

Guide

Télétravail transfrontalier

Introduction

La pratique du télétravail a connu un essor fulgurant en Suisse lors de la pandémie du Covid-19. Au 3e trimestre 2021, 39,6 pour cent des personnes salariées ont effectué du travail à domicile au moins occasionnellement, selon les données de l'Office fédéral de la statistique (OFS). Plusieurs enquêtes montrent que la pratique va s'installer durablement dans un nombre grandissant d'entreprises.

Le coup d'accélérateur du télétravail soulève de nombreuses questions sur les plans juridique et pratique. Afin de répondre aux interrogations des employeurs, l'Union patronale suisse (UPS), de concert avec ses associations membres de Suisse romande, a publié une «*Convention de télétravail*» le 15 octobre 2020: <https://www.arbeitgeber.ch/fr/marche-du-travail/une-convention-de-teletravail-pour-encadrer-une-pratique-en-plein-essor/>.

Le télétravail concerne un grand nombre de travailleurs frontaliers. Selon l'OFS, 348'000 frontaliers titulaires du permis G étaient actifs en Suisse au deuxième trimestre 2021, dont quelque 150'000 dans les cantons romands. Selon plusieurs études, près de 20% du PIB romand provient des frontaliers. C'est dire l'importance de cette main-d'œuvre pour les entreprises romandes.

Or, le télétravail des frontaliers peut avoir des conséquences considérables, tant pour l'employeur que pour l'employé, notamment dans le domaine des assurances sociales et en matière fiscale.

Afin d'y voir plus clair, les organisations économiques romandes, soit l'ensemble des Chambres latines de commerce et d'industrie, la Fédération des entreprises romandes, le Groupement des entreprises multinationales et la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse ont élaboré, en collaboration avec l'Antenne romande de l'UPS, le présent guide «*Télétravail transfrontalier*».

Ce document répond aux principales questions juridiques soulevées par le télétravail transfrontalier, mentionne les risques encourus par les employeurs et contient quelques recommandations. Il est mis à disposition de l'ensemble des entreprises en Suisse qui emploient des frontaliers.

Définition de frontalier

Personne qui a sa résidence dans un Etat et qui exerce une activité salariée sur le territoire d'un autre Etat en retournant à son domicile en principe chaque jour ou au moins une fois par semaine (art. 1 lettre f du Règlement CE no. 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale).

Définition de télétravail

Le terme télétravail signifie travail à distance réalisé au moyen des technologies de l'information et de la communication. Il désigne les personnes qui travaillent en dehors des locaux de l'employeur.

Le télétravail transfrontalier en temps normal

En temps normal, l'exercice par un travailleur frontalier d'une partie de son activité salariée en télétravail dans son Etat de résidence peut entraîner un changement d'assujettissement au régime de sécurité sociale, ainsi que du régime d'imposition.

Le télétravail transfrontalier en période de Covid-19

Durant la situation sanitaire exceptionnelle liée au Covid-19, la Suisse et ses voisins européens sont convenus de suspendre l'application de certaines règles. Ainsi, les frontaliers qui travaillent chez eux restent assujettis au régime suisse de sécurité sociale. Ce régime d'exception en l'état, est en vigueur jusqu'au 30 juin 2022.

D'un point de vue fiscal, la France et la Suisse se sont également accordées pour que le maintien à domicile des travailleurs frontaliers n'entraîne pas de conséquences, dans cette situation de force majeure, sur le régime d'imposition qui leur est normalement applicable. Cet accord est en vigueur jusqu'au 31 mars 2022.

Résumé

Le présent guide répond aux principales questions juridiques soulevées par le télétravail transfrontalier. Il mentionne les risques encourus par les employeurs et contient quelques recommandations dans les cinq domaines suivants: assujettissement aux assurances sociales, aspects fiscaux, tribunal territorialement compétent, droit applicable et protection des données.

Le présent guide ne remplace pas un avis juridique et n'engage pas la responsabilité de ses auteurs. Les questions spécifiques doivent trouver une réponse individuelle et concrète auprès d'un spécialiste pour ou dans chaque cas particulier.

Assujettissement aux assurances sociales

Lorsqu'une entreprise occupe un travailleur frontalier, elle doit impérativement déterminer quel Etat est compétent pour percevoir les cotisations sociales de ce travailleur et verser les prestations sociales (prévoyance vieillesse, survivant, invalidité, chômage, accidents, maladie, etc.). S'il s'agit d'un ressortissant européen résidant dans l'UE, les règles de coordination prévoient que le travailleur est en principe assujéti au régime de sécurité sociale de son lieu de travail.

Si le travailleur frontalier exerce son activité dans plusieurs Etats (par exemple en cas de télétravail), le travailleur sera soumis au régime de sécurité sociale de son lieu de résidence pour l'entier de son activité lucrative s'il exerce une activité substantielle (au moins 25% de son temps de travail et/ou de sa rémunération) dans son Etat de résidence. Si tel est le cas, l'employeur devra effectuer toutes les démarches utiles pour affilier son travailleur dans son Etat de résidence et devra verser les cotisations sociales sur la base du taux de charges sociales de cet Etat (qui peut être sensiblement plus élevé que le taux de charges sociales suisse).

L'employeur qui souhaite éviter un assujettissement dans l'Etat de résidence du travailleur frontalier doit s'assurer que le taux d'activité salariée effectué dans cet Etat (y compris en cas de télétravail) est inférieur à 25%.

Aspects fiscaux

L'engagement d'un frontalier entraîne des conséquences complexes et variables selon les pays et les cantons sur l'imposition de l'employé et le devoir de l'entreprise de percevoir un impôt à la source. L'engagement d'un frontalier peut aussi avoir un impact sur l'imposition de l'entreprise si l'autorité fiscale qualifie le lieu du télétravail du frontalier d'«établissement stable».

En matière d'imposition d'un employé frontalier, il convient de distinguer deux situations:

1) L'employeur est établi à Genève et dans les cantons qui ne font partie d'aucun accord international spécifique avec la France (Fribourg par exemple).

A Genève et dans les cantons qui ne font pas partie d'un accord international spécifique avec la France (Fribourg par exemple), l'employeur d'un frontalier est tenu de prélever un impôt à la source, conformément à la législation cantonale applicable. L'employeur prélève ainsi un impôt à la source suisse sur l'intégralité du salaire de l'employé frontalier.

Toutefois, en cas de télétravail de l'employé frontalier en France, l'employeur établi à Genève et dans les cantons qui ne font partie d'aucun accord international avec la France (Fribourg par exemple), ne devrait plus prélever d'impôt à la source suisse pour la partie du travail effectuée par son employé depuis la France. Dans cette hypothèse, le droit français imposerait à l'employeur suisse de nommer un représentant fiscal en France, ce qui est, à l'heure actuelle, incompatible avec le droit suisse et pénalement répréhensible.

Pour éviter tout risque et jusqu'à ce que cette problématique soit résolue (des discussions sont en cours entre la Suisse et la France), nous recommandons de rester très prudent pour éviter des problèmes administratifs et de nature pénale.

2) L'employeur est établi dans les cantons de Vaud, Valais, Neuchâtel ou Jura: le principe est que l'employé frontalier est imposé et remplit sa déclaration d'impôt dans son pays de résidence. Dans ce cas, l'employeur suisse n'a aucune obligation en matière fiscale vis-à-vis de son employé frontalier, en particulier en matière d'impôt à la source, pour autant qu'il fournisse à l'autorité fiscale une attestation de domicile que doit lui procurer son employé frontalier.

Pour ces cantons ainsi que Berne, Bâle-Ville, Bâle-Campagne, et Soleure, le télétravail d'un frontalier peut avoir des conséquences pour l'employeur suisse lorsqu'il dépasse un jour par semaine. Dans ce cas, l'employé frontalier risque en effet de perdre son statut de frontalier, selon l'évaluation des autorités fiscales cantonales compétentes. L'entreprise devra alors, obligatoirement, prélever un impôt à la source pour le travail effectué en Suisse. Si l'entreprise néglige la perception de cet impôt à la source obligatoire, elle pourrait être amenée à devoir payer rétroactivement cet impôt à la source, le cas échéant avec des intérêts de retard, voire des amendes. Parallèlement, elle risque de subir des contraintes administratives de la France exigeant d'elle de nommer un représentant fiscal en France, ce qui est, à l'heure actuelle, incompatible avec le droit suisse et pénalement répréhensible.

Pour éviter ces risques, il est recommandé de ne pas autoriser le télétravail pour plus de 20% du temps de travail contractuel.

Tribunal territorialement compétent

L'engagement par un employeur suisse d'un travailleur frontalier, tout comme l'exercice du télétravail depuis un autre pays que celui du siège de l'employeur présentent des liens avec l'étranger. Il faut dès lors déterminer devant quel tribunal va se dérouler la procédure si un litige relevant de la relation contractuelle survient.

Selon la Convention de Lugano du 30 octobre 2007 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, si l'activité de télétravail du travailleur frontalier est de 50% ou plus, le travailleur peut ouvrir action devant le tribunal de son Etat de résidence. Pour l'éviter, l'employeur doit limiter l'activité exécutée en télétravail à moins de 50%.

Droit applicable

Le droit suisse est en principe applicable à la relation de travail entre un travailleur frontalier et un employeur suisse, dans les deux situations suivantes:

- Lorsque les parties ont choisi d'appliquer le droit suisse à leur relation de travail. Ou, à défaut de choix,
- Lorsque le travailleur frontalier accomplit habituellement son activité en Suisse.

Il peut cependant arriver qu'un tribunal européen amené à trancher un litige n'applique pas l'ensemble des règles du droit suisse, en particulier lorsque des règles plus protectrices pour le travailleur sont en vigueur dans son Etat de résidence.

Afin de limiter ce risque, il est recommandé de convenir dans le contrat de travail l'applicabilité exclusive du droit suisse et de prévoir qu'une partie prépondérante de l'activité (>50%) se déroule en Suisse.

Protection des données

Le télétravail dans un Etat de l'Union européenne (UE) peut entraîner des obligations, voire comporter des risques en matière de protection des données pour l'employeur en Suisse et ses télétravailleurs.

Afin de limiter l'application de la réglementation européenne, notamment du Règlement général sur la protection des données (RGPD) et le risque de lourdes amendes qui peuvent en découler en cas de violation, il est recommandé à l'employeur de:

- Prévoir par écrit – dans le contrat de travail ou dans une convention de télétravail – que seul le droit suisse s'applique à la relation de (télé) travail et
- Ne pas effectuer de surveillance du comportement de ses employés.

Synthèse

Domaines	Risques	Taux maximal de télétravail recommandé
Assurances sociales	Obligation d'affiliation dans l'Etat de résidence	< 25%
Aspects fiscaux	<ul style="list-style-type: none">• Genève et Fribourg: désignation d'un représentant en France pour la perception de l'impôt• Vaud, Valais, Neuchâtel, Jura: perte du statut de frontalier, perception d'un impôt à la source en Suisse par l'entreprise, désignation d'un représentant en France pour la perception de l'impôt	< 0% < 20%
Tribunal territorialement compétent	Compétence d'un tribunal à l'étranger (action ouverte par l'employé)	< 50% ¹
Droit applicable	Application du droit étranger	< 50% ²
Protection des données	<ul style="list-style-type: none">• Application du droit étranger (RGPD)³• Amendes maximales:<ul style="list-style-type: none">- CHF 250'000 (nvelle LPD)- Euros 20 mios ou 4% CA annuel mondial (RGPD)	< 50%

¹ Le risque existe indépendamment du taux de télétravail si l'action doit être introduite par l'employeur

² Le risque subsiste en partie indépendamment du taux de télétravail, lorsque la procédure se déroule à l'étranger

³ En cas de suivi du comportement des employés, le risque subsiste indépendamment du taux de télétravail

Conclusions

Le télétravail des frontaliers peut entraîner des conséquences considérables tant pour l'employeur que pour l'employé, notamment dans le domaine des assurances sociales et en matière fiscale. Afin d'éviter certains risques identifiés dans le présent document, il est recommandé de:

- Rester très prudent avec l'autorisation du télétravail, même pour un jour, en raison de l'obligation qui pourrait être imposée à l'employeur à Genève et dans les cantons qui ne font partie d'aucun accord international spécifique avec la France (Fribourg par exemple) de nommer un représentant fiscal en France.
- Limiter le télétravail à la hauteur de 20% de la charge de travail (un jour par semaine pour une activité à plein temps) pour les frontaliers, en faisant attention à la question de la pluriactivité, dans tous les autres cantons (Vaud, Valais, Neuchâtel, Jura, Berne, Bâle-Ville, Bâle-Campagne et Soleure qui ne perçoivent pas d'impôt à la source auprès des frontaliers).
- Fixer les conditions de télétravail par écrit, par exemple en concluant une Convention de télétravail avec les employés concernés.
- Convenir dans le contrat de travail de l'applicabilité exclusive du droit suisse
- Demander régulièrement au travailleur frontalier s'il exerce une autre activité salariée dans un autre Etat.
- Ne pas effectuer de suivi du comportement des employés en télétravail.

Assujettissement aux assurances sociales

I. Règles applicables

Lorsqu'une entreprise engage un travailleur frontalier, elle doit déterminer dans quel Etat il doit être assujéti en matière de sécurité sociale. Pour les travailleurs ressortissants CH ou UE et qui résident dans l'UE, les règles de coordination figurent dans le Règlement (CE) 883/2004 qui s'applique dans les relations entre la Suisse et l'UE et également dans les relations entre la Suisse et l'AELE.

Ce règlement prévoit deux principes de base afin de déterminer le régime de sécurité sociale applicable:

- **Unicité de la législation applicable:** un travailleur n'est soumis qu'à un seul régime de sécurité sociale pour l'ensemble de son/ses activité(s) lucrative(s), même s'il travaille dans plusieurs Etats au service de plusieurs employeurs. Tous les employeurs devront ainsi s'affilier dans le même Etat compétent en matière de sécurité sociale en application du règlement précité.
- **Assujettissement au lieu de travail:** un travailleur est soumis au régime de sécurité sociale de l'Etat où il exerce son activité lucrative. Cette règle de base connaît toutefois des exceptions en cas de pluriactivité et de détachement.

Pluriactivité

En cas de pluriactivité, c'est-à-dire lorsque le travailleur exerce habituellement son activité lucrative dans plusieurs Etats (CH-UE), que ce soit au service d'un seul ou de plusieurs employeurs, il s'agit de déterminer l'Etat dans lequel les cotisations sociales doivent être versées et qui sera compétent pour verser les prestations dans tous les domaines des assurances sociales (prévoyance vieillesse, survivant, invalidité, chômage, accidents, maladie, etc.) puisqu'un seul Etat est compétent en vertu du principe de l'unicité de la législation applicable.

Pour ce faire, la première question à se poser est celle de savoir si le travailleur exerce une partie substantielle de son activité lucrative salariée dans son Etat de résidence. L'activité est considérée comme étant substantielle si le travailleur y exerce au moins 25% de son temps de travail et/ou y obtient 25% de son revenu (évaluation globale). Pour effectuer cette évaluation, il y a lieu de cumuler toutes les activités salariées exercées par le travailleur, que ce soit au service d'un seul ou de plusieurs employeurs. Pour évaluer l'activité substantielle, la situation prévue pour les 12 mois à venir doit en principe être prise en compte.

- Si le travailleur exerce une activité substantielle (25% de son temps de travail et/ou de sa rémunération) dans son Etat de résidence, il est soumis au régime de sécurité sociale de son Etat de résidence pour l'ensemble de ses activités.
- S'il n'exerce pas une activité substantielle dans son Etat de résidence, il est soumis au régime de sécurité sociale de l'Etat où se trouve le siège de son employeur (ou de ses employeurs s'ils ont leur siège dans le même Etat). Si les employeurs ont leur siège dans plusieurs Etats, dont l'un est l'Etat de résidence, l'Etat compétent est l'autre Etat (qui n'est pas l'Etat de résidence) et si les employeurs ont leur siège dans au moins deux Etats autres que l'Etat de résidence, l'Etat compétent est celui de l'Etat de résidence.

Si le travailleur n'est pas de nationalité suisse, d'un pays de l'UE ou de l'AELE, les règles précitées ne s'appliquent pas et il s'agira de se renseigner sur le régime applicable auprès de sa caisse de compensation.

Télétravail

Le fait pour un travailleur frontalier d'effectuer du télétravail à son domicile est considéré comme une activité exercée dans son Etat de résidence. Ainsi, un travailleur frontalier sera soumis au régime de sécurité sociale de son Etat de résidence s'il exerce au moins 25% de son temps de travail à domicile.

Exemple 1: Un travailleur frontalier est engagé par un employeur en Suisse à 100%. L'employeur lui propose d'effectuer 2 jours de télétravail par semaine. Dans la mesure où il exerce ainsi plus de 25% (en l'occurrence 40%) de son activité dans son Etat de résidence, il est soumis au régime de sécurité sociale de son Etat de résidence.

Attention: Si le travailleur frontalier exerce, en parallèle à son activité au service de l'employeur en Suisse, une autre activité salariée dans son Etat de résidence pour un autre employeur, le temps de travail effectué dans son Etat de résidence pour cet autre employeur doit être pris en compte pour déterminer s'il effectue une activité substantielle dans son Etat de résidence.

Exemple 2: Un travailleur frontalier français est occupé à 80% par un employeur en Suisse et à 20% par un employeur en France. Comme il n'exerce pas 25% (en l'occurrence 20%) de son activité dans son Etat de résidence, il est soumis à la sécurité sociale suisse (voir les règles ci-dessus). En revanche, si l'employeur suisse lui demande d'effectuer un jour de télétravail par semaine, le travailleur exercerait 40% de son activité dans son Etat de résidence, de sorte qu'il sera assujéti à la sécurité sociale française. Ainsi, l'employeur suisse devra s'acquitter des cotisations sociales françaises sur le salaire qu'il lui verse.

A noter que les autorités suisses et européennes sont convenues que le télétravail effectué en raison de la situation sanitaire ([date définie](#)) ne devait pas avoir d'influence sur la détermination de la législation applicable.

Procédure

L'assujettissement aux assurances sociales est déterminé par l'institution compétente de l'Etat de résidence. En Suisse l'institution compétente est la caisse de compensation AVS de l'employeur. En France, il s'agit de la caisse primaire d'assurance-maladie du département de résidence du travailleur salarié en France (CPAM). Après analyse de la situation du travailleur, l'institution compétente délivre une attestation A1 qui mentionne l'Etat compétent en matière de sécurité sociale. En cas de pluriactivité, l'employeur invitera le travailleur à contacter l'autorité compétente de son Etat de résidence afin d'obtenir une attestation A1 qu'il communiquera à son/ses employeur(s). Si nécessaire, l'employeur peut également en parallèle en informer sa caisse de compensation AVS qui contactera l'organisme étranger.

Pour les autres Etats, il s'agit de prendre contact avec [l'institution compétente](#) de l'Etat concerné.

II. Risques

Une affiliation dans l'Etat de résidence du travailleur entraîne pour l'employeur l'obligation d'effectuer des démarches administratives, notamment les suivantes:

- Effectuer toutes les démarches afin de s'affilier en tant qu'employeur dans l'Etat de résidence du travailleur;
- Annoncer le travailleur auprès de tous les organismes de sécurité sociale de l'Etat de résidence du travailleur;
- Etablir à l'intention du travailleur une fiche de salaire mentionnant les charges sociales étrangères;
- Verser aux institutions sociales compétentes étrangères les charges sociales en vigueur dans l'Etat de résidence sur la base du taux de charges applicable dans cet Etat (les charges sociales d'un autre Etat peuvent être 2 à 3 fois plus élevées qu'en Suisse, voir [Taux de cotisations sociales dans le monde](#));
- Annoncer les cas d'assurance (accident, maladie, maternité, etc.) auprès des organismes étrangers compétents;
- Percevoir les prestations sociales applicables dans l'Etat de résidence (indemnités en cas d'accident, de maladie, de maternité, etc.) qui peuvent différer de celles prévues par le régime suisse de sécurité sociale.

En cas d'assujettissement erroné, l'employeur peut être amené à devoir verser des cotisations sociales étrangères, même rétroactivement. Dans ce cas, la caisse de compensation suisse remboursera à l'employeur les cotisations payées à tort en Suisse.

Par ailleurs, la couverture sociale du travailleur (accident, maladie, maternité, etc.) pourrait ne pas être garantie tant que l'assujettissement n'aura pas été rectifié, ce qui peut considérablement ralentir et compliquer le versement des prestations.

III. Recommandations

- Si l'employeur ne souhaite pas que le travailleur soit soumis à un régime de sécurité sociale étranger, il veillera à ce que le taux de télétravail n'atteigne pas 25% de toutes les activités effectuées dans cet Etat (cela nécessite de demander au travailleur s'il exerce une autre activité salariée dans son Etat de résidence).
- Inviter le travailleur frontalier à remplir le [formulaire](#) d'aide destiné à déterminer si des activités sont exercées dans plusieurs Etats de l'UE/AELE et en Suisse.
- Dans le cas où le frontalier effectue la totalité de son temps de travail depuis son domicile durant une période définie, pour éviter un assujettissement dans cet Etat, l'employeur suisse peut faire une [demande de détachement](#) auprès de sa caisse de compensation AVS pour maintenir l'assujettissement en Suisse jusqu'à 2 ans.
- En cas d'occupation à plein temps, l'employeur pourrait interdire contractuellement au travailleur d'exercer une autre activité salariée en parallèle. En cas d'occupation à temps partiel, il est conseillé à l'employeur de demander régulièrement au travailleur frontalier s'il exerce une autre activité salariée dans un autre Etat.

IV. Plus d'informations

- [Directives sur l'assujettissement aux assurances AVS et AI \(DAA\)](#) (dès chiffre 2009)
- [Guide pratique sur la législation applicable dans l'Union européenne \(UE\), dans l'Espace économique européen \(EEE\) et en Suisse](#)
- [Détermination de la législation applicable en cas de pluriactivité](#)
- [Cotisations sociales françaises](#)
- [Affiliation en France en tant qu'entreprise étrangère + liens aux formulaires, estimateur de cotisations](#)
- [Taux de cotisations sociales dans le monde](#)
- [Liste des organismes de liaison étrangers](#)

Aspects fiscaux

Le présent chapitre porte uniquement sur les frontaliers domiciliés en France.

Le terme «travailleur frontalier» désigne dans ce chapitre toute personne résidente d'un Etat qui exerce une activité salariée dans l'autre Etat chez un employeur établi dans cet autre Etat et qui retourne, en règle générale, chaque jour dans l'Etat dont elle est résidente.

I. Règles applicables

Principe

En droit fiscal, de manière générale, le lieu d'imposition d'un employé est au lieu de sa résidence (le lieu où il habite avec l'intention de s'y établir durablement).

Le lieu d'imposition de l'entreprise se situe au lieu du siège effectif de l'entreprise, avec une répartition de l'impôt sur le capital et le bénéfice, lorsque l'entreprise a des établissements stables dans d'autres lieux que celui du siège.

Un bureau conséquent peut être considéré dans certains cas comme un établissement stable qui entraîne une imposition partielle du bénéfice et du capital de l'entreprise à cet endroit. Cela peut notamment être le cas si le bureau au lieu du domicile de l'employé (là où il effectue son télétravail) n'est pas strictement réservé à l'usage personnel du travailleur (par exemple s'il y reçoit fréquemment des collègues et que les installations sont importantes).

Si un employé résidant d'un Etat (Etat A) travaille dans un autre Etat (Etat B) pour un employeur de cet autre Etat (Etat B), il est en principe soumis à l'imposition de cet autre Etat (Etat B) pour les jours de travail effectués dans cet autre Etat (Etat B) (principe de l'imposition au lieu de travail).

Toutefois, l'imposition des frontaliers fait l'objet d'accords spécifiques que la Suisse a conclus avec ses cinq pays voisins.

Frontaliers domiciliés en France

La Suisse a conclu des accords particuliers avec la France pour réglementer l'imposition des frontaliers. Selon ces accords, les salaires, traitements et autres rémunérations similaires reçus par les travailleurs frontaliers sont imposables dans l'État de résidence (État A, domicile).

Les modalités d'imposition et de répartition varient, mais le travailleur remplit sa déclaration d'impôt dans son pays de résidence pour calculer l'impôt dû dans son pays.

Un minimum de souplesse est accepté pour que le régime d'une imposition au lieu de résidence du frontalier soit maintenu même si, à titre exceptionnel, le travailleur frontalier ne retourne pas à son domicile, mais reste dormir quelquefois dans l'Etat où il exerce son activité (Etat B).

Au cours d'une année, un nombre de nuitées passées dans l'Etat d'exercice de l'activité (Etat B) peut en effet être admis. Ce séjour au lieu d'activité ne doit toutefois pas excéder, sur une année, une nuitée par semaine de travail afin de conserver un caractère exceptionnel.

S'agissant des activités à temps partiel ou exercées qu'une partie de l'année, on effectue le calcul du maximum de jours de la façon suivante:

- Pour les salariés qui exercent leur activité pendant une période inférieure à l'année civile, le plafond de quarante-cinq jours est ramené à 20% des journées de travail;

- Pour les salariés qui exercent un emploi à temps partiel pendant l'année entière, le plafond de quarante-cinq jours est diminué proportionnellement (temps partiel à 80 %: 36 jours; temps partiel à 70%: 31 jours, etc.). Lorsque la proportion aboutit à un résultat comprenant une demi-journée (par exemple: 31,5 jours pour un taux d'activité de 70%), c'est le nombre inférieur de journées entières qui est retenu, soit 31 jours dans notre exemple ci-dessus.

En cas de télétravail d'un frontalier français, le risque existe qu'à l'avenir (fin du régime d'exception lié au Covid-19), la France contraigne l'employeur suisse à nommer un représentant en France pour la perception de l'impôt à la source sur le jour de télétravail. La nomination d'un représentant fiscal en France est soumise à autorisation des autorités compétentes (Département fédéral des finances) et, à défaut d'autorisation, tombe sous le coup de l'article 271 du Code pénal suisse⁴. A ce jour, rien ne garantit que cette autorisation soit délivrée. Face à cette contradiction légale qui pourrait mettre l'employeur (vs entrepreneur) en difficulté sur le plan administratif et pénal, il est conseillé aux employeurs de rester extrêmement prudents et bien informés avec l'aide d'un spécialiste sur les conséquences de l'autorisation du télétravail pour les frontaliers.

Genève et les autres cantons qui ne font partie d'aucun accord international spécifique avec la France (Fribourg par exemple)

Même si l'imposition des frontaliers est fixée au lieu de résidence, les entreprises qui se situent sur le canton de Genève doivent retenir un impôt à la source sur le revenu des frontaliers. Toutefois, l'employeur ne doit pas percevoir d'impôt à la source pour les jours où le frontalier télétravaille à son domicile. En effet, la portion de la rémunération du travailleur frontalier liée à l'activité qu'il déploie à son domicile en France est imposable en France, sans perception d'impôt à la source fondée sur le droit suisse. Cela implique que l'employeur qui engage un frontalier français détienne un registre précis des jours de télétravail de son employé pour déterminer la part du salaire qui doit être soumise à l'impôt à la source. En pratique toutefois, les employeurs prélèvent un impôt sur la totalité du salaire de l'employé frontalier, même s'il fait un jour de télétravail. Un accord est actuellement en discussion à ce sujet.

Vaud, Valais, Neuchâtel, Jura, Berne, Bâle-Ville et Bâle-Campagne et Soleure

La Confédération suisse, au nom des cantons de Vaud, Valais, Neuchâtel, Jura, Berne, Soleure, Bâle-Ville et Bâle-Campagne, a conclu un accord avec la France qui prévoit le principe d'une imposition au lieu de résidence de l'employé. Contrairement à Genève, dans ces cantons, le fisc ne perçoit pas d'impôt à la source auprès des frontaliers français, ceux-ci sont imposés exclusivement en France. Cependant, pour être libéré de la retenue à la source, le travailleur doit fournir une attestation de résidence à son employeur. L'attestation doit être remise au fisc par l'employeur chaque année ou en cas de modification des informations portées sur ce document (changement d'employeur, d'adresse, etc.). Lorsque l'employeur ne dispose pas de l'attestation remplie en bonne et due forme, il est tenu de prélever l'impôt à la source.

II. Risques

- A Genève et dans les cantons qui ne font partie d'aucun accord international spécifique avec la France (Fribourg par exemple), l'employeur doit percevoir un impôt à la source suisse. Le télétravail d'un frontalier entraîne des complications administratives dans le sens où l'employeur doit tenir un registre précis des jours de télétravail pour ajuster la perception de l'impôt à la

⁴ l'art. 271 du code pénal suisse qui stipule que « Celui qui, sans y être autorisé, aura procédé sur le territoire suisse pour un État étranger à des actes qui relèvent des pouvoirs publics, celui qui aura procédé à de tels actes pour un parti étranger ou une autre organisation de l'étranger, celui qui aura favorisé de tels actes, sera puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire et, dans les cas graves, d'une peine privative de liberté d'un an au moins ».

source qui sera limité aux jours de travail effectués en Suisse. Le risque existe que la France exige de l'employeur suisse la nomination d'un représentant fiscal en France pour la perception de l'impôt lié à l'activité de télétravail dès le 1^{er} jour, ce que pour l'heure la Suisse n'autorise pas. Cela pourrait mettre l'employeur suisse en difficulté administrative et pénale.

- Dans tous les autres cantons (Vaud, Valais, Neuchâtel, Jura, Berne, Bâle-Ville, Bâle-Campagne et Soleure qui ne perçoivent pas d'impôt à la source auprès des frontaliers), si l'employé au bénéfice d'un statut de frontalier exerce une trop grande part de télétravail, il pourra perdre son statut fiscal de travailleur frontalier. La limite est de un jour au maximum par semaine, selon l'évaluation des autorités fiscales cantonales compétentes. Si les conditions du régime frontalier ne sont plus remplies, l'employeur doit en tous les cas percevoir un impôt à la source pour les jours de travail effectués en Suisse. Dans ce cas, la France risque d'intervenir pour réclamer de l'employeur suisse la nomination d'un représentant fiscal en France, ce que pour l'heure la Suisse n'autorise pas. Cela pourrait mettre l'employeur suisse en difficulté administrative et pénale.
- Pour l'employeur, le télétravail de ses employés frontaliers peut entraîner, dans certaines circonstances, un assujettissement fiscal de l'entreprise à l'étranger. C'est le cas si l'activité de télétravail entraîne la création d'un établissement stable à l'étranger du point de vue fiscal. Il faut donc clarifier par exemple la question de savoir si l'activité effectivement exercée en télétravail par le travailleur frontalier représente une part importante de l'activité globale de l'entreprise suisse, ce qui pourrait justifier la qualification d'établissement stable suivie d'une imposition.

III. Recommandations

- Pour les employeurs du canton de Genève et dans les cantons qui ne font partie d'aucun accord international spécifique avec la France (Fribourg par exemple), il faut rester très prudent avec l'autorisation du télétravail, même pour un jour, en raison de l'obligation qui pourrait être imposée à l'employeur suisse de nommer un représentant fiscal en France. Cette prudence doit être de mise pour éviter des problèmes administratifs et de nature pénale.
- Dans tous les autres cantons, n'autoriser le télétravail des travailleurs frontaliers que jusqu'à 20% maximum pour ne pas compromettre le statut de travailleur frontalier en droit fiscal. Si ce seuil est dépassé, la France exigera la perception de l'impôt à la source par ses propres services. Elle obligera alors l'employeur suisse de nommer un représentant en France, ce qui pourrait mettre l'employeur en difficulté administrative et pénale.
- Faire vérifier par un spécialiste exactement les conséquences fiscales et donc financières du télétravail exécuté à l'étranger, en veillant en tous les cas à ce qu'il ne dépasse pas un jour pour maintenir le statut de frontalier en droit fiscal.
- Veiller en tous les cas à ce que le lieu du télétravail dans l'Etat de résidence ne constitue pas un établissement stable. Le lieu du télétravail peut notamment être considéré comme un établissement stable s'il n'est pas réservé à l'usage exclusif du frontalier dans son pays de résidence.

IV. Plus d'informations

- [Convention entre la Suisse et la France en vue d'éviter les doubles impositions en matière d'impôts sur le revenu et sur la fortune.](#)
- Accord entre le Conseil fédéral et le Gouvernement de la République française relatif à l'imposition des rémunérations des frontaliers du 11 avril 1983. Dans cet accord la Suisse représente les cantons Vaud, Valais, Neuchâtel, Jura, Berne, Soleure, Bâle-Ville, Bâle-Campagne.
- Fiche Définition du travailleur frontalier telle que figurant à l'article 3 de l'accord entre le Gouvernement de la République française et le Conseil fédéral suisse du 11 avril 1983 (PDF, 916 kB, 14.09.2016)
- **Genève**
Accord entre le Conseil fédéral suisse (agissant au nom de la République et canton de Genève) et le Gouvernement de la République française sur la compensation financière relative aux frontaliers travaillant à Genève du 29 janvier 1973 (PDF, 517 kB, 14.09.2016) FF 1983 II 559
- **Vaud**
<https://www.vd.ch/themes/etat-droit-finances/impots/pour-les-employeurs/impot-a-la-source/personnes-imposees-a-la-source-sourciers/>
- **Jura**
<https://www.jura.ch/fr/Autorites/Contributions-NEU/Impots-speciaux/Frontaliers.html>
- **Neuchâtel**
<https://www.ne.ch/autorites/DFS/SCCO/Pages/frontaliers.aspx>
- **Valais**
https://www.vs.ch/documents/508074/6140988/Directives2020_français.pdf/df11f313-b18a-43d9-9d8d-65e079bccdec
<https://www.vs.ch/web/scc/source>
www.vs.ch/frontaliers-francais
- **Soleure**
<https://so.ch/verwaltung/finanzdepartement/steueramt/sondersteuern-quellensteuer/quellensteuer/merkblaetter/>
- **Fribourg**
https://www.fr.ch/sites/default/files/2020-12/f_instructions_2021.pdf

Tribunal territorialement compétent

I. Règles applicables

La Convention de Lugano (articles 18 à 21), dont la Suisse et les cinq pays voisins font partie, établit une distinction entre les actions ouvertes par le travailleur et celles ouvertes par l'employeur.

Action introduite par le travailleur:

Le travailleur a le choix d'ouvrir action devant:

- Le tribunal du lieu du domicile ou du siège de l'employeur
- Le tribunal du lieu où il accomplit habituellement son travail

En principe, le travailleur frontalier devra agir devant le tribunal suisse du siège de son employeur, sauf s'il travaille habituellement dans un autre Etat. L'activité est habituellement exécutée dans l'Etat dans lequel elle est exercée si elle représente plus de 50% de l'activité totale.

Action introduite par l'employeur:

Pour les actions ouvertes contre le travailleur, l'action de l'employeur ne peut être portée que devant le tribunal de l'Etat où le travailleur a son domicile.

Ce n'est que si le travailleur ouvre au préalable action en Suisse que l'employeur pourra bénéficier de l'ouverture de la procédure et y déposer sa demande (dite reconventionnelle).

De même, si l'employeur ouvre action en Suisse et que le travailleur ne s'y oppose pas, le procès se tiendra devant le tribunal suisse (on parle alors d'une acceptation tacite de compétence).

Il est également possible de convenir que le tribunal compétent est celui du siège de l'employeur en Suisse, mais cela n'est licite que si le litige est déjà né.

Une clause qui prévoit que le litige doit être traité par un tribunal en Suisse uniquement, clause mentionnée dans le contrat de travail ou une convention, mais en dehors de tout litige, est en principe nulle.

II. Risques

- Si l'activité exécutée en télétravail par le frontalier s'élève à 50% ou plus de son taux d'activité totale, l'employeur pourrait être tenu de se défendre, en cas de procédure, devant le tribunal du domicile du travailleur.

Attention: lorsque c'est l'employeur qui doit ouvrir action contre un travailleur domicilié à l'étranger, il ne peut saisir que le Tribunal étranger! Le taux d'activité en télétravail n'est pas déterminant.

III. Recommandations

- Afin d'éviter que le travailleur puisse ouvrir une procédure à son encontre devant un tribunal étranger, l'employeur doit limiter l'activité exercée en télétravail à 50% au maximum.
- Lors de la naissance d'un litige en droit du travail, l'employeur peut convenir avec le travailleur que le tribunal compétent sera celui du siège de l'entreprise.
- En cas de litige, l'employeur peut également essayer d'introduire son action devant le tribunal suisse en escomptant une acceptation tacite de la part du travailleur.

IV. Plus d'informations

- [Convention de Lugano: RS 0.275.12 \(admin.ch\)](#)
- [Guide pratique «Contrats de travail pour les activités à l'étranger» \(admin.ch\)](#)

Droit applicable

Par droit applicable, on entend l'ensemble des lois d'un Etat applicables au rapport de travail entre un travailleur frontalier et un employeur suisse.

I. Règles applicables

Lorsqu'un employeur suisse engage un travailleur frontalier, il doit déterminer à quelles lois leur relation contractuelle sera soumise. Cette question doit être distinguée de la question du tribunal territorialement compétent pour juger un éventuel litige (chapitre précédent). En effet, dans certaines situations, il peut arriver que le tribunal d'un Etat soit tenu d'appliquer, en tout ou en partie, les lois d'un autre Etat.

La réponse à cette question peut différer selon que les parties ont choisi ou non le droit applicable à leur relation de travail, selon la fréquence et le lieu du télétravail, ainsi qu'en fonction du tribunal, suisse ou européen, qui sera amené à trancher le litige.

Droit applicable à la relation de travail en l'absence d'un choix des parties

Lorsque le litige est porté devant un tribunal, suisse ou européen, celui-ci appliquera le droit de l'Etat dans lequel le travailleur accomplit habituellement son travail. S'il n'est pas possible de déterminer le lieu habituel de travail, ou si le travailleur accomplit habituellement son travail dans plusieurs Etats, les tribunaux appliqueront le droit de l'Etat dans lequel se situe l'établissement de l'employeur.

En l'absence d'un choix des parties, les tribunaux suisses et européens appliqueront ainsi:

- Les règles du droit suisse, dans toutes les situations où le centre de gravité des activités du travailleur se trouve en Suisse;
- Les règles du droit de l'Etat de résidence du travailleur, lorsque celui-ci y exerce une grande partie de ses activités et qu'il ne travaille qu'occasionnellement en Suisse.

Droit applicable à la relation de travail choisi par les parties

Lors de la conclusion du contrat de travail, l'employeur suisse et le travailleur frontalier peuvent choisir le droit applicable à leur relation contractuelle. En particulier, ils peuvent choisir le droit de l'Etat dans lequel l'une des parties a son établissement, son domicile ou sa résidence habituelle.

Un employeur suisse et un travailleur frontalier peuvent ainsi valablement choisir de soumettre leur relation de travail au droit suisse, qui sera alors en principe appliqué en cas de litige, tant par un tribunal suisse que par un tribunal européen⁵.

Cependant, lorsque le travailleur exerce habituellement son travail dans son Etat de résidence, le tribunal européen saisi devra également appliquer les règles impératives du droit de cet Etat qui seraient plus favorables au travailleur et qui primeront sur celles du droit suisse correspondantes, en dépit du choix des parties⁶.

⁵ A noter que les dispositions suisses de droit public du travail (Loi sur le travail et ses ordonnances d'application) ne s'appliquent pas pour la part d'activité déployée à l'étranger, ces dispositions s'appliquant uniquement lorsque l'activité se déroule sur le territoire suisse (principe de territorialité).

⁶ En effet, d'après les règles européennes en matière de choix du droit applicable, auxquelles se réfèrent les tribunaux européens saisis, ce choix ne peut avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions impératives du droit qui aurait été applicables à défaut de choix.

Exemple: Un employeur suisse et un travailleur frontalier résidant en France choisissent le droit suisse comme applicable à leur relation contractuelle. Si le travailleur exerce habituellement son travail en France, et qu'un litige est porté devant un tribunal français, ce dernier devra appliquer, d'une manière générale, les dispositions du droit suisse. Mais les règles impératives du droit français qui seraient plus favorables au travailleur primeront sur les règles correspondantes du droit suisse, malgré le choix des parties⁷.

La limite des dispositions internes d'ordre public et des lois dites «de police» ou d'application immédiate

Indépendamment du droit applicable par défaut ou de celui désigné par les parties, le tribunal saisi, suisse ou européen, doit toujours appliquer certaines règles de son Etat dont le respect est jugé crucial, par ledit Etat, pour la sauvegarde de ses intérêts publics.

En particulier, le tribunal suisse appliquera toujours toutes les règles contenues dans la Loi sur le travail (p. ex., protection de la santé, durée maximale du travail, durée du repos, travail de nuit, du dimanche et jours fériés) à la partie d'activité exécutée en Suisse.

De la même manière, le tribunal européen de l'Etat de résidence du travailleur appliquera toujours les règles de son Etat en matière de santé au travail, sécurité et durée du travail, à tout le moins pour la partie de l'activité exécutée dans cet Etat.

II. Risques

- L'exercice habituel du travail dans un autre Etat que la Suisse peut entraîner:
 - L'application du droit de cet Etat à l'ensemble de la relation de travail entre un employeur suisse et un travailleur frontalier, lorsque les parties n'ont pas choisi le droit applicable;
 - L'application de certaines règles de l'Etat de résidence plus protectrices pour le travailleur, nonobstant le choix du droit suisse par les parties.
- Lorsque le litige est porté devant un tribunal européen, celui-ci a toujours la faculté d'écarter les règles du droit suisse au profit de certaines règles de son Etat, telles que celles en matière de santé, sécurité et durée du travail, à tout le moins pour la partie de l'activité exécutée dans cet Etat.

III. Recommandations

- Toujours convenir dans le contrat de travail l'applicabilité exclusive du droit suisse.
- Prévoir qu'une partie prépondérante de l'activité (>50%) se déroule en Suisse.
- Pour la partie de l'activité exécutée à l'étranger, se renseigner et attirer l'attention des travailleurs sur les règles impératives en vigueur dans leur Etat de résidence concernant notamment la protection de la santé, la durée du travail et du repos et le travail de nuit, jours fériés et dimanche.

IV. Plus d'informations

- Loi fédérale sur le droit international privé, [art. 121](#).
- [Règlement \(CE\) n° 593/2008, art. 8](#).

⁷ Concernant le droit français, on pense notamment aux règles sur la procédure de licenciement ou sur la durée du travail.

Protection des données

I. Règles applicables

Comme indiqué ci-dessus, il est recommandé à l'employeur de prévoir par écrit l'application exclusive du droit suisse à la relation de travail qui le lie à ses employés.

Traitement des données concernant l'employé en télétravail dans un Etat de l'UE

Selon l'article 328b du Code des obligations (CO), *l'employeur ne peut traiter des données⁸ concernant le travailleur que dans la mesure où ces données portent sur les aptitudes du travailleur à remplir son emploi ou sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail. En outre, les dispositions de la loi fédérale (...) sur la protection des données (LPD) sont applicables.*

Par ailleurs, il est interdit en principe pour l'employeur de surveiller le comportement des travailleurs à leur poste de travail (cf. article 26 alinéa 1 de l'Ordonnance 3 de la Loi fédérale sur le travail - OLT3).

Exemple: Si l'employeur établit un journal d'utilisation des systèmes informatiques (connexions) par ses employés, sans les anonymiser, une telle pratique peut être considérée comme du suivi du comportement⁹, prohibée par la loi.

Parallèlement, le Règlement général sur la protection des données (RGPD) pourrait également s'appliquer en cas de télétravail transfrontalier dans un pays de l'UE en dépit du choix du droit suisse par les parties (cf: notamment l'article 3 §2 lettre b). Le RGPD s'applique en effet notamment au traitement des données¹⁰ de personnes se trouvant – en télétravail – sur le territoire de l'UE, lorsque le responsable du traitement – l'employeur – effectue du suivi du comportement.

Or, le suivi du comportement est prohibé par la loi suisse (OLT3), choisie par les parties comme applicable à leurs relations de travail.

Le RGPD ne s'applique donc en principe pas aux relations de travail entre un employeur en Suisse et son employé qui télé travaille dans un Etat de l'UE.

Traitement des données concernant des tiers par l'employé en télétravail dans un Etat de l'UE

En application de l'art. 6 LPD, l'employeur et l'employé doivent s'assurer que la législation du pays du lieu de (télé)travail garantit un niveau adéquat de protection des données. Bonne nouvelle: tous les pays limitrophes de la Suisse présentent un tel degré de protection adéquat.

⁸ Données personnelles (données): Toutes les informations qui se rapportent à une personne identifiée ou identifiable.

⁹ Profilage: Traitement automatisé des données destiné notamment à analyser ou prédire des éléments concernant le rendement au travail. Le profilage constitue du «suivi du comportement».

¹⁰ Traitement: Toute opération relative à des données personnelles – quels que soient les moyens et procédés utilisés – notamment la collecte, la conservation, l'exploitation, la modification, la communication, l'archivage ou la destruction de données.

Par ailleurs, dans la mesure où les biens et les services proposés par l'employeur ne le sont pas sur le territoire de l'UE – c'est-à-dire que les clients sont en Suisse ou en dehors de l'UE -, le RGPD ne s'applique pas (Cf. article 3 §2 lettre a) RGPD).

Exemple: Un employé d'une fiduciaire dont le siège est en Suisse télétravaille depuis son domicile dans un Etat de l'UE. Son travail consiste à établir des fiches de salaires pour le compte d'une entreprise cliente de son employeur, dont le siège est également en Suisse. Comme les données salariales constituent des données personnelles, en établissant ces fiches de salaire depuis sa résidence en France, le télétravailleur effectue de la transmission transfrontalière de données¹¹. Cependant, comme l'entreprise cliente a son siège en Suisse, les services proposés par l'employeur ne le sont pas sur le territoire de l'UE et le RGPD ne s'applique donc pas.

Toutefois, le RGPD pourrait s'appliquer si la résidence du télétravailleur dans un Etat de l'UE venait à être considérée comme un établissement stable (Cf. article 3 et considérant 22 RGPD).

II. Risques

Il s'agit principalement de risques en termes d'image et de sanctions financières.

- Action en interdiction, en cessation et en constatation de l'éventuelle atteinte à la protection de la personnalité, par le lésé – qui peut être l'employé - contre l'employeur et/ou l'employé, si la responsabilité de ce dernier est engagée.
- Droit à la rectification, à la destruction, au blocage de données personnelles ou à la mention du caractère litigieux des données pour le lésé contre l'employeur et/ou l'employé, si la responsabilité de ce dernier est engagée.
- Dénonciation de l'employeur et/ou de l'employé si la responsabilité de ce dernier est engagée, à l'autorité administrative, i.e. au Préposé fédéral à la protection des données.
- Sanctions pénales (articles 34, 35 et 15 LPD, voire 179bis et 179quater du Code pénal), en particulier amende, peuvent être infligées à l'employeur et/ou à l'employé cas de non-respect intentionnel des obligations de renseigner, de déclarer et de collaborer avec les autorités, notamment le Préposé fédéral à la protection des données ou en cas de violation du devoir de discrétion, et ce, uniquement sur plainte.
- Si la responsabilité de l'employé (notamment selon l'article 321e CO) est engagée, par exemple en cas de perte ou de fuite de données: dommages et intérêts, voire indemnité pour tort moral, peuvent être réclamés à l'employé fautif par l'employeur.
- En application de la nouvelle LPD (date d'entrée en vigueur pas encore connue): Amende de CHF 250'000.- au plus.
- Sanctions prévues par le RGPD si celui-ci devait s'appliquer, i.e. l'avertissement, la mise en demeure, la limitation temporaire ou définitive d'un traitement de données, les rappels à l'ordre, voire une amende d'un montant maximal de 20 millions d'euros ou correspondant à 4 % de leur chiffre d'affaires annuel mondial (article 83 RGPD).

¹¹ Communication transfrontière de données (article 6 LPD): Fait de rendre des données personnelles accessibles, par exemple en autorisant leur consultation, en les transmettant ou en les diffusant à ou depuis l'étranger. L'accès, via une connexion «VPN» (Virtual Private Network), par un employé en télétravail à l'étranger à des données stockées en Suisse constitue une transmission transfrontalière de données.

III. Recommandations

- Respecter les dispositions de la LPD, y compris en cas de télétravail hors du territoire suisse, notamment dans un pays de l'UE.
- Sensibiliser ses employés au principe de sécurité en cas de traitement de données.
- Donner des directives et instructions claires, par exemple en concluant [une convention de télétravail](#) avec les employés concernés.
- Ne pas effectuer de suivi du comportement de ses employés.

IV. Plus d'informations

- Loi fédérale sur la protection des données (LPD): https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1993/1945_1945_1945/fr
- Règlement général sur la protection des données (RGPD): RGPD <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32016R0679>
- Ordonnance 3 de la Loi fédérale sur le travail (OLT3 - https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1993/2553_2553_2553/fr)
- Code pénal suisse: https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/54/757_781_799/fr

Site Internet du Préposé fédéral à la protection des données et à la transparence, en particulier:

- Guide pour le traitement des données personnelles dans le secteur du travail: <https://www.edoeb.admin.ch/edoeb/fr/home/protection-des-donnees/dokumentation/guides/traitement-des-donnees-personnelles-dans-le-secteur-du-travail.html>
- Transmission des données à l'étranger: <https://www.edoeb.admin.ch/edoeb/fr/home/protection-des-donnees/handel-und-wirtschaft/uebermittlung-ins-ausland.html>
- Mesures de sécurité pour les conférences audio et vidéo: https://www.edoeb.admin.ch/edoeb/fr/home/actualites/aktuell_news.html#1739424457
- Le RGPD et ses conséquences sur la Suisse: <https://www.edoeb.admin.ch/edoeb/fr/home/documentation/datenschutz/Datenschutz%20-%20International/DSGVO.html>