



Notice sur le travail mobile à l'étranger pour l'administration fédérale (état au 1^{er} janvier 2024)

L'essentiel en bref et recommandations

- Le travail mobile à l'étranger n'est en principe pas permis et il ne doit être autorisé qu'à titre exceptionnel, par exemple pour les frontaliers.
- S'il représente plus de 50 % du temps de travail, le travail mobile à l'étranger (lieu de travail habituel situé à l'étranger) peut avoir des conséquences sur le droit applicable et, partant, sur les conditions d'engagement lorsque le droit applicable n'a pas été explicitement convenu au préalable. Si le lieu de travail habituel est à l'étranger, les dispositions (impératives) du droit local dans le domaine de la protection des travailleurs et de la santé sont applicables.
- Si le travail mobile à l'étranger correspond à plus de 50 % du temps de travail, l'employeur doit s'attendre, en cas d'action en justice, à ce que celle-ci soit traitée par un tribunal étranger.
- En cas de doute, il est recommandé aux employeurs des collaborateurs d'unités administratives décentralisées de se renseigner auprès de la Caisse fédérale de compensation (CFC) pour savoir si leurs employés sont considérés comme des fonctionnaires au sens du règlement n° 883/2004. Les non-fonctionnaires qui accomplissent 25 % ou plus de leur temps de travail à l'étranger doivent être assurés à l'étranger pour les assurances sociales.
- La personne employée devrait demander aux autorités compétentes en matière de migration ou de marché du travail du pays concerné si le travail pour la Confédération suisse est autorisé et/ou soumis à autorisation.
- Dans certains cas, le travail mobile dans les pays voisins a des conséquences sur le plan fiscal. La France (à partir d'un taux annuel de travail mobile de 40 % en France), l'Italie (pour les frontaliers au-delà de 25 % de travail mobile en Italie) et l'Allemagne peuvent imposer les revenus afférents au travail mobile effectué sur leur territoire si l'employé de la Confédération n'a pas la nationalité suisse. Les conséquences fiscales pour les autres pays devraient être clarifiées au cas par cas avec le Secrétariat d'État aux questions financières internationales.
- Dans le cadre des demandes de travail mobile à l'étranger, il faut accorder une attention particulière aux risques de violation de la protection et de la sécurité des données et en tenir dûment compte dans la décision correspondante.

Recommandation: Pour les frontaliers, il ne faudrait pas autoriser l'accomplissement de plus de 40 % du temps de travail en télétravail. Cette limite doit être ramenée à 25 % pour les frontaliers vivant en Italie. Les employés concernés doivent attester qu'ils respectent, à leur domicile, les règles sur la sécurité informatique et que leur État de domicile autorise le travail pour un État étranger sur son territoire.

1. Le travail mobile à l'étranger, une exception

Les supérieurs hiérarchiques promeuvent les formes de travail flexibles en matière d'horaire et de lieu de travail si le fonctionnement du service le permet. Ils conviennent avec les employés des lieux où la prestation de travail est fournie. Ils accordent la plus grande liberté de choix possible aux employés en tenant compte des intérêts du service (art. 64a de l'ordonnance sur le personnel de la Confédération; OPers, RS 172.220.111.3).

La prestation de travail doit en principe être fournie en Suisse à moins que le lieu de travail contractuel ne soit à l'étranger. **Toutefois, l'approbation de telles demandes devrait rester l'exception dans l'administration fédérale.** En tant qu'employeur, l'administration fédérale n'encourage pas la combinaison des vacances et du travail mobile à l'étranger. Les exceptions devraient concerner en premier lieu les frontaliers et les prestations de travail fournies dans le cadre de voyages de service (nouvel art. 64a, al. 3, OPers). Au vu des conséquences juridiques que peut avoir le travail mobile à l'étranger, de telles dérogations doivent en principe être décidées par les chefs des unités administratives, partant, par le directeur dans un office fédéral. Cette décision peut être déléguée aux supérieurs hiérarchiques dans les cas où aucune conséquence juridique n'est à attendre (par ex. travail mobile dans le cadre de voyages de service).

La présente notice présente les conséquences et les pierres d'achoppement juridiques possibles du travail mobile à l'étranger pour chacun des thèmes centraux. Les explications sont applicables aux frontaliers et aux personnes séjournant provisoirement à l'étranger. La situation du personnel local employé dans des représentations suisses à l'étranger et des personnes dont le lieu de travail contractuel se trouve à l'étranger n'est pas abordée.

2. Droit du personnel: conséquences sur le for et le droit applicable

2.1 For

Action de la personne employée

Un employeur ayant son domicile sur le territoire d'un État lié par la présente Convention peut être attiré devant les tribunaux de l'État où il a son domicile (art. 19, al. 1, de la [convention de Lugano\[CL1\]](#)). La personne employée peut aussi tenter une action à **son lieu de travail habituel** (art. 19, ch. 2, let. a, CL). Par conséquent, **l'accomplissement de travail mobile à l'étranger pourrait donc contraindre l'employeur à admettre un for étranger.** La Cour de justice de l'Union européenne considère que la personne employée accomplit «habituellement» son travail dans l'État dans lequel elle l'exerce «pour l'essentiel». La doctrine parle d'un travail accompli «essentiellement» à l'étranger lorsque 60 % de la prestation de travail est fournie au domicile étranger. On pourrait aussi retenir comme critère supplémentaire (parmi d'autres) le caractère obligatoire ou volontaire de l'exécution du travail en télétravail à l'étranger: s'il est ordonné par l'employeur et qu'il représente une part essentielle du travail au quotidien, on peut partir du principe que le lieu de travail habituel est à l'étranger. On peut aussi sans doute admettre que le lieu de travail est à l'étranger lorsque le travail est presque toujours effectué à l'étranger au su de l'employeur. Cependant, si le lieu de travail est contractuellement fixé en Suisse et que la personne employée exerce volontairement son activité à l'étranger, on pourrait aussi soutenir que le lieu de travail habituel est en Suisse, au moins lorsqu'une partie du travail est régulièrement accomplie en Suisse. Il n'est toutefois pas possible de dire comment la jurisprudence jugera cette situation. La façon dont elle analysera les nouvelles formes de travail n'est pas encore claire, et on

ne sait pas si elle reprendra le critère des 60 % de la prestation de travail dans les cas qui nous intéressent ici. Une élection de for inscrite dans le contrat de travail ne déploie pas d'effet dans le champ d'application de la CL¹, une convention attributive de juridiction ne pouvant être conclue qu'après la naissance du différend. Dans le champ d'application de la LDIP, un for peut être convenu (art. 5 LDIP), sous réserve des conventions abusives.

Action de l'employeur

Pour les actions de l'employeur contre la personne employée, l'art. 20, al. 1, CL prévoit **un for exclusif au domicile du travailleur**. Peu importe ici le volume du télétravail. Si la personne employée n'a pas son domicile dans un État lié par la CL (par ex. le Liechtenstein ou les États-Unis), la LDIP² est applicable. Selon celle-ci, c'est, dans ce cas, également le **tribunal du domicile de la personne employée** qui est compétent pour connaître de l'action (art. 115 LDIP). L'action reconventionnelle constitue une exception: si la personne employée a intenté une action contre l'employeur à son siège en Suisse, celui-ci peut introduire une éventuelle action reconventionnelle en Suisse dans la même procédure. Une élection de for inscrite dans le contrat de travail ne déploie pas d'effet dans le champ d'application de la CL³, une convention attributive de juridiction ne pouvant être conclue qu'après la naissance du différend. Dans le champ d'application de la LDIP, un for peut être convenu (art. 5 LDIP), sous réserve des conventions abusives.

2.2 Droit applicable

Applicabilité du droit du personnel de la Confédération à titre de droit du travail privé

Lors d'une procédure devant un tribunal suisse le droit applicable aux contrats de travail ayant un caractère international se détermine selon l'[art. 121 de la loi fédérale sur le droit international privé \(LDIP\)](#). Une élection de droit est possible: les parties peuvent opter pour le droit de la résidence habituelle de l'employé ou pour celui du siège de l'employeur. À défaut d'élection de droit, le contrat de travail est régi par le droit de l'État **dans lequel l'employé accomplit habituellement son travail**. La jurisprudence n'a pas encore développé une définition précise de l'adverbe «habituellement». Il est évident qu'en l'absence d'élection de droit, le contrat est régi par le droit étranger si l'employé effectue exclusivement du télétravail, ce qui aurait pour conséquence que les dispositions de protection plus sévères des États voisins pourraient être applicables (par ex. la protection contre les licenciements en France).

Si aucun lieu de travail habituel ne peut être déterminé, c'est le droit du lieu d'établissement de l'employeur, subsidiairement du lieu de son siège, qui s'applique.

Dans le cas d'un for étranger, le droit que nos pays voisins appliquent est déterminé par le droit de l'Union européenne ([Rome I, art. 8 du règlement⁴](#)). Celui-ci se fonde en premier lieu sur le droit choisi dans le contrat. À défaut d'élection de droit, le droit du pays dans lequel le travail est habituellement accompli s'applique. Si celui-ci ne peut

¹ La compétence juridictionnelle pour les différends découlant des contrats de travail est régie, dans le contexte international, par la [CL](#), pour autant que le défendeur ait son domicile ou son siège dans un État lié par la CL. La [CL est applicable en Suisse, dans les États membres de l'UE, en Islande et en Norvège](#). Hors du champ d'application de la CL, par exemple pour une partie défenderesse domiciliée au Liechtenstein, la compétence pour les actions en Suisse est définie par la [loi fédérale du 18 décembre 1987 sur le droit international privé \(LDIP; RS 291\)](#).

² [Loi fédérale du 18 décembre 1987 sur le droit international privé \(LDIP; RS 291\)](#).

³ Cf. note 1.

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

être déterminé, c'est le droit du lieu d'établissement de l'entreprise qui a embauché l'employé qui est applicable.

Applicabilité des dispositions du droit dans le domaine de la protection des travailleurs («droit public»)

Par droit public, on entend en premier lieu le droit dans le domaine de la protection des travailleurs, qui correspond en Suisse à la loi sur le travail (LTr). Cette distinction est pertinente si le droit public étranger s'applique parce que le travail est accompli «habituellement» en télétravail à l'étranger.

Contrairement au droit privé du travail, le droit public dans le domaine de la protection des travailleurs est soumis au principe de territorialité. Par conséquent, la LTr ne s'applique en principe pas pendant le télétravail hors de Suisse lorsque le lieu de travail habituel n'est pas en Suisse. **Les employés dont le lieu de travail habituel se situe dans un pays voisin bénéficiant de la protection conférée par les dispositions impératives de l'État voisin.** Il en découle que les employés ayant leur lieu de travail habituel dans un État voisin de la Suisse peuvent invoquer les dispositions de protection de leur lieu de travail.

3. Conséquences pour les assurances sociales

Les dispositions sur la coordination des systèmes de sécurité sociale entre la Suisse et l'Union européenne (UE), en particulier le règlement (CE) no 883/2004⁵ prévoient que **le travail mobile à l'étranger (UE/Association européenne de libre-échange) n'a, pour un employeur suisse, aucune conséquence en matière de droit des assurances sociales lorsque la personne employée est réputée «fonctionnaire». C'est le cas des employés de l'administration fédérale centrale et, à certaines conditions, des employés de l'administration décentralisée. La personne employée reste assurée en Suisse, quel que soit son taux de travail à l'étranger.** Ce devrait en général être le cas pour les employés de l'administration centrale. La Caisse fédérale de compensation (CFC) décide de la qualité de fonctionnaire d'une personne au sens du règlement (CE) n° 883/2004. Les employés de la Confédération qui sont réputés fonctionnaires sont donc toujours assurés de la même façon que s'ils travaillaient en Suisse.

En revanche, la situation d'une personne employée par l'administration fédérale décentralisée engagée au titre d'un contrat de travail de droit privé qui, par exemple, travaille à raison de plus de 25 % dans son État de domicile étranger ou qui n'a pas la nationalité suisse ou celle d'un État de l'UE n'est pas absolument claire. Dans de tels cas, on recommandera à l'employeur de se renseigner auprès de la CFC, qui examinera au cas par cas la qualification de la personne concernée sous l'angle du droit des assurances sociales.

4. Droit des étrangers / autorisation de travail

Une personne habitant dans un État de l'Union européenne (UE) ou de l'Association européenne de libre-échange (AELE) qui souhaiterait travailler dans un autre État de l'UE ou de l'AELE a en principe droit à la délivrance d'une autorisation de séjour en

⁵ [Règlement \(CE\) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale \(RS 0.831.109.268.1\). Modifié par: Règlement \(CE\) no 988/2009 du Parlement européen et du Conseil du 16 septembre 2009 \(JO L 284 du 30.10.2009, p. 43\). Adapté selon l'annexe II à l'accord sur la libre circulation des personnes entre la Communauté européenne et ses États membres d'une part, et la Suisse d'autre part \(avec annexes\) \(admin.ch\)](#)

vertu de l'accord sur la libre circulation des personnes (ALCP). Il ne peut toutefois pas être exclu que certains États règlent de façon particulière l'activité exercée pour un gouvernement étranger. Pour cette raison, **il est recommandé à la personne employée de clarifier cette question avec les autorités compétentes en matière de migration ou de marché du travail de l'État concerné.**

5. Droit fiscal

5.1 Remarques générales pour les employés de l'administration fédérale

Les conventions contre les doubles impositions (CDI) que la Suisse a conclues s'appuient pour l'essentiel sur le modèle de convention fiscale de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)⁶. **Un État a en général le droit d'imposer les rémunérations qu'il paie à ses employés** (cf. art. 19 du modèle de convention fiscale). Si la CDI applicable dans le cas concret contient une telle règle, la Suisse peut imposer les salaires qu'elle verse aux employés de la Confédération. Cette règle pouvant être liée à des conditions particulières dans la CDI concrète, il faudrait examiner les dispositions applicables dans chaque cas concret, notamment lorsque des entreprises décentralisées ou liées à la Confédération sont concernées. Les questions éventuelles peuvent être clarifiées avec le Secrétariat d'État aux questions financières internationales, section Questions fiscales bilatérales et conventions contre les doubles impositions (dba@sif.admin.ch).

Les conséquences fiscales du travail mobile à l'étranger des employés de la Confédération se déterminent selon la CDI applicable ou d'autres règles spéciales. En l'absence de convention internationale, les règles internes sont applicables. Dans ce cas, le revenu est en général soumis à une double imposition.

5.2 Assujettissement en cas de travail mobile dans un pays voisin

Le tableau qui suit présente, sous forme résumée (et sans prétention à l'exhaustivité), les conséquences fiscales du travail mobile dans un pays voisin pour les **employés de la Confédération**.

| État de domicile | Frontaliers | Non-frontaliers | Règles particulières |
|------------------|--|--|---|
| Allemagne | Le télétravail est sans effet. La Suisse impose l'ensemble du salaire au tarif des frontaliers (max. 4,5 %). | La Suisse impose en principe l'ensemble du salaire. Fait exception le télétravail de personnes de nationalité allemande qui n'ont pas en même temps la nationalité suisse. La Suisse ne peut pas imposer le salaire afférent au télétravail de ces personnes (indépendamment du travail accompli à l'étranger). | Seule l'Allemagne peut imposer les employés de l'Office fédéral de la douane et de la sécurité des frontières, des CFF et de la Poste qui travaillent dans la zone frontière (à 30 km au plus de la frontière). |

⁶ [Modèle de convention de l'OCDE | AFC \(admin.ch\)](#)

| | | | |
|--------|--|---|---|
| | | | L'art. 15 CDI CH-DE et les règles pour les frontaliers (art. 15a CDI CH-DE) s'appliquent aux activités commerciales et industrielles des États contractants. |
| France | <p>Le télétravail ne modifie pas le droit d'imposition exclusif de la Suisse pour autant que la personne ait la nationalité suisse (voir rubrique «Non-frontaliers»).</p> <p>(Les règles particulières pour les frontaliers au sens fiscal que connaissent les cantons de Bâle-Campagne, de Bâle-Ville, de Berne, du Jura, de Neuchâtel, de Soleure, de Vaud et du Valais en vertu de l'accord de 1983 ne sont pas applicables.)</p> | <p>L'ensemble du salaire est imposé en Suisse pour autant que la personne ait la nationalité suisse.</p> <p>Pour les personnes n'ayant pas la nationalité suisse, notre pays peut imposer la part du salaire qu'elles ont gagnée en télétravail, pour autant que celui-ci ne dépasse pas 40 % de leur temps de travail annuel.⁷.</p> | <p>Les règles pour les employés du secteur privé (art. 17 CDI CH-FR) et les règles pour les frontaliers prévues par l'accord de 1983 s'appliquent aux activités commerciales et industrielles des États contractants.</p> <p>La règle des 40 % s'applique aussi bien aux travailleurs transfrontaliers qu'aux travailleurs frontaliers au sens de l'accord de 1983.</p> |
| Italie | <p>Les frontaliers au sens de l'art. 2 de l'accord entre la Suisse et l'Italie relatif à l'imposition des travailleurs frontaliers peuvent effectuer jusqu'à 25 % de télétravail sans que cela n'ait d'incidence sur l'État qui peut imposer les revenus provenant d'une activité lucrative dépendante et sur le statut de frontalier.</p> | <p>Pour les personnes de nationalité suisse, le télétravail ne joue aucun rôle. L'entier du salaire est imposé exclusivement en Suisse (art. 19 CDI CH-IT).</p> <p>Pour les personnes n'ayant pas la nationalité suisse, la Suisse peut imposer la part du salaire qu'elles ont gagnée en télétravail, pour autant que celui-ci ne dépasse</p> | <p>Toutes les personnes morales de droit public n'entrent pas dans le champ d'application de l'art. 19 CDI CH-IT.</p> |

⁷ Au-delà de cette limite de 40 %, le salaire est imposable (proportionnellement) en France. Selon le droit fiscal français, l'employeur est tenu, qu'il soit établi en France ou à l'étranger, de percevoir un impôt à la source pour la personne employée si le salaire (ou la part de salaire) est imposable en France. En Suisse, la perception d'un impôt à la source étranger pour un tiers relève du code pénal (cf. art. 271 CP). Il n'existe pas actuellement de base bilatérale qui autorise ou oblige un employeur suisse à percevoir un impôt à la source français.

| | | | |
|---------------|---|---|---|
| | Il n'y a pas de conséquences fiscales si la personne a la nationalité suisse (voir rubrique «Non-frontaliers»). | pas 25 % de leur temps de travail annuel. | |
| Liechtenstein | Non applicable | Le télétravail ne joue aucun rôle. L'entier du salaire est imposé uniquement par la Suisse. | Employés des institutions de droit public auxquelles participent les deux États contractants (il n'en existe pas actuellement auxquelles la Confédération participe). |
| Autriche | Non applicable | Le télétravail ne joue aucun rôle. L'entier du salaire est imposé uniquement par la Suisse. | |

5.3 Assujettissement en cas de travail mobile dans un pays autre qu'un pays voisin

Les règles fiscales applicables peuvent varier selon les États. Pour l'examen de l'assujettissement d'une personne employée par l'administration fédérale domiciliée dans un autre État qu'un État voisin qui travaille de manière mobile à l'étranger pour l'administration fédérale, il faut toujours tenir compte de la CDI applicable (s'il y en a une) ou d'autres règles éventuellement applicables. La nationalité de la personne employée exerce souvent une influence déterminante sur l'assujettissement des rémunérations versées par l'administration fédérale.

6. Protection et sécurité des données

La Confédération met en œuvre toutes les mesures possibles pour maintenir et garantir la sécurité de l'information. Elle doit s'assurer que ses collaborateurs sont sensibilisés ou formés en fonction de leur niveau. Les collaborateurs assument une importante coresponsabilité. Ils doivent en principe respecter également à l'étranger les prescriptions de sécurité applicables en Suisse. Les collaborateurs qui travaillent de manière mobile sont soumis au secret de fonction également pendant leur travail en déplacement, à l'étranger ou à la maison (logement de vacances). Il leur incombe de respecter la protection des données au titre des dispositions sur la protection des données en vigueur et de la sécurité informatique. L'utilisation de stations de chargement USB dans les bâtiments publics ou les gares peut avoir des conséquences désagréables: des prises défectueuses ou manipulées peuvent endommager durablement les appareils. L'utilisation de stations de chargement USB accessibles au public présente aussi le danger d'une infection des appareils et de déchiffrement. Pour cette raison, il faudrait toujours utiliser ses propres appareils de chargement et ses propres

câbles⁸. En outre, à l'étranger, il faudrait tenir compte des spécificités ci-après:

- Les autorités douanières de certains États (par ex. les États-Unis⁹) sont en droit d'examiner, et même de saisir, les disques durs et les téléphones portables. Pour cette raison, il faudrait, autant que possible, ne pas emporter à l'étranger des données numériques sur le disque dur local. Si c'est inévitable, les informations doivent être chiffrées de façon appropriée. Quelques pays (notamment les États-Unis et le Royaume-Uni) ont des règles qui obligent à divulguer les mots de passe, ce qui permet de contourner les chiffrements. Dans des pays tels que la Chine, on peut être contraint, lors de l'entrée dans le pays, à installer sur le téléphone portable une application qui l'espionne.

- Il faut absolument veiller à la fiabilité des réseaux locaux sans fil (WLAN) utilisés. L'accès à des réseaux sans enregistrement préalable et sans indication de clés (mots de passe) doit être évité, celui-ci présentant un risque de piratage des données ou de l'appareil. Il faut constamment maintenir la connexion à distance avec le réseau de la Confédération (MS VPN, RABA F5, Fortinet) lors de l'utilisation de l'appareil¹⁰. Il n'est pas autorisé de couper manuellement la connexion VPN de l'appareil qui est imposée. Le travail mobile dans son propre logement (de vacances) via un point d'accès propre à Internet peut réduire de nombreux risques. Pour la connexion des périphériques, les mêmes règles de sécurité qu'en Suisse s'appliquent.

- À l'étranger, la gestion des correctifs¹¹ présente des difficultés. Certaines mises à jour de l'ordinateur portable ne peuvent être effectuées que si l'appareil est directement connecté au réseau de la Confédération. L'impossibilité d'apporter des corrections complètes pendant un certain temps porte atteinte à la protection optimale de l'appareil BAB, ce qui a pour conséquence de créer des failles de sécurité sensibles. Il faut en outre tenir compte du fait que les collaborateurs à l'étranger peuvent être, dans certains cas, empêchés pendant un certain temps d'exercer leurs activités si leur carte à puce ou leur appareil sont défectueux. Il n'est pas possible d'échanger des cartes à puce ou des appareils défectueux à l'étranger.

- En cas de travail mobile à l'étranger, il faudrait par ailleurs utiliser si possible la VDI¹² mobile et, si un ordinateur portable de la Confédération est employé, il faudrait le reconfigurer après le retour.

⁸ Pour prévenir les dangers, on peut aussi utiliser, comme autre solution, une «power bank», c'est-à-dire une grosse batterie avec fonction de chargement pour les smartphones. La power bank peut être chargée à des stations de chargement accessibles au public et sert ainsi de source d'énergie.

⁹ Avant d'entrer aux États-Unis, il faudrait désinstaller la solution MDM et, partant, l'accès à Exchange. L'accès peut être réinstallé après le passage de la frontière et, de ce fait, l'accès à ces données rétabli. Pour les autres pays, cette règle vaut comme recommandation.

¹⁰ Pour réduire le coût de l'itinérance des données, il est possible d'acheter des packs de données pour le pays du voyage dans le cockpit Swisscom.

¹¹ La gestion des correctifs est le processus de distribution et d'exécution des mises à jour des logiciels. De tels correctifs sont souvent nécessaires pour supprimer des erreurs dans le logiciel et remédier à des failles de sécurité.

¹² Virtual Desktop Infrastructure (infrastructure de bureau virtuelle)