



ARTICLE

EMPLOYER OF RECORD (EOR) EN FRANCE : ENTRE SOUPLESSE APPARENTE ET RISQUES RÉELS

Droit du travail et de la protection sociale | 13/07/26 | Fabienne Haas Laure Hosni



Les entreprises internationales souhaitant recruter rapidement en France sans créer d'entité locale sont de plus en plus séduites par les solutions d'Employer of Record (EOR).

Derrière cette apparente flexibilité se cache pourtant une réalité bien plus complexe et potentiellement risquée.

Les EOR attirent les entreprises étrangères qui souhaitent s'implanter sur le marché français tout en évitant les contraintes administratives locales. Ils proposent d'endosser le rôle d'employeur au sens juridique, et pas uniquement à des fins administratives, notamment pour assurer la gestion de la paie et les formalités déclaratives auprès des administrations.

Contrairement à d'autres pays, le dispositif d'Employer of Record n'est pas reconnu en tant que mécanisme juridique autonome en France. La mise à disposition de salariés auprès d'une entreprise tierce n'est licite que lorsqu'elle est effectuée :

- par l'intermédiaire d'une entreprise de travail temporaire dûment autorisée ; ou
- dans le cadre du portage salarial.

Ces deux dispositifs légaux peuvent facilement être confondus avec une offre d'EOR, laquelle peut sembler plus simple et plus souple pour les employeurs étrangers. Pourtant, les avertissements relatifs aux risques financiers et aux conséquences juridiques potentielles, y compris les risques de responsabilité pénale, sont rarement mis en avant sur les sites internet des prestataires de services EOR. Malheureusement, lorsque ces risques se concrétisent, le dispositif est déjà en place.

Comment fonctionne un EOR ?

- Le salarié signe un contrat de travail avec le prestataire EOR.
- L'entreprise cliente conclut un contrat de prestation de services avec ce prestataire.
- Aucun lien contractuel de travail n'existe directement entre l'entreprise cliente et le salarié.

En théorie, puisqu'il n'existe aucune relation de travail entre le salarié et l'entreprise cliente, cette dernière ne dispose pas du pouvoir d'encadrer le salarié, de lui donner des instructions, contrôler son temps de travail, réaliser des évaluations ou prendre des mesures en cas d'insuffisance professionnelle, de faute ou de tout autre manquement à ses obligations contractuelles.

En pratique, l'entreprise cliente exerce l'ensemble de ces prérogatives, puisque le salarié travaille pour son compte en France. Elle sera donc considérée comme un coemployeur. Dans les situations les plus graves, elle peut également engager sa responsabilité pénale et s'exposer aux sanctions prévues en matière de prêt illicite de main-d'œuvre.

La recette d'une catastrophe

Les salariés recrutés via un EOR travaillent à temps plein pour l'entreprise cliente et n'entretiennent pas de véritables relations de travail avec le prestataire EOR qui n'a aucune visibilité sur les missions effectivement réalisées. Parce que l'entreprise cliente pense être protégée par le dispositif EOR, elle omet fréquemment de demander au prestataire d'assurer le suivi du temps de travail, parfois même celui des congés payés, tout en mettant en place ses propres dispositifs de rémunération variable.

En d'autres termes, l'entreprise cliente agit comme un employeur de fait sans bénéficier d'aucun lien juridique reconnu avec le salarié.

Les difficultés apparaissent généralement lorsque l'entreprise cliente souhaite mettre un terme à sa collaboration avec le salarié.

Toute procédure de rupture du contrat de travail doit être menée par le prestataire EOR, seul employeur légal du salarié. L'entreprise cliente ne dispose d'aucun pouvoir pour intervenir directement dans la procédure de licenciement et dépend entièrement du prestataire.



Or, en droit du travail français, il n'existe pas de licenciement « at will ». Un licenciement n'est légal que s'il repose sur des causes réelles et sérieuses. Le prestataire EOR ne peut invoquer aucune cause de cette nature puisque le travail n'a jamais été exécuté pour son compte.

Même si l'entreprise cliente est en mesure de démontrer l'existence d'un motif valable, qu'il s'agisse d'une insuffisance professionnelle, d'une faute simple ou d'une faute grave, ces éléments ne peuvent pas valablement justifier le licenciement puisque cette entreprise n'est pas l'employeur légal.

Lorsque les parties tentent de parvenir à une rupture négociée ou à un règlement amiable, le salarié se trouve souvent en position de force pour demander une indemnisation importante, en particulier s'il sait que l'entreprise cliente souhaite mettre rapidement un terme à la situation.

Il peut en résulter des négociations longues, une forte complexité juridique et un coût de rupture particulièrement élevé, faisant apparaître le recours à un EOR comme une solution bien moins flexible qu'elle n'y paraît.

À défaut d'accord entre les parties, le salarié engagera très probablement une action contre l'EOR et contre l'entreprise cliente, en invoquant la qualité de coemployeur de cette dernière. Le licenciement sera vraisemblablement jugé dépourvu de cause réelle et sérieuse, et d'autres actions en justice invoquant le non-paiement d'heures supplémentaires, le droit au versement de primes ou toute forme de harcèlement sont susceptibles d'être formées avec de réelles chances de succès.

Recommandation

L'EOR est souvent un trompe-l'œil.

Une société étrangère n'a pas besoin d'établir une structure juridique complète en France ; elle peut simplement s'immatriculer en tant qu'employeur étranger sans établissement en France.

Cette solution offre une protection juridique durable contre les risques financiers et juridiques que les dispositifs EOR dissimulent trop souvent.
