

WEKA Business Media SA



# Détachement et mobilité internationale

Aspects juridiques et questions pratiques

**B BOOKS**  
BUSINESS BOOKS *Un problème? Pas de problème!*

CIP-Notice abrégée de la deutsche Bibliothek

## Détachement et mobilité internationale

Auteur: WEKA Business Media SA

Direction de projet: Birgitt Bernhard-Postma

Traduction et relecture: Patrick Lehner, Vandoeuvres

© WEKA Business Media AG, Zurich, 2023

Sous réserve des droits d'édition. La reproduction totale ou partielle des données fournies au lecteur dans le cadre de cet ouvrage, est interdite.

Les définitions, recommandations et informations juridiques émises dans le cadre de cet ouvrage reflètent le point de vue des auteurs. Bien que la rédaction de la maison d'édition accorde le plus grand soin à l'exactitude des données que le lecteur peut consulter dans cet ouvrage, des erreurs ne sont jamais exclues. La maison d'édition et ses auteurs ne peuvent en aucune façon être rendus responsables de dommages quelconques pouvant résulter de l'utilisation de données erronées mentionnées dans cet ouvrage.

WEKA Business Media AG

Hermetschloostrasse 77, CH-8048 Zurich

Téléphone 044 434 88 88, Téléfax 044 434 89 99

[www.weka.ch](http://www.weka.ch)

Zurich • Kissing • Paris • Vienne

---

ISBN 978-3-297-12092-7

2<sup>e</sup> édition 2023

Impression: CPI buchbuecher.ch, Layout: Dimitri Gabriel, Composition: Peter Jäggi,

Traduction et relecture: Patrick Lehner, Vandoeuvres



*Un problème? Pas de problème!*

# Avant-propos

Dans notre monde de plus en plus globalisé, les entreprises continuent d'envoyer de nombreux collaborateurs à l'étranger, que ce soit pour des projets ponctuels ou à plus long terme, par exemple pour qu'ils apportent leur savoir-faire à des entreprises étrangères en tant que spécialistes à l'étranger ou pour qu'ils puissent élargir leur horizon et affiner leur profil grâce à une expérience à l'étranger. En outre, le détachement est l'une des différentes options – même si elle n'est souvent pas la meilleure en raison de sa nature temporaire – pour «sourcer» des collaborateurs à l'échelle mondiale ou leur permettre de «travailler depuis n'importe où». Les détachements de longue durée, en particulier avant la pandémie, ont été de plus en plus structurés sous forme de transferts internationaux, dans le cadre desquels un collaborateur obtient un contrat de travail avec la filiale locale du groupe dans le pays d'accueil. En revanche, le nombre de collaborateurs travaillant à l'étranger sur la base d'un détachement classique a diminué ces dernières années, car ce type de détachement est souvent très coûteux pour l'employeur. Depuis la pandémie, il connaît toutefois un regain de popularité, car les collaborateurs hésitent à couper les liens avec leur pays d'origine (même temporairement). Les détachements et les transferts internationaux soulèvent des questions similaires en ce qui concerne le droit du travail et de séjour, les dispositions d'entrée, le droit fiscal et le droit de la sécurité sociale, raison pour laquelle ce manuel pratique ne contient pas seulement des conseils pertinents pour les détachements classiques, mais aussi pour les collaborateurs qui se rendent à l'étranger ou en Suisse sur la base d'un contrat de travail local.

Néanmoins, ce livre se concentre sur le détachement classique, qui prévaut encore dans la pratique, et les auteurs répondent aux questions liées au détachement sur la base de leur expérience pratique acquise en tant que spécialistes chez KPMG ou dans leurs autres activités. Le livre sert de guide pratique et les déclarations faites n'ont pas de prétention scientifique, mais se basent sur la pratique actuelle et peuvent être évaluées différemment en fonction du cas d'espèce.

Veillez noter que les propositions faites par les auteurs ne prétendent pas à l'exhaustivité et que chaque cas individuel devrait être examiné en détail par un spécialiste avant le début du détachement. Les solutions proposées dans ce livre se basent sur l'expérience pratique générale tirée d'un grand nombre de cas de détachement similaires et servent d'indications de solutions pour les fonctions RH responsables au sein d'une entreprise.

Le livre est divisé en six parties, dans lesquelles les différents spécialistes résument leurs longues années d'expérience. Les auteurs souhaitent profiter de l'occasion pour remercier les collaborateurs de KPMG mentionnés ci-dessous ainsi que d'autres personnes pour leur soutien. Dans la première partie, qui traite du droit du travail et des Détachements et missions de travail internationales

Shirin Yasargil et Soorej Mannancherril ont participé à la deuxième partie, qui traite des dispositions relatives au droit de séjour. Dans la quatrième partie, qui décrit les conséquences fiscales en cas de détachement, l'auteure tient à remercier Markus Kühni et Abramo Lo Parco de l'Office cantonal des impôts de Zurich pour leurs conseils pratiques utiles concernant les nouveautés en matière de procédure d'imposition à la source. La cinquième partie, consacrée aux assurances sociales, a été rédigée par Richard Zürcher.

La dernière partie est une digression sur les conséquences fiscales des participations de collaborateurs et l'auteur tient à remercier Peter Stebler, l'auteur de la circulaire 37, ainsi que Harry Müller et Thomas Daeniker de l'Office cantonal des impôts à Zurich pour leur échange actif d'idées.

Les auteurs, tous spécialistes du détachement et des missions de travail internationales, bénéficient d'un vaste réseau international avec de nombreux spécialistes dans presque tous les pays du monde. Les expériences faites dans le cadre du travail quotidien ont été intégrées dans ce livre et l'ont rendu possible.

# Table des matières

<b>1.</b>	<b>Aspects relevant du droit du travail relatifs aux détachements</b> .....	9
1.1	Introduction .....	11
1.2	Conception relative au droit du travail.....	12
1.3	Une adaptation du contrat est-elle réellement nécessaire?.....	12
1.4	Les différents modèles de contrats.....	15
1.4.1	Généralités.....	15
1.4.2	Le détachement classique .....	15
1.4.3	Le transfert à durée limitée .....	33
1.4.4	Autres modèles de contrats.....	38
1.4.5	Quel modèle de contrat est le plus adapté? .....	39
1.5	La forme des contrats.....	41
1.6	Directives de détachement .....	42
1.6.1	Généralités.....	42
1.6.2	Intégration dans le modèle de contrat .....	42
1.6.3	Modification unilatérale de la directive de détachement par l'entreprise.....	43
1.7	Relation contractuelle entre l'entreprise d'origine et l'entreprise de détachement .....	43
1.7.1	Généralités.....	43
1.7.2	Contenu de l'accord interentreprises.....	44
1.8	Difficulté liée au droit suisse de location de personnel.....	46
1.8.1	Interdiction de la location de personnel depuis l'étranger .....	46
1.9	Droit international privé.....	47
1.9.1	Fondements.....	47
1.9.2	Normes d'application .....	49
	Littérature.....	52
	Auteur.....	52
<b>2.</b>	<b>Aspects juridiques relatifs au séjour et au travail</b> .....	53
2.1	Introduction et considérations internationales.....	55
2.2	Détachement d'employés étrangers en Suisse .....	57
2.2.1	Situation de départ.....	57
2.2.2	Le détachement dans le droit suisse relatif aux autorisations de séjour et de travail.....	59
2.2.3	Les détachements en Suisse sont-ils soumis à l'obligation d'autorisation?.....	61
2.2.4	Droit à l'accord d'une autorisation.....	63
2.2.5	Pas de droit à l'accord d'une autorisation .....	70
2.2.6	Demandes d'autorisation .....	75
2.2.7	Mesures d'accompagnement, en particulier prescriptions sur le salaire.....	78
	Auteur.....	82
<b>3.</b>	<b>Directives relatives au détachement de séjour et de travail</b> .....	83
3.1	Introduction .....	85
3.1.1	Classification des directives relatives au détachement.....	86
3.1.2	Réflexions de base sur les directives relatives au détachement.....	87
3.1.3	Déménagement.....	88
3.2	Stratégies de rétribution.....	89
3.2.1	Généralités et principes.....	89

3.2.2	Ensemble d'indemnisation .....	93
3.2.3	Méthodes de compensation fiscale .....	95
3.2.4	Méthodes de rétribution.....	104
3.3	Aperçu des différentes directives relatives au détachement et à leur application .....	109
3.3.1	Long Term Policy/Standard Policy .....	110
3.3.2	Short Term Policy .....	111
3.3.3	Permanent Transfer/Indefinite Length Policy – Déménagement.....	112
3.3.4	Commuter Policy – Frontaliers et résidents à la semaine .....	113
3.3.5	Business Trip Policy – Règlement des déplacements professionnels .....	114
3.3.6	Directives de formation .....	115
3.4	Annexe .....	116
	Sources .....	120
	Bibliographie.....	121
	Auteur .....	121
<b>4.</b>	<b>Les questions fiscales liées au détachement .....</b>	<b>123</b>
4.1	Les détachements du point de vue fiscal.....	125
4.1.1	Détachements de courte durée.....	126
4.1.2	Détachements de longue durée.....	126
4.2	Le système fiscal suisse .....	127
4.2.1	Assujettissement illimité à l'impôt .....	128
4.2.2	Assujettissement limité à l'impôt .....	129
4.2.3	Début et fin de l'assujettissement .....	129
4.3	Imposition des revenus d'une activité lucrative dépendante en Suisse .....	130
4.4	Généralités concernant l'impôt à la source .....	131
4.4.1	La procédure de l'imposition à la source.....	132
4.4.2	Impôt à la source en cas d'assujettissement illimité.....	133
4.4.3	Impôt à la source en cas d'assujettissement limité .....	134
4.4.4	Exonération de l'impôt à la source si l'employeur de fait est à l'étranger .....	135
4.4.5	Taxation ordinaire a posteriori .....	136
4.4.6	Procédure d'imposition à la source ou taxation ordinaire – un aperçu .....	138
4.5	La procédure de taxation ordinaire en Suisse.....	139
4.5.1	Facture fiscale provisoire.....	139
4.5.2	Déclaration d'impôts.....	139
4.5.3	Estimation définitive .....	140
4.5.4	Facture fiscale définitive.....	140
4.6	Imposition des cas transfrontaliers.....	140
4.7	Droit fiscal international – Conventions de double imposition.....	141
4.7.1	Règles de résidence.....	141
4.7.2	Principe du lieu de travail.....	143
4.7.3	Règle des 183 jours .....	143
4.7.4	Cadres supérieurs.....	144
4.7.5	Frontaliers .....	145
4.7.6	Méthodes pour éviter la double imposition.....	148
4.7.7	Détachement dans un pays non CDI .....	150
4.8	Les obligations de l'employeur.....	150
4.8.1	Retenue et versement de l'impôt à la source .....	150

4.8.2	Etablissement d'un certificat de salaire (Inbound/Outbound).....	152
4.9	Imposition de certains éléments du salaire et leur déclaration correcte dans le certificat de salaire.....	154
4.9.1	Chiffre 1 – Salaire.....	154
4.9.2	Chiffre 3 – Prestations irrégulières.....	154
4.9.3	Chiffre 4 – Indemnités de départ.....	158
4.9.4	Chiffre 5 – Participations des salariés.....	159
4.9.5	Chiffre 7 – Autres prestations.....	160
4.9.6	Aperçu des différentes rubriques et de leur reporting dans le certificat de salaire ainsi que dans l'annexe au certificat de salaire.....	160
4.10	Déductions spéciales pour les expatriés.....	161
4.10.1	Frais de déménagement.....	163
4.10.2	Frais de double résidence.....	163
4.10.3	Frais scolaires.....	164
4.11	Autres impôts en Suisse liés aux détachements.....	165
4.11.1	Impôt sur la fortune.....	165
4.11.2	Impôt ecclésiastique.....	166
4.11.3	Impôt anticipé.....	167
4.11.4	Impôt sur les successions et les donations.....	167
4.11.5	Impôt sur les gains immobiliers.....	168
	Littérature.....	168
	Auteurs.....	168
<b>5.</b>	<b>La sécurité sociale.....</b>	<b>169</b>
5.1	Les trois piliers.....	172
5.1.1	Structure des trois piliers.....	172
5.1.2	Autres assurances sociales en Suisse.....	173
5.1.3	Responsabilité et financement.....	174
5.2	Le 1 <sup>er</sup> pilier.....	174
5.2.1	Personnes assurées à l'AVS.....	175
5.2.2	Personnes assurées à l'AI.....	175
5.2.3	Personnes assurées à l'AC.....	177
5.3	Le 2 <sup>e</sup> pilier.....	177
5.3.1	Partie obligatoire.....	178
5.3.2	Partie subobligatoire.....	178
5.3.3	Rachats dans la caisse de pension.....	178
5.3.4	Versement de prestations de la caisse de pension et impôts.....	179
5.3.5	Paiement en espèces.....	179
5.4	Le 3 <sup>e</sup> pilier.....	180
5.4.1	Le pilier 3a.....	180
5.4.2	Le pilier 3b.....	182
5.5	Concepts importants.....	182
5.5.1	Principe d'exportation des prestations.....	182
5.5.2	Détachement de collaborateurs.....	183
5.5.3	Domicile.....	184
5.5.4	Uniquement pour une courte durée.....	184
5.5.5	Double cotisation déraisonnable.....	184

5.6	Assujettissement d'assurance d'une manière générale .....	185
5.6.1	Dispositions de la LAVS .....	186
5.6.2	Assujettissement en Suisse ou dans un Etat ayant signé une convention .....	186
5.6.3	Assujettissement à l'assurance de cercles spécifiques de personnel .....	186
5.7	Convention entre la Suisse et les Etats de l'UE.....	187
5.7.1	Principe de l'affiliation .....	187
5.7.2	Détachement de Suisse dans un Etat de l'UE .....	188
5.7.3	Détachement depuis un Etat de l'UE vers la Suisse .....	191
5.7.4	Frontaliers UE/AELE.....	192
5.7.5	Autres informations et sources.....	193
5.8	Conventions d'assurances sociales avec un Etat contractuel en dehors des Etats de l'UE/AELE.....	193
5.8.1	Principe: assujettissement au lieu de l'activité lucrative.....	193
5.8.2	Détachement de Suisse dans un Etat contractuel en dehors de l'UE/AELE .....	194
5.8.3	Détachement d'un Etat contractuel en dehors de l'UE/AELE vers la Suisse .....	196
5.8.4	Autres informations et sources.....	197
5.9	Etats sans convention – Etat non contractuel .....	197
5.9.1	Principes de l'assujettissement.....	197
5.9.2	Détachement de Suisse dans un Etat non contractuel.....	197
5.9.3	Détachement d'un Etat non contractuel en Suisse .....	198
5.9.4	Autres informations et sources.....	200
	Auteure.....	201
<b>6.</b>	<b>Participation des salariés au niveau national et international .....</b>	<b>203</b>
6.1	Généralités.....	205
6.2	Types de participations des collaborateurs.....	206
6.2.1	Actions de collaborateurs.....	206
6.2.2	Options de collaborateurs .....	206
6.2.3	Restricted Stock Units/actions différées .....	207
6.2.4	Plans fictifs (participations de collaborateur non réelles) .....	207
6.3	Imposition des participations de collaborateur en Suisse.....	208
6.3.1	Actions de collaborateurs.....	208
6.3.2	Options de collaborateurs .....	210
6.3.3	Restricted Stock Units/actions différées .....	210
6.3.4	Plans fictifs.....	211
6.4	Imposition de participations de collaborateur à l'étranger .....	211
6.4.1	Imposition identique .....	211
6.4.2	Divergences par rapport à la pratique suisse.....	212
6.5	Exclusion du revenu dans la relation internationale (Projets de convention de l'OCDE) .....	213
6.5.1	Règlementation suivant la convention en matière de double imposition .....	213
6.5.2	Règles d'exclusion selon la loi unilatérale suisse.....	215
6.6	Traitement des participations de collaborateur en termes de droit de l'assurance sociale .....	217
6.6.1	Règles générales .....	217
6.6.2	Dispositions dans les contrats internationaux .....	217
6.6.3	Différents systèmes d'assurance sociale.....	218
6.6.4	Règles relatives à l'assurance sociale en Suisse .....	218



6.7	Administration et attestation des participations de collaborateur pour les employés détachés..	219
6.7.1	Gestion.....	219
6.7.2	Obligations d'attestation de l'employeur .....	219
6.7.3	Attestation pour les employés détachés (données de migration) .....	221
Auteur.....		223



## 1.

# Aspects relevant du droit du travail relatifs aux détachements

1.1	<b>Introduction</b> .....	11
1.2	<b>Conception relative au droit du travail</b> .....	12
1.3	<b>Une adaptation du contrat est-elle réellement nécessaire?</b> .....	12
1.4	<b>Les différents modèles de contrats</b> .....	15
1.4.1	Généralités.....	15
1.4.2	Le détachement classique.....	15
1.4.2.1	Cadre contractuel.....	15
1.4.2.2	Contenu de l'accord de détachement .....	17
1.4.3	Le transfert à durée limitée.....	33
1.4.3.1	Situation contractuelle.....	33
1.4.3.2	Contenu des contrats.....	35
1.4.4	Autres modèles de contrats .....	38
1.4.5	Quel modèle de contrat est le plus adapté?.....	39
1.5	<b>La forme des contrats</b> .....	41
1.6	<b>Directives de détachement</b> .....	42
1.6.1	Généralités.....	42
1.6.2	Intégration dans le modèle de contrat.....	42
1.6.3	Modification unilatérale de la directive de détachement par l'entreprise .....	43
1.7	<b>Relation contractuelle entre l'entreprise d'origine et l'entreprise de détachement</b> .....	43
1.7.1	Généralités.....	43
1.7.2	Contenu de l'accord interentreprises .....	44
1.8	<b>Difficulté liée au droit suisse de location de personnel</b> .....	46
1.8.1	Interdiction de la location de personnel depuis l'étranger .....	46

<b>1.9</b>	<b>Droit international privé</b> .....	47
1.9.1	Fondements .....	47
1.9.2	Normes d'application.....	49
1.9.2.1	Généralités.....	49
1.9.2.2	Normes suisses d'application.....	50
	<b>Littérature</b> .....	52
	<b>Auteur</b> .....	52

# 1. Aspects relevant du droit du travail relatifs aux détachements

## 1.1 Introduction

De par leur nature, les missions internationales d'employés impliquent toujours les systèmes juridiques d'au moins deux pays, en général celui du pays d'origine et celui du pays d'accueil. Afin de garantir la réussite juridique des détachements internationaux, les prescriptions du droit du travail de différents pays doivent donc être adaptées les unes aux autres. Cela constitue souvent le principal défi de la stipulation, dans le contrat de travail, des missions transfrontalières d'employés.

De nombreux systèmes juridiques, notamment le système suisse, n'ont pratiquement aucune norme régissant les aspects spécifiques des missions internationales d'employés. Il en résulte d'une part une incertitude juridique non négligeable et, d'autre part, une certaine liberté dans la conception du contrat de travail des détachements.

Or cette liberté est très importante par rapport à la pratique, car la transposition contractuelle n'a généralement qu'une fonction représentative pour la structuration de détachements et parce qu'elle sert surtout au règlement des questions fiscales, d'assurance sociale et d'autorisation de séjour.

«Par exemple, l'obtention d'un permis de travail est, dans certains pays, une condition indispensable pour un contrat de travail local dans l'entreprise d'accueil ou peut rendre nécessaire une limitation des activités de l'employé dans l'accord de détachement afin d'éviter à l'entreprise d'origine d'entretenir un établissement fiscal indésirable dans le pays d'accueil.»

L'élément contractuel se limite ainsi à donner une structure constructive à un détachement dans le cadre d'un contrat de travail qui règle les questions essentiellement fiscales et relatives à l'assurance sociale, sachant que ce contrat est conforme à ces questions et aux prescriptions (obligatoires) du pays d'origine et d'accueil et ne met pas l'employé dans une situation moins avantageuse que son emploi actuel dans le pays d'origine.

## 1.2 Conception relative au droit du travail

### L'ESSENTIEL EN BREF

Les missions internationales d'employés ne requièrent pas toujours une adaptation du contrat de travail existant. En particulier, les séjours de courte durée à l'étranger, par exemple un voyage d'affaires de quelques jours, doivent généralement être couverts par le contrat de travail existant avec l'employeur dans le pays d'origine. Au contraire, pour les séjours à l'étranger de longue durée, qui incluent généralement également la prise en charge de nouvelles missions dans le pays d'accueil, un ajustement du contrat de travail est généralement la règle.

Dans la pratique, deux modèles de contrat se sont imposés au cours des dernières années en vue de définir les détachements: le modèle du détachement classique et celui du transfert à durée limitée. Dans le détachement classique, le contrat de travail d'origine entre l'employé et l'employeur domestique est modifié par un accord de détachement conclu entre ces mêmes parties en vue et pour la durée du détachement. Au contraire, aucun contrat n'est conclu avec l'entreprise d'accueil étrangère. L'accord de détachement est généralement régi par le même système juridique que le contrat de travail actuel. Toutefois, il faut prendre en compte les normes d'application obligatoires du système juridique du pays d'accueil.

Dans le cas du transfert à durée limitée, les obligations principales du contrat de travail d'origine entre l'employé et l'employeur domestique est suspendu à l'aide d'un accord de suspension conclu entre ces mêmes parties en vue et pour la durée du détachement. En outre, l'employé et l'entreprise d'accueil étrangère concluent un contrat de travail. A la différence du détachement classique, il existe donc deux relations de travail formellement indépendantes l'une de l'autre, avec deux employeurs différents. Tandis que l'accord de suspension est soumis au même système juridique que le contrat de travail qu'il modifie, le contrat de travail local avec l'entreprise d'accueil est généralement régi par le droit applicable dans le pays d'accueil.

## 1.3 Une adaptation du contrat est-elle réellement nécessaire?

La question de savoir si une mission de travail transfrontalière requiert une adaptation du contrat de travail existant dépend largement des circonstances du cas individuel.

Souvent, les missions à l'étranger de courte durée peuvent se faire sans autre formalité, sur la base du contrat de travail non modifié avec l'entreprise d'origine.

Dans la pratique, de plus en plus d'entreprises demandent à leurs employés de confirmer dans le contrat de travail leur aptitude à effectuer des voyages d'affaires ou des séjours à l'étranger («clause de mobilité»).

Dans de tels cas, l'employeur peut ordonner sans autre formalité un transfert temporaire du lieu de travail à l'étranger dans le cadre de son droit d'injonction, dans la mesure où un tel transfert est nécessaire pour l'exécution des obligations contractuelles de l'employé et qu'il peut être raisonnablement exigé de l'employé.

**CONSEIL PRATIQUE**

Afin d'augmenter la flexibilité dans le contexte international, ajoutez une clause de mobilité dans vos contrats de travail standard. Cette clause peut par exemple avoir le libellé suivant: «Le lieu de travail primaire de l'employé est le siège de l'employeur. Le poste de l'employé requiert toutefois des voyages réguliers, aussi bien dans le pays même qu'à l'étranger. L'employé accepte explicitement de faire les voyages liés à l'exécution de ses missions et pouvant être raisonnablement exigés de lui en toute bonne foi, y compris les séjours de plusieurs jours à l'étranger, et de se soumettre dans ce cadre aux prescriptions légales obligatoires en vigueur sur place (par ex. interdiction du travail lors des jours fériés officiels).»

Indépendamment de l'existence d'une clause de mobilité écrite, cela est également valable si l'employé devait prévoir des voyages du type ordonné de bonne foi par l'employeur en raison des missions ou du poste qu'il prend en charge. Par exemple en cas de séjours de courte durée à l'étranger, tels que des voyages d'affaires, des missions de montage et sur chantier ou des séjours en vue de l'exécution de travaux de garantie et de maintenance.

Une adaptation ou un complément du contrat de travail existant n'est donc généralement pas nécessaire dans de tels cas, dans la mesure où des prescriptions (obligatoires) du droit étranger concernant l'essence du contrat de travail ne rendent pas nécessaire une telle adaptation (par ex. les prescriptions suisses relatives au salaire minimum ou les dispositions contractuelles générales des conventions collectives ou encore les normes obligatoires de la directive européenne du 16.12.1996 relative aux détachements).

**REMARQUE PRATIQUE**

Lorsqu'une adaptation du contrat n'est pas nécessaire, il reste recommandé de stipuler par écrit les conditions spéciales concernant le séjour à l'étranger (par exemple concernant l'hébergement, les défraiements, le trajet de travail plus long, etc.) sur une fiche de montage ou dans une confirmation de mission.

Le transfert, pendant une plus longue durée, du lieu de travail à l'étranger ou à un autre endroit que le lieu de travail domestique habituel défini dans le contrat de travail signifie quant à lui revient à remettre en cause le contrat de travail et rend nécessaire une adaptation du contrat de travail existant.