

Accord amiable entre la Suisse et la France sur la question du télétravail

Fin 2022, la Suisse et la France ont conclu un accord provisoire sur le traitement fiscal du télétravail transfrontalier (ci-après : « l'Accord » ; [lien](#)).

En substance, l'Accord prévoit la possibilité pour les employés domiciliés en France de sociétés suisses de télétravailler à hauteur de 40% de leur temps de travail sans que cela n'ait d'impact sur le lieu d'imposition de leur salaire.

Si le principe paraît simple de prime abord, l'Accord appelle un certain nombre de commentaires :

1. Les employeurs doivent en premier lieu être conscients du fait que l'Accord ne traite que du **lieu d'imposition du salaire** des employés. Les règles convenues dans l'accord amiable ne suppriment en aucun cas le risque éventuel, selon les circonstances, que le travail effectué à domicile par l'employé ne crée **un établissement stable** pour l'employeur en France. La reconnaissance, par la France, d'un tel établissement sur son territoire entraînerait un partage de l'imposition des éléments taxables de l'employeur entre la Suisse et la France.

Il est par conséquent fortement recommandé d'effectuer un examen préalable de cette question avant toute mise en œuvre du télétravail et, le cas échéant, d'adopter une politique de télétravail différenciée selon la position, les tâches et les fonctions des employés concernés.

2. Le « télétravail » tel qu'il est défini dans l'Accord inclut également « *les missions temporaires exercées par le salarié pour le compte de [l'] employeur dans l'Etat de résidence ou dans un Etat tiers* », et cela « *pour autant que leur durée cumulée n'excède pas 10 jours par année* ». Cette extension de la définition classique du télétravail vise les **déplacements professionnels hors de Suisse**, que ce soit en France ou ailleurs. Elle a pour conséquence que les employés frontaliers amenés par ailleurs à réaliser des déplacements professionnels hors de Suisse ne peuvent télétravailler sans impact sur le lieu d'imposition de leur salaire **qu'à deux conditions cumulatives** :

- les déplacements professionnels hors de Suisse, que ce soit en France ou ailleurs, n'excèdent pas 10 jours par année ; et
- le travail effectué ailleurs qu'en Suisse, que ce soit en télétravail (au sens usuel) ou en déplacement professionnel n'excède pas 40% du temps de travail. Autrement dit, chaque jour de déplacement professionnel réduit d'autant le « droit » au télétravail.

L'Accord semble exclure tout télétravail pour les employés frontaliers amenés à voyager régulièrement, soit plus de 10 jours par année. La plus grande prudence est ainsi de mise à ce stade : le télétravail ne devrait pas être autorisé pour cette catégorie d'employés, dans l'attente de clarifications.

Dans tous les cas, il est recommandé de tenir un décompte des jours télétravaillés, respectivement des jours au cours desquels des déplacements professionnels ont été réalisés hors de Suisse.

3. La politique de télétravail que les employeurs mettent ou ont mis en place en ce début d'année ne peut être que **provisoire**.

D'une part, l'Accord lui-même est provisoire. Les principes qu'il contient ne s'appliqueront en effet au-delà du 30 juin 2023 que moyennant formalisation par les deux Etats, avant cette date, d'un avenant à la convention de double imposition. Cet avenant, une fois conclu, n'est quant à lui pas destiné à s'appliquer au-delà du 31 décembre 2024, du moins à ce stade.

D'autre part, l'accord « Covid » conclu en matière de sécurité sociale est valable jusqu'au 30 juin 2023. Si la limite de 25% prévue habituellement, soit hors accord particulier, n'est pas modifiée d'ici là par les autorités compétentes, c'est ce pourcentage – et non celui de 40% prévu par l'Accord – qui devra être observé pour que le salaire des employés frontaliers reste entièrement imposable, et entièrement soumis à charges sociales, en Suisse.

Un point de situation devra dès lors nécessairement être fait en tout début d'été pour définir si les règles mises en place par l'employeur peuvent continuer à s'appliquer ou doivent être modifiées.

4. A noter que l'Accord réserve la possibilité pour l'employé de **choisir** d'être imposé en France sur le salaire afférent aux jours télétravaillés, soit de renoncer au bénéfice de l'Accord. Toutefois, en l'absence de précision à ce stade sur les conséquences d'un tel choix, celui-ci placerait l'employeur face au dilemme suivant : en application de la loi française, sauf à désigner un représentant fiscal en France, l'employeur suisse devrait s'enregistrer en France et prélever l'impôt à la source français ce qui, selon le droit suisse, pourrait constituer une **infraction pénale** (article 271 CP). En d'autres termes, outre les limites posées par l'Accord, le télétravail ne peut être autorisé que moyennant le maintien de l'imposition du salaire en Suisse, condition également nécessaire pour que les employés qui le souhaitent puissent continuer à bénéficier du statut de quasi-résident.
5. Nous vous invitons pour le surplus à vous référer aux informations publiées en ligne par l'Administration fiscale cantonale ([lien](#)).