

40%: le seuil fiscal qui redéfinit le télétravail franco-suisse!

09 Mar 2026 - 07:00

| Stéphanie Barreira, FBT Avocats

3 minutes de lecture

Le nouvel accord fiscal entre les deux Etats entré en vigueur en 2026 encadre durablement le régime du télétravail frontalier, mais impose de lourdes contraintes.



L'essor du télétravail a bouleversé la donne pour plusieurs dizaines de milliers de frontaliers suisses. Jusqu'ici seuls des accords amiables temporaires encadraient la situation. En décembre 2023, la France et la Suisse ont signé un avenant pérenne à leur convention fiscale bilatérale, précisant les règles d'imposition des revenus tirés du télétravail transfrontalier. Cet accord, entré en vigueur au 1er janvier 2026,

instaure un cadre juridique durable tout en créant de nouvelles obligations pour les employeurs et les salariés, exposant ces derniers à des risques de fiscalisation inattendus en cas de non-conformité.

RÉGIME FISCAL 2026: 40% DE TÉLÉTRAVAIL SANS CHANGEMENT D'IMPOSITION

L'élément structurant du nouveau cadre fiscal est le seuil de 40% de télétravail par année civile, qui conditionne la neutralité fiscale:

- **Jusqu'à 40% de télétravail depuis la France** (sur la base du temps d'activité annuel), dont jusqu'à 10 jours de missions temporaires (formations, déplacements professionnels), la totalité du salaire reste imposable en Suisse comme s'il avait été gagné sur le lieu de travail habituel. Ce régime «zéro impact fiscal» jusque 40% avait déjà cours depuis 2023 et l'accord pérenne le confirme. La Suisse maintient ainsi le droit d'imposer pleinement ce revenu, évitant la double imposition, mais elle verse en contrepartie une compensation financière forfaitaire à la France pour cette partie de salaire (mécanisme purement étatique, sans effet pour le salarié ou l'employeur);
- **Au-delà de 40%**, la part du salaire relative aux jours de télétravail devient imposable en France dès le premier jour de dépassement, tandis que la rémunération liée au travail effectué physiquement en Suisse reste imposée en Suisse. Concrètement, l'employeur suisse doit adapter le salaire brut soumis à l'impôt à la source helvétique: la part télétravaillée n'y figurera plus et sera déclarée en France, tandis que les 40% travaillés en Suisse restent assujettis aux retenues suisses.

RISQUES PRATIQUES: VIGILANCE REQUISE

i) Dépassement du seuil de 40%

Si un salarié dépasse le seuil autorisé sans que l'employeur n'ait anticipé les conséquences, plusieurs risques peuvent survenir:

- Basculement partiel de l'imposition vers la France, avec une complexification du calcul des impôts et des obligations déclaratives;
- Obligation potentielle d'immatriculation de l'entreprise en France et mise en place d'un prélèvement à la source pour les jours télétravaillés au-delà du seuil, avec des impacts fiscaux et administratifs importants;
- Contrôles croisés franco-suisses renforcés grâce à l'échange automatique des données à partir de 2027, exposant l'entreprise à

des redressements si les informations sont incomplètes ou erronées.

Du point de vue de la fiscalité des entreprises, le télétravail d'un employé en France ne constitue pas un établissement stable pour la société suisse en France (l'activité reste rattachée à l'entreprise en Suisse). En revanche, un usage abusif – par exemple une coordination centrale de l'entreprise installée en France – pourrait théoriquement soulever la question d'une présence imposable au-delà du régime frontalier. En pratique, respecter le cadre fixé (taux modéré, justification des jours) et conserver le lieu principal d'activité en Suisse permet d'écarter ce risque.

ii) Suivi administratif et reporting

Le nouveau cadre de télétravail transfrontalier impose désormais:

- Un suivi précis des jours de télétravail et de missions temporaires effectués depuis la France pour chaque salarié frontalier;
- Une transmission annuelle à l'Administration fédérale des contributions (AFC), puis un échange automatique avec l'administration fiscale française à partir de 2027.

L'absence d'un système robuste de traçabilité expose les employeurs à des erreurs de déclaration, qui peuvent se traduire par des sanctions ou des redressements.

iii) Interaction avec les règles de sécurité sociale

Indépendamment de l'imposition sur le revenu, le télétravail peut modifier les règles d'affiliation sociale. En règle générale, le frontalier dépend du régime du pays d'emploi tant que son télétravail ne dépasse pas 50% du temps de travail. En revanche, dès que la part télétravaillée excède 49,9%, le salarié bascule automatiquement dans le régime français de sécurité sociale.

RECOMMANDATIONS PRATIQUES: ANTICIPER POUR SE CONFORMER

Pour transformer cette nouvelle norme en un avantage organisationnel plutôt qu'en une source de risques, les employeurs sont encouragés à adopter dès maintenant des bonnes pratiques structurées:

i) Mettre en place un suivi rigoureux

- Instaurer un outil de traçabilité des jours télétravaillés, fiable et exploitable pour le reporting annuel.
- Faire apparaître dans le dossier RH la distinction entre jours de télétravail et de missions temporaires.

ii) Formaliser les modalités contractuelles

- Insérer une clause de télétravail transfrontalier dans les contrats ou via un avenant spécifique, définissant la méthodologie de calcul du taux de télétravail, les obligations des parties et les conséquences d'un dépassement du seuil de 40%.
- Documenter clairement les conditions de télétravail dans les politiques internes.

iii) Sensibiliser les équipes RH et les salariés

- Communiquer sur l'enjeu des seuils de 40% (fiscalité) et des règles sociales distinctes.
- Former les équipes RH à la gestion et au reporting des données de télétravail, afin d'éviter les erreurs de saisie et de calcul qui pourraient entraîner des risques fiscaux.

CONCLUSION: UN CADRE JURIDIQUEMENT APAISÉ, MAIS EXIGEANT SUR LE PLAN OPÉRATIONNEL

L'entrée en vigueur du régime fiscal 2026 pour le télétravail des frontaliers franco-suisses représente une avancée significative en termes de sécurité juridique et de prévisibilité. La fixation d'un seuil clair de 40%, l'instauration d'un reporting structuré et l'échange automatique de données offrent une base solide.

Cependant, pour transformer cette avancée en une mise en conformité opérationnelle sans faille, une adaptation des pratiques internes, une anticipation des obligations déclaratives et une consultation d'experts qualifiés sont indispensables. Ces démarches permettent non seulement de se prémunir contre les risques fiscaux ou administratifs, mais aussi d'intégrer pleinement les nouvelles normes dans la stratégie RH et de mobilité internationale de l'entreprise.



Stéphanie Barreira
Associée

Stéphanie Barreira est associée de FBT Avocats Paris. Elle pratique le droit fiscal français et international depuis plus de 20 ans. Son expertise porte notamment sur les questions fiscales relatives aux investissements étrangers en France, et sur

les activités transfrontalières. Elle conseille également des personnes physiques et morales dans le cadre de la recherche d'une structuration fiscale optimale de leur patrimoine professionnel et privé, en France comme à l'étranger.



FBT Avocats SA est une Etude pluridisciplinaire, implantée à Genève et à Paris, qui intervient dans des activités de niches, à dominante transfrontalière. FBT Avocats SA est l'une des Etudes les plus spécialisées en droit bancaire et financier de Suisse romande. Elle couvre par ailleurs le droit patrimonial de la famille, le droit des sociétés, le droit du travail et des assurances sociales, le contentieux civil, administratif et pénal et la fiscalité.