

TÉLÉTRAVAIL INTERNATIONAL : QUE FAUT-IL ANTICIPER AVANT LE DÉPART DE VOS SALARIÉS À L'ÉTRANGER ?

Mise à jour juillet 2026

Alors que le mouvement de « retour au bureau » se poursuit, le recours au travail hybride mêlant présentiel et distanciel se stabilise.

Si certains salariés télétravaillent dans une autre région que celle où est localisé leur employeur, d'autres ont même décidé de quitter la France et télétravaillent, ne serait-ce qu'occasionnellement, depuis un autre pays, que ce soit pour des raisons familiales ou de loisirs.

Le télétravail international ou « *full remote* » (qui désigne le fait pour un salarié de pouvoir travailler d'où il veut) demeure ainsi un facteur d'attractivité pour les entreprises qui veulent attirer et retenir les talents.

Néanmoins, cette organisation du travail suppose beaucoup de flexibilité de la part des entreprises et peut générer des risques qu'il est important de connaître, en particulier en matière sociale, fiscale et de protection des données.

En effet, ni le Code du travail, ni les accords interprofessionnels ne traitent spécifiquement le sujet du télétravail exercé depuis l'étranger.

Nous avons recensé les principaux points d'attention et démarches à effectuer dans le cas d'un salarié d'une société française, qui – de sa propre initiative – souhaite poursuivre son activité pour le compte de son employeur depuis un autre pays.

I. Comment formaliser le télétravail international ?

En principe, le télétravail peut être mis en place au moyen d'un accord d'entreprise, d'une charte ou par « tout moyen » (y compris un simple échange d'e-mail entre le salarié et l'employeur).

Dans la mesure où l'employeur est tenu de justifier un éventuel refus de télétravail, les entreprises ont tout intérêt à mettre en place un cadre réglementé en précisant notamment les postes éligibles et les conditions à remplir par le salarié.



En outre, dans le cas particulier du télétravail international, compte tenu des enjeux, il est vivement recommandé de signer un avenant au contrat de travail du salarié concerné pour prévenir l'ensemble des difficultés que nous abordons ci-après, mais aussi de limiter la durée du télétravail depuis l'étranger et de prévoir un retour automatique du salarié sur son lieu habituel de travail, sans frais pour l'employeur.

Cela permettra également d'aborder les autres sujets faisant habituellement l'objet d'accords ou charte de télétravail : la mise à disposition de matériel (en lien avec la sécurisation des outils informatiques évoquée ci-dessous), le remboursement des frais, les éventuelles plages de disponibilité du salarié, etc.

A ce titre, qu'en est-il de l'obligation de remboursement des frais de transport ? En principe, l'employeur est tenu de prendre en charge 50 % du coût des abonnements souscrits par le salarié pour ses déplacements en transports publics / vélo entre le lieu de travail et le lieu de résidence habituelle, peu importe la situation géographique de la résidence. Dans le cas du télétravail à l'étranger en raison des convenances personnelles du salarié, la question devra être approfondie, notamment au regard du principe d'égalité de traitement entre salariés.

II. Quelle est la loi applicable à la relation de travail ?

Le salarié ayant conclu un contrat de travail de droit français, ce droit (y compris les conventions collectives applicables) demeure en tout état de cause applicable à la relation de travail.

Néanmoins, employeur et salarié devront également se conformer, pour la durée du télétravail à l'étranger, aux dispositions impératives du pays du télétravail. Il n'existe pas de liste exhaustive des dispositions impératives ; néanmoins, il s'agit principalement des dispositions relatives à la durée du travail, au salaire minimum, au licenciement, au recours au contrat à durée déterminée, à l'hygiène et à la sécurité, etc. Dans ces domaines, il faudra donc se renseigner sur d'éventuelles dispositions plus favorables que celles du droit français car celles-ci trouveront à s'appliquer le cas échéant.

Enfin, il conviendra de vérifier si le pays du télétravail n'impose pas à l'employeur de signaler la présence d'un salarié sur son sol (à l'instar des déclarations « SIPSI » en France, même si le détachement pour le propre compte est, en droit français, exempté de cette déclaration ; la situation pourrait toutefois être différente dans les autres pays).



III. Quelle est la législation de sécurité sociale applicable ?

Nous évoquerons ici le cas du salarié dont le télétravail s'effectue au sein d'un autre pays de l'Union Européenne. Pour le salarié se rendant dans un pays tiers, il conviendra de consulter la convention bilatérale de coordination des régimes de sécurité sociale applicable entre la France et le pays de destination.

Concernant la législation de sécurité sociale (incluant la maladie-maternité-paternité, les accidents et maladies professionnels, les prestations familiales, l'assurance décès, l'assurance chômage, la retraite et la retraite complémentaire), il faut distinguer selon que le télétravailleur exerce ses fonctions dans un seul ou dans plusieurs pays :

Si le télétravailleur exerce ses fonctions dans un seul pays :

- Le télétravail international ne peut être assimilé à la notion de détachement. En effet, le détachement correspond à la situation dans laquelle le salarié travaille temporairement à l'étranger pour le compte de son employeur, pour le temps d'une mission. Or, dans le cas du télétravail international, le salarié ne quitte pas la France pour le temps d'une mission mais pour y exercer son activité, qui demeure identique, depuis un domicile situé à l'étranger. Si le détachement était admis, cela permettrait au salarié de demeurer affilié à la législation française de sécurité sociale ;
- A défaut, la législation de sécurité sociale applicable est celle du pays où s'exerce le télétravail.

Si le télétravailleur se trouve en situation de pluriactivité (c'est-à-dire s'il exerce ses fonctions dans plusieurs pays), la détermination du régime de sécurité sociale applicable est, en principe, celle de son Etat de résidence s'il y exerce une partie substantielle de son activité : en pratique, au minimum 25% de son temps de travail et/ou de sa rémunération. Si toutefois le télétravailleur n'exerce pas une partie substantielle de son activité dans son Etat de résidence, alors le régime de sécurité sociale applicable est en principe celui de l'Etat membre où l'employeur a son siège.

Afin de déroger à cette règle dans un contexte du télétravail international qui se popularise, certains Etats européens, dont la France, ont signé le 16 juillet 2022 un Accord-cadre qui est entré en vigueur au 1er juillet 2023. Cet accord permet aux salariés des



Etats signataires – pour une durée initiale de 3 ans, sur demande et d'un commun accord avec l'employeur établi également dans un Etat signataire – de rester affilié au régime de sécurité sociale de leur pays de travail habituel, lorsque le télétravail représente moins de 50% du temps de travail total.

Dans tous les cas, pour clarifier la situation, il conviendra que l'employeur sollicite une attestation A1 qui fixera la législation de sécurité sociale applicable pour la période du télétravail international.

IV. Le salarié doit-il disposer d'un visa / d'une autorisation de travail ?

Au sein de l'Union Européenne, il n'y a pas d'obstacle en matière d'immigration pour le salarié européen désirant travailler dans un autre pays. Il convient toutefois d'être vigilant dans le cas du salarié non européen qui, s'il dispose d'une autorisation de travail valable en France, ne sera pas pour autant automatiquement autorisé à travailler dans un autre pays de l'Union Européenne.

Par ailleurs, si le salarié souhaite télétravailler hors de l'Union Européenne, sauf exception, il devra posséder un visa et une autorisation de travail délivrés par le pays dans lequel il souhaite se rendre. Avant de prendre une décision, il faudra vérifier si le pays en question ne met pas ces démarches et les coûts afférents à la charge de l'employeur. Une fois cette vérification effectuée et dans l'hypothèse où l'employeur déciderait d'accéder à la demande du salarié, il est recommandé de stipuler dans l'avenant au contrat de travail du salarié que le télétravail depuis l'étranger se fait à l'initiative exclusive du salarié et qu'il appartient en conséquence à ce dernier de procéder aux démarches nécessaires en vue d'obtenir un visa / une autorisation de travail dans le pays du télétravail.

V. Où le salarié est-il imposable ?

Les salariés sont en principe imposables dans leur pays de résidence fiscale, au titre de l'ensemble de leurs revenus mondiaux. Cependant, l'Etat dans lequel l'activité professionnelle est exercée peut imposer les salaires perçus à ce titre, via une retenue à la source, par exemple.

Par exception, "la clause de mission temporaire" qui existe dans la plupart des conventions fiscales internationales conclues par la France, permet à un salarié de



rester imposable dans son pays de résidence, alors même qu'il travaille depuis un autre pays, si certaines conditions sont remplies. En particulier, le salarié ne doit pas séjourner plus 183 jours dans cet autre pays.

VI. Le télétravail hors de France modifie-t-il les obligations de l'employeur ?

En France, comme dans beaucoup de pays européens, l'employeur doit prélever un impôt sur le revenu ainsi que des cotisations sociales de ses salariés.

Si un salarié en télétravail depuis l'étranger devient redevable de l'impôt sur le revenu ou des cotisations sociales dans son pays de télétravail, son employeur aura généralement la même obligation de prélèvement et de paiement. Cela impliquera pour l'employeur de s'identifier dans le pays de télétravail auprès des autorités compétentes et de procéder aux déclarations et paiements nécessaires. Un bulletin de paie établi dans les normes du pays de télétravail pourrait également être nécessaire. Il est donc important de connaître la législation locale applicable.

VII. Le télétravail peut-il entraîner l'existence d'un établissement stable de l'employeur ?

Avoir un établissement stable dans un Etat signifie, pour l'employeur, devoir y être imposé.

Un établissement stable peut être caractérisé par le simple exercice de l'activité d'un salarié lorsqu'il conclut habituellement des contrats ou joue habituellement le rôle principal menant à la conclusion de contrats par son employeur.

Dans ce cas, l'employeur devra s'identifier dans le pays où l'activité est exercée et devra y payer les impôts commerciaux, sous peine de sanctions lourdes.

Il convient donc de définir et suivre avec précaution la nature des activités exercées par le télétravailleur à l'étranger.

La mise à jour de novembre 2025 du modèle de la convention fiscale de l'OCDE a clarifié dans quels cas le domicile d'un salarié peut constituer un établissement stable pour l'entreprise qui l'emploie.

- En dessous de 50 % du temps de travail annuel effectué dans un État, aucun établissement stable n'est généralement constitué.



- Au-delà de 50%, l'analyse doit être plus fine et repose essentiellement sur l'existence d'une véritable raison commerciale, comme la gestion directe de clients, de fournisseurs ou de projets dans l'État concerné.



VIII. Quels sont les points de vigilance du télétravail international s'agissant de la protection des données ?

Le télétravail international pose des questions relatives à la sécurité, la confidentialité et l'intégrité des données de l'entreprise. En effet, une connexion Wi-Fi publique dans un hôtel utilisée par un salarié en télétravail ne présente pas les garanties de sécurité nécessaires pour assurer la protection des données.

Il appartient donc à l'employeur de mettre à disposition de ses salariés des outils (ordinateur, téléphone portable, connexion internet, etc.) sécurisés, et de contrôler les outils des salariés qui auraient recours à leur matériel personnel avec son autorisation.

IX. Quelles sont les mesures à mettre en œuvre pour sécuriser les outils informatiques ?

L'employeur doit mettre en œuvre des mesures techniques de sécurisation des outils informatiques (pare-feu, anti-virus, VPN, journalisation des activités, etc.) et des mesures de contrôle aux accès à ces outils.

Ainsi, l'utilisation de mots de passe robustes et de systèmes d'authentification forte ou à plusieurs facteurs garantissent un premier niveau de protection pour se prémunir contre des accès non autorisés aux ressources de l'entreprise.

En outre, une charte informatique à destination des salariés doit être éditée pour prévoir les règles d'utilisation des systèmes d'information, telles que les règles d'authentification aux comptes de l'entreprise, les règles de sécurité relatives à la mise à jour des appareils, ou à l'accès aux postes de travail.

Nos équipes sont à votre disposition pour répondre à vos questions liées au télétravail international.



Viviane KROSSE
Associée, Avocat à la Cour
vkrosse@soffal.fr



Nikolaj MILBRADT
Associé, Avocat à la Cour
nmilbradt@soffal.fr



Nicola CHAUDESSOLLE
Associée, Avocat à la Cour
nchaudessolle@soffal.fr



Gabrielle MENARD
Avocat à la Cour, Counsel
gmenard@soffal.fr



Anastasiya BURIMOVA
Juriste fiscaliste
aburimova@soffal.fr