

## **Le télétravail des travailleurs-euses frontaliers-ères: obstacles et recommandations**

**Sélection de questions juridiques à propos du télétravail des employé-e-s résidant à l'étranger dans une région frontalière avec la Suisse (travailleurs-euses frontaliers-ères).**

*Remarque préliminaire: les explications qui suivent sont un résumé de diverses questions d'ordre juridique. Cette présentation ne prétend pas être exhaustive et ne vise qu'à donner un aperçu général aux services des RH à des fins pratiques. Elle ne remplace pas une évaluation juridique approfondie au cas par cas.*

### **1. Synthèse**

- Le télétravail des travailleurs-euses frontaliers-ères est possible sans problème dans une mesure limitée.
- Cependant, il ne faut pas perdre de vue certaines questions d'ordre juridique susceptibles d'avoir des conséquences non négligeables pour les employé-e-s et les employeurs (p. ex. l'obligation de verser des cotisations d'assurance sociale et l'assujettissement à l'impôt à l'étranger, l'application du droit du travail étranger).
- De manière générale, le tableau suivant s'applique (attention: il existe un seuil en matière de sécurité sociale et un seuil en matière fiscale, qui varient selon les pays):

Part de télétravail	Évaluation	Mesures
<b>0% (interdiction)</b>	«Aucun problème»	Aucune mesure nécessaire
<b>25% maximum</b>	«Aucun problème, mais attention!»	Contrôle des jours de télétravail, réglementations spéciales et instructions nécessaires
<b>25% – 49,9%</b>	«Problématique, voire très problématique, selon le pays»	Examen indispensable au cas par cas
<b>Plus de 50%</b>	«Très problématique, uniquement dans certains cas particuliers»	Examen complet indispensable au cas par cas

## **2. Définition du terme de «travailleur-euse frontalier-ère»**

Les «travailleurs-euses frontaliers-ères» au sens où nous l'entendons ici sont des personnes qui résident dans un pays étranger voisin et qui traversent régulièrement la frontière suisse pour exercer leur activité professionnelle auprès d'un employeur dont le siège se trouve en Suisse. Il existe bien sûr aussi des travailleurs-euses frontaliers-ères qui résident en Suisse et travaillent à l'étranger.

Selon l'accord sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'Union européenne, les «travailleurs-euses frontaliers-ères» doivent retourner au moins une fois par semaine à leur domicile à l'étranger. En fonction de la convention de double imposition applicable, des règles plus strictes peuvent s'appliquer, notamment en ce qui concerne le nombre de jours pendant lesquels aucun retour au domicile n'est effectué (appelés «jours sans retour»). En règle générale, les travailleurs-euses frontaliers-ères font de toute façon le trajet entre leur lieu de travail et leur lieu de résidence plusieurs fois par semaine.

## **3. Principes fondamentaux relatifs au télétravail**

En vertu de son pouvoir de donner des instructions, l'employeur peut en principe déterminer le lieu où les employé-e-s effectuent leur travail. Par «télétravail», on entend ici le travail habituellement effectué au bureau au siège de l'employeur et qui peut être accompli à un certain pourcentage depuis le domicile.

En Suisse, il n'existe aucun droit légal au télétravail. Dans de rares cas, le télétravail peut s'imposer en vertu du devoir d'assistance de l'employeur.<sup>1</sup>

Dans le cas des travailleurs-euses frontaliers-ères, cela pose des défis juridiques supplémentaires aux employeurs, car au moins deux ordres juridiques sont concernés. Ces défis sont abordés ci-après.

## **4. For**

La compétence judiciaire pour les litiges liés aux rapports de travail dans le contexte international des travailleurs-euses frontaliers-ères en Suisse est régie par la «Convention de Lugano» (CL)<sup>2</sup>. La convention établit une distinction entre les actions ouvertes par l'employé-e et les actions ouvertes par l'employeur.

### **4.1. Actions ouvertes par l'employé-e**

Les travailleurs-euses frontaliers-ères doivent en principe porter leur requête devant le tribunal du siège de leur employeur en Suisse, sauf s'ils/si elles travaillent principalement dans un autre État (p. ex. en télétravail).

L'employé-e peut intenter une action dans l'État dans lequel l'employeur a son siège ou dans l'État dans lequel il/elle exerce habituellement son activité. Ce qu'il faut entendre par «habituellement» a été précisé dans la doctrine et la jurisprudence. La Cour de justice de l'UE considère que l'activité est «habituellement» exécutée dans l'État dans lequel elle est exercée «pour une part substantielle».

On présume que la part du télétravail doit représenter plus de 50% pour pouvoir dire que l'activité est exécutée «pour une part substantielle» en télétravail et justifier le for au lieu de résidence à l'étranger. La doctrine estime que la part exécutée en télétravail doit dépasser 60%.

<sup>1</sup> À titre d'exemple, citons le cas d'une employée qui, selon un certificat médical, ne pouvait pas travailler à temps plein dans un bureau paysager: le Tribunal administratif fédéral a décidé que l'employeur aurait dû, dans le cadre de son devoir d'assistance, lui permettre, au moins à titre d'essai, de combiner le télétravail et le travail dans un bureau paysager afin de faciliter sa réintroduction (cf. TAF A-5819/2016 du 22 novembre 2017).

<sup>2</sup> La Suisse et ses pays voisins (à l'exception du Liechtenstein) sont parties à la Convention de Lugano.

**Recommandation d'Employeurs Banques:**

- Autoriser le télétravail jusqu'à 50% maximum pour les travailleurs-euses frontaliers-ères afin d'éviter qu'en cas d'action ouverte par l'employé-e, le for soit situé à l'étranger.

## 4.2. Actions ouvertes par l'employeur

L'employeur doit en principe porter sa requête à l'encontre de l'employé-e devant les tribunaux du lieu de résidence à l'étranger, ce qui peut entraîner des procédures compliquées.

L'employeur ne peut poursuivre l'employé-e en justice que dans son État de résidence. Le cas de la demande reconventionnelle constitue une exception: si l'employé-e porte sa requête à l'encontre de l'employeur devant le tribunal du siège de l'employeur en Suisse, la demande reconventionnelle peut aussi être introduite en Suisse (dans le cadre de la même procédure). Par ailleurs, il est licite de convenir du for (exclusif) au siège de l'employeur en Suisse si le litige est déjà né.<sup>3</sup>

L'employeur peut aussi ouvrir une action à l'encontre de l'employé-e en Suisse et espérer que celui-ci ou celle-ci l'accepte. Une telle allégation est recevable.

**Recommandation d'Employeurs Banques:**

- Lors de la naissance d'un litige relevant du droit du travail, convenir du for au siège de l'employeur en Suisse et/ou introduire la requête auprès de ce tribunal.

## 5. Droit applicable

### 5.1. Droit privé du travail

Une part élevée de télétravail exécutée à l'étranger peut entraîner l'application du droit du travail étranger. C'est pourquoi il est impératif de toujours convenir que le droit suisse est applicable.

Dans le cas d'une procédure devant un tribunal suisse, le droit applicable pour les contrats de travail présentant un caractère international est déterminé conformément à l'art. 121 de la loi fédérale sur le droit international privé (LDIP). Le contrat de travail est donc soumis au droit de l'État dans lequel l'employé-e exécute habituellement son activité.

Il n'existe pas actuellement de définition exacte du terme «habituellement». Il est toutefois évident que le contrat est soumis au droit étranger lorsque l'employé-e travaille exclusivement en télétravail et qu'aucun choix de la loi applicable n'a été formulé. Si, comme peut-être dans le cas du télétravail en alternance, aucun lieu de travail «habituel» ne peut être déterminé, le droit applicable est celui du lieu où est située la succursale, subsidiairement le droit du siège de l'employeur.

Les parties au contrat peuvent choisir d'un commun accord le droit applicable (soit celui du lieu de résidence de l'employé-e, soit celui du siège de l'employeur).

Si la question du droit applicable se pose dans le cas d'un for étranger, elle est tranchée dans la plupart des pays limitrophes de la Suisse (exception: Liechtenstein) conformément au droit européen<sup>4</sup>. En premier lieu, ce sera le droit choisi dans le contrat. Si aucun choix n'a été fait, le droit du lieu d'exécution habituel de l'activité s'applique. S'il n'est pas déterminable, le droit du lieu où est située la succursale qui a embauché l'employé-e est applicable.

<sup>3</sup> En revanche, si une clause attributive de compétence est conclue avant la naissance du litige, il n'est pas possible d'exclure le for obligatoire au lieu de résidence de l'employé-e en cas d'action ouverte par l'employeur.

<sup>4</sup> Règlement (CE) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I).

Si l'employeur est soumis à la Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire (CPB), celle-ci fait partie intégrante du contrat de travail, même en cas de compétence judiciaire étrangère.

**Recommandation d'Employeurs Banques:**

- Convenir de l'applicabilité exclusive du droit suisse dans les contrats de travail.

## 5.2. Droit public du travail

La loi suisse sur le travail ne s'applique pas au télétravail exécuté à l'étranger, qui relève en revanche, dans certaines circonstances, du droit public sur la protection du travail en vigueur dans l'État de résidence.

Les indications ci-dessus relatives au droit applicable concernent le droit privé du contrat de travail. Le droit public sur la protection du travail est, par contre, soumis au principe de territorialité. Ainsi, la loi suisse sur le travail (LTr) ne s'applique en principe pas, tant que l'activité est exercée en télétravail en dehors de la Suisse. De ce fait, certaines dispositions suisses sur le travail du dimanche, le travail de nuit, la durée de travail maximale, etc. ne sont pas applicables.

Les employé-e-s en télétravail dans un État étranger sont toutefois soumis au droit public du travail de l'État de résidence si celui-ci repose sur le principe de territorialité, ce qui est le cas en règle générale. Il convient de noter que le droit étranger sur la protection du travail contient parfois des normes obligatoires qui dépassent le niveau de protection de la législation suisse sur le travail.

**Recommandation d'Employeurs Banques:**

- Même si la loi suisse sur le travail n'est pas applicable, les employé-e-s en télétravail à l'étranger doivent être astreints à respecter les prescriptions en vigueur en Suisse et il faut leur faire prendre conscience du fait que des dispositions plus strictes, le cas échéant, sont applicables dans leur pays.

## 6. Permis de séjour et de travail

Dans le cas des frontaliers-ères qui ne possèdent pas la nationalité de leur pays de résidence et qui ne sont pas ressortissant-e-s de l'UE (ressortissant-e-s de pays tiers), il convient de vérifier, outre le permis de travail en Suisse, l'existence d'un permis de séjour valide et surtout d'un permis de travail dans le pays de résidence avant d'autoriser le télétravail.

**Recommandation d'Employeurs Banques:**

- Pour les ressortissant-e-s de pays tiers, les permis de séjour et de travail doivent être vérifiés avant d'autoriser le télétravail.

## 7. Protection des données

Conformément à la LPD, l'employeur doit garantir des mesures techniques et organisationnelles appropriées pour la protection des données – même en cas de télétravail à l'étranger, la responsabilité incombe à l'employeur.

Le RGPD s'applique lorsque des données de personnes situées sur le territoire de l'UE sont traitées et que des services sont proposés ou des comportements surveillés – le simple fait qu'un-e employé-e suisse soit en télétravail dans l'UE ne suffit pas.

Conformément à la loi révisée sur la protection des données (LPD), l'employeur a l'obligation de prendre les mesures techniques et organisationnelles appropriées pour protéger les données personnelles qui lui sont confiées. Même si les employé-e-s travaillent à l'étranger, la responsabilité de la sécurité de l'information et de la protection des données incombe toujours à l'employeur.

Concrètement, cela signifie: l'entreprise met à disposition une solution logicielle et d'infrastructure performante, adaptée aux exigences opérationnelles. En cas de télétravail depuis l'étranger et d'accès à des données confidentielles hébergées en Suisse, le traitement ne peut s'effectuer que via une connexion sécurisée (par exemple VPN). Pendant leur séjour à l'étranger, les employé-e-s doivent veiller à ce qu'aucune donnée confidentielle ne soit divulguée ou rendue accessible sans protection. Si ces principes sont respectés, le traitement des données à distance n'est pas considéré comme un transfert transfrontalier et reste donc soumis au droit suisse sur la protection des données, comme c'est le cas pour un traitement en Suisse.

Le RGPD s'applique lorsque des données à caractère personnel de personnes se trouvant sur le territoire de l'UE sont traitées, soit lorsqu'une organisation opère via une succursale dans l'UE, soit lorsqu'une organisation située en dehors de l'UE propose des services ou surveille des comportements qui concernent des personnes dans l'UE. Ce n'est pas la nationalité ou le lieu de résidence de la personne concernée qui est déterminant, mais sa présence physique sur le territoire de l'UE au moment du traitement. À l'inverse, cela signifie que: pour une entreprise suisse qui traite les données de personnes résidant en Suisse, même si le télétravail est effectué depuis un pays de l'UE, cela ne déclenche pas obligatoirement l'application du RGPD. Le simple fait qu'un-e employé-e dont le lieu de travail habituel est en Suisse télétravaille depuis l'UE ne suffit pas actuellement pour que le RGPD s'applique automatiquement.

Enfin, il convient de tenir compte du fait que les données personnelles traitées par les employé-e-s des banques relèvent généralement du domaine protégé par le secret bancaire. Même si le secret professionnel du banquier n'est en principe pas valable à l'étranger en raison du principe de territorialité, l'employeur en Suisse doit s'assurer que les employé-e-s en télétravail à l'étranger n'utilisent pas de données en violation du secret professionnel du banquier.

### **Recommandation d'Employeurs Banques:**

- Information particulière et sensibilisation des travailleurs-euses frontaliers-ères en télétravail aux mesures de protection et de sécurité en vigueur (pour le télétravail en Suisse également), telles que:
  - protection contre les accès non autorisés (pièce verrouillée, Clear-Desk-Policy, protection par mot de passe pour le matériel et l'accès aux serveurs, etc.)
  - protection afin de ne pas être écouté et vu par des tiers non autorisés (pas de communication téléphonique ni de visioconférence en ayant les portes ou les fenêtres ouvertes)
  - utilisation de canaux de communication protégés, p. ex. en employant des «Tunnels» comme le VPN (Virtual Private Network)
  - pas de mélange entre infrastructure privée et professionnelle

- pas de sauvegarde de données sur une infrastructure locale/privée
- pas d'utilisation de supports de données externes tels que des clés USB
- accès crypté au réseau wi-fi domestique

## 8. Assurances sociales

Si le personnel frontalier exécute plus de 50% de son temps de travail en télétravail à l'étranger, l'assujettissement au régime de sécurité sociale de l'État de résidence est justifié.

En ce qui concerne les relations entre la Suisse et l'UE, l'accord de libre circulation régit la coordination des systèmes de sécurité sociale en renvoyant au droit de l'UE correspondant.<sup>5</sup> C'est le lieu d'exercice de l'activité professionnelle qui est en principe déterminant pour la détermination du régime de sécurité sociale (principe de l'État de dernier emploi). En conséquence, le personnel frontalier étranger doit en principe cotiser aux assurances sociales en Suisse, sur son lieu de travail. Le fait d'effectuer jusqu'à 25% du temps de travail total en télétravail depuis le domicile à l'étranger n'y change rien. Autrement dit, l'employé-e n'est pas soumis au droit de la sécurité sociale de son pays de résidence, mais reste affilié dans le pays de son employeur.

Après la pandémie de coronavirus, cette réglementation a été étendue à certains États européens dans le cadre d'un accord multilatéral entre la Suisse et ces États, parmi lesquels figurent tous les pays voisins directs de la Suisse. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2023, un accord-cadre permet aux travailleurs-euses frontaliers-ères de passer jusqu'à 49,9% de leur temps de travail en télétravail sans que leur statut en matière d'assurances sociales ne change.<sup>6</sup>

Pour que cette réglementation soit valable, les quatre conditions suivantes doivent toutefois être remplies:

- (1) il doit s'agir d'un-e employé-e qui travaille à titre non indépendant entre 25% et 49,9% en télétravail à l'étranger;
- (2) le domicile de l'employé-e et le siège social de l'employeur se trouvent tous deux dans un État signataire;
- (3) l'employé-e = frontalier-ère n'exerce aucune autre activité (indépendante ou salariée) dans son pays de résidence; et
- (4) une attestation A1 est disponible.

Si les seuils mentionnés sont dépassés ou si les conditions ne sont pas respectées, l'employeur court le risque que l'État de résidence considère qu'une affiliation à la sécurité sociale dans l'État de résidence est nécessaire lorsque le-a frontalier-ère travaille à domicile.

Il en résulte donc que l'employeur doit s'enregistrer auprès de l'organisme étranger de sécurité sociale et qu'il est alors tenu de prélever et verser des cotisations de sécurité sociale selon les dispositions correspondantes. Certes, l'employeur et l'employé-e peuvent convenir que l'employé-e se charge de la procédure administrative auprès de l'organisme étranger. Cela ne change toutefois rien au fait que l'employeur reste responsable du paiement des cotisations et s'expose à des amendes éventuelles en cas de violation ou de non-paiement.

<sup>5</sup> Règlements n° 883/2004 et 987/2009.

<sup>6</sup> Accord-cadre relatif à l'application de l'article 16, al. 1, du règlement (CE) n° 883/2004 en cas de télétravail transfrontalier régulier.

**Recommandation d'Employeurs Banques:**

- Du point de vue du droit des assurances sociales, n'autoriser le télétravail pour les travailleurs-euses frontaliers-ères que dans la limite de 49,9% de leur temps de travail et contrôler la mise en œuvre de cette mesure.
- Pensez à demander une attestation A1 et demandez aux employé-e-s à temps partiel de confirmer qu'ils n'exercent aucune autre activité professionnelle dans leur pays de résidence.

## 9. Impôts

Concernant les conséquences fiscales du télétravail à l'étranger, il convient d'une part de faire une distinction entre l'imposition des travailleurs-euses frontaliers-ères qui ont une activité lucrative salariée (impôts sur le revenu) et l'assujettissement à l'impôt de l'employeur (impôt sur les bénéfices)<sup>7</sup>. D'autre part, chaque État de résidence doit être considéré séparément, car il n'existe pas de réglementation uniforme ou multilatérale en la matière.

### 9.1. Impôt sur le revenu des travailleurs-euses frontaliers-ères

L'imposition des revenus est traitée différemment dans chaque pays voisin. En l'absence de réglementation multilatérale, une évaluation au cas par cas est indispensable.

Le principe du lieu d'exercice de l'activité lucrative s'applique en principe aux contrats de travail internationaux conformément au modèle de convention de l'OCDE pour l'élimination de la double imposition. Cela signifie que les revenus professionnels sont imposés dans l'État dans lequel l'activité lucrative est effectivement exercée.

Des dispositions spéciales s'appliquent aux «véritables» travailleurs-euses frontaliers-ères qui rentrent en règle générale tous les jours à leur domicile situé à l'étranger. L'imposition de ces personnes fait l'objet d'accords individuels conclus avec les cinq pays voisins de la Suisse.<sup>8</sup> Les dispositions ne sont pas uniformes. Toutefois, elles ont toutes pour but d'éliminer la double imposition et de répartir l'obligation fiscale de manière différenciée.

Le principe est d'imposer le revenu généré par une présence physique en Suisse par un prélèvement direct à la source (p. ex. impôt prélevé à la source pour les travailleurs-euses frontaliers-ères résidant en Allemagne) ou dans le cadre d'une procédure de déclaration assortie d'un remboursement par l'État étranger (p. ex. pour les travailleurs-euses frontaliers-ères résidant en France). Les impôts dus en Suisse sont en règle générale pris en compte dans le calcul de l'imposition dans l'État de résidence (élimination de la double imposition).

Puisque la Suisse ne peut imposer que les jours de travail effectivement passés sur le territoire suisse, l'enregistrement exact du temps de travail et du lieu de travail correspondant est nécessaire. Les jours passés en télétravail à l'étranger sont soumis à l'impôt dans le pays de résidence. Selon les régimes fiscaux des différents pays, il est possible que l'augmentation de la part du télétravail alourdisse la charge fiscale des travailleurs-euses frontaliers-ères.

<sup>7</sup> Le présent exposé ne traite que la question de l'obligation fiscale. Dans la pratique, des questions de détail se posent souvent en ce qui concerne la mise en œuvre administrative du prélèvement de l'impôt à la source. Nous vous renvoyons aux notes d'information des administrations fiscales cantonales.

<sup>8</sup> Vous trouverez ici un aperçu des conventions de double imposition: <https://www.fedlex.admin.ch/fr/cc/international-law/0.67>

**A) Travailleurs-euses frontaliers-ères allemand-e-s**

Les «vérifiables travailleurs-euses frontaliers-ères» résidant en Allemagne (= frontaliers-ères qui rentrent régulièrement à leur domicile; jusqu'à 60 jours d'absence par an sont autorisés) sont en principe soumis à l'impôt sur le revenu allemand. La Suisse prélève sur le salaire brut de ces travailleurs-euses frontaliers-ères un impôt à la source à un taux réduit de 4,5%, à condition qu'ils présentent une attestation de résidence délivrée par l'Allemagne. Il est intéressant de noter que cette règle ne s'applique justement pas aux cadres supérieurs.<sup>9</sup> Dans ce cas, l'État allemand renonce à l'imposition du revenu, pour autant que la Suisse l'impose effectivement.

**B) Travailleurs-euses frontaliers-ères français-es**

La convention de double imposition entre la Suisse et la France ne contient aucune disposition spécifique, c'est pourquoi le principe du lieu de travail s'applique en principe. Elle renvoie toutefois à l'accord entre le Conseil fédéral suisse et le gouvernement de la République française relatif à l'imposition des revenus professionnels des frontaliers-ères.<sup>10</sup> Cet accord s'applique uniquement aux travailleurs-euses frontaliers-ères qui travaillent dans huit cantons suisses (BE, BS, BL, JU, NE, SO, VD et VS) et prévoit que ces personnes soient imposées exclusivement en France. En contrepartie, la France verse à la Suisse une compensation équivalente à 4,5% de la rémunération brute annuelle. En ce qui concerne la France, il convient de noter que 40% au maximum du temps de travail peut être effectué en télétravail depuis le domicile à l'étranger. Dans le cas contraire, les employé-e-s perdent leur statut de travailleurs-euses frontaliers-ères.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025, les employé-e-s français-e-s peuvent demander à leur employeur suisse une attestation en cas de départ en cours d'année. Cette attestation doit également mentionner le nombre de jours travaillés en télétravail. Cela permet de garantir que le nombre limité de jours de télétravail soit respecté même en cas de changement d'employeur en cours d'année. Cela suppose encore une fois que l'employeur tienne une documentation précise pendant la durée du contrat de travail.

**C) Travailleurs-euses frontaliers-ères italien-ne-s**

Depuis le 17 juillet 2023, un nouvel accord sur les travailleurs-euses frontaliers-ères est en vigueur entre la Suisse et l'Italie.<sup>11</sup> Celui-ci s'applique toutefois uniquement aux travailleurs-euses frontaliers-ères qui résident dans un rayon de 20 km de la frontière suisse et qui rentrent quotidiennement à leur domicile. Le nouvel accord sur les travailleurs-euses frontaliers-ères oblige les employeurs à faire la distinction entre les «nouveaux-elles» et les «ancien-ne-s» frontaliers-ères, c'est-à-dire entre ceux/celles qui ont commencé à exercer leur activité lucrative en Suisse avant l'entrée en vigueur du nouvel accord et ceux/celles qui l'ont fait après.

Les «ancien-ne-s» frontaliers-ères sont imposés à la source en Suisse, qui reverse ensuite 40% de l'impôt à la source perçu à la commune de résidence, tandis que pour les «nouveaux-elles frontaliers-ères», 80% du revenu est imposé à la source en Suisse et fait l'objet d'une imposition supplémentaire en Italie, en tenant compte de l'impôt à la source. La charge fiscale pour les «nouveaux-elles frontaliers-ères» est donc plus élevée. Cela a un impact négatif sur l'attractivité du travail en Suisse.

---

<sup>9</sup> Art. 15, al. 4, CDI entre la Suisse et l'Allemagne.

<sup>10</sup> L'art. 17, al. 4, de la CDI entre la Suisse et la France renvoie à l'accord entre le Conseil fédéral suisse et le gouvernement de la République française sur l'imposition des revenus professionnels.

<sup>11</sup> Accord entre la Confédération suisse et la République italienne relatif à l'imposition des travailleurs-euses frontaliers-ères.

Un accord entre la Suisse et l'Italie conclu le 10 novembre 2023 permet depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024 aux travailleurs-euses frontaliers-ères de travailler à domicile jusqu'à un seuil de 25% sans que leur statut de frontalier ne change.

*D) Travailleurs-euses frontaliers-ères autrichien-ne-s*

La convention de double imposition entre l'Autriche et la Suisse prévoit en principe une imposition dans le pays où l'activité est exercée. En l'absence de réglementation spécifique concernant le télétravail des travailleurs-euses frontaliers-ères, il convient de partir du principe que les heures de travail doivent toujours être imposées dans l'État où elles ont été effectuées.

*E) Travailleurs-euses frontaliers-ères du Liechtenstein*

Conformément à la convention de double imposition entre la Suisse et le Liechtenstein, le revenu professionnel des «travailleurs-euses frontaliers-ères» au sens de la convention est imposé exclusivement dans l'État de résidence.<sup>12</sup> La Suisse et le Liechtenstein renoncent donc mutuellement à prélever des impôts à la source, pour autant que la personne concernée ait le statut de travailleurs-euses frontaliers-ères. Ce statut implique de respecter la limite maximale de 45 jours de non-retour par an. Si cette limite est dépassée, l'imposition s'effectue dans le pays de l'activité. Cela signifie que les revenus issus du télétravail d'un-e travailleur-euse frontalier-ère liechtensteinois-e sont dans les deux cas soumis à l'imposition au Liechtenstein. Les jours de télétravail ne comptent d'ailleurs pas comme jours de non-retour.

**Recommandation d'Employeurs Banques:**

- demander des attestations de résidence.
- N'autoriser le télétravail des travailleurs-euses frontaliers-ères que dans une mesure limitée afin de ne pas compromettre le statut fiscal de frontalier-ère:
  - France: max. 40%
  - Allemagne: max. 49,9%
  - Italie: max. 25%
  - Liechtenstein: max. 49,9%
  - Autriche : max. 49,9%
- Recommander aux employé-e-s de faire vérifier exactement les conséquences fiscales et donc financières du télétravail exécuté à l'étranger afin d'éviter de mauvaises surprises.

---

<sup>12</sup> Art. 15, al. 4, CDI entre la Suisse et le Liechtenstein.

## 9.2. Impôts sur les bénéfices des entreprises

Le télétravail des travailleurs-euses frontaliers-ères pourrait justifier la création d'un établissement stable qui aurait pour conséquence l'imposition de l'employeur à l'étranger.

Du point de vue de l'employeur, il convient de tenir compte du fait que le télétravail des travailleurs-euses frontaliers-ères peut entraîner, dans certaines circonstances, un assujettissement de l'entreprise à l'impôt à l'étranger. Ce pourrait être le cas si l'activité en télétravail entraînait la création d'un établissement stable à l'étranger du point de vue fiscal.

Il convient de vérifier au cas par cas s'il y a lieu de considérer l'activité en télétravail comme un établissement stable. Il faut donc clarifier par exemple la question de savoir si l'activité effectivement exercée en télétravail par le-a travailleur-euse frontalier-ère représente une part importante de l'activité globale de l'entreprise suisse, ce qui pourrait justifier la qualification d'établissement stable.

D'un autre côté, la doctrine défend l'idée qu'il n'y a pas lieu de présumer qu'il existe un établissement stable dès lors que l'employeur ne peut pas disposer des locaux privés de l'employé-e. Un autre critère peut être l'étendue des activités exercées en télétravail depuis le domicile à l'étranger. C'est pourquoi certains experts recommandent de limiter les activités exercées en télétravail depuis le domicile à l'étranger, afin que le-a travailleur-euse frontalier-ère ne puisse pas, par exemple, conclure de contrats ou prendre des décisions importantes pour son employeur depuis son bureau à domicile à l'étranger.

Une prudence particulière s'impose ici, car les conséquences de la justification d'un assujettissement à l'impôt à l'étranger sont loin d'être négligeables. Il est donc recommandé d'examiner attentivement chaque cas particulier et, en cas de doute, de consulter un expert fiscal.

### **Recommandation d'Employeurs Banques:**

- En raison de la nécessité d'examiner chaque cas individuellement et des conséquences non négligeables d'une imposition à l'étranger, il est recommandé de procéder à une clarification fiscale approfondie du télétravail des travailleurs-euses frontaliers-ères, surtout si l'entreprise accorde plus d'un jour de télétravail par semaine.
- Conformément au principe de précaution, l'étendue matérielle des activités exercées en télétravail doit être limitée et la signature de contrats ou la participation à des décisions importantes doit être interdite.
- Il est possible que les activités exercées en télétravail soient limitées dans un accord contractuel ou un règlement relatif au télétravail, auquel cas il est par exemple interdit de signer des contrats.

## **10. Interdiction du télétravail pour les travailleurs-euses frontaliers-ères?**

Il est autorisé, en raison des risques juridiques encourus, d'exclure totalement les travailleurs-euses frontaliers-ères du champ d'application d'une politique de télétravail.

La question se pose de savoir s'il est permis d'exclure les travailleurs-euses frontaliers-ères du recours au télétravail en raison de risques qui sont surtout d'ordre fiscal et d'assurances sociales. Les employé-e-s pourraient faire valoir que le fait de les exclure du télétravail est une violation du principe d'égalité de traitement du droit du travail.

Selon Employeurs Banques, cette exclusion est toutefois autorisée, car les risques juridiques et, pour les banques, les aspects liés à la protection des données et au secret professionnel du banquier peuvent constituer une raison objective justifiant une inégalité de traitement.

## **11. Conclusion**

- Le télétravail des travailleurs-euses frontaliers-ères peut avoir des conséquences négatives parfois importantes tant pour l'employeur que pour l'employé-e.
- Compte tenu des taux maximaux discutés dans les différents domaines thématiques (règle des 50%, règle des 40%, règle des 25%), le télétravail ne devrait être autorisé pour les travailleurs-euses frontaliers-ères que dans une proportion restreinte de leur temps de travail. Il convient à cet égard de tenir compte des différents seuils en vigueur dans les pays voisins.
- Les conditions doivent être consignées dans un règlement ou un accord bilatéral.
- L'application du droit suisse doit être stipulée dans le contrat de travail.
- Si la part de télétravail effectuée depuis le domicile à l'étranger dépasse 25%, il est vivement recommandé de procéder à une évaluation fiscale approfondie, notamment en raison de la question des établissements stables.

Auteur: Dr. iur. Balz Stückelberger, directeur d'Employeurs Banques 1/2026

### ***Clause de non-responsabilité***

*Les contenus publiés dans le présent document sont fournis à titre informatif uniquement et ne doivent pas être considérés comme des conseils généraux ou personnalisés. Ils ne constituent pas des incitations à agir. Malgré le soin apporté à la préparation et au traitement des informations, ni les banques employeuses ni l'auteur ne peuvent être tenus responsables de l'exactitude et/ou de l'exhaustivité des contenus fournis.*