

G u i d e p r a t i q u e

# Contrats de travail pour les activités à l'étranger



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Département fédéral des affaires étrangères DFAE

# Contrats de travail pour les activités à l'étranger

## Contenu

A propos de ce guide pratique.....	3
Forme et durée.....	4
Forme du contrat et droit applicable .....	4
Nature et lieu de l'activité .....	4
Durée du contrat.....	4
Responsabilité civile.....	5
Peines conventionnelles .....	5
Interdiction de concurrence .....	5
Litiges.....	5
For et droit applicable.....	5
Légalisation.....	5
Authentification.....	5
Temps de travail.....	6
Période d'essai .....	6
Temps de travail .....	6
Vacances.....	6
Jours fériés .....	7
Résiliation des rapports de travail .....	7
Païement .....	8
Frais de voyage.....	8
Salaire .....	8
Frais.....	9
Versement.....	9
Fiscalité.....	9
Hébergement.....	10
Prestations sociales.....	11
Maladie .....	11
Accident.....	11
Prévoyance .....	12
Liens utiles.....	12
Contact .....	13

Vorlagen-Version: ASG

# A propos de ce guide pratique

## Objet

Le présent guide s'adresse aux personnes qui veulent quitter la Suisse pour s'établir durablement à l'étranger et y exercer une activité lucrative. Les informations qu'il contient reposent sur les dispositions légales et les instructions des autorités applicables aux ressortissants suisses.

En règle générale, une personne qui exerce une activité lucrative à l'étranger est confrontée à des exigences supplémentaires et doit être prête à consentir une certaine prise de risque. Un contrat de travail couvrant les moindres détails peut sans doute réduire les risques et les difficultés, mais il n'offre pas la garantie absolue qu'il se déroulera sans accroc.

Le but du présent guide est d'aborder les questions essentielles inhérentes à l'exercice d'une activité lucrative à l'étranger, pour permettre à chacun de prendre des décisions en toute connaissance de cause. Cette brochure ne prétend pas être exhaustive et ne couvre pas les cas spécifiques (par ex. contrats pour les cadres ou autres fonctions particulières). Lorsqu'elle propose des solutions, celles-ci ne sont pas forcément l'expression d'une situation juridique qui pourrait faire naître des droits; les situations juridiques sont bien trop différentes d'un pays à l'autre. L'idée est plutôt de montrer quelles solutions peuvent s'appliquer dans la pratique suisse.

### Loi sur les Suisses de l'étranger



La loi sur les Suisses de l'étranger (LSEtr) est entrée en vigueur le 1er novembre 2015. Cette brochure a été modifiée en conséquence.

## Remarques

La présente publication et le contenu des pages Internet du DFAE ont un caractère purement informatif. Bien qu'ayant rédigé ce guide avec soin et contrôlé les sources indiquées, le DFAE ne peut en aucun cas garantir l'exactitude, la fiabilité et l'intégralité de ces informations. Nous déclinons par ailleurs toute responsabilité quant au contenu et aux prestations mentionnées. Qu'il s'agisse des publications sur papier ou des dossiers électroniques, nos brochures ne constituent ni une offre ni une obligation et ne sauraient remplacer des conseils individualisés. Nos publications et nos pages Internet contiennent des «-liens externes-» sur lesquels nous n'avons aucun contrôle, raison pour laquelle nous nous déchargeons de toute responsabilité. Le contenu et l'exactitude des informations sur ces sites reviennent à ceux qui les mettent en ligne. Les prestations d'Emigration Suisse se fondent sur l'art. 51 de la loi du 26 septembre 2014 sur les Suisses de l'étranger, LSEtr (RS 195.1).

Les termes employés dans ce guide pour désigner des personnes s'appliquent indifféremment aux hommes et aux femmes.

## Glossaire

Pour une définition des termes et des abréviations ainsi que pour obtenir les coordonnées complètes des organes cités, veuillez consulter le glossaire «Emigration Suisse».

# Forme et durée

## Forme du contrat et droit applicable

En règle générale, les contrats de travail portant sur des activités exercées à l'étranger qui sont conclus avec des entreprises établies en Suisse respectent les normes suisses du droit du travail et sont régis par les dispositions en vigueur là où la personne travaille. Les dispositions de protection inscrites dans la loi doivent toujours être observées. Dans certains pays et certains secteurs, il existe des conventions collectives de travail. Il convient de vérifier quelles règles locales de protection du travail et quelles conventions collectives ont une influence sur les rapports de travail dans le pays de destination. Les contrats conclus sous le régime du droit suisse ne peuvent pas déroger aux dispositions de protection prévues par le droit du travail du pays de destination (par ex. durée hebdomadaire légale du travail de 35 heures en France, réintégration en cas de licenciement abusif, indemnités de licenciement).

Les contrats conclus avec des employeurs étrangers relèvent du droit local (législation, réglementation et usages en vigueur dans le pays de destination).

Conformément au droit suisse, le contrat de travail n'est soumis à aucune exigence de forme particulière. Il est impératif en revanche que les contrats de travail régissant une activité à l'étranger soient toujours conclus par écrit, afin d'éviter les malentendus et les difficultés de preuve. Dans certains pays, la législation prescrit d'établir les contrats de travail par écrit. Il convient donc d'observer les réglementations locales relatives au droit applicable.

Il est important que les travailleurs connaissent l'identité de leur cocontractant, autrement dit qu'ils sachent à qui incombent les obligations contractuelles de l'employeur et auprès de qui ils peuvent faire valoir leurs droits. C'est pourquoi les parties cocontractantes devraient être nommément désignées dans le contrat.

## Nature et lieu de l'activité

La nature et le lieu de l'activité doivent être précisés dans le contrat. Les désignations générales (par ex. contremaître, ingénieur) sont souvent insuffisantes. Si différents types d'activités et lieux d'affectation sont prévus, le contrat doit les stipuler nommément. Il est recommandé d'établir une description détaillée du poste de travail et des tâches à effectuer, de bien délimiter le champ d'activité et de préciser les compétences ainsi que les rapports de subordination. Néanmoins, il n'est guère possible de définir d'avance et dans le moindre détail les tâches à exécuter dans le cadre d'un contrat de travail.

## Durée du contrat

Les contrats de travail indiqueront tous la date précise de début des rapports de travail et, s'ils ont une durée déterminée, la date de leur cessation. Le cas échéant, ils prévoient aussi une clause pour le cas où l'employé ne pourrait pas, pour des raisons d'ordre formel (visa d'entrée, autorisation de travail), prendre ses fonctions ou les prendre à temps (éventuellement paiement partiel ou total du salaire par l'employeur). Quoi qu'il en soit, vous devez vous assurer que l'autorisation de travail a bien été délivrée avant de partir pour prendre votre emploi.

Si les rapports de travail sont censés prendre fin dès qu'un objectif particulier est atteint, par ex. une fois qu'un ouvrage de construction a été achevé ou que le personnel local a été dûment formé, il s'agit généralement d'un contrat à durée déterminée qui ne peut pas être résilié avant terme sauf cas exceptionnel (sous réserve d'autres obligations contractuelles). Lorsqu'il est difficile d'évaluer avec précision la durée de ces rapports de travail ainsi limités dans le temps, nous vous recommandons soit de fixer une durée maximale de contrat, soit de prévoir une possibilité de résiliation au bout d'un certain temps, afin de ne pas rester engagé pour une durée excessivement longue en cas de retards imprévus. Cependant, il convient toujours de déterminer à l'avance le statut effectif du contrat en vertu du droit local (contrat à durée déterminée / à durée indéterminée).

La durée des rapports de travail peut notamment varier en fonction des conditions climatiques du pays d'accueil. Un long séjour ininterrompu dans un pays tropical peut être très éprouvant pour des Européens. C'est pourquoi il est généralement convenu qu'une activité exercée de façon ininterrompue dans une région tropicale ou subtropicale dure entre un et deux ans. Si les contrats proposés pour ces régions ont une durée de validité plus longue, nous préconisons d'accorder un congé en Europe au bout d'un à deux ans (cf. chapitre «Vacances»).

## Responsabilité civile

Aux termes du droit suisse, les travailleurs sont uniquement responsables des dommages causés à l'employeur (ou à des tiers) par leur faute, c'est-à-dire intentionnellement ou par négligence. Il est néanmoins recommandé de demander à l'employeur des éclaircissements sur la situation juridique dans le pays de séjour car la question des responsabilités peut y être réglée différemment. Il serait bon aussi d'envisager la conclusion d'une assurance responsabilité civile pour le travailleur.

## Peines conventionnelles

La prudence s'impose lorsque vous passez un accord sur les peines conventionnelles (amendes) qu'une partie contractante doit payer à l'autre partie en cas de violation du contrat. Le mieux serait d'éviter tout accord de ce type. Si vous ne pouvez pas vous y soustraire, vous devez absolument vous assurer que le contrat indique précisément le montant maximal de la peine conventionnelle mais aussi les cas visés, autrement dit pour quelles violations de contrat une amende doit être acquittée. Quiconque s'engage à payer une peine conventionnelle en cas de violation d'une clause du contrat devrait être en mesure de déterminer approximativement le risque encouru.

## Interdiction de concurrence

Toute clause du contrat interdisant de rejoindre une entreprise concurrente ou d'exercer une autre activité faisant concurrence à l'employeur une fois les rapports de travail terminés (clause d'interdiction de concurrence) devrait prévoir une limite raisonnable d'application, tant pour le lieu que pour la durée ou l'objet sur lequel elle porte. Cette interdiction devrait être circonscrite au secteur et au rayon géographique dans lesquels l'employeur exerce ses activités.

## Litiges

En cas de litiges, les employeurs et les employés peuvent s'adresser à la représentation officielle suisse dans le pays concerné. Si celle-ci ne peut leur fournir les renseignements juridiques ad hoc, elle pourra les mettre en contact avec des avocats de confiance.

## For et droit applicable

Si l'employeur est une entreprise sise en Suisse, son siège principal est en règle générale désigné comme for. Sont donc compétents les tribunaux du lieu où il a établi son siège principal. En fonction des dispositions légales applicables dans le pays d'accueil, il peut être recommandé de stipuler explicitement dans le contrat de travail que le droit suisse est applicable pour toutes les questions non réglées ainsi que pour l'interprétation du contrat. Il n'en demeure pas moins que des dispositions du droit local peuvent s'appliquer, selon la législation du pays concerné. Les contrats conclus sous le régime du droit suisse ne peuvent pas déroger aux dispositions de protection prévues par le droit du travail du pays de destination.

Il faut impérativement se renseigner au préalable sur les dispositions légales en vigueur dans le pays d'accueil. Il peut arriver qu'elles assurent une meilleure protection de l'employé que le droit suisse.

## Légalisation

Tout contrat conclu avec un employeur étranger peut être légalisé auprès du consulat du pays concerné en Suisse, ce qui permet d'en renforcer la sécurité juridique et l'efficacité. Il conviendra de vérifier à cette occasion si l'agrément d'une autorité compétente du pays de destination est également requis. Certains États considèrent la légalisation comme une condition indispensable à l'octroi du visa.

## Authentification

Nous vous recommandons de demander la traduction certifiée conforme d'un contrat rédigé dans une langue étrangère. Le contrat devra stipuler quelle langue fait foi en cas de divergence d'interprétation.

# Temps de travail

## Période d'essai

Il est dans l'intérêt des deux parties de fixer une période d'essai. La période d'essai maximale de trois mois prévue par le Code suisse des obligations semble appropriée pour des contrats de travail à durée indéterminée. Cela vaut également pour les contrats de travail à durée déterminée. Pendant la période d'essai, les deux parties devraient pouvoir résilier les rapports de travail moyennant un même délai de préavis, qui ne soit pas trop court. L'employeur devrait s'engager à prendre en charge les frais de retour dans les cas suivants:

- en cas de résiliation ordinaire par l'employeur;
- en cas de résiliation immédiate par l'employé, pour de justes motifs;
- en cas de résiliation immédiate par l'employeur, pour de justes motifs mais sans qu'il y ait faute de l'employé.

L'employé ne devrait être tenu de prendre en charge ses frais de rapatriement que s'il a résilié lui-même les rapports de travail pendant la période d'essai, par le biais d'une résiliation ordinaire, ou si l'employeur a résilié les rapports de travail avec effet immédiat pour de justes motifs impliquant une faute de l'employé.

## Temps de travail

Le temps de travail quotidien ou hebdomadaire dépend généralement des dispositions en vigueur dans le pays.

La répartition du temps de travail, que ce soit dans la semaine ou dans la journée, peut varier énormément d'un pays à l'autre. Il est donc risqué de se fier aux seules dispositions applicables en Suisse. Pour éviter tout désagrément, il est préférable de se renseigner auprès de son futur employeur pour connaître les conditions spécifiques au nouveau lieu de travail et, le cas échéant, définir avec lui les clauses contractuelles nécessaires. Le conseil est le même en ce qui concerne les conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires et le volume de celles-ci. Accessoirement, il peut être intéressant aussi de préciser dans le contrat les heures assimilables à du temps de travail (par ex. trajets effectués lors d'activités à l'extérieur ou service de permanence).

Dans les pays tropicaux et subtropicaux, les Européens ont tout intérêt à réclamer une clause spéciale pour motifs de santé. Les prestations dépassant le cadre du temps de travail normal (heures supplémentaires) devraient en l'occurrence rester une exception.

## Vacances

Il est utile de fixer par contrat la durée des vacances ainsi que le salaire payé pendant les vacances et de se renseigner sur les dispositions légales correspondantes du pays de destination.

Si, au terme des rapports de travail, l'employé ne peut pas solder les jours de vacances qui lui restent, l'employeur devrait lui rembourser l'équivalent en argent.

Le cas échéant, il peut être utile de préciser aussi dans le contrat de travail le moment où les vacances annuelles pourront être prises ou accordées ou la procédure à suivre pour fixer ces dates. Aux termes du droit suisse par exemple, c'est l'employeur qui décide du moment des vacances; il doit néanmoins tenir compte des souhaits de ses employés, dans la mesure du possible.

Suivant les conditions climatiques, il est fréquent que les personnes travaillant dans un pays tropical ou subtropical se voient accorder, au bout d'un à deux ans d'activité, des congés payés en Europe de longue durée (un à trois mois). Les frais de voyage aller-retour de l'employé et de sa famille sont généralement pris en charge par l'employeur. Selon la durée des congés passés en Europe, il faudra éventuellement consentir à une certaine diminution du salaire. Généralement, les indemnités de vacances sont payées intégralement au moment du départ vers le pays d'origine.

Les contrats portant sur une activité exercée outre-mer stipulent souvent que les congés en Europe interviendront à l'échéance du contrat. Dans ce cas, les parties devraient convenir que le salaire correspondant aux congés payés sera payé dès la fin de l'activité à l'étranger.

Les employés mariés dont le conjoint reste en Suisse peuvent éventuellement demander qu'une clause prévoyant des visites du conjoint sur le lieu de travail soit intégrée dans le contrat.

## Jours fériés

Les jours fériés sont réglés différemment d'un pays à l'autre. Les fêtes chrétiennes, par exemple, ne sont pas reconnues dans les pays non chrétiens. Si vous tenez à prendre congé certains jours précis, il est important de le mentionner expressément dans le contrat.

Enfin, il est important de préciser la rémunération des jours fériés et des jours de congé. Si le contrat se contente d'énumérer les jours fériés, cela ne signifie pas pour autant que ces jours seront payés. Pour avoir la garantie qu'ils le sont, il faut que le contrat indique quels sont les jours fériés et jours de congé payés. Vérifiez à l'avance le nombre de jours de vacances (payés) auxquels vous avez droit dans le pays de destination en vertu de la législation applicable.

## Résiliation des rapports de travail

Il est impératif de régler les modalités d'une résiliation ordinaire des rapports de travail à durée indéterminée (dont la durée n'est pas fixée dans le contrat de travail et qui prennent fin uniquement par résiliation et non à une date d'échéance), sachant que les délais de résiliation sont toujours les mêmes pour les employeurs et les employés.

En règle générale, plus les rapports de travail durent longtemps, plus les délais de résiliation sont longs. Le Code suisse des obligations prévoit les délais de résiliation suivants: un mois pendant la première année de service, deux mois entre la deuxième et la neuvième année de service et trois mois à partir de la dixième année de service, toujours pour la fin d'un mois. Bien entendu, il faut aussi prendre en compte les dispositions légales du pays où l'employé travaille, lorsqu'elles sont divergentes.

Certains pays offrent une protection étendue contre le licenciement. Lorsqu'une telle protection fait défaut, le contrat peut prévoir une indemnité de licen-

ciement pour le cas où l'employeur résilierait les rapports de travail sans qu'il y ait faute de l'employé. Le montant de l'indemnité devra être fixé au cas par cas, en fonction des circonstances. À titre d'exemple, on pourrait envisager un mois de salaire pour chaque année d'activité.

Les contrats à durée déterminée ne peuvent généralement pas faire l'objet d'une résiliation anticipée, à moins qu'une telle éventualité ne soit expressément prévue dans le contrat. Pour éviter que ce genre de contrat ne soit vidé de sa substance, la résiliation anticipée des rapports de travail ne doit être autorisée que pour de justes motifs, comme par exemple le fait de ne pas supporter le climat.

Enfin, il faut savoir qu'aux termes du droit suisse (et en général aussi du droit étranger), les contrats de travail à durée déterminée ou indéterminée peuvent être résiliés de plein droit et avec effet immédiat par les deux parties (même si le contrat ne stipule rien à ce sujet), pour de justes motifs. «Avec effet immédiat» signifie que les délais de résiliation habituels ne s'appliquent pas dans le cas considéré. Sont considérés comme «justes motifs», ceux qui ne permettent pas d'exiger raisonnablement de la personne qui a donné le congé la poursuite des rapports de travail. Ainsi, des infractions mineures à la discipline du travail ne sont généralement pas considérées comme une condition suffisante. Pour autant, des manquements relativement minimes (manque de ponctualité, courtes absences injustifiées) peuvent justifier un licenciement avec effet immédiat s'ils se répètent malgré les avertissements.

Si une résiliation anticipée des rapports de travail s'accompagne de sanctions, comme le refus de l'employeur d'assurer la prise en charge des frais de retour alors que celle-ci est stipulée dans le contrat, il est conseillé de vérifier dans quelles situations une telle sanction est exclue, autrement dit dans quels cas la prise en charge des frais de retour par l'employeur reste de rigueur (par ex. rapatriement pour des raisons de santé ou retrait de l'autorisation de séjour pendant la durée de validité du contrat).

# Paie

## Frais de voyage

Si l'employeur prend en charge les frais de voyage pour les contrats de travail outre-mer, il convient de préciser à quelle classe de transport, en avion, train ou bateau, cette règle s'applique. Lorsque le transport jusqu'au lieu de travail ne se fait pas par avion, il est conseillé de négocier une indemnité journalière pour les voyages de longue durée. Le contrat devrait également indiquer que, le cas échéant, l'employeur assume les coûts suivants: déménagement des effets personnels (dans les limites d'un poids maximal), frais de transport éventuels d'une voiture, émoluments pour le visa, le permis de travail et l'autorisation de séjour, versement de cautions lors de l'entrée dans le pays de destination, droits de douane, assurance-transport et autres dépenses liées à l'expatriation.

Il convient également d'inclure une clause similaire sur la prise en charge des frais de retour. La plupart du temps, le contrat exige que l'employé prenne le premier moyen de transport à sa disposition.

Selon les cas, la clause stipulant la prise en charge des frais de retour par l'employeur peut être considérée comme sans objet lorsqu'il y a résiliation anticipée. Il faudrait néanmoins que le contrat précise dans quels cas cette obligation de l'employeur reste valable malgré une résiliation anticipée (par ex. rapatriement pour raisons de santé ou retrait de l'autorisation de séjour pendant la durée de validité du contrat; cf. chapitre sur la résiliation des rapports de travail).

Il est important de préciser dans le contrat que l'employeur prend en charge les frais de retour de l'employé et, au besoin, de sa famille, lorsque le rapatriement pour raisons de santé ou expulsion n'est pas dû à une faute de l'employé ou de sa famille.

Pour les contrats de longue durée, il est d'usage que l'employeur prenne aussi en charge les frais de voyage du conjoint et des enfants de l'employé, même si ces derniers le rejoignent ultérieurement.

Lorsque la cessation anticipée des rapports de travail n'est pas due à une faute de l'employé (également en cas de maladie grave), l'employeur est censé prendre en charge les frais de retour.

## Salaire

Le montant du salaire dépend notamment du coût de la vie dans le pays concerné. Il faut tenir compte du fait que les nouveaux venus doivent s'attendre à déboursier davantage que les autochtones pour leur loyer et leurs dépenses courantes. Dans les régions tropicales en particulier, le coût de la vie est toujours plus élevé pour les Européens que pour les autochtones appartenant à la même catégorie socioprofessionnelle.

À prendre en compte également: les frais de gestion de deux ménages lorsque la famille est séparée, les risques qu'une activité dans les tropiques représente pour la santé, les éventuels risques d'instabilité politique, une protection sociale souvent insuffisante, voire inexistante, ainsi que les éventuelles difficultés de réinsertion professionnelle une fois de retour dans le pays d'origine.

Outre ces critères généraux, qui peuvent varier au gré des circonstances, le montant du salaire se calcule essentiellement en fonction des prestations, de l'expérience, de l'âge et de la profession. Les performances économiques de l'employeur peuvent aussi constituer un facteur déterminant. En outre, il faut tenir compte des salaires minimaux prévus par la loi ou les conventions collectives.

Il est impératif, au moment de signer le contrat, que les parties se soient mises d'accord sur le montant et les composantes du salaire, l'indemnisation des heures supplémentaires, les primes (gratification) et les suppléments de salaire (par ex. en cas de travail de nuit ou le dimanche), le lieu et le mode de paiement ainsi que les échéances de versement du salaire. Il faut qu'elles précisent également si le montant convenu est un salaire brut ou net. Dans de nombreux pays, ces points sont réglés par la loi. Les parties peuvent notamment convenir que l'employeur prendra en charge le paiement des impôts et cotisations sociales prélevés dans le pays de destination, de sorte que le salaire convenu soit une rémunération nette. Il est primordial pour l'employé de connaître ou de pouvoir estimer la somme dont il disposera en fin de compte.

Le contrat devra préciser clairement la nature du salaire, en indiquant par ex. s'il s'agit d'un salaire payé au temps, à la tâche ou en fonction du résultat obtenu, ou si des prestations en nature viennent s'ajouter au salaire en espèces (pratique courante dans l'agriculture et parfois dans l'hôtellerie et la restauration). Le contrat devra indiquer et chiffrer séparément chaque composante du salaire. Il devra également fixer précisément toute participation aux bénéfices ou au chiffre d'affaires. Si l'employé perçoit un salaire à la tâche, il peut avoir intérêt à inclure une clause spécifique pour le cas où l'employeur ne pourrait pas lui fournir une activité suffisante, par manque de travail ou pour toute autre raison.

Les suppléments sont fixés au cas par cas. Il est habituel, dans un grand nombre de pays d'outre-mer d'accorder des allocations pour les frais de scolarité des enfants dans des internats du pays d'origine ou d'autres indemnités de sujétion (*hardship allowance*), pour compenser les désagréments subis tels que les problèmes d'approvisionnement, l'isolement social, l'insécurité politique, les conditions climatiques etc. L'octroi d'une éventuelle compensation du renchérissement dépend surtout des conditions économiques et sociales du pays de destination (intégration éventuelle d'une clause d'indexation).

L'employeur devrait remettre un bulletin de paie détaillé à chaque versement de salaire.

## Frais

Suivant les circonstances, le contrat prévoira aussi le remboursement de tous les frais engagés par l'employé dans l'accomplissement de ses obligations professionnelles. Il s'agit essentiellement des frais de transport, de restauration et d'hébergement lors des déplacements professionnels. La solution la plus sûre est d'inclure une clause de remboursement des frais effectifs. Lorsque le remboursement est calculé selon des barèmes fixes, il est difficile de savoir s'ils sont appropriés ou non. Si l'employé doit se faire régulièrement rembourser des frais et que ceux-ci peuvent être évalués à l'avance, le mieux est de convenir d'un remboursement forfaitaire.

Selon que l'employeur met un véhicule à disposition ou que l'employé utilise son propre véhicule pour accomplir ses obligations professionnelles, le contrat devra préciser les conditions d'utilisation du véhicule ainsi que les modalités de remboursement des frais relatifs à l'entretien, aux réparations, aux vidanges, à

l'assurance responsabilité civile et aux taxes. Les frais de transport entre la Suisse et le pays de destination ainsi que le paiement des éventuels droits de douane sont traités dans le chapitre «frais de voyage».

## Versement

La réglementation du pays d'accueil en matière de change détermine la devise et le lieu de versement du salaire. Les États membres de l'Union européenne sont par exemple tenus de verser les salaires dans le pays d'origine des travailleurs (transfert de fonds). Les différences de taux de change et les frais bancaires élevés peuvent avoir des effets négatifs. C'est pourquoi le contrat peut indiquer, le cas échéant, une devise forte qui servira de base au calcul du salaire, de manière à minimiser les risques liés aux fluctuations des cours. Une devise est dite «forte» lorsqu'elle peut être échangée librement aussi bien par les autochtones que par les étrangers. Entrent par exemple dans cette catégorie, le dollar américain, le franc suisse, l'euro, etc.

Dans les pays dotés d'une devise dite «faible» (pas d'échange libre de devises pour les autochtones et les étrangers), il est souvent interdit d'établir et de payer le salaire dans une devise «forte» (dette en devise étrangère). Dans certains pays, de tels arrangements monétaires ainsi que les transferts de devises sont soumis à une autorisation officielle. En pareil cas, l'employeur s'engagera à obtenir et à présenter la preuve de cette autorisation avant le départ de l'employé. Il faudra vérifier à cette occasion le montant maximal qui peut être transféré en Suisse et à quel taux de change. Le contrat tiendra compte des éventuels agios, taxes sur les transactions sur devises, frais de dossier, etc., en précisant notamment si l'employeur les prend en charge. Lorsque le salaire est établi et payé dans la devise du pays de destination, l'employé peut, au besoin, se protéger contre une perte de pouvoir d'achat en demandant que son salaire soit indexé sur l'indice officiel du coût de la vie ou qu'une augmentation soit prévue lorsque l'indice dépasse un certain seuil fixé dans le contrat.

## Fiscalité

Il est important de savoir s'il existe entre la Suisse et le pays d'accueil une convention permettant d'éviter la double imposition car, selon les cas, le salaire perçu risque d'être imposé deux fois. N'hésitez pas à vous renseigner auprès du Secrétariat d'État aux questions financières internationales SFI, à Berne.

## WWW

☞ [www.sif.admin.ch](http://www.sif.admin.ch) > Politique fiscale internationale > Double imposition et assistance administrative

Étant donné les différences qui règnent d'un pays à l'autre en matière d'imposition, il est absolument indispensable de connaître le taux d'imposition appliqué dans le pays de destination avant de fixer le salaire brut. Si les charges fiscales et sociales sont plus élevées à l'étranger, le versement d'une compensation fiscale permettra de rétablir l'équilibre. Selon les cas, il est conseillé de scinder le salaire en deux volets: une rémunération de base et des allocations supplémentaires, notamment lorsque le droit étranger impose uniquement le salaire de base.

## Hébergement

La pénurie de logements qui touche de nombreux pays ainsi que le coût élevé des loyers, qui représentent souvent le poste le plus important du budget du ménage, peuvent justifier d'inclure dans le contrat:

- la mise à disposition d'un logement adapté ou la location d'un logement à un prix acceptable. Le contrat précisera le nombre de pièces principales et annexes, les installations mises à disposition (meubles de base/*board furnishings*, tel que cuisine, chauffage, réfrigérateur, climatisation, etc.) et la prise en charge des frais d'électricité, gaz, eau et autres (réparations, collecte des or-

dures ménagères, gardien de nuit, jardinier, etc.). Des précisions sur la surface habitable et sur l'étage où est situé le logement (pour les immeubles) peuvent également être indiquées;

- le versement d'une indemnité de résidence lorsque l'employé doit se procurer lui-même un logement, indemnité dont le montant est indexé sur l'indice des loyers applicable aux baux non professionnels dans le pays concerné.

Dans les pays où l'offre résidentielle ne correspond pas aux standards européens, il est important que l'employeur propose dans la mesure du possible un logement correspondant aux conditions prévalant dans le pays d'origine et qui soit équipé en conséquence. Un hébergement à l'hôtel, même s'il n'est que provisoire, ne peut être qu'un pis-aller, d'autant que les hôtels répondant aux critères européens sont rares et, lorsqu'ils existent, très chers. Les deux parties peuvent aussi convenir que, dans les régions tropicales, l'employeur ne se contente pas de fournir un logement mais se charge aussi de mettre à disposition le personnel de maison qu'il est d'usage d'employer sur place.

Si le logement est éloigné du lieu de travail, il est préférable que les deux parties s'accordent sur les modalités de transport et leur coût.

# Prestations sociales

## Maladie

Le contrat doit indiquer les prestations que l'employeur versera en cas de maladie à l'employé et, le cas échéant, aux membres de sa famille vivant sous le même toit que lui. En vertu du droit suisse, par exemple, les employés malades ont droit au versement de leur salaire pendant une période limitée, qui est de trois semaines pendant la première année de service et augmente à mesure que s'allonge la durée des rapports de travail. Ce droit est souvent couvert par une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie, qui compense le salaire non pas dans son intégralité mais pendant une période plus longue que ce que prescrit la loi. L'employeur paie une partie de la prime d'assurance (en règle générale, entre la moitié et les deux tiers de la prime; indemnités journalières jusqu'à 80 pour cent du salaire versées pour une période de 720 jours compris dans un délai de 900 jours). En revanche, la couverture par l'employeur des frais de médecin et de médicaments payés par l'employé n'est pas prévue dans la législation suisse; il appartient normalement à l'employé de payer les primes d'assurance-maladie.

L'employé a tout intérêt à vérifier si le pays de séjour impose à l'employeur de fournir des prestations en cas de maladie et lesquelles. Le contrat devrait comporter une clause précisant quelles prestations incombent à l'employeur, quels sont les types d'assurance à souscrire (soins médicaux, indemnités journalières en cas de maladie) et qui paie les primes. Dans tous les cas, il y a peu de chances que l'assurance couvre le traitement de maladies anciennes non soignées ou qui se déclarent à nouveau une fois que l'employé a pris ses fonctions à l'étranger. Les deux parties peuvent aussi convenir d'une visite médicale à l'échéance du contrat. Il peut également être utile d'ajouter une clause expresse réservant à l'employé le libre choix de son médecin.

L'employé doit vérifier s'il peut continuer ou suspendre les assurances-maladies complémentaires en cas de transfert du domicile à l'étranger.

Par ailleurs, il convient de vérifier l'étendue de la couverture d'assurance dont disposent les membres de la famille en cas de maladie, d'accident ou de maternité, même si ces derniers continuent de résider dans le pays d'origine. Selon le cas de figure (membres de la famille exerçant ou non une activité professionnelle, statut de travailleur détaché ou autre, selon le pays de travail), les membres de la famille doivent rester affiliés à une assurance-maladie en Suisse, ou s'assurer avec l'employé dans le pays de travail.

En général, l'employeur prend en charge les frais de rapatriement de l'employé et, le cas échéant, de sa famille, si les causes de la maladie ne sont pas imputables à l'employé ni à sa famille.

## Accident

Les accidents professionnels sont généralement couverts par une assurance-accidents obligatoire, dont les primes sont essentiellement prises en charge par l'employeur, ce qui est rarement le cas pour les primes d'assurance couvrant les accidents non professionnels. Il convient de s'assurer que de telles assurances existent et que leurs prestations sont suffisantes. Dans le cas contraire, il faudrait convenir de prestations complémentaires, comme la prise en charge des primes pour une assurance-accidents privée. Selon le droit suisse, l'employeur supporte les frais liés aux cotisations à l'assurance contre les accidents professionnels et les maladies professionnelles, tandis que l'employé verse les primes à l'assurance contre les accidents non professionnels. Certaines entreprises souscrivent des assurances spéciales, qui couvrent également les accidents non professionnels, par exemple des assurances-vie, pour leurs employés travaillant à l'étranger.

La Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (SUVA) a publié une brochure sur l'assurance-accidents intitulée «Activité professionnelle provisoire à l'étranger».

### WWW

☞ [www.suva.ch](http://www.suva.ch) > recherche en tapant «étranger» ou en indiquant le n° de référence «1673/19.F».

## Prévoyance

Les prestations des assurances sociales versées par l'État (lorsqu'elles existent) correspondent rarement à celles allouées en Suisse. Il arrive aussi que les employés étrangers ne puissent pas les réclamer parce qu'ils n'ont généralement pas travaillé suffisamment longtemps dans le pays de destination pour pouvoir justifier de la période de cotisation requise et respecter le délai d'attente imposé. Les travailleurs suisses détachés dans les États membres de l'UE/AELE cotisent obligatoirement à l'assurance invalidité-vieillesse du pays et perçoivent ainsi à la retraite une rente partielle (système du prorata). Les travailleurs détachés à l'étranger par une entreprise suisse restent normalement assujettis au système suisse des assurances sociales.

Les personnes travaillant hors de l'espace UE/AELE peuvent rester affiliées à l'AVS/AI à titre facultatif. L'AVS a publié une notice à ce sujet.

### WWW

☞ [www.ahv-iv.info](http://www.ahv-iv.info) > Mémentos & Formulaires  
> Mémentos > [International](#)

En cas d'affiliation à titre facultatif, l'employé est tenu de verser des cotisations. La participation éventuelle de l'employeur aux cotisations doit être réglée, le cas échéant, dans le contrat de travail.

Les grandes entreprises implantées à l'étranger proposent, pour certaines, une prévoyance professionnelle, qui complète la prévoyance vieillesse légale. Les prestations ne sont souvent versées qu'au bout d'un certain nombre d'années d'affiliation (exception faite des cas d'invalidité ou de décès). Renseignez-vous pour savoir dans quelles conditions vous pouvez obtenir des prestations et à combien celles-ci s'élèvent.

## Liens utiles

### WWW

☞ [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) > Thèmes > Travail > Droit du travail > [FAQ Droit du travail](#)

## Contact

- ✉ Département fédéral des affaires étrangères DFAE  
Direction consulaire DC  
Emigration Suisse  
Effingerstrasse 27, 3003 Berne
- ☎ **+41 800 24-7-365**, +41 58 465 33 33
- ✉ [helpline@eda.admin.ch](mailto:helpline@eda.admin.ch)
- 💻 [www.swissemigration.ch](http://www.swissemigration.ch)