# DEPARTEMENT DES FINANCES, DU TERRITOIRE ET DU SPORT

## ADMINISTRATION CANTONALE DES IMPÔTS

## Directive concernant l'imposition des travailleurs frontaliers domiciliés en France et exerçant une activité lucrative dépendante en Suisse auprès d'un employeur vaudois pour l'année 2026

---

### 1. Dispositions légales applicables

La Convention entre la Suisse et la France en vue d'éliminer les doubles impositions en matière d'impôts sur le revenu et sur la fortune et de prévenir la fraude et l'évasion fiscales conclue le 9 septembre 1966 (ci-après la « CDI ») prévoit à son art. 17 par. 1. que les rémunérations d'activité salariée d'un résident d'un Etat contractant ne sont imposables que dans cet Etat, à moins que l'emploi ne soit exercé dans l'autre Etat contractant. Si l'emploi y est exercé, les rémunérations reçues à ce titre sont imposables dans cet autre Etat. La CDI réserve toutefois à l'art. 17 par. 4 l'application de l'Accord du 11 avril 1983 entre le Conseil fédéral suisse et le Gouvernement de la République française relatif à l'imposition des rémunérations des travailleurs frontaliers (ci-après l'« Accord de 1983 »).

L'Accord de 1983 prévoit quant à lui que les personnes bénéficiant du statut fiscal de travailleur frontalier ne doivent s'acquitter des impôts sur le revenu que dans leur Etat de domicile. En contrepartie, l'Etat du lieu du travail peut faire valoir une compensation financière de 4,5% de la masse brute des salaires versés auprès de l'Etat de domicile (art. 2 de l'Accord de 1983). L'Accord définit l'expression « travailleur frontalier » comme « *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 le résident* » (art. 3 de l'Accord de 1983). Selon l'échange de lettres des 21 et 24 février 2005, les autorités compétentes suisse et française ont convenu que 45 nuitées passées hors de l'Etat de résidence sont admises sans remise en cause de la qualité de frontalier.

Il y a également lieu de tenir compte des accords amiables conclus le 22 décembre 2022 et le 30 juin 2023 concernant le régime applicable à l'exercice du télétravail transfrontalier dans le cadre de l'Accord de 1983. Ceux-ci prévoient en substance que, dès le 1er janvier 2023, le télétravail est possible jusqu'à hauteur de 40% du temps de travail (y compris 10 jours de missions temporaires) sans remise en cause du traitement fiscal appliqué aux travailleurs frontaliers.

L'art. 15 du Règlement sur l'impôt à la source du 9 décembre 2020 (ci-après « RIS ») prévoit ce qui suit :

« *1 Aux termes de l'Accord franco-suisse du 11 avril 1983 sur l'imposition des rémunérations des travailleurs frontaliers, l'impôt à la source n'est pas prélevé sur les rémunérations versées aux frontaliers résidant en France.*

*2 Toutefois, selon les modalités de cet Accord applicables dès le 1er janvier 2008, le frontalier doit transmettre à son employeur, en deux exemplaires, l'attestation de sa résidence en France émise ou contresignée par l'autorité fiscale française compétente.*

*3 L'employeur qui ne reçoit pas l'attestation mentionnée à l'alinéa 2 est tenu de prélever l'impôt à la source conformément aux dispositions du présent règlement.*

*4 L'employeur doit remettre à la commune de son siège ou de son établissement stable ainsi qu'à l'Administration cantonale des impôts[1], une liste de ses employés frontaliers au sens de l'Accord précité. Cette liste doit être fournie dans les formes et selon les modalités fixées par l'Administration cantonale des impôts.* »

Nous souhaitons enfin attirer votre attention sur le fait que l'avenant du 27 juin 2023 modifiant la CDI est entré en vigueur le 24 juillet 2025. Il instaure, en particulier et à partir du 1er janvier 2026, un échange

[1] En pratique, la remise de la liste à la commune est suffisante, celle-ci étant chargée de transmettre dans un 2e temps la liste à l'Administration cantonale des impôts.

automatique et réciproque des renseignements concernant les données salariales s'agissant des employés résidents de l'un des États contractants qui travaillent pour un employeur situé dans l'autre État contractant. Les travailleurs frontaliers au sens de la présente directive sont donc également concernés par ces nouvelles dispositions applicables. Concrètement, les personnes qui emploient des travailleurs domiciliés en France (qu'ils soient ou non considérés comme frontalier au sens de l'Accord de 1983) ont, dès la période fiscale 2026 (par ex. données relatives à l'année 2026 transmises en 2027), l'obligation de fournir chaque année à l'autorité fiscale cantonale compétente une attestation sur les données salariales desdites personnes. La première transmission interviendra d'ici au 28 février 2027 pour les données relatives à l'année 2026. Pour tout renseignement complémentaire au sujet de ce nouvel échange automatique de renseignement sur les données salariales avec la France et des obligations qui en découlent pour les employeurs, nous vous invitons à consulter la directive concernant l'attestation de l'employeur qui est disponible sur le site internet de l'ACI, rubrique « Impôt à la source ». Nous vous rappelons enfin que les démarches exposées ci-dessus doivent s'effectuer en plus du processus de détermination de la masse salariale brute des travailleurs frontaliers décrit dans la présente directive.

## 2. Statut de travailleur frontalier

### 2.1. Définition du travailleur frontalier

Le **« travailleur frontalier »** au sens de l'Accord de 1983 doit réunir les caractéristiques **cumulatives** suivantes :

- exercer une activité salariée en Suisse ;
- pour le compte d'un employeur ayant son siège ou un établissement stable dans le canton de Vaud et auquel l'employé est rattaché ;
- être résident en France. Son lieu de domicile doit ressortir expressément d'une attestation de résidence fiscale française (ci-après « ARF » ou « attestation ») visée par l'autorité fiscale française ;
- retourner, en règle générale, chaque jour (minimum 4 jours/semaine de travail pour un taux d'activité à 100%), à son lieu de résidence en France. En cas de distance trop importante entre le lieu de travail et le lieu de résidence, l'ACI se réserve le droit de contrôler les retours effectifs quotidiens au domicile ;
- avoir fourni à son employeur, en 2 exemplaires, l'ARF, ceci avant le 1er jour de l'engagement ou avant le 1er janvier de l'année concernée pour les années suivantes (ch. 2.4.1, ci-dessous). L'employeur doit à son tour et sans délai, transmettre un exemplaire de l'ARF à l'ACI (ch. 2.4.2, ci-dessous) ;
- en présence de télétravail, exercer son activité en télétravail jusqu'à hauteur de 40% maximum du temps de travail (ch. 2.2 ci-dessous).

**Ainsi, la simple détention d'une autorisation frontalière (permis G) n'est pas pertinente, au niveau fiscal, pour déterminer si la personne concernée remplit ou non les conditions d'accès au statut de « travailleur frontalier » au sens de l'Accord de 1983.**

**Il incombe à l'employeur de vérifier que les conditions exposées ci-dessus sont toutes réunies, faute de quoi il doit retenir l'impôt à la source. A cet égard, nous vous renvoyons aux instructions concernant la perception à la source de l'impôt sur les salaires des personnes travaillant en Suisse, respectivement dans le canton, que vous trouverez sur le site internet de l'ACI, rubrique « impôt à la source ».** En cas de doute quant au statut d'un employé, nous vous recommandons de prendre contact avec la Section frontalier de l'ACI, courriel : info.aci-frontalier@vd.ch et tél. 021.316.23.61.

### 2.2. Régime applicable à l'exercice du télétravail

En date du 22 décembre 2022, la Suisse et la France ont signé un accord amiable afin de clarifier la notion de travailleur frontalier au sens de l'Accord de 1983 dans le contexte du télétravail. Cet accord, qui n'est pas limité dans le temps, stipule que le télétravail exercé jusqu'à 40% du temps de travail ne remet en cause ni le statut de frontalier, ni l'assiette pour le versement de la compensation de 4.5% de la masse salariale brute. En revanche, les personnes qui télétravaillent au-delà de cette limite perdent le statut de

frontalier et sont soumises au régime ordinaire prévu par la CDI (soit imposition à la source en Suisse des jours de travail effectivement exercés sur le territoire suisse).

Ledit accord introduit également une nouvelle tolérance concernant les jours de missions temporaires exercées par le travailleur, dans son Etat de résidence ou dans un Etat tiers. Ceux-ci peuvent-être assimilés à des jours de télétravail exercés dans l'Etat de résidence dans la limite annuelle de 10 jours. Dans la mesure où cette nouvelle tolérance de 10 jours est susceptible de s'articuler, d'une part, avec la limite de 40 % de télétravail et, d'autre part, avec la tolérance annuelle de 45 nuitées de non-retour dans l'Etat de résidence, un accord amiable interprétatif a été conclu le 30 juin 2023 entre les autorités compétentes de la Suisse et de la France afin d'en préciser les modalités de décompte.

Une fiche pratique contenant des exemples de calcul permet d'illustrer les modalités de décompte des jours de télétravail, respectivement des jours de missions temporaires, effectués par des travailleurs frontaliers au sens de l'Accord de 1983. Ce document est disponible sur le site internet de l'Administration fédérale des contributions sous le chemin d'accès suivant : https://www.estv.admin.ch/dam/fr/sd-web/Uf-QRIyIOJ5T/int-laender-fr-dba-exemplare-ai-1983-20230630-fr.pdf.

A cet égard, nous relevons que toute question relative à l'interprétation et à l'application de texte de portée internationale relève de la seule compétence de l'Administration fédérale et plus particulièrement du Secrétariat d'Etat aux questions financières internationales (ci-après « SFI »).

Ainsi et si vous deviez avoir des questions en lien avec les modalités d'application des règles contenues dans les accords amiables susmentionnés, nous vous invitons à vous adresser directement au SFI (courriel : info@sif.admin.ch et tél. +41.58.462.46.16).

### 2.3. Exception

Le statut de travailleur frontalier n'est pas applicable à une personne de nationalité suisse (binationale ou non), domiciliée en France et qui reçoit des rémunérations d'un employeur de droit public (un Etat, une commune, une école publique, etc.).

**Si la personne remplit les conditions susmentionnées, l'employeur doit retenir l'impôt à la source.**

### 2.4. Obligations liées à l'attestation de résidence fiscale

#### 2.4.1. Obligations de l'employé

Lors de l'engagement d'un travailleur frontalier, l'employeur attire l'attention de ce dernier sur son **obligation de lui fournir une ARF (formule n° 2041-AS), en 2 exemplaires, visée par l'Autorité fiscale française et attestant de sa résidence principale et ceci, avant le début de son activité**.

Si les rapports de travail perdurent l'année suivante, une nouvelle attestation doit être fournie avant la fin de l'année en cours.

Pour les 2 premières années au titre desquelles le statut de travailleur frontalier est demandé, ainsi qu'en cas de modification des informations figurant sur l'ARF, 4 exemplaires de l'attestation (formule n° 2041-AS) doivent être complétés par le salarié (sections I, II, III), puis visés (section IV) par l'autorité fiscale française de sa résidence principale :

- un exemplaire doit être conservé par l'autorité fiscale française ;
- un exemplaire doit être remis par le salarié à son employeur, ce dernier devant conserver cet exemplaire pendant 10 ans ;
- un exemplaire, après avoir été remis par le salarié à son employeur, doit être transmis par ce dernier à la Section frontalier de l'ACI, courriel : info.aci-frontalier@vd.ch et tél. 021.316.23.61;
- un exemplaire doit être conservé par le salarié.

Si le travailleur frontalier a satisfait à ses obligations fiscales en France, en principe pour la 3e année une attestation préremplie (formule n° 2041-ASK) lui sera adressée en deux exemplaires par l'autorité fiscale française. Si les informations portées sur cette attestation préremplie ne correspondent plus à la

situation du salarié, celui-ci devra retirer 4 exemplaires de l'attestation (formule N° 2041-AS) et les compléter conformément aux indications ci-dessus. Dans le cas contraire, cette attestation préremplie n'aura pas à être visée par l'autorité fiscale française. Les deux exemplaires doivent être remis à l'employeur avant le 1er janvier de l'année pour laquelle l'attestation est applicable. L'employeur doit conserver un exemplaire pendant 10 ans et transmettre l'autre exemplaire à l'ACI.

2.4.2. Obligations de l'employeur

L'employeur doit obtenir de ses employés frontaliers une ARF (formule n° 2041-AS ou 2041-ASK), en 2 exemplaires, confirmant qu'ils sont bel et bien contribuables français et ceci, avant le début de l'activité au sein de l'entreprise. Si les rapports de travail s'étendent sur plusieurs années, l'employé doit fournir une nouvelle ARF chaque année.

**A réception de l'ARF de son travailleur frontalier, l'employeur doit, sans délai, (i) contrôler que l'ARF respecte les exigences de conformité requises par notre autorité, (ii) transmettre un exemplaire de l'attestation à l'Administration cantonale des impôts** et (iii) conserver l'exemplaire qui lui est réservé pendant 10 ans à titre de justificatif de l'exemption du prélèvement de l'impôt à la source.

**A défaut d'ARF, l'employeur est tenu de retenir l'impôt à la source jusqu'au dépôt de cette attestation.** Dans un tel cas, il appartiendra à l'employeur, à réception de l'ARF, de déposer une Liste corrective auprès de la Section impôt à la source afin de récupérer l'impôt à la source retenu et le rétrocéder à l'employé. L'employeur peut donc lui-même effectuer les corrections nécessaires, dans la mesure où il les communique **jusqu'au 31 mars de l'année fiscale suivant l'échéance de la prestation** au plus tard. En effet et passé ce délai, l'employeur ne peut plus corriger le décompte de l'impôt à la source.

## 3. Détermination de la masse salariale brute des travailleurs frontaliers pour l'année fiscale 2026

Le présent chapitre a pour objet la détermination de la masse salariale brute de chaque employé bénéficiant du statut fiscal de frontalier.

### 3.1. Définition de rémunération brute

Par rémunération brute, il faut entendre :

- les revenus en espèces ou en nature, périodiques ou uniques, provenant d'une activité lucrative dépendante exercée à titre principal ou accessoire pour le compte d'autrui. Ces revenus comprennent notamment le salaire ordinaire, les primes pour ancienneté de service, gratifications, tantièmes, pourboires, etc. Doivent être déclarées également les prestations versées aux travailleurs frontaliers après la fin du rapport de travail, telles que : les avantages appréciables en argent provenant de participations de collaborateurs, les primes, les bonus, etc. ;
- les allocations familiales ;
- les participations de l'employeur aux primes de l'assurance-maladie, de l'assurance-accidents, de la prévoyance, de l'assurance-vieillesse et survivants, etc., normalement à la charge de l'employé ;
- les indemnisations versées par l'employeur pour les déplacements au lieu de travail et pour les repas ;
- les revenus acquis en compensation qui sont versés en remplacement des revenus du travail. En font notamment partie les allocations de maternité, les prestations de l'assurance-chômage, les allocations journalière et rentes de l'assurance-invalidité, accidents ou maladie.

Ces prestations sont prises en considération pour leur montant brut, sans aucune déduction (chiffre 8 du certificat de salaire).

En revanche, ne font pas partie de la rémunération brute :

- les prestations de l'employeur au titre de remboursement des frais effectifs imposés par l'exécution du travail ;

- les rentes de l'assurance-vieillesse et survivants, les rentes entières de l'assurance-invalidité, les rentes entières et les indemnités pour atteinte à l'intégrité de l'assurance-accidents et les rentes vieillesse et survivants et les prestations en capital du 2e pilier et du 3e pilier A, ainsi que les prestations de libre passage.

### 3.2. Procédure d'établissement de la masse salariale brute

#### *3.2.1. Principes généraux*

**Les employeurs, caisses ou institutions ont l'obligation de fournir aux autorités communales les éléments indispensables à la détermination de la masse salariale brute de leurs travailleurs frontaliers.**

Les autorités communales communiquent par la suite ces renseignements à l'ACI. Ces données sont traitées par le Département fédéral des finances et servent de base de calcul pour la compensation financière due par la France.

#### *3.2.2. Obligations de l'employeur*

**L'employeur retourne à l'autorité communale dont il dépend un exemplaire électronique du formulaire « Frontaliers_formule_employeur_21042 » (ci-après « Liste nominative »)**.

Ce fichier a été pensé pour une utilisation rapide et fonctionnelle. A cet effet, des instructions se trouvent directement au cœur du document, permettant de comprendre rapidement son fonctionnement.

Le fichier est à disposition sur notre site internet à l'adresse suivante : https://www.vd.ch/themes/etat-droit-finances/impots/formulaires-directives-et-baremes/. A noter que les documents se trouvent en bas de la page avec pour titre principal « Formulaires pour l'impôt à la source / Accord franco-suisse relatif à l'imposition des travailleurs frontaliers ».

Cette liste ne doit comporter que les travailleurs frontaliers. Les employés imposés à la source ne doivent pas y être mentionnés.

Ce formulaire doit mentionner de manière obligatoire :

- le numéro AVS à 13 chiffres, les noms et prénoms des travailleurs frontaliers, leur date de naissance, le n° postal et leur lieu de domicile en France, ainsi que les dates de début et de fin de leur activité;
- la rémunération totale brute qui échoit aux travailleurs frontaliers, soit les montants versés directement par l'entreprise, ainsi que ceux alloués par des caisses ou institutions dont l'employeur a connaissance (par ex. : allocations familiales, indemnités pour perte de gain en cas de maladie, accident, chômage, etc.), soit le chiffre 8 du certificat de salaire ;
- la commune vaudoise du lieu de travail du frontalier, qui coïncide en principe avec le siège de l'entreprise, sauf si ce collaborateur est rattaché à un établissement stable situé dans une autre commune. Dans ce cas, l'entreprise qui occupe des travailleurs frontaliers tant à son siège qu'à son établissement stable doit établir une liste nominative à l'intention de chacune des communes intéressées. Si le travailleur est rattaché à un établissement stable situé dans un autre canton, ce sont les règles applicables dans ledit canton qui sont déterminantes. Le travailleur concerné ne doit dès lors pas être déclaré sur la liste nominative de la commune vaudoise du siège de l'employeur ;
- le taux de télétravail en pourcentage du temps de travail. Seules les personnes qui remplissent les conditions d'accès au statut de frontalier et qui télétravaillent jusqu'à hauteur de 40% de leur temps de travail doivent figurer sur la liste nominative. Au-delà de cette limite, les personnes perdent leur statut de frontalier et sont imposées selon le régime ordinaire prévu dans la CDI (imposition à la source des éventuels jours travaillés effectivement sur territoire suisse). En cas d'imposition à la source, nous vous renvoyons aux instructions concernant la perception à la source de l'impôt sur les salaires des personnes travaillant en Suisse, respectivement dans le canton, que vous trouverez sur le site internet de l'ACI, rubrique « impôt à la source ».

**Le formulaire dûment rempli avec toutes les données des travailleurs frontaliers employés par l'entreprise sera retourné à l'administration communale compétente**. L'employeur qui omet de transmettre une Liste nominative complète à l'autorité communale viole ses obligations de procédure.

#### *3.2.3. Obligations des caisses et institutions*

Les caisses et institutions sont tenues d'annoncer aux autorités communales les montants bruts des prestations versées directement aux travailleurs frontaliers. A cet effet, chaque caisse et institution complète la Liste nominative et retourne cette dernière en format électronique à l'autorité communale compétente.

*3.2.4. Délivrance d'une attestation de salaire*

Tout employeur, caisse ou institution doit remettre chaque année au travailleur frontalier une attestation établie sur le modèle du certificat de salaire. Les autorités des Etats partis à l'Accord du 11 avril 1983 ne sont pas habilitées à requérir directement de l'employeur, de la caisse ou institution de l'autre Etat, des certificats de salaire concernant un travailleur frontalier.

*3.2.5. Obligation de fournir les renseignements*

L'article 190 de la loi du 4 juillet 2000 sur les impôts directs cantonaux (ci-après « LI ») et l'article 136 de la Loi fédérale sur l'impôt fédéral direct (ci-après « LIFD ») prévoit que le débiteur de la prestation imposable est tenu de fournir à l'ACI tous renseignements oraux ou écrits déterminants à la procédure de perception de l'impôt à la source.

*3.2.6. Délai*

Le délai de remise des Listes nominatives contenant la masse salariale brute des travailleurs frontaliers de l'entreprise (Frontaliers_formule_employeur_21042) est fixé par l'autorité communale compétente dans le cadre du délai octroyé par l'autorité fiscale cantonale.

## 4. Sanctions

**L'employeur** qui ne retient pas l'impôt à la source car il estime - **à tort -** que son employé est un travailleur frontalier s'expose à :

- devoir payer l'impôt à la source dû et ce, même si le travailleur en question ne serait plus à son service (art. 138 al. 1 LIFD et 192 al. 1 LI) ;
- la suppression totale ou partielle de la commission de perception (art. 21 al. 4 RIS) ;
- une amende pour soustraction d'impôt pouvant aller jusqu'à 3x le montant d'impôt soustrait dans les cas graves (art. 175 LIFD et 242 LI).

Il en va ainsi de l'employeur qui ne retient pas l'impôt à la source alors qu'il n'a pas transmis l'ARF à l'ACI.

**Si les conditions d'accès au statut de « travailleur frontalier » au sens de l'Accord de 1983 sont réalisées mais que, en violation de ses obligations de procédure, l'employeur :**

- ne remet pas à la commune de son siège ou de son établissement stable une Liste nominative de ses travailleurs frontaliers, ou
- remplit la Liste nominative de manière incomplète en n'indiquant pas tous les éléments nécessaires à la détermination de la masse salariale brute, ou
- ne fournit pas la Liste nominative selon les formes et les modalités fixées par l'ACI,

**il s'expose au prononcé d'une amende pour violation des obligations de procédure pouvant aller jusqu'à Fr. 1'000 ou Fr. 10'000 dans les cas graves ou en cas de récidive (art. 241 LI et 15 RIS).**

Lausanne, septembre 2026