et les processus de renouvellement font-ils l'objet d'un suivi ?



Coûts et planification stratégique

Analyse du coût total et stratégie en matière de talents

- Avez-vous réalisé une analyse complète des rémunérations sur différents marchés ?
- Tenez-vous compte de tous les coûts liés à la conformité et à l'administration ?
- Tirez-vous efficacement parti de l'accès aux talents mondiaux pour obtenir un avantage concurrentiel ?

Gestion des risques et conformité juridique

Protection des données et confidentialité

- Respectez-vous les réglementations en matière de protection des données (RGPD, lois locales sur la confidentialité) dans toutes les juridictions où travaillent vos employés à distance ?
- Avez-vous mis en place des accords de traitement des données et des mécanismes de transfert transfrontalier des données appropriés ?
- Vos politiques de conservation et de suppression des données sont-elles conformes dans toutes les juridictions concernées ?

Assurance et responsabilité

- Avez-vous identifié et comblé les lacunes en matière de couverture d'assurance pour les travailleurs à distance dans différentes juridictions ?
- Les travailleurs à distance sont-ils couverts par l'assurance responsabilité civile de votre employeur ou par l'assurance accidents du travail ?
- Comprenez-vous votre responsabilité civile pour les actes des employés à distance ?



Prochaines étapes

Si vous avez identifié des lacunes, AGA peut vous fournir des conseils juridiques et fiscaux spécifiques à chaque juridiction, un suivi de la conformité, une planification stratégique des effectifs et une coordination transfrontalière grâce à nos équipes multidisciplinaires composées de spécialistes en fiscalité, immigration, paie et droit du travail.

Ce guide fournit un aperçu stratégique des principaux éléments à prendre en considération concernant le télétravail. Compte tenu de la complexité et de la nature évolutive des réglementations relatives au télétravail, il est recommandé de consulter un professionnel de votre bureau AGA local pour obtenir une évaluation complète et une assurance de conformité continue.

E-mail – globalmobility@alliotglobal.com

Pour en savoir plus sur la manière dont nos spécialistes peuvent vous aider à gérer votre main-d'œuvre mondiale, veuillez scanner ici.



www.alliotglobal.com 

© 1979-2025 Alliot Global Alliance. Tous droits réservés. Toute reproduction sans autorisation est interdite.
Avertissement : Alliot Global Alliance est une alliance internationale de cabinets professionnels indépendants. L'alliance et ses cabinets membres sont des entités juridiquement distinctes et séparées qui ne sont pas et ne doivent pas être considérées comme étant dans une relation de société mère, de filiale, de partenaire, de coentreprise, d'agent ou de réseau. Aucun cabinet membre de l'alliance n'a le pouvoir (réel, apparent, implicite ou autre) d'engager ou de lier Alliot Global Alliance ou tout autre cabinet membre dans quelque domaine que ce soit. En tant que cabinets indépendants, les cabinets membres d'Alliot Global Alliance fournissent chacun leurs services entièrement pour leur propre compte (y compris les avantages et les risques).