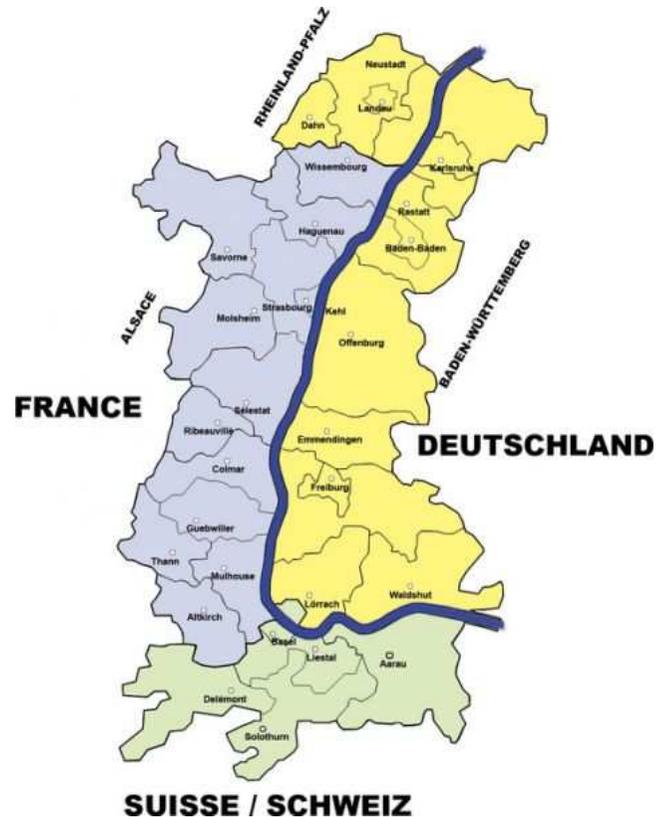




## Informations pour les frontaliers Résider en France – travailler en Suisse

## Informations pour les frontaliers Résider en France – travailler en Suisse



### Rédaction :

Dr. Katrin Distler, DGB Baden-Württemberg  
Rosa Maria Halter, Amt für Wirtschaft und Arbeit Kanton Aargau  
Martin Käser, Amt für Wirtschaft und Arbeit Kanton Basel-Stadt

**Mention légale d'information :** les informations suivantes ont été soigneusement sélectionnées et traduites afin de vous fournir des données actuelles. Il est toutefois impossible d'exclure des erreurs, ceci d'autant plus que les dispositions légales sont constamment soumises à des modifications.

**Reproduction uniquement avec l'autorisation explicite d'EURES-T Rhin Supérieur**

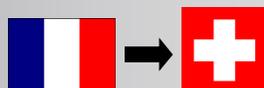
Dispositions légales en vigueur : juillet 2018



La présente publication a reçu le soutien financier du programme de l'UE pour l'emploi et l'innovation sociale «EaSI» (2014-2020) et de Suisse. Pour de plus amples informations sur EaSI, veuillez consulter : <http://ec.europa.eu/social/easi>

Les informations contenues dans cette publication ne reflètent pas nécessairement le point de vue de la Commission européenne.

**Note :** Pour garantir une meilleure lisibilité du document, les formes masculine et féminine ne seront pas différenciées dans ce texte. La forme masculine désigne toujours aussi bien les hommes que les femmes.





# Informations pour les frontaliers

## Résider en France – travailler en Suisse

1.	Mobilité transfrontalière .....	4
2.	Recherche d'emploi.....	6
3.	Droit du travail.....	10
4.	Protection sociale .....	25
5.	Assurance maladie .....	29
6.	Accidents du travail / maladie professionnelle .....	35
7.	Incapacité de travail / invalidité.....	39
8.	Retraite .....	41
9.	Chômage .....	46
10.	Prestations familiales.....	48
11.	Imposition .....	51
12.	Informations pour les personnes en séjour hebdomadaire .....	54
	Liens utiles pour les frontaliers « Résider en France – travailler en Suisse » .....	55



## 1. Mobilité transfrontalière

### 1.1 La libre circulation des personnes entre l'UE et la Suisse

- La libre circulation des personnes conclue entre la Suisse et l'UE/AELE<sup>1</sup> a été progressivement étendue. Les ressortissants de l'UE-28/AELE qui disposent d'un contrat de travail ont automatiquement le droit d'habiter et de travailler en Suisse. De plus, les zones frontalières ont été abolies pour les frontaliers. Cependant, en raison d'une initiative populaire, une mesure dite de « préférence des travailleurs en Suisse, version allégée » a été introduite en été 2018, dans le but de limiter l'immigration en Suisse. Les frontaliers sont également concernés par ces mesures. Les employeurs suisses doivent pourvoir leurs postes vacants autant que possible avec des demandeurs d'emploi indigènes. L'Ordonnance fédérale à ce sujet est appliquée depuis le 1er juillet 2018. Pour plus d'informations sur la préférence des travailleurs en Suisse, version allégée, veuillez consulter les sites suivants :  
<https://www.arbeit.swiss/secoalv/fr/home/menue/unternehmen/stellenmeldepflicht.html>
- Un travailleur frontalier disposant d'une attestation de travail (contrat de travail) pour une durée de trois à douze mois obtient une autorisation frontalière pour la durée de son contrat de travail. Cette autorisation peut être prolongée si l'emploi est maintenu. Si le travailleur frontalier dispose d'un contrat de travail d'un an ou plus, il obtient une autorisation frontalière d'une durée de validité de cinq ans. L'employeur est inscrit dans le livret.
- Les ressortissants des pays membres de l'UE/AELE qui travaillent en Suisse ou qui sont détachés en Suisse par des entreprises ou des sociétés dont le siège social est établi dans un pays membre de l'UE/AELE ne sont pas soumis à autorisation si leur séjour n'excède pas 90 jours par année civile. Ils sont cependant tenus à la procédure d'annonce en ligne. Les ressortissants bulgares et roumains bénéficient également de cette réglementation, mais uniquement dans certaines situations bien déterminées.

<sup>1</sup> UE-28/AELE : Actuellement, l'Union Européenne (UE) a 28 États membres, dont l'Allemagne et la France. Dans l'Association Européenne de Libre-Échange (AELE) sont réunis l'Islande, le Liechtenstein, la Norvège et la Suisse.



- Les ressortissants de l'Union européenne ou de l'AELE qui exercent une activité salariée ou indépendante en Suisse pendant plus de trois mois doivent bénéficier d'une autorisation de séjour ou d'une assurance d'autorisation écrite de l'office compétent. L'exercice d'une activité professionnelle sans autorisation ni assurance valable est passible de poursuites.

## 1.2 L'autorisation frontalière

L'autorisation frontalière est délivrée aux travailleurs frontaliers qui exercent une activité salariée ou indépendante en Suisse.

Vous trouverez des informations détaillées auprès des offices cantonaux compétents pour la délivrance ou la prolongation des autorisations de séjour.

Pour plus d'informations sur les divers types d'autorisation de séjour et sur l'application de l'Accord sur la libre circulation, veuillez consulter le site suivant :

[https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/themen/fza\\_schweiz-eu-efta.html](https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/themen/fza_schweiz-eu-efta.html)

## 1.3 Informations importantes pour les frontaliers travaillant en Suisse :

- Les ressortissants de l'Union Européenne ou de l'AELE qui exercent une activité salariée ou indépendante en Suisse pendant plus de trois mois, doivent bénéficier d'une autorisation de séjour ou d'une assurance d'autorisation écrite de l'office compétent. L'exercice d'une activité professionnelle sans autorisation ni assurance valable est passible de poursuites.
- Le travailleur frontalier et l'employeur sont tenus de communiquer, dans les meilleurs délais, à l'office compétent toute modification des informations mentionnées dans l'autorisation (données personnelles, lieu de résidence ou d'emploi, etc.).
- Les travailleurs frontaliers qui résident en Suisse pendant la semaine ne doivent pas oublier de s'inscrire dans leur commune de résidence.
- Les chauffeurs routiers internationaux et les apprentis sont soumis à des dispositions particulières. Pour plus d'informations, veuillez-vous adresser aux autorités cantonales compétentes.



## 2. Recherche d'emploi

### 2.1 Possibilités de recherche d'emploi

De multiples possibilités de recherche d'emploi existent en Suisse. Il est recommandé d'en exploiter un maximum d'entre elles.

- Le répertoire des **agences privées de placement** et de location de services (agences intérim) titulaires d'une autorisation est disponible à l'adresse suivante :  
[www.avg-seco.admin.ch/WebVerzeichnis/ServletWebVerzeichnis](http://www.avg-seco.admin.ch/WebVerzeichnis/ServletWebVerzeichnis)
- Les offices régionaux de placement (ORP) sont les antennes régionales des services publics de l'emploi. Ils sont présents dans tous les cantons suisses. Les adresses de tous les ORP figurent sur le site :  
<https://www.arbeit.swiss/secoalv/fr/home.html> > Au chômage - Que faire ? > Premiers pas > Adresses > Offices régionaux de placement. Les places vacantes annoncées auprès du service public suisse de l'emploi se trouvent à l'adresse suivante : [www.job-room.ch](http://www.job-room.ch)
- De nombreuses offres d'emploi sont directement publiées sur les **sites Internet des entreprises**.
- Il est aussi possible de consulter les offres d'emploi des **journaux** en ligne ; les journaux suisses se trouvent sur le lien :  
[www.onlinenewspapers.com/switzerl.htm](http://www.onlinenewspapers.com/switzerl.htm)
- Les entreprises utilisent aussi les **réseaux sociaux**, comme LinkedIn, Xing, Facebook ou Twitter, pour rechercher des candidats.

Les postes vacants ne font pas toujours l'objet d'appels à candidatures. Ainsi, il est donc très important de considérer le **marché caché** de l'emploi. En effet, en Suisse, environ 60 % des postes ne sont pas publiés. Solliciter son réseau et faire des candidatures spontanées sont donc aussi de bonnes démarches pour trouver un emploi en Suisse. Des adresses d'entreprises sont disponibles dans les pages jaunes des annuaires téléphoniques en ligne : [www.yellow.local.ch/fr](http://www.yellow.local.ch/fr) ou <http://www.segmentas.ch/top500>



## 2.2 Le dossier de candidature

En Suisse, le dossier de candidature doit comporter les éléments suivants :

- Lettre de motivation personnalisée se référant à l'annonce.
- Curriculum vitae (CV) - la photo n'est pas obligatoire, mais fortement conseillée. La photo sur le CV (pas de photo d'identité) doit être d'excellente qualité et revêtir un caractère professionnel. Le CV ne doit être ni daté ni signé. Les deux formes de CV conseillées sont les suivantes : CV antéchronologique et CV fonctionnel. Bien que l'Europass ([www.europass.cedefop.europa.eu](http://www.europass.cedefop.europa.eu)) s'impose de plus en plus en Europe, il n'est pas du tout connu en Suisse.
- Copie des certificats de travail (s'ils ne sont pas disponibles, au minimum une attestation officielle de relations de travail).
- Copie des diplômes de fin d'études et autres, attestations de stages, de formation continue.

Il ne faut pas oublier d'indiquer des références ; il s'agit non pas de courriers de références mais de coordonnées de personnes qui ont travaillé avec le candidat (p. ex. anciens supérieurs hiérarchiques, collègues, enseignants, clients, partenaires commerciaux, etc.) et qui peuvent attester de ses compétences professionnelles. Il est conseillé d'établir une liste comportant deux ou trois noms de personnes susceptibles de fournir des renseignements. Par exemple :

Etude notariale de Maître Emile Meier, notaire  
(Supérieur hiérarchique direct) Tél. : +41 32 234 56 78

Il n'est pas nécessaire de joindre cette liste à la lettre de candidature, mais elle doit être présentée lors de l'entretien d'embauche, si l'employeur demande des références.

Si le candidat est présélectionné, l'employeur potentiel prend contact avec les personnes indiquées en référence, afin d'avoir un avis extérieur. Celui-ci pouvant être décisif, les candidats ont tout intérêt à sélectionner soigneusement ces personnes et, surtout, à les informer qu'elles peuvent être contactées par une entreprise et à quel propos.

Différents conseils en matière de candidature sont disponibles à l'adresse suivante : [www.arbeit.swiss/eures](http://www.arbeit.swiss/eures) > A télécharger > Conseils en matière de candidature ou [www.espace-emploi.ch](http://www.espace-emploi.ch) > Publications > Brochures.



### 2.2.1 Lettre de motivation

La lettre de motivation est de préférence rédigée à l'ordinateur. Sans dépasser une page A4, elle décrit les motivations, les qualifications et l'expérience professionnelle du candidat en lien avec le poste proposé. Elle explique en outre les raisons pour lesquelles le candidat souhaite travailler en Suisse et exprime en conclusion l'espoir de ce dernier de pouvoir obtenir un entretien personnel, sans oublier la formule de politesse finale.

### 2.2.2 Curriculum vitae et photo

En cas de candidature spontanée, seuls la lettre de motivation, le CV, le dernier certificat de travail et le diplôme du plus haut niveau sont envoyés.

### 2.2.3 Copies des diplômes et des certificats

La candidature doit être accompagnée des copies des certificats relatifs à l'ensemble des formations, formations continues, stages et étapes professionnelles mentionnés dans le CV. Dans certains cas (p. ex. lors d'une candidature auprès d'une petite entreprise), il est préférable de faire traduire les certificats de formation et de travail en allemand.

### 2.2.4 Candidature en ligne et par courriel

Les employeurs suisses sont toujours plus nombreux à n'accepter plus que les dossiers de candidature envoyés par courriel ou via un formulaire en ligne propre à l'entreprise.

Pour l'envoi par courriel, il est recommandé d'assembler les différents documents, comme la lettre de motivation, le CV, les certificats et la photo, en un seul fichier PDF, qui pourra être envoyé en pièce jointe.

Quant à la candidature via un formulaire en ligne, il est préférable de disposer des différents documents séparément en format PDF, afin de pouvoir les télécharger un par un si nécessaire.

### 2.2.5 Informations complémentaires

Des informations détaillées sur le thème de la candidature sont disponibles sur le site [www.arbeit.swiss/eures](http://www.arbeit.swiss/eures) > A télécharger > Conseils en matière de candidature.

### 2.2.6 Conseils aux candidat(e)s pour le recrutement automatisé

Les candidat(e)s à un poste doivent veiller à ce que leurs CV puissent être facilement traité par des programmes automatiques de tri. Ces derniers saisissent automatiquement les informations les plus importantes, par exemple le nombre d'années d'expérience professionnelle d'un/d'une



candidat(e). Pour faciliter le travail des programmes, certaines règles doivent être respectées :

Mots clés : reprenez dans votre dossier de candidature des mots clés importants contenus dans l'offre d'emploi (par ex. l'intitulé du poste).

Listes : énumérez sous forme de liste toutes les informations relatives au parcours professionnel (dans l'ordre : nom de l'ancien employeur, position, période).

Abréviations : écrivez en toutes lettres tous les titres et désignations ; n'utilisez pas d'abréviations. Ne faites pas de fautes de ponctuation.

Polices de caractères : utilisez des polices de caractères usuelles sur internet telles qu'Arial, Verdana ou Tahoma.

Graphiques : renoncez aux graphiques, illustrations et formats inhabituels.

Longueur : n'hésitez pas à donner des informations détaillées. Pour les CV imprimés, la longueur traditionnelle maximale était d'une page. Cette règle n'existe plus car la longueur de votre dossier de candidature importe peu sur l'ordinateur.

### 2.3 Reconnaissance des diplômes

La reconnaissance des qualifications professionnelles relève de la directive 2005/36/CE du Parlement européen et du Conseil de l'Europe du 7 septembre 2005. Cette directive a été modifiée à plusieurs reprises. La dernière modification date du 20 novembre 2013 (directive 2013/55/UE). Aucune règle spécifique ne s'applique aux frontaliers dans ce domaine.

Des informations générales au sujet des diplômes de l'Union européenne en Suisse sont disponibles à l'adresse suivante : [www.sbf.admin.ch](http://www.sbf.admin.ch) > Thèmes > Reconnaissance de diplômes étrangers.

Le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) est, en tant que centre de contact national pour la reconnaissance de diplômes en Suisse, compétent pour les questions d'ordre général relatives à la reconnaissance de diplômes étrangers. Le SEFRI est en outre l'autorité responsable de la procédure de reconnaissance dans le domaine de la formation professionnelle et des hautes écoles spécialisées (HES).

Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) Reconnaissance des diplômes étrangers  
Einsteinstrasse 2 CH - 3003 Berne  
Tél.: +41 (0)58 462 21 29  
[kontaktstelle@sbfi.admin.ch](mailto:kontaktstelle@sbfi.admin.ch)



## 3. Droit du travail

### 3.1 Quel droit du travail est applicable ?

Le droit du travail couvre tous les aspects juridiques des rapports de travail entre l'employeur et le salarié et régit leurs droits et obligations. Le point de départ du droit du travail est le contrat de travail par lequel les rapports de travail sont établis ; il s'étend jusqu'à leur résiliation, l'annulation par accord mutuel ou jusqu'à l'expiration du contrat de durée déterminée.

En plus de la législation sur l'établissement des contrats de travail, le droit du travail contient entre autres des dispositions sur la protection des travailleurs, notamment la santé et la sécurité au travail, la protection de la santé en général, la protection de la mère ou des mineurs, ainsi que l'information et la participation des travailleurs.

En ce qui concerne les rapports de travail transfrontaliers, il s'agit de savoir quel droit du travail s'applique, le droit suisse ou le droit français. Par principe, c'est le droit du travail du lieu de travail qui s'applique, donc le droit du travail suisse. Le travailleur frontalier a les mêmes droits et devoirs dans l'entreprise que le travailleur suisse et il ne doit pas être désavantagé par rapport à celui-ci.

Il est également possible d'introduire des éléments du droit français dans le contrat de travail (art. 121, al. 3, de la loi fédérale sur le droit international privé ; LDIP), mais cela n'arrive que rarement en pratique. Si l'on a choisi le droit du travail français, il est important de noter que les dispositions impératives du droit suisse sont applicables (art. 18 LDIP). Cela s'applique également aux activités transitoires en Suisse, en cas de détachement, par exemple.

La question de savoir si, en cas de litige, les tribunaux français ou suisses sont compétents est réglée dans la Convention de Lugano (Convention concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale)<sup>2</sup>. Selon cette convention, le salarié peut intenter une action judiciaire contre l'employeur auprès de la juridiction du siège ou du domicile de l'employeur, mais aussi sur le site d'une succursale, agence ou autre établissement. Les plaintes contre les

<sup>2</sup> La Convention de Lugano révisée en 2007 s'applique depuis le 1er mai 2011 dans tous ses Etats parties, à savoir dans les Etats membres de l'Union européenne, en Norvège, en Islande et en Suisse. Le Liechtenstein n'a pas adhéré à la Convention de Lugano.



travailleurs résidant en France doivent être déposées devant le tribunal compétent de la résidence du salarié, sauf accord contraire écrit.

### 3.2 Les sources du droit du travail suisse

Les dispositions législatives suivantes constituent l'essentiel du cadre juridique s'appliquant aux relations entre employeurs et salariés (contrat de travail de droit privé) :

- le Code des obligations suisse (CO), en particulier les articles 319 et suivants (droit sur le contrat de travail) – lien vers texte légal : [www.admin.ch/ch/f/rs/c220.html](http://www.admin.ch/ch/f/rs/c220.html)
- la loi sur le travail (LTr) et les ordonnances afférentes qui contiennent également des dispositions relatives à la protection des travailleurs (lien vers texte légal : [www.admin.ch/ch/f/rs/c822\\_11.html](http://www.admin.ch/ch/f/rs/c822_11.html))
- diverses lois fédérales relatives au droit du travail (lois dites de protection des travailleurs) et ordonnances correspondantes ; les principales sont :
  - la loi sur l'égalité (LEg) qui exige que les travailleurs ne soient pas désavantagés en raison de leur sexe (lien vers texte légal : [www.admin.ch/ch/f/rs/c151\\_1.html](http://www.admin.ch/ch/f/rs/c151_1.html))
  - s'agissant des travailleurs temporaires, la loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (LES), complétée par l'ordonnance qui s'y rapporte (lien vers texte légal : [www.admin.ch/ch/f/rs/c823\\_11.html](http://www.admin.ch/ch/f/rs/c823_11.html))
  - la loi sur les étrangers (LEtr) qui s'applique aux travailleurs munis d'un passeport étranger (lien vers texte légal : [www.admin.ch/ch/f/rs/c142\\_20.html](http://www.admin.ch/ch/f/rs/c142_20.html))
  - les lois réglementant les diverses branches des assurances sociales (LAVS, LPP, LAA, LAFam, etc.)
  - la loi sur la participation qui précise les droits de participation des travailleurs et de leurs représentations (lien vers texte légal : [www.admin.ch/ch/f/rs/c822\\_14.html](http://www.admin.ch/ch/f/rs/c822_14.html))
  - la loi sur la protection des données (LPD) – lien vers texte légal : [www.admin.ch/ch/f/rs/235\\_1/](http://www.admin.ch/ch/f/rs/235_1/)
  - pour les apprentis, il faut se référer à la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) – lien vers texte légal : [www.admin.ch/ch/f/rs/c412\\_10.html](http://www.admin.ch/ch/f/rs/c412_10.html)

Il existe également en Suisse un grand nombre de conventions collectives de travail (CCT). La CCT est un contrat entre des employeurs ou des



associations d'employeurs et les associations de travailleurs (syndicats). Elle régit les conditions salariales et de travail des rapports de travail qui lui sont soumis. Les dispositions des CCT ne peuvent cependant être appliquées que lorsque l'entreprise concernée est affiliée à une organisation contractante ou si elle a volontairement adhéré à la CCT. Quelques CCT ont été déclarées de force obligatoire (CCT dont le champ d'application est étendu) par le Conseil fédéral ou par les cantons et sont donc applicables à l'ensemble des rapports de travail de la profession ou de la branche économique en question. Un exemple d'une CCT importante et applicable dans l'ensemble de la Suisse est celle du secteur principal de la construction ; elle régit les rapports de travail entre environ 6600 employeurs et près de 100 000 salariés.

La liste des CCT déclarées de force obligatoire par la Confédération et les cantons est disponible à l'adresse suivante : [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) > Thèmes > Travail > Droit du travail > Extension du champ d'application des conventions collectives de travail.

Enfin, il existe des contrats-types de travail (CTT). Contrairement à la CCT, le CTT ne constitue pas un accord contractuel, mais une ordonnance édictée par les autorités, qui contient des dispositions directement applicables à certains rapports de travail (art. 360, al. 1, CO) quant à la conclusion, à l'objet et à la cessation des rapports de travail (art. 359, al. 1, CO). Les CTT sont édictés par le Conseil fédéral lorsqu'ils s'appliquent à plusieurs cantons (art. 359a, al. 1, CO), ou par le canton concerné lorsqu'ils ne s'appliquent qu'à un seul canton. Le CO oblige les cantons à édicter un CTT pour les travailleurs dans l'agriculture et le service de maison, afin de réglementer notamment les durées de travail et de repos ainsi que les conditions de travail des femmes et des jeunes (art. 359, al. 2, CO).

### 3.3 Contrat de travail

#### 3.3.1 Emploi à durée indéterminée

La loi ne définit pas le contrat de travail de durée indéterminée. Le contrat de durée indéterminée est celui qui n'est pas conclu pour une durée déterminée au sens de l'art. 334, al. 1, CO, de sorte qu'une résiliation est nécessaire pour y mettre fin.

#### 3.3.2 Emploi à durée déterminée

Dans un contrat de travail de durée déterminée, les rapports de travail prennent fin sans résiliation, à une date définie. La durée déterminée est



donc licite et constitue l'une des variantes possibles de cessation des rapports de travail. Au regard de la loi, un contrat de travail de durée déterminée ne connaît aucune période d'essai ni de possibilité de résiliation anticipée (sauf si le contrat le prévoit explicitement). Il doit donc être rempli par les deux parties jusqu'à la date prévue pour la fin du contrat. Les rapports de travail de durée déterminée peuvent, en revanche, faire l'objet d'une résiliation sans préavis pour motifs graves.

Un contrat de travail de durée déterminée peut également comporter une clause explicite prévoyant une période d'essai ou une possibilité de résiliation anticipée. La date de fin de contrat prévue ne s'applique alors que si le contrat n'a pas été résilié plus tôt.

### 3.3.3 Travail temporaire

En Suisse, le travail intérimaire est appelé travail temporaire. En règle générale, le travailleur est recruté à temps plein et payé à l'heure. Le travail temporaire est un rapport de travail triangulaire. D'une part, il existe un contrat de travail entre l'agence de placement et le travailleur ou la travailleuse. D'autre part, l'agence de placement et l'entreprise de mission (c'est-à-dire l'entreprise dans laquelle travaille la personne placée) sont également partenaires (contrat de location de services). Il est important de savoir que c'est l'agence de placement qui intervient en tant qu'employeur et non l'entreprise où travaille la personne placée.

Le placement est gratuit pour les travailleurs. Les entreprises de travail temporaire (ou agences intérimaires) ne sont pas autorisées à exiger des honoraires de la part des travailleurs.

## **3.4 Forme et contenu d'un contrat**

Bien que les contrats puissent être conclus oralement, il est recommandé du point de vue des salariés et des employeurs de conclure un contrat écrit pour minimiser les risques.

Généralement, le contrat de travail contient les éléments suivants : les noms des deux partenaires contractuels, le salaire, la période d'essai (qui ne doit pas dépasser trois mois), le délai de résiliation du contrat (préavis), la durée du contrat, le temps de travail, la fonction et les obligations de travail, les vacances, les heures supplémentaires et le travail supplémentaire (c'est-à-dire ce qui n'est pas prévu dans le cahier des charges), le paiement du salaire en cas de maladie, accident, grossesse/maternité, la prévoyance professionnelle/caisse de pension, les clauses de non-concurrence, la référence au règlement du personnel, etc.



Dans les grandes entreprises, les principales dispositions contractuelles sont souvent régies par un règlement du personnel. Si un tel règlement ou une CCT s'applique, le contrat individuel de travail peut se référer à quelques points tels que le salaire et la fonction ainsi que les dérogations à la CCT et ses dispositions spéciales.

### 3.4.1 Salaire

Comme expliqué ci-dessus, aucune loi n'impose un salaire minimum garanti en Suisse. Toutefois, les conventions collectives dans divers secteurs (p. ex. dans la construction) fixent des salaires minimaux. Dans tous les cas, le salaire est négocié avant l'embauche entre les parties contractantes et doit être indiqué dans le contrat. Le paiement du salaire s'effectue généralement à la fin d'un mois par virement sur un compte postal ou bancaire. Le salarié reçoit un bulletin de salaire écrit qui contient les informations sur le paiement du salaire et les déductions pour les cotisations sociales, afin qu'il puisse vérifier le montant effectivement payé. L'employeur est tenu de délivrer un certificat sur le revenu annuel (appelé certificat de salaire) aux salariés à la fin d'une année civile ou au moment du départ de l'entreprise. Les salariés ont besoin du certificat de salaire à des fins fiscales.

Le 13e salaire mensuel n'est pas imposé par la loi. Il est souvent prévu de manière facultative dans le contrat de travail.

### 3.4.2 Travail à temps partiel

Le travail à temps partiel est un rapport de travail caractérisé par un temps de travail réduit par rapport au temps de travail complet usuel dans l'entreprise.

Les travailleurs à temps partiel peuvent avoir plusieurs rapports de travail avec différents employeurs. Cette situation est licite en l'absence de toute violation des dispositions de l'art. 321a CO (obligation de diligence et de fidélité).

Les personnes travaillant à temps partiel sont tenues de faire des heures supplémentaires en cas de besoin.

### 3.4.3 Durée du travail

La durée du travail est élevée en Suisse. En effet, en fonction de l'entreprise et de la branche, la durée de travail hebdomadaire est en moyenne de 40 à 42 heures. La durée du travail peut être fixée dans un contrat individuel de travail ou une convention collective.



La durée du travail quotidien et hebdomadaire est réglée par la loi sur le travail (LTr). Sous réserve du travail supplémentaire, réglé également par la LTr, la durée maximale du travail hebdomadaire est de :

- 45 heures pour les travailleurs occupés dans les entreprises industrielles, le personnel de bureau, le personnel technique et les autres employés, y compris le personnel de vente des grandes entreprises de commerce de détail ;
- 50 heures pour tous les autres travailleurs (cela s'applique à la plus grande partie de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises du commerce).

Les dispositions du Code des obligations relatives au travail ne font pas de distinction entre les salariés à temps partiel ou à plein temps ; ils sont traités de manière égale par la loi.

Comme expliqué ci-dessus, le travail supplémentaire (dépassement de la durée maximale de travail légale) est possible à titre exceptionnel (art. 12 LTr) et jusqu'à un certain point (nombre d'heures maximum : 170h/140h). Il doit être payé avec un supplément de 25 % au moins ou compensé avec l'accord du travailleur par un congé de la même durée. Pour une partie des salariés soumis à un temps de travail maximal de 45 heures par semaine, le supplément n'est obligatoire que si la limite de 60 heures de travail supplémentaire par an est dépassée.

Le travailleur a droit aux pauses suivantes en fonction de la durée du travail (voir art. 15 LTr) :

<i>Tranche de travail</i>	<i>Pause(s) d'au moins</i>
<i>Plus de 5,5 heures</i>	<i>15 minutes</i>
<i>Plus de 7 heures</i>	<i>30 minutes</i>
<i>Plus de 9 heures</i>	<i>60 minutes</i>

En cas d'horaire variable, la durée des pauses est déterminée sur la base de la durée moyenne du travail quotidien. Les pauses de plus d'une demi-heure peuvent être fractionnées. Les pauses comptent comme temps de travail lorsque le travailleur n'est pas autorisé à quitter son poste.

Le repos minimal entre deux journées de travail est d'au moins onze heures. La période de repos peut être réduite une fois par semaine à huit heures



pour les travailleurs adultes, si la moyenne de onze heures est maintenue sur deux semaines (voir art. 15a LTr).

#### 3.4.4 Congés

En Suisse, la durée du congé annuel est de quatre semaines au minimum (cinq semaines pour les moins de 20 ans ; habituellement cinq semaines aussi pour les plus de 50 ans). La réglementation est souvent plus généreuse, notamment dans les conventions collectives. Pendant les vacances, les travailleurs reçoivent le même salaire que lorsqu'ils travaillent. En cas de travail à temps partiel, la durée de la période de vacances est la même que pour le temps plein, mais le salaire correspond au taux d'emploi à temps partiel. Lorsqu'un salarié n'a travaillé qu'une partie de l'année pour le même employeur, le nombre de jours de congé accordés est calculé au prorata de son temps d'activité dans l'année considérée (prorata temporis).

En cas d'absence au travail, la loi prévoit éventuellement une réduction du droit aux congés (art. 329b CO). En cas d'absence involontaire du salarié pour des raisons inhérentes à la personne du travailleur (p. ex. maladie, accident, grossesse), une réduction du droit aux vacances n'est possible que si l'absence (ou le cumul des absences) s'élève à au moins deux mois au cours de l'année (trois mois en cas de grossesse). Le premier mois d'absence (les deux premiers mois en cas de grossesse) ne peut induire de réduction de la durée des vacances ; à compter du deuxième mois (le troisième mois de grossesse), l'absence peut induire une réduction de 1/12 de la durée des vacances annuelles. En cas d'absence non justifiée d'au moins un mois au cours de l'année, la durée des vacances est réduite de 1/12 pour chaque mois complet d'absence.

Le calendrier des congés est par principe fixé par l'employeur ; il doit tenir compte des souhaits des salariés ainsi que des besoins du service. Les congés ne peuvent pas être compensés par un paiement ou d'autres avantages, à quelques exceptions près. Si des jours de fête tombent pendant la période des congés, ils ne comptent pas comme jours de vacances.

#### 3.4.5 Période d'essai

En cas de contrat de durée indéterminée, le premier mois après l'embauche est compté comme une période d'essai. Dans le contrat de travail écrit, les parties peuvent raccourcir la période d'essai (ou l'exclure entièrement) ou l'étendre à un maximum de trois mois (art. 335b CO).



Pendant la période d'essai, le délai de préavis est de sept jours calendaires. Les parties peuvent résilier le contrat de travail librement au cours de la période d'essai (sous respect du délai de préavis), même en cas de maladie, grossesse, etc.

### 3.5 Résiliation du contrat de travail

#### 3.5.1 Les délais de préavis

Par principe, l'employeur comme le salarié peut rompre le contrat de travail de durée indéterminée sous réserve du respect des délais de préavis (art. 335 CO). Des préavis divergeant de la disposition légale peuvent être convenus dans le contrat individuel de travail écrit ou dans une convention collective (mais pas moins d'un mois).

Les délais de préavis légaux sont régis par l'article 335c alinéa 1 CO :

- après l'expiration de la période d'essai jusqu'à la fin de la première année de service : un mois à la fin du mois,
- de la deuxième à la neuvième année de service : deux mois pour la fin du mois,
- à partir de la dixième année de service : trois mois à la fin du mois.

Un délai de préavis spécial peut être accordé par écrit dans le travail intérimaire pour des CDI (article 19 alinéa 4 LSE) :

- au cours des trois premiers mois : au moins deux jours
- du quatrième au sixième mois : au moins sept jours
- à partir du septième mois de travail, le délai de préavis ne peut être inférieur à un mois.

La dénonciation des rapports de travail peut être signifiée oralement ou par écrit. Pour éviter tout malentendu, il est recommandé de confirmer une dénonciation orale par écrit sous pli recommandé. La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (art. 335, al. 2, CO). Mais la motivation n'est pas une condition préalable à la validité de la résiliation.

#### 3.5.2 Licenciement abusif

La loi (art. 336 CO et loi sur l'égalité) énumère un certain nombre de motifs où un licenciement est abusif (p. ex. licenciement en raison de l'origine, de la race, de la nationalité, de l'orientation sexuelle, de l'âge, etc.). Pour contester un licenciement considéré comme abusif, il est nécessaire de formuler par écrit un recours contre le licenciement au plus tard à la fin du préavis. Si, après le recours, les parties ne se mettent pas d'accord sur la poursuite de l'emploi, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa



prétention à une indemnité (jusqu'à six mois de salaire au maximum) par voie d'action en justice dans les 180 jours après la cessation d'emploi, sous peine de péremption (art. 336b, al. 2, CO).

#### 3.5.3 Licenciement sans préavis

L'employeur et le travailleur peuvent en tout temps résilier le contrat de travail sans préavis pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337, al. 2, CO). Par conséquent, un licenciement sans préavis ne se justifie que pour faute grave (vol, agression, insultes graves, défaut d'observation des instructions de l'employeur après un avertissement écrit, etc.). Un recours contre un licenciement peut être formé devant les prud'hommes (si le dommage est inférieur à 3000 francs) ou le tribunal de district (s'il est supérieur à 3000 francs) par le dépôt d'une plainte. Si le juge refuse l'existence de justes motifs, il peut obliger l'employeur à verser une indemnité au salarié.

#### 3.5.4 Protection contre le licenciement

Après la période d'essai (outre les cas précités de la résiliation abusive et immédiate), l'employeur ne peut pas résilier les rapports de travail au cours des délais de protection suivants (art. 336c, al. 1, CO) :

- pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du travailleur, et cela :
  - durant 30 jours au cours de la 1<sup>re</sup> année de service,
  - durant 90 jours de la 2<sup>e</sup> à la 5<sup>e</sup> année de service et
  - durant 180 jours à partir de la 6<sup>e</sup> année de service ;
- pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement (donc pendant environ treize mois).

La résiliation qui est prononcée au cours des délais de protection susmentionnés est nulle (autrement dit rien ne se passe et les rapports de travail se poursuivent). Le licenciement doit être prononcé à nouveau après le délai de protection.

Si le préavis est donné avant un délai de protection, il est valable, mais l'expiration du préavis est interrompue par la survenance de l'incapacité de travail jusqu'à la fin du délai de protection. Le préavis continue à courir lorsque le travailleur a recouvré sa pleine capacité de travail ou au plus tard après la fin du délai de protection.



### 3.5.5 Contestation en cas de licenciement

Une plainte devant les prud'hommes ou le tribunal de district n'a de chance d'aboutir que si la résiliation du contrat de travail a eu lieu en temps inopportun, c'est-à-dire en cas de maladie, de grossesse, ainsi que dans les seize semaines suivant l'accouchement, ou s'il peut être prouvé que le licenciement est abusif. Le licenciement doit être contesté dans les meilleurs délais. En cas de résiliation extraordinaire du contrat de travail, il est recommandé de prendre immédiatement contact avec un syndicat ou un centre d'information.

### 3.5.6 Droit à une indemnité de licenciement

Les indemnités de licenciement perdent de leur importance si le travailleur reste longtemps sous contrat avec le même employeur. En effet, celui qui occupe des personnes soumises à l'assurance obligatoire doit participer au moins pour moitié au financement des cotisations au titre de la prévoyance professionnelle (appelée deuxième pilier).

Le travailleur a droit à une indemnité de licenciement (appelée « Indemnité à raison de longs rapports de travail » dans le CO) si cela a été convenu dans le contrat de travail ou bien si les conditions selon l'art. 339b CO sont remplies (travailleur âgé d'au moins 50 ans et ayant plus de 20 ans d'ancienneté au moment de la rupture du contrat de travail). Le montant de l'indemnité peut varier de deux à huit mois de salaire.

### 3.6 Certificat de travail

Les salariés peuvent demander, à tout moment, un certificat de travail (rapport complet) ou une confirmation de travail simple et pas seulement en cas de cessation d'emploi. Le certificat doit renseigner sur la nature et la durée des rapports de travail ainsi que sur les qualités et le comportement du travailleur (art. 330a, al. 1, CO).

Le certificat de travail doit reposer sur des affirmations véridiques et utiliser une formulation bienveillante, mais dans le respect du devoir de vérité. L'obligation de véracité l'emporte sur la bienveillance. Les performances et le comportement doivent être jugés sur une échelle objective. Le certificat doit être complet et contenir toutes les informations d'identification nécessaires sur le travailleur et l'employeur ; il doit également se référer à toute la durée du contrat de travail. Les activités effectivement accomplies, les promotions et les transferts sont à noter chronologiquement. Par ailleurs, les activités en termes quantitatifs et qualitatifs, ainsi que la conduite du



travailleur envers les supérieurs, les collègues, des employés subalternes et les clients doivent être mentionnées.

Le certificat doit être incontestable et rédigé dans un langage clair et facilement compréhensible. Les certificats codés contenant des informations cryptées sont interdits. Si un certificat de travail contredit ces principes, le salarié peut demander à l'employeur de corriger le certificat ou, si nécessaire, exiger sa correction par la voie judiciaire.

### 3.7 Sécurité et santé au travail

En ce qui concerne la sécurité et la santé au travail, il est important de considérer les points ci-dessous.

#### 3.7.1 Informations générales

La loi sur le travail (LTr) constitue le fondement de la protection des travailleurs. Elle comprend deux volets principaux : le premier concerne la durée du travail et du repos et le second la protection de la santé. L'interdiction du travail de nuit et du dimanche est un des principes fondamentaux. Une autorisation ou une règle spéciale contenue dans l'ordonnance 2 est nécessaire pour pouvoir occuper du personnel le dimanche ou la nuit. Cinq ordonnances complètent cette loi.

Des informations générales sur la LTr sont disponibles à l'adresse suivante : [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) > Thèmes > Travail > Protection des travailleurs > Informations générales sur la loi sur le travail.

#### 3.7.2 Protection de la santé au poste de travail

L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer et d'améliorer la protection de la santé et de garantir la santé physique et psychique des travailleurs (de plus amples informations sur ce sujet sont disponibles à l'adresse suivante : [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) > Thèmes > Travail > Protection de la santé au poste de travail).

#### 3.7.3 Règlement d'entreprise

Les entreprises industrielles ont l'obligation d'établir un règlement d'entreprise. Les entreprises non industrielles ne sont pas tenues de le faire mais elles peuvent en établir un. Le but du règlement d'entreprise est d'informer les travailleurs sur la protection de la santé et sur les dangers présents dans l'entreprise ainsi que sur les moyens de s'en prémunir. Ce règlement peut préciser certaines responsabilités dans le cadre légal.



### 3.7.4 Protection des jeunes

Les jeunes travailleurs sont les travailleurs des deux sexes de moins de 18 ans révolus.

Une brochure sur les principales dispositions spéciales de protection des jeunes travailleurs contenues dans la loi sur le travail et dans l'ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs peut être téléchargée sur le lien suivant : [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) > Documentation > Publications et formulaires > Brochures > Travail > Protection des jeunes travailleurs - Informations pour les jeunes de moins de 18 ans.

La brochure de l'Union syndicale suisse «Jeune, apprentie, apprenti : tes droits de A à Z» est téléchargeable sur le lien suivant : [www.jeunesse-syndicale.ch](http://www.jeunesse-syndicale.ch) > Tes droits.

### 3.7.5 Protection de la santé, temps de travail et de repos dans les hôpitaux et les cliniques

Le personnel de santé assure jour et nuit le suivi et les soins des patients. Un aide-mémoire sur l'application de la loi sur le travail dans les hôpitaux et les cliniques se trouve à l'adresse suivante : [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) > Thèmes > Travail > Protection des travailleurs > Informations générales sur la loi sur le travail.

### 3.7.6 Le travail de nuit régulier

Le travail de nuit est interdit et soumis à autorisation sauf exception prévue par la loi. Le travail de nuit est le travail effectué dans une période de sept heures comprise entre 23 heures et 6 heures. La période peut s'étendre aussi entre 22 heures et 5 heures ou 24 heures et 7 heures si les travailleurs sont d'accord et si la période s'applique à l'ensemble de l'entreprise.

Le travailleur qui effectue un travail de nuit régulièrement ou périodiquement a droit à une compensation en temps équivalente à 10 % de la durée du travail effectué de nuit. Le travailleur qui effectue un travail de nuit régulier ou périodique est un travailleur occupé pendant au moins 25 nuits par année. Le travailleur qui effectue du travail de nuit temporaire a droit à une majoration de salaire de 25 %.

Les travailleurs qui sont occupés au moins 25 nuits par année civile ont droit à un examen médical et aux conseils qui s'y rapportent. Ils peuvent faire valoir leur droit à l'examen médical et aux conseils une fois tous les deux ans s'ils ont moins de 45 ans et une fois par an à partir de 45 ans. En cas



d'activités pénibles ou dangereuses l'examen est obligatoire (art. 45, ordonnance 1 relative à la loi sur le travail ; OLT 1)

### 3.7.7 Protection des femmes en cas de grossesse et de maternité

En Suisse, la protection des femmes en cas de grossesse et de maternité se situe à plusieurs niveaux.

#### 3.7.7.1 Protection contre le licenciement pendant la grossesse

L'employeur n'a pas le droit de licencier une salariée pendant la grossesse et dans les seize semaines qui suivent la naissance de l'enfant. S'il le fait, le licenciement est nul et n'a donc aucun effet.

Il existe toutefois des exceptions :

- l'employeur peut licencier une femme enceinte pendant la période d'essai ;
- la protection ne s'applique pas si le contrat est résilié avec effet immédiat pour de justes motifs (art. 337 ss. CO – p. ex. absences injustifiées répétées) ;
- si le contrat est de durée déterminée, celui-ci arrivera à expiration même si la salariée est enceinte ;
- si les parties (travailleuse et employeur) mettent fin au contrat par un accord mutuel.

#### 3.7.7.2 Conditions de travail

Les femmes enceintes ne peuvent être occupées qu'avec leur accord (art. 35a, al. 1 et 3, LTr). Autrement dit, si une femme enceinte ne veut pas travailler, elle peut arrêter après l'avoir signalé à son employeur. Toutefois, elle n'est pas payée pendant son absence. Par ailleurs, les femmes enceintes ne peuvent être contraintes d'effectuer du travail et des heures supplémentaires.

Si une femme enceinte n'est pas en mesure de travailler (certificat médical) son droit à la rémunération se fonde sur le Code des obligations ou les dispositions correspondantes en matière d'assurance.

Comme durant la grossesse, l'employeur doit occuper les mères qui allaitent de telle sorte que ni leur santé ni celle de leurs enfants ne soit compromise. Il doit donc aménager les conditions de travail en conséquence. Comme les femmes enceintes, celles qui allaitent ne peuvent exécuter des travaux dangereux ou pénibles. Dans ce cas, un travail équivalent sans danger doit



leur être proposé et, à défaut, ces travailleuses ont droit au paiement de 80 % de leur salaire (art. 35 LTr).

Durant les huit semaines avant l'accouchement, il est interdit d'occuper une travailleuse enceinte entre 20 heures et 6 heures (art. 35a, al. 4, LTr). Chaque fois que cela est réalisable, l'employeur est tenu de proposer aux femmes enceintes qui accomplissent un travail entre 20 heures et 6 heures un travail équivalent entre 6 heures et 20 heures. Cette obligation vaut également pour la période entre la 8<sup>ième</sup> et la 16<sup>ième</sup> semaine après l'accouchement. Lorsqu'aucun travail équivalent ne peut leur être proposé, les femmes occupées entre 20 heures et 6 heures pendant les périodes fixées ci-dessus ont droit à 80 % de leur salaire (art. 35b LTr).

Une salariée n'a pas le droit de travailler pendant les huit semaines qui suivent l'accouchement. Elle n'a pas besoin de produire un certificat médical et ne peut pas travailler même si elle en fait expressément la demande (interdiction d'occupation). De plus, dans les huit semaines suivantes, elle ne peut être contrainte de travailler contre son gré.

#### 3.7.7.3 Congé de maternité et allocation de maternité

Après la naissance, la travailleuse a droit à un congé de maternité de quatorze semaines au minimum (art. 329f CO). Le droit aux prestations s'ouvre le jour de l'accouchement et s'éteint au plus tard après quatorze semaines ou 98 jours. Si la mère reprend le travail totalement ou partiellement durant cette période ou décède, le droit prend fin prématurément.

L'allocation de maternité est versée sous forme d'indemnités journalières. Elle se monte à 80 % du revenu moyen de l'activité réalisée avant l'accouchement, mais au plus à 196 francs par jour.

#### 3.7.7.4 Allaitement

Les mères doivent disposer du temps nécessaire à l'allaitement (art. 35a LTr). Aucune femme enceinte ou mère qui allaite ne peut être appelée à travailler au-delà de la durée maximale du travail quotidien convenue antérieurement à sa grossesse. De plus, cette durée ne peut en aucun cas excéder la limite maximale de neuf heures de travail quotidien fixée par le législateur, même si l'employeur et la travailleuse étaient convenus d'une durée plus longue, et même s'il s'agit de circonstances exceptionnelles exigeant un travail supplémentaire (art. 60, al. 1, OLT 1).



Les mères qui allaitent peuvent disposer des temps nécessaires pour allaiter ou tirer leur lait (art. 60, al. 2, OLT 1). Au cours de la première année de la vie de l'enfant, le temps pris pour allaiter ou tirer le lait est comptabilisé comme temps de travail rémunéré dans les limites suivantes :

- pour une journée de travail jusqu'à 4 heures : 30 minutes au minimum ;
- pour une journée de travail de plus de 4 heures : 60 minutes au minimum ;
- pour une journée de travail de plus de 7 heures : 90 minutes au minimum.

En outre, les mères allaitantes doivent pouvoir s'allonger et se reposer dans des conditions adéquates (art. 34 OLT 3).



## 4. Protection sociale

### 4.1 Quelles dispositions en matière de la sécurité sociale s'appliquent-elles aux frontaliers ?

Entre la Suisse et l'UE ils existent plusieurs accords bilatéraux, par ex. l'accord sur la libre circulation des personnes (depuis le 1<sup>er</sup> juin 2002). L'annexe II cet accord « coordination des systèmes de la sécurité sociale » est en vigueur depuis le 01/06/2002 et était modifiée le 01/04/2012 et le 01/01/2015.

Les règlements (CE) N° 883/2004 et 987/2009 sont applicables sur les ressortissant/e/s de la Suisse, de l'Union européenne et de l'Espace économique européen (EEE).

Les principes suivants valent :

- Principe de l'égalité de traitement
- Principe d'équivalence
- Totalisation des périodes d'assurance dans les différents États membres
- Levée des clauses de résidence

Les stipulations du règlement (CE) n°883/2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale définissent le système de sécurité sociale applicable lorsque l'État dans lequel se trouve le domicile et celui de l'activité professionnelle ne sont pas identiques.

Si vous résidez en France et travaillez en Suisse et retournez quotidiennement ou au moins une fois par semaine dans votre pays de résidence, vous êtes considéré comme frontalier en domaine de sécurité sociale (règlement CE 883/2004, art.1f).

Vous êtes fondamentalement couvert par le régime de sécurité sociale du pays dans lequel vous exercez de fait votre activité professionnelle. Ni votre lieu de résidence ni l'adresse du siège social de votre employeur ne sont décisifs.

Si vous travaillez en Suisse, vous devez donc cotiser dans le système de sécurité sociale suisse en fonction des directives en vigueur en Suisse.

Veuillez noter que des activités professionnelles dans votre pays de résidence France (par ex. télétravail) peuvent conduire, au gré de leur dimension, au fait que vous devenez assujetti à la sécu en France.



D'après ce règlement (CE) 883/2004, les prestations suivantes font partie de la sécurité sociale :

- Prestations en cas de maladie de même que les prestations en cas de maternité et les prestations équivalentes pour la paternité
- Prestations en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle
- Prestations en cas d'invalidité
- Pensions de retraite, de préretraite, les pensions de réversion et le capital décès
- Prestations en cas de chômage
- Prestations familiales

### 4.2 Sur quelles prestations de la sécurité sociale les frontaliers ont-ils droits ?

Il y a deux catégories des prestations de la sécurité sociale :

- **Prestations en espèces** visent à remplacer les revenus (rémunérations, salaires) qui sont suspendus par ex. pour cause de maladie, invalidité, chômage. Les prestations accordées dans une situation spécifique (par ex. en cas de dépendance) peuvent également être considérées comme des prestations en espèces. En règle générale, elles sont toujours versées en application de la législation de l'État où vous êtes assuré, quel que soit votre État de résidence ou de séjour. Le montant et la durée des prestations dépendent entièrement de la législation de l'État où vous êtes assuré. Toutes les prestations en espèces vous seront normalement versées directement par l'institution compétente de cet État.
- **Prestations en nature** comprennent les soins de santé, les soins médicaux, les médicaments et les hospitalisations, certaines prestations destinées aux personnes dépendantes ainsi que les paiements directs visant à rembourser les coûts de ces prestations. Si vous résidez dans un État autre que celui où vous êtes assuré, vous avez droit à toutes les prestations en nature prévues par la législation de votre État de résidence comme si vous y étiez affilié. Pour cela, il vous faut demander à l'institution d'assurance maladie auprès de laquelle vous êtes assuré un formulaire S1 et s'affilier auprès de lieu auprès de l'institution d'assurance maladie de votre lieu de résidence. Elle est normalement remboursée par l'institution auprès de laquelle vous êtes assuré. En tant que frontalier vous avez également droit aux prestations en nature dans l'État où vous travaillez.



Les organismes de sécurité sociale de votre pays de résidence et de votre pays d'activité professionnelle échangent des données pour la détermination et la justification de vos droits aux prestations en tant que frontaliers. La plupart des données sont échangées directement entre les organismes de sécurité sociale par des formulaires électroniques, appelés SED's (*Structured Electronic Document*).

Dans certains cas, l'information requise peut vous être délivrée sous la forme d'un document que vous pouvez ensuite présenter à un autre organisme de sécurité sociale, par ex. si vous souhaitez vous faire soigner par un médecin dans l'État de résidence. Dans ce cas, il y a les documents portables (Portable Document ; PD). Il existe au total dix documents portables, dont la carte européenne d'assurance maladie (CEAM). Hormis la carte, les autres sont des formulaires papier.

Aperçu sur les SED et PD :

- Série A (= applicable legislation) : législation applicable
- Série P (= pensions) : pension
- Série S (= *sickness*) : maladie
- Série F (= family benefits) : prestations familiales
- Série DA (= accidents at work an occupational diseases) : Accidents du travail et maladies professionnelles
- Série U (= unemployment) : chômage
- Serie H (= *horizontal issues*) : questions transversales

### 4.3 Le système de protection sociale en Suisse

Le système suisse d'assurance sociale couvre les domaines suivants :

- prévoyance retraite, survivant et invalidité (système des trois piliers) ;
- protection contre les conséquences d'une maladie ou d'un accident ;
- allocation pour perte de gain en cas de maternité ;
- chômage et insolvabilité ;
- allocations familiales.

Des cotisations sont prélevées pour financer les prestations de l'assurance sociale. La cotisation des salariés (hors cotisations d'assurance maladie) est prélevée directement sur le salaire brut.



### Cotisations à la sécurité sociale en Suisse (01/01/2018)

Assurance	Cotisations employeur	Cotisations salarié
Prévoyance retraite, survivant et invalidité (AVS/AI ; 1er pilier)	4,2% AVS 0,7% AI	4,2% AVS 0,7% AI
Prévoyance professionnelle (PP ; 2e pilier) <sup>1</sup>	2% - 9%	2% - 9%
Assurance maladie (AM)	--	X <sup>2</sup>
Assurance d'indemnités journalières (AIJ) <sup>3</sup>	X	X
Accidents professionnels (AP)	X <sup>4</sup>	
Accidents non professionnels (ANP)		X <sup>5</sup>
Règlement sur les allocations pour perte de gain (RAPG) <sup>6</sup>	0,225%	0,225%
Assurance chômage (AC) <sup>7</sup>	1,1%	1,1%
Allocations familiales	X <sup>8</sup>	

1) *Prévoyance professionnelle (PP)* : Les taux de cotisations varient d'une caisse de pension à l'autre et selon le mode de financement choisi. Les cotisations sont à la charge de l'employeur et du salarié ; la somme des cotisations de l'employeur doit être au moins égale à la somme des cotisations de ses salariés.

2) L'assuré est tenu de s'affilier individuellement auprès d'une caisse d'assurance maladie. L'assurance de base (cotisation par personne) est obligatoire en Suisse.

3) L'assurance d'indemnités journalières n'est pas obligatoire mais existe dans la plupart des entreprises. Les informations sont fournies par l'employeur.

4) Les primes sont fixées en ‰ du gain assuré (max. 148'200 CHF). Les entreprises sont classées dans les classes et degrés du tarif des primes ; le classement tient compte de la nature des entreprises et de leurs conditions propres.

5) Les primes sont fixées en ‰ du gain assuré et les assurés répartis en classes de risques (selon les entreprises qui les emploient). Dans certaines entreprises, les cotisations sont financées par l'employeur.

6) La RAPG finance l'allocation de maternité (cf. chapitre « Prestations familiales ») ainsi que la perte de gain pendant le service militaire ou civil suisse. Le taux de cotisations s'élève actuellement à 0,225 % pour l'employeur et pour le salarié.

7) Les cotisations des salariés et des employeurs se montent à pour chaque partie 1,1% pour la part de salaire jusqu'à 148'200 CHF. Sur la part du salaire plus de 148'200 CHF est prélevé un pourcent de solidarité (0,5% part salariale et 0,5% part patronale)

8) Les cotisations des employeurs aux caisses familiales se montent, selon le canton, de 0,3% à 3,63% de la somme des salaires indépendamment du droit du salarié aux allocations familiales.



## 5. Assurance maladie

### 5.1 Obligation de s'assurer en Suisse ou en France

*Note : En Suisse, l'admission dans une assurance maladie n'est pas, dans la règle, accomplie par l'employeur, mais elle doit être requise par la personne soumise à l'obligation de s'assurer. Chaque frontalier a par conséquent et en principe l'obligation de s'assurer et d'assurer les membres de sa famille n'exerçant pas d'activité lucrative.*

#### 5.1.1 Où pouvez/devez-vous vous assurer ?

En vertu de l'accord de libre circulation des personnes, les personnes habitant dans un état de l'UE, mais travaillant en Suisse, doivent s'assurer en principe en Suisse. Cela est aussi valable pour les membres de leurs familles n'exerçant pas d'activité lucrative. Une exception est toutefois faite pour les frontaliers de l'UE/AELE qui ont leur domicile en France et qui travaillent en Suisse ainsi que les membres de leur famille. Ces personnes ont un droit d'option qui les dispense de l'assurance obligatoire en Suisse, si elles sont assurées dans leur pays de domicile.

Les frontaliers doivent s'assurer auprès d'une assurance maladie dans les trois premiers mois de leur emploi (en Suisse ou en France). Les prestations des caisses suisses et françaises ne sont pas identiques. Avant de prendre une décision, il est recommandé de comparer les prix et les prestations. Il est également conseillé de prendre une assurance complémentaire.

#### 5.1.2 Exercice du droit d'option : Vous souhaitez vous affilier en France

Le travailleur frontalier concerné doit pouvoir justifier qu'il dispose d'une couverture d'assurance équivalente au sein de l'Etat de résidence et adresser une demande d'exemption à l'autorité cantonale compétente. Les deux sont à remettre par écrit. La décision prise pour savoir dans quel Etat les travailleurs frontaliers s'assurent pour les soins est définitive et s'applique aussi longtemps que vous exercez une activité ininterrompue de travailleur frontalier en Suisse. Le droit d'option ne peut être fait valoir qu'une seule fois et est en principe irréversible. Un changement d'employeur ou du lieu du travail n'ouvre pas le droit d'option.

Les prestations couvertes par les organismes d'assurance maladie français et suisses ne sont pas identiques. Avant de choisir, il est donc recommandé de comparer les coûts et les prestations respectives. Pour plus d'informations veuillez-vous adresser aux caisses d'assurance maladie.



### 5.1.3 Assurance maladie après la fin du contrat de travail en Suisse

Les frontaliers qui ont perdu leur emploi et perçoivent des allocations chômage dans leur pays de résidence dépendent exclusivement du système d'assurance maladie de leur pays de résidence.

Les retraitées et retraités qui perçoivent une retraite d'un seul pays seulement, mais dans lequel ils n'habitent pas, dépendent en général du système d'assurance maladie de l'État qui verse la retraite. Si les retraitées et les retraités perçoivent une retraite de plusieurs pays et s'ils habitent dans l'un de ces pays, ils dépendent en général du système d'assurance maladie de leur pays de résidence. S'ils habitent dans un pays qui ne leur verse pas de retraite, ils doivent en général s'affilier à une caisse d'assurance maladie dans le pays dans lequel ils ont été le plus longtemps assurés.

Sous certaines conditions, les demandeurs d'emploi et les retraités peuvent également percevoir des prestations dans le pays dans lequel ils ont précédemment travaillé. Veuillez contacter obligatoirement auparavant la caisse d'assurance maladie du pays de résidence.

### 5.2 L'assurance maladie suisse

#### 5.2.1 Les prestations en nature et et prestations en espèces assurées séparément

En Suisse, les prestations en nature et les prestations en espèces sont assurées séparément. Les prestations en nature sont couvertes par l'assurance obligatoire des soins ; les prestations en espèces par l'assurance d'indemnités journalières. L'assurance obligatoire des soins est indépendante de l'assurance d'indemnités journalières.

Conformément au Règlement (CE) n°883/2004, les prestations en nature peuvent être perçues aussi bien dans le pays de l'emploi que dans celui de résidence, en vertu des dispositions légales qui y sont respectivement en vigueur (cf. paragraphe 5.2.3)

Le Règlement (CE) n°883/2004 stipule également que les prestations en espèces, c'est-à-dire les indemnités journalières en cas de maladie, doivent être également versées à des assurés habitant à l'étranger. Dans ce cas, les dispositions légales de l'État dans lequel la personne est assurée s'appliquent.

Si la législation de l'État membre compétent exige que l'assuré présente une attestation afin de pouvoir percevoir des prestations en espèces en raison



d'une incapacité de travail, l'assuré demande au médecin qui a constaté son état de santé une attestation d'incapacité de travail qui indique la durée probable de celle-ci. L'assuré envoie cette attestation d'incapacité de travail à la compagnie d'assurances.

Attention : l'assurance d'indemnités journalières est souvent conclue par l'employeur, en général sur la base d'un contrat de droit privé. Le versement des prestations en espèces tel que cela a été décrit précédemment ne concerne que les assurances d'indemnités journalières en vertu de la Loi fédérale sur l'assurance-maladie (LAMal) et non les indemnités journalières versées par des assurances privées (régulées par la Loi fédérale sur le contrat d'assurance, LCA). Dans le cas d'assurances d'indemnités journalières privées, les Règlements européens ne s'appliquent pas et le versement des prestations en espèces est réglé par les Conditions Générales d'Assurance du contrat.

#### 5.2.2 Affiliation à LAMal en Suisse et cotisations d'assurance

En Suisse, la demande d'affiliation à l'assurance maladie est soumise par la personne qui doit s'assurer. Chaque frontalier doit donc en principe lui-même s'assurer et assurer sa famille contre les conséquences de la maladie et doit lui-même verser toutes les cotisations.

Chaque personne verse sa propre prime d'assurance, appelée « prime par tête ». Les primes sont indépendantes des revenus d'une personne, mais varient d'une caisse à l'autre et d'un canton à l'autre, ou selon le pays de résidence étranger. Dans un canton ou dans un État membre de l'UE/AELE, les caisses ne peuvent avoir que trois tarifs régionaux différents au maximum. Tous les assureurs doivent respecter la répartition uniforme des régions de primes cantonales fixée par l'Office fédéral de la santé publique (OFSP). Le montant de la prime est calculé indépendamment des revenus. Elle diffère en fonction de l'assureur, du lieu de résidence et du modèle d'assurance. La liste des primes des compagnies d'assurance maladie des États membres de l'UE et leurs adresses de contact sont disponibles sur le site internet de l'OFSP > [www.priminfo.ch](http://www.priminfo.ch) > Primes EU/AELE.

#### 5.2.3 Les prestations d'assurance

L'assurance maladie obligatoire accorde des prestations en cas de maladie et d'accident (si aucune assurance-accident ne couvre les frais) ainsi qu'en cas de maternité. Elle couvre les frais de diagnostic et de traitement d'une maladie et de ses suites, les frais de médicaments, de moyens auxiliaires,



etc. ainsi que certains examens médicaux préventifs, par ex. en cas de grossesse, pour les nouveaux nés et les enfants.

NB : L'assurance de base ne couvre pas les frais de dentiste et de soins dentaires. Il faut donc conclure une assurance supplémentaire auprès du même assureur ou auprès d'une autre caisse de maladie de votre choix.

Les frontaliers assurés en Suisse, mais habitant en France, reçoivent à leur domicile de la part de la caisse maladie de coordination les mêmes prestations que les personnes assurées dans le pays. Pour les prestations perçues dans le pays de résidence, le règlement de ce pays concernant la participation aux frais s'applique.

Si vous vous affiliez en Suisse, vous pouvez vous faire soigner dans les deux pays (en France, conformément au droit français, en Suisse conformément au droit helvétique). Les membres de la famille des frontaliers, assurés en Suisse, ne peuvent toutefois pas avoir recours à cette possibilité de se faire soigner en Suisse ; ils ne seront traités hors du pays de domicile que si le traitement ne supporte aucun délai.

Pour se faire soigner dans le pays de résidence, il faut demander le certificat S 1 (<https://www.kvg.org/stream/fr/download---0--0--0--74.pdf>) à la caisse d'assurance-maladie compétente. Ce certificat permet à l'assuré de s'inscrire auprès de l'institution partenaire de son pays de résidence. Pour ces assurés, c'est la compagnie d'assurance suisse et non l'institution partenaire du pays de résidence qui délivre la carte européenne d'assurance maladie (CEAM).

Cela vaut également pour les demandeurs d'emploi et les retraités ayant une assurance maladie en Suisse et qui se font soigner tantôt dans leur pays de résidence, tantôt dans le pays dans lequel ils ont travaillé précédemment.

#### 5.3 La réglementation du paiement du salaire pendant la maladie

Les employeurs sont obligés selon le droit régissant le contrat de travail contenu dans le CO de payer le salaire en cas de maladie ou accident pour un certain temps. La durée du paiement dépend la durée des rapports de travail : après une ancienneté de trois mois la poursuite du paiement du salaire est de trois semaines. Si vous avez une ancienneté plus longue, la durée de poursuite du paiement du salaire dépend donc des différentes échelles : l'échelle de Bâle dans les cantons BS et BL, l'échelle de Zurich dans les cantons ZH, SH et TG et l'échelle de Berne dans les autres cantons (comme par ex. AG, JU et SO).



En plus de cette obligation légale de payer le salaire, il existe chez certains employeurs des réglementations plus étendues et basées sur une convention collective ou des règles propres à l'entreprise. Beaucoup d'employeurs suisses ont conclu pour leurs salariés une assurance-perte de salaire.

Remarque : Le frontalier est prié de se renseigner auprès de son employeur s'il a conclu une assurance-perte de salaire pour ses collaborateurs. Selon la situation, la conclusion d'une assurance-perte de salaire personnelle peut s'imposer.

#### 5.4 Allocation pour perte de gain en cas de maternité

L'allocation pour perte de gain en cas de maternité est régie par le Règlement sur les allocations pour perte de gain (RAPG).

##### 5.4.1 Droit

Les travailleuses dépendantes ou indépendantes ont en principe droit à une allocation de maternité, à condition de remplir les conditions suivantes :

- La travailleuse doit avoir été assurée à l'AVS dans les neuf mois précédant la naissance. Les périodes de cotisation dans un Etat de l'UE ou de l'AELE sont intégralement prises en compte.
- Sur ces neuf mois, elle doit impérativement en avoir travaillé au moins cinq, indépendamment du montant du salaire.
- Au moment de la naissance, elle doit être sous contrat de travail, travailler comme indépendante ou être salariée dans l'entreprise de son mari. En revanche, elle n'est pas tenue de reprendre son activité professionnelle après la naissance.

Les femmes qui n'exercent pas d'activité professionnelle dépendante ou indépendante peuvent néanmoins bénéficier de l'allocation maternité si elles touchent une indemnité de l'AC, de l'AM ou de l'AA à condition que celle-ci ait été calculée à partir d'un salaire précédent.

Les travailleuses qui ne remplissent pas les conditions permettant de bénéficier de l'allocation de maternité ont néanmoins droit, après la naissance, au maintien du salaire conformément au Code des obligations.

##### 5.4.2 Prestations

L'allocation de maternité est délivrée sous forme d'indemnités journalières et correspond à 80 % du revenu moyen précédant la naissance, à concurrence de 196 CHF par jour. Le droit à des indemnités journalières débute le jour de la naissance et se poursuit pendant quatorze semaines. Si l'employeur s'est



engagé à fournir des prestations plus favorables en vertu du contrat de travail ou d'une convention collective, il est tenu de respecter ses engagements.

Les problèmes de santé pendant la grossesse sont assimilés à des maladies. Dans ce cas, le droit à rémunération est régi par le Code des obligations ou les dispositions d'une assurance indemnités journalière particulière.

##### 5.4.3 Cotisation

La RAPG est liée à l'AVS/AI :

Les dispositions de l'AVS/AI sur l'obligation d'assurance s'appliquent également à la RAPG (cf. chapitre « Retraite »).

Les cotisations sont prélevées avec celles au titre de l'AVS/AI.

Les cotisations pour la RAPG s'élèvent à 0,5 % du salaire déterminant. Elles sont financées à parité par l'employeur et le salarié (respectivement 0,25 %).



## 6. Accidents du travail / maladie professionnelle

### 6.1 Couverture d'assurance

Tous les salariés qui travaillent en Suisse sont obligatoirement affiliés à l'assurance-accidents. Celle-ci couvre les cas suivants :

- Accidents professionnels ;
- Maladies professionnelles ;
- Accidents non professionnels (ANP).

Les salariés dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à huit heures ne sont pas couverts pour les accidents non professionnels.

*Note : ces salariés doivent contracter une assurance-accidents pour des indemnités journalières auprès d'une caisse de maladie. Les accidents de trajet sont considérés comme des accidents du travail.*

Si vous travaillez plus de huit heures par semaine chez le même employeur, vous êtes obligatoirement assuré contre les accidents non professionnels et n'avez donc pas besoin de contracter une assurance-accidents.

Il convient d'informer immédiatement l'employeur en cas d'accident.

Si vous ne savez pas s'il s'agit d'un accident ou d'une maladie, contactez la caisse d'assurance.

On entend par maladie professionnelle les maladies notées dans la liste des substances nocives et des affections dues à certains travaux. Cette liste se trouve dans l'annexe 1 de l'ordonnance sur l'assurance-accidents et sur le site Internet : [www.admin.ch/ch/f/rs/832\\_202/app1.html](http://www.admin.ch/ch/f/rs/832_202/app1.html)

### 6.2 Les primes d'assurance

Les employeurs acquittent les cotisations pour les assurances relatives aux maladies et accidents professionnels. En revanche, celles pour l'assurance contre les accidents non professionnels sont généralement payées par les salariés. Elles sont déduites du salaire dès lors que l'employeur ne les prend pas entièrement ou partiellement à sa charge.

Le montant des primes d'assurance varie selon le revenu et le genre d'entreprise. Les taux de primes varient selon les assureurs.



### 6.3 Prestations en nature : les prestations pour soins et les remboursements de frais

En cas d'accident, vous avez droit à un traitement médical adapté :

- Traitement ambulatoire dispensé par le médecin, le dentiste ou le chiropraticien ;
- Médicaments et examens prescrits par le médecin ;
- Traitement, soins et hébergement dans la salle commune d'un hôpital ;
- Cures complémentaires et cures thermales prescrites par le médecin ;
- Moyens et appareils servant à la guérison ;
- Frais du traitement curatif à l'étranger ;
- Coûts occasionnés par les soins à domicile et moyens auxiliaires prescrits par le médecin ;
- Coût de réparation ou de remplacement des structures qui remplacent, morphologiquement ou fonctionnellement, une partie du corps ;
- Frais de voyage, de transport et de sauvetage ainsi que frais de transport de corps et d'inhumation.

Pour un traitement curatif nécessaire à l'étranger, l'assuré ne peut être remboursé qu'à hauteur de deux fois les coûts qui auraient été occasionnés par le traitement en Suisse.

### 6.4 Prestations en espèce

#### 6.4.1 Le gain assuré

Les prestations en espèces de l'assurance-accidents sont calculées d'après le gain assuré. Est réputé gain assuré le salaire déterminant au sens de la législation sur l'AVS compte tenu de certaines dérogations, par ex. allocations familiales. Le montant maximum du gain assuré est fixé de manière à ce que, en règle générale, 92 % à 96 % des personnes assurées à titre obligatoire soient couvertes pour leur gain intégral. Il s'élève à 148'200 CHF par an.

Les indemnités journalières sont calculées sur la base du salaire que la personne assurée a reçu en dernier lieu avant l'accident et les rentes, d'après le salaire touché durant l'année qui a précédé l'accident. L'indemnité pour atteinte à l'intégrité et l'allocation pour impotent sont calculées d'après le montant maximum du gain assuré.



#### 6.4.2 Indemnités journalières

Si l'assuré est partiellement ou totalement incapable de travailler à l'issue de l'accident, il a droit à des indemnités journalières. Celles-ci sont servies pour chaque journée calendaire à partir du 3<sup>e</sup> jour après l'accident. En cas d'incapacité de travail totale, elles s'élèvent à 80 % du salaire de l'assuré ; en cas d'incapacité partielle, elles sont diminuées en conséquence. Le salaire des deux premiers jours suivant l'accident est financé à 80 % par l'employeur.

#### 6.4.3 Rente d'invalidité

Si l'assuré est invalide après l'accident, il a droit à une rente d'invalidité. En cas d'invalidité à taux plein, cette rente s'élève à 80 % du gain assuré ; en cas d'invalidité partielle, elle est diminuée en conséquence. Si l'assuré a droit à une rente de l'AVS ou de l'AI, l'assurance-accidents lui alloue une rente complémentaire (cf. chapitre « Invalidité »).

#### 6.4.4 Indemnité pour atteinte à l'intégrité physique

Si, par suite d'un accident, un assuré souffre d'une atteinte importante et durable à son intégrité physique ou mentale, il a droit à une indemnité équitable allouée sous forme de prestation en capital.

#### 6.4.5 Allocation pour impotence

Si en raison de son invalidité, la personne assurée a besoin de façon permanente de l'aide d'autrui ou d'une assistance personnelle pour accomplir les actes ordinaires de la vie, elle a droit à une allocation pour impotent.

Ces prestations peuvent être diminuées ou refusées si l'accident est dû à une entreprise téméraire ou une négligence grave. Les prestations peuvent être plus élevées du fait de prestations familiales et de l'allocation pour enfant.

Pour vous informer de l'existence d'une éventuelle assurance complémentaire à l'assurance-accidents, veuillez consulter votre employeur.

#### 6.4.6 Rente de survivant

Si l'assuré décède des suites d'un accident, le conjoint survivant (sous certaines conditions) et les enfants ont droit à des rentes de survivants. Celles-ci sont calculées sous forme de pourcentage du salaire déterminant de l'assuré :

- 40 % pour les veuves et veufs,
- 15 % pour les orphelins de père ou de mère,



- 25 % pour les orphelins de père et de mère,
- mais 70 % maximum au total s'il y a plusieurs assurés.

Si les survivants ont droit à des rentes de l'AI ou de l'AVS, l'assurance-accidents leur alloue une rente complémentaire.

Aucune prestation n'est allouée si l'assuré a provoqué intentionnellement l'atteinte à la santé ou le décès. Dans l'assurance des accidents non professionnels, les prestations peuvent être diminuées ou refusées si l'accident est dû à une entreprise téméraire et les indemnités journalières peuvent être réduites en cas de négligence grave.

L'employeur peut donner des renseignements au sujet de l'existence d'une éventuelle assurance complémentaire à l'assurance-accidents.



## 7. Incapacité de travail / invalidité

### 7.1 Principe : « La réadaptation prime la rente. »

L'objectif premier de l'assurance-invalidité est de favoriser la réadaptation et la réinsertion socioprofessionnelle des personnes handicapées, de manière à ce qu'elles arrivent par leurs propres moyens à subvenir entièrement ou partiellement à leurs besoins et à mener une vie aussi autonome que possible.

L'AI donne la priorité aux mesures de réadaptation, qui servent à améliorer de façon durable et importante la capacité de gain ou à la préserver : les personnes atteintes d'un handicap doivent pouvoir continuer à exercer une activité rémunérée ou à accomplir leurs tâches habituelles (travaux ménagers par exemple).

La rente d'invalidité n'intervient qu'en fin de parcours. Elle est versée seulement si les mesures de réadaptation n'ont pas permis d'arriver à un bon résultat. Les personnes handicapées qui dépendent de l'aide de tiers peuvent prétendre à une allocation pour impotence.

### 7.2 Montant de la rente de l'assurance-invalidité

Trois facteurs déterminent le montant de la rente AI :

- les années de cotisation prises en compte ;
- le revenu de l'activité lucrative ;
- les bonifications pour tâches éducatives et d'assistance.

Les cotisations versées à des assurances étrangères et la durée de cotisation correspondante ne peuvent pas être transférées à l'AI.

Au moment de l'ouverture du droit à l'assurance-invalidité en Suisse, toutes les périodes de cotisation effectuées dans un Etat membre de l'Union européenne sont prises en compte.

La rente est ensuite échelonnée selon le taux d'invalidité.

Exemple de calcul du taux d'invalidité :

Le taux d'invalidité est calculé en comparant le revenu que l'assuré aurait pu obtenir s'il n'était pas invalide avec celui qu'il pourrait obtenir en exerçant l'activité qui peut raisonnablement être exigée de lui après les traitements et les mesures de réadaptation.



Dans le cas d'un revenu sans invalidité de 50'000 francs et d'un revenu d'invalidité de 30 000 francs par an, le taux d'invalidité est de 40 %, soit 20'000 francs (50'000 – 30'000) divisés par 50'000 francs.

$$\frac{50\,000 \text{ CHF} - 30\,000 \text{ CHF}}{50\,000 \text{ CHF}}$$

Donc un taux de 40 %.

En fonction du taux d'invalidité, les rentes sont échelonnées comme suit :

Taux d'invalidité	Rente due
dès 70 %	Rente entière
60 % - 69 %	Trois quarts de rente
50 % - 59 %	Demi-rente
40 % - 49 %	Quart de rente

### 7.3 Cotisation à l'assurance-invalidité

Les cotisations AI sont prélevées selon les mêmes principes que celles de l'assurance-vieillesse et survivants (AVS). Employeurs et travailleurs versent chacun 0,7 % du salaire à l'assurance-invalidité.

Si le revenu issu d'une activité salariée ne dépasse pas 2300 francs par an (salaire de minime importance), les cotisations ne sont perçues que si l'assuré en fait la demande. En revanche, les cotisations dues sur le salaire déterminant des personnes employées dans des ménages privés doivent être versées dans tous les cas.

### 7.4 Prestations de la prévoyance professionnelle (2<sup>e</sup> pilier) ou des assurances-accidents

Les salariés qui sont assurés par la prévoyance professionnelle peuvent prétendre aux prestations de cette assurance.

Pour le calcul de la rente d'invalidité allouée par la prévoyance professionnelle, le capital constitué jusqu'au moment de l'incapacité de travail est complété par des avoirs sans les intérêts pour les années manquantes. Ce montant est multiplié par le taux de conversion. Il en résulte ainsi la rente d'invalidité annuelle complète. En cas d'invalidité partielle, les rentes de la prévoyance professionnelle sont échelonnées comme celles de l'AI (voir ci-dessus sous chiffre 6.4.3). Les pensions fournissent tout renseignement utile et le cas échéant l'assurance accidents de l'employeur.



## 8. Retraite

### 8.1 Assurance-vieillesse et survivants (AVS)

L'assurance-vieillesse et survivants (AVS) est le 1er pilier de la prévoyance vieillesse suisse. Elle a pour but de compenser, au moins partiellement, la diminution ou la perte de revenu due à l'âge ou au décès d'une personne assurée s'il y a des survivants.

#### 8.1.1 Cotisations

Toute personne domiciliée en Suisse ou qui y travaille est obligatoirement affiliée à l'AVS. Les personnes sont tenues de payer des cotisations tant qu'elles exercent une activité lucrative, mais au plus tôt à partir du 1er janvier qui suit la date de leur 17ième anniversaire. Les assurés non actifs commencent à cotiser à partir du 1er janvier qui suit la date de leur 20ième anniversaire. Les personnes qui bénéficient d'une rente d'invalidité doivent aussi payer des cotisations à l'AVS. L'obligation de payer des cotisations prend fin dès que la personne assurée atteint l'âge ordinaire de la retraite et qu'elle cesse d'exercer une activité lucrative. Pour les hommes, cet âge est fixé à 65 ans ; pour les femmes, à 64 ans.

Une personne peut obtenir le versement anticipé d'un ou deux ans ; le montant de la réduction opérée sur la rente est de 6,8 % par année d'anticipation. L'ajournement augmente la rente.

#### 8.1.2 Prestations

Le droit aux rentes ordinaires AVS débute après le versement des cotisations pendant une année.

Les personnes ayant droit à une rente AVS complète sont celles qui ont cotisé sans interruption depuis l'âge de 20 ans à l'AVS ; si tel n'est pas le cas, elles ne bénéficient que d'une rente partielle. Pour vérifier si les cotisations payées ont été effectivement comptabilisées, l'assuré peut demander auprès de chaque caisse de compensation AVS un extrait général de son compte. Celui-ci est gratuit et doit être demandé par écrit.

Le droit à une rente de veuve est accordé si la veuve a des enfants ou 45 ans révolus et a été mariée cinq ans au moins. Les veufs ont droit à une rente de veuf tant qu'ils ont des enfants de moins de 18 ans. Les personnes de même sexe qui ont enregistré leur partenariat bénéficient des mêmes droits que ceux des veufs lors du décès de leur partenaire.



Les enfants de personnes qui ont droit à une rente de vieillesse ou d'invalidité, ainsi que les orphelins après le décès de l'un des parents ont droit à une rente jusqu'à 18 ans révolus (pour les enfants en formation jusqu'à 25 ans révolus).

La rente de vieillesse et la rente d'invalidité complète s'élèvent au minimum à 1'175 CHF par mois et au maximum à 2'350 CHF par mois ; pour les deux rentes d'un couple, elles s'élèvent au maximum à 3'525 CHF par mois, soit 150 % du maximum de la rente de vieillesse.

Les caisses de compensation mentionnées ci-dessous sont en mesure de fournir des renseignements complémentaires sur les prestations de l'AVS (AHV en allemand). Vous trouverez les adresses sur le site Internet [www.ahv-iv.info](http://www.ahv-iv.info).

#### 8.1.3 Où déposer la demande de pension de retraite ?

Une rente ou pension n'est accordée que sur demande. Compte tenu des délais nécessaires pour définir toutes les données entrant dans le calcul des rentes, il est recommandé de déposer les demandes de rentes, tant en Suisse qu'en France, six mois avant le début de la condition de retraité.

Indépendamment de l'existence d'éventuels droits à la retraite découlant de l'assurance-vieillesse de plusieurs Etats membres de l'Union européenne ou d'un seul pays, la demande doit être déposée auprès de l'organisme compétent de l'Etat dans lequel réside le demandeur. Cela dit, l'assuré doit signaler dans sa demande les périodes de cotisation accomplies dans l'autre pays car, sinon, la procédure de demande de la pension de vieillesse ne peut pas y être engagée.

En tant que résidant en France, vous devez déposer votre demande auprès de la Caisse régionale d'assurance retraite et de santé au travail (CARSAT). Pour la région parisienne, c'est la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) d'Île de France qui est compétente ; les caisses générales de sécurité sociale pour les départements d'outre-mer et la caisse de sécurité sociale (CSS) à Mayotte.

Outre les pièces habituelles, il convient de joindre à la demande tous les certificats concernant les périodes d'assurances accomplies dans d'autres Etats de l'Union européenne et de l'AELE ou en Suisse. Pour plus d'information, il convient de s'adresser à l'organisme d'assurance-vieillesse compétent pour le lieu de résidence de la personne.



## 8.2 Prévoyance professionnelle (LPP, caisse de pension – 2<sup>e</sup> pilier)

### 8.2.1 Personnes assurées

La prévoyance professionnelle est liée à une activité professionnelle. Les salariés qui touchent d'un même employeur un salaire annuel supérieur à 21'150 CHF (en 2018) sont soumis obligatoirement à la prévoyance professionnelle.

Une personne qui travaille à temps partiel doit être assurée selon la LPP si son revenu annuel est supérieur au salaire minimal de référence (c'est-à-dire supérieur à 21'150 CHF en 2018). Si une personne occupe plusieurs emplois à temps partiel auprès de plusieurs employeurs, elle peut se faire assurer à titre facultatif dès que son revenu total est supérieur au salaire minimal de référence. Les cotisations sont dès lors perçues sur les différents salaires partiels.

L'obligation de payer des cotisations prend fin lorsque la personne assurée atteint l'âge de la retraite ou cesse d'exercer une activité lucrative, ou encore perçoit une rente AI complète. Lorsque les rapports de travail prennent fin, la couverture d'assurance pour les risques de décès et d'invalidité reste en vigueur un mois après la fin des rapports de travail (couverture subséquente).

### 8.2.2 Cotisations

Chaque caisse de pension fixe le taux des cotisations dans son règlement. L'avoir de vieillesse est constitué au moyen des bonifications de vieillesse. Les cotisations sont échelonnées selon le tableau suivant :

Hommes/femmes	Taux en pour cent du salaire assuré
25-34 ans	7 %
35-44 ans	10 %
45-54 ans	15 %
55-65/64 ans	18 %

Chaque institution de prévoyance fixe le taux de cotisation nécessaire à la couverture des risques de décès et d'invalidité. Les rentes d'invalidité et de survivants sont financées selon le principe de l'assurance. Les cotisations sont calculées selon principes actuariels en vigueur pour les assurances.



### 8.2.3 Prestations

La loi sur la caisse fédérale des pensions exige des prestations minimales légales. Plusieurs institutions de prévoyance fournissent des prestations supérieures au minimum légal.

Toute personne soumise à la prévoyance professionnelle a droit à :

- une rente de vieillesse lorsqu'elle atteint l'âge ordinaire de la retraite, c'est-à-dire à 64 ans pour les femmes et à 65 ans pour les hommes ;
- une rente d'invalidité si elle est invalide à raison de 40 % au moins au sens de l'assurance-invalidité et si elle était assurée au moment de la survenance de l'incapacité de travail qui est à l'origine de l'invalidité ; la rente est déterminée par le taux d'invalidité, comme pour l'AI ;
- une rente pour chaque enfant qui, au décès de l'assuré, aurait droit à une rente d'orphelin ;
- une prestation en capital, lorsque la rente de vieillesse ou d'invalidité est inférieure à 10 % de la rente minimale de vieillesse de l'AVS ou si le règlement de l'institution de prévoyance le prévoit.

Par ailleurs, les survivants (conjoint, partenaire et enfants) ont droit à une rente de survivant si la personne décédée était assurée ou recevait une rente au moment de son décès.

Le capital constitué (avoir de vieillesse) est converti en rente de vieillesse annuelle au moyen d'un taux de conversion de 6,80 % pour les hommes et les femmes.

### 8.2.4 Demande de la pension de la prévoyance professionnelle

Les personnes qui ont droit à une pension de la prévoyance professionnelle (PP, 2<sup>e</sup> pilier) doivent contacter directement l'institution de prévoyance à laquelle l'employeur est affilié. Si le nom de l'institution de prévoyance n'est pas connu, il est possible de s'adresser à l'organisme de liaison (Fonds de garantie LPP ; [www.sfbvg.ch](http://www.sfbvg.ch)). Si l'avoir se trouve sur un compte ou une police de libre passage, la demande doit être adressée directement à l'institution correspondante (fondation bancaire ou assurance).

Les personnes qui ne savent pas si elles possèdent un avoir du 2<sup>e</sup> pilier, et si oui où, peuvent s'adresser à la «Centrale du 2<sup>e</sup> pilier» spécialement créée à cet effet ([www.sfbvg.ch](http://www.sfbvg.ch)). Celle-ci leur indiquera quelles institutions détiennent d'éventuels avoirs de la PP ou des comptes ou polices de libre passage les concernant.



### 8.2.5 Retraite anticipée

Une retraite anticipée est possible si le règlement de l'institution de prévoyance professionnelle le prévoit, au plus tôt à l'âge de 58. Une prestation réduite de retraite est alors versée avant l'âge ordinaire.

### 8.2.6 Sortie de l'institution / libre passage

Lorsque les rapports de travail sont dissous, le travailleur doit, en règle générale, quitter l'institution de prévoyance de l'employeur. La prestation reçue à ce moment (prestation de libre passage / de sortie) se calcule selon les dispositions des règlements et en conformité avec la loi sur le libre passage (LFLP). La LFLP règle également les droits des assurés devant quitter l'institution de prévoyance en raison de restructuration ou de fermeture de l'entreprise de l'employeur.

Le paiement en espèces de prestation de sortie de prévoyance minimale obligatoire n'est pas autorisé si la personne active est obligatoirement soumise, après son départ de Suisse, à une assurance d'un Etat membre de l'UE ou de l'AELE couvrant les risques de vieillesse, de décès et d'invalidité. La partie obligatoire de la prestation de sortie doit être versée sur un compte ou une police de libre passage que doit choisir la personne assurée. La prévoyance est ainsi maintenue et des prestations de prévoyance seront versées ultérieurement.

La partie sur-obligatoire de la prestation de sortie n'est pas visée par cette interdiction ; elle peut donc être versée en espèces de manière anticipée.

## 8.3 Prévoyance individuelle

Les prestations de la prévoyance individuelle facultative viennent s'ajouter à celles de l'AVS/AI et de la prévoyance professionnelle pour maintenir le niveau de vie antérieur de l'assuré lors de la retraite. On parle aussi de 3e pilier. Pour plus d'informations, l'assuré peut contacter une banque, une assurance ou un conseiller financier.



## 9. Chômage

### 9.1 Compétences, cotisations et prestations

En tant que travailleurs en Suisse, les frontaliers versent des cotisations auprès de la caisse de chômage suisse.

Les travailleurs dépendants ont droit en Suisse à des indemnités **en cas de réduction de l'horaire de travail et en cas d'intempéries**. Il en est de même **en cas d'insolvabilité** si une procédure de faillite a été engagée à l'encontre de leur employeur et qu'ils peuvent faire valoir des créances de salaire. Les indemnités en cas d'insolvabilité couvrent les créances de salaire pour les quatre derniers mois de la relation de travail. Les caisses publiques de chômage sont seules compétentes en l'occurrence. Leurs adresses se trouvent sur le lien suivant : [www.arbeit.swiss](http://www.arbeit.swiss) > Au chômage – que faire ? > Premiers pas > Adresses > Caisses de chômage.

**En cas de perte d'emploi**, ils reçoivent cependant leurs indemnités de chômage de la part de l'Etat où ils résident, par exemple la France, selon les conditions en vigueur dans le pays. Les périodes d'assurance, d'emploi ou d'activité indépendante réalisées dans un autre Etat membre de l'UE sont toutefois prises en compte selon les conditions en vigueur dans cet Etat. Par ailleurs, le règlement pose le cadre déterminant le calcul des prestations.

Les (anciens) frontaliers au chômage complet ont accès aux services publics de l'emploi en Suisse, appelés ORP (offices régionaux de placement). Ils peuvent s'inscrire auprès d'un ORP (en tant que demandeurs d'emploi sans droit aux prestations) pour rechercher un emploi. C'est l'ORP du siège de l'entreprise du dernier employeur qui est compétent en la matière.

### 9.2 Que faire quand un employé perd son travail ?

Quelques jours avant le début de la période de chômage, au plus tard le premier jour chômé, le frontalier au chômage doit contacter Pôle emploi par Internet : [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr) et se faire enregistrer comme demandeur d'emploi. Le demandeur d'emploi reçoit alors le formulaire de demande d'allocation chômage, puis il est convoqué auprès de l'agence Pôle emploi compétente. Lors de cet entretien sur site, son inscription comme demandeur d'emploi est validée et il est informé sur ses droits et obligations. Pour cet entretien, le demandeur d'emploi doit se munir de sa convocation, de sa demande d'allocations complétée et signée ainsi que du document



intitulé «Préparez votre entretien» et des pièces nécessaires à l'instruction (carte d'identité, carte d'assuré social, formulaire U1 et les treize derniers bulletins de salaire).

Le demandeur d'emploi doit remplir entièrement la demande d'allocation de chômage et la remettre à Pôle emploi avec les pièces demandées : la demande d'allocation, le formulaire U1, la copie des treize dernières fiches de paie, le numéro de sécurité sociale française ainsi qu'un relevé d'identité bancaire.

Le formulaire U1 atteste que le demandeur d'emploi a travaillé et cotisé à la caisse de chômage en Suisse. Pour obtenir ce formulaire, il doit demander auprès de son employeur l'attestation de travail n°716.103f (attestation de l'employeur) qu'il peut également télécharger sur le lien : [www.arbeit.swiss](http://www.arbeit.swiss).

L'employeur en Suisse est obligé de délivrer cette attestation à la fin du contrat de travail. Si le contrat n'était que de courte durée, le demandeur d'emploi doit justifier des périodes de cotisations précédentes ; pour cela, il a besoin d'autres attestations de travail qu'il doit remettre à une caisse de chômage dans le canton où il a exercé son activité. Il reçoit alors le formulaire U1.

Le premier jour de votre période de chômage, vous devez vous inscrire en tant que demandeur d'emploi auprès du bureau Pôle Emploi dont dépend votre domicile soit par internet sur [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr); soit par rendez-vous. Vous obtiendrez alors la demande d'allocation chômage et un rendez-vous avec un conseiller Pôle Emploi.

Afin de pouvoir bénéficier des indemnités de Pôle Emploi, vous devez posséder un numéro de sécurité sociale français que vous n'obtiendrez que lorsque vous serez enregistré en tant que frontalier auprès de la caisse d'assurance maladie française CPAM.

En France, vous pouvez percevoir des allocations chômage pendant une durée maximum de 36 mois (en fonction de votre durée d'emploi et de votre âge).

Pôle emploi ne paye des indemnités que si vous n'êtes pas responsable de la perte de votre emploi. Généralement aucune indemnité ne sera versée en cas de démission du salarié.

De même, aucune prestation ne sera généralement versée pour les ruptures d'un commun accord. Il existe quelques rares exceptions. Demandez conseil à un expert avant de signer un contrat de résiliation d'un commun accord (Aufhebungsvertrag) !



## 10. Prestations familiales

### 10.1 Qu'est-ce qu'on entend par prestations familiales ?

Les prestations familiales sont d'une part les aides financières (allocations familiales) que les familles perçoivent jusqu'à ce que les enfants puissent subvenir eux-mêmes à leurs besoins. Elles comprennent l'allocation pour enfant et l'allocation de formation professionnelle. Elles sont versées indépendamment des revenus des parents jusqu'à ce que l'enfant atteigne un certain âge ou ait fini ses études. Si l'enfant touche un revenu, des plafonds de ressources s'appliquent.

Les prestations familiales incluent d'autre part des prestations versées au cours des premières années de l'enfant, lorsqu'un des parents n'exerce pas d'activité totalement lucrative à temps plein et se consacre à la place à l'éducation de l'enfant (allocations d'éducation). Par exemple la « prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) en France fait partie de ces allocations d'éducation.

### 10.2 Règles de priorité : dans quel pays les travailleurs frontaliers touchent-ils les allocations familiales en priorité ?

En Suisse, le droit aux allocations familiales est tributaire du droit au salaire. En cas d'accident, de maladie, de maternité ou de décès, l'allocation est généralement encore servie un certain temps après le versement du dernier salaire.

Le versement intergouvernemental de prestations familiales est principalement défini par le pays dans lequel se trouve le lieu de travail : le pays dans lequel le frontalier travaille, est fondamentalement prioritaire au versement des prestations familiales. L'État dans lequel réside la famille est uniquement prioritaire au versement lorsqu'un des parents travaille dans l'État dans lequel il réside ou qu'il y perçoit des allocations chômage (principe : État dans lequel résident les enfants).

De plus amples renseignements sont disponibles auprès des caisses d'allocations familiales.

### 10.3 Les prestations familiales de Suisse

En Suisse, les allocations familiales sont versées par l'employeur avec le salaire. Les employeurs affiliés paient des cotisations aux caisses de compensation pour allocations familiales.



En Suisse, l'allocation familiale et l'allocation de formation sont versées pour chaque enfant. La LAFam a harmonisé au plan fédéral un certain nombre de dispositions dans le domaine. Elle prescrit notamment des montants minimaux par mois pour :

- les allocations pour enfant de 200 CHF pour des enfants jusqu'à 16 ans ;
- les allocations de formation professionnelle de 250 CHF francs pour les enfants de 16 à 25 ans qui suivent une formation.

Les cantons peuvent toutefois verser des montants plus élevés que les allocations prévues par la LAFam ; par ex. le canton Jura qui verse des allocations pour enfant de 250 CHF et des allocations de formation professionnelle de 300 CHF.

Allocations familiales pour enfants malades ou handicapés : un enfant incapable d'exercer une activité lucrative a droit à l'allocation pour enfant jusqu'à l'âge de 20 ans. Par contre, un enfant de plus de 18 ans incapable d'exercer une activité lucrative et qui reçoit une rente de l'assurance-invalidité (AI) n'a pas droit à l'allocation de formation professionnelle.

Allocations familiales pour travailleurs à temps partiel : une personne travaillant à temps partiel touche aussi des allocations familiales entières, à condition que le salaire soit d'au moins 587 CHF par mois ou de 7050 CHF (2018) par année. Lorsqu'une personne occupe plusieurs emplois, il y a addition des salaires. Les allocations partielles ont été supprimées.

Notion de formation : L'allocation de formation professionnelle est versée pour les formations qui donnent droit, conformément aux dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS), à des rentes d'orphelin ou pour enfant, à savoir :

- la fréquentation d'écoles ou de cours en vue d'obtenir une formation générale ou professionnelle ;
- la formation professionnelle dispensée dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, mais aussi toute activité visant à préparer systématiquement à l'exercice d'une activité professionnelle.

Le jeune qui exerce principalement une activité lucrative et qui, accessoirement, fréquente une école ou des cours, n'est pas réputé suivre une formation au sens visé ici. Les jeunes dont le revenu annuel de l'activité lucrative dépasse 28'080 CHF n'ont pas droit à l'allocation de formation professionnelle.



#### 10.4 La demande des allocations familiales

Pour faire valoir l'intégralité de ses droits le plus rapidement possible, le frontalier doit déposer simultanément une demande d'allocation auprès des caisses familiales du lieu où il travaille (par le biais de son employeur) et de celui où il réside. La demande est à faire par écrit accompagnée des documents nécessaires.

Dans le pays dans lequel vous sollicitez le versement d'un complément aux prestations familiales vous devez déposer également les formulaires E 411 et E 401 qui sont disponibles auprès des Caisses d'allocations familiales.

- sur le formulaire E 411 la caisse prioritaire vous atteste le montant des prestations qui vous sont délivrées ;
- sur le formulaire E 401 la commune de résidence vous confirme que les enfants pour lesquels vous sollicitez le versement de prestations familiales sont inscrits dans cette commune.

Toute modification de sa situation personnelle (chômage, naissance d'un autre enfant, début ou fin d'une activité lucrative, changement de domicile, etc.) doit être immédiatement communiquée aux caisses familiales, de manière à prendre en compte les nouveaux droits qui en résultent. Cela permet d'éviter l'éventuel remboursement ultérieur de prestations versées en trop.

#### 10.5 Cotisations

Les cotisations sont versées par l'employeur. Selon les cantons et les caisses, elles s'échelonnent entre 0,1 % et 4 % du salaire.



## 11. Imposition

### 11.1 Ce qui est différent en Suisse

En Suisse, il y a trois niveaux administratifs : la Confédération, les cantons et les communes. On y distingue également trois types d'impôts : les impôts fédéraux, cantonaux et communaux. Alors que le taux d'imposition fédéral est identique partout, les écarts entre les impôts cantonaux et communaux sont parfois considérables.

En Suisse, l'impôt sur le revenu est perçu tant par la Confédération (impôt fédéral direct) que par les cantons et les communes (impôts cantonal et communal). Pour les frontaliers ayant leur résidence dans un autre État, ces impôts sont directement retenus à la source et versés par l'employeur à l'administration fiscale.

### 11.2 Où faut-il payer les impôts ? (L'accord franco-suisse)

L'obligation fiscale des frontaliers résidant en France et travaillant en Suisse est régie par 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. Celui-ci a été modifié par l'échange de lettres des 2 et 5 septembre 1985.

Cet accord définit le travailleur frontalier comme « toute personne résidente d'un Etat qui exerce une activité salariée dans l'autre État chez un employeur établi dans cet autre État et qui retourne, en règle générale, chaque jour dans l'État dont elle est le résident ».

L'impôt sur le revenu est dû en France si le travailleur frontalier exerce une activité salariée dans un des cantons suivants : Bâle-Ville, Bâle-Campagne, Jura ou Soleure et rentre quotidiennement en France (il est autorisé à ne pas rentrer à son lieu de résidence qu'au maximum 45 jours ouvrables par an). L'imposition des revenus dans l'Etat de résidence s'applique également à tous les frontaliers travaillant dans les cantons de Berne, du Valais, de Vaud et de Neuchâtel.

L'État français rétrocède à la Suisse 4,5 % de la masse salariale des frontaliers français. Ce procédé de rétrocession ne modifie en aucune sorte la façon de déclarer les revenus. En outre, aux termes de cette convention, le certificat de salaire doit être remis avec la déclaration des revenus.



Contrairement à la définition du travailleur frontalier dans le cadre des assurances sociales, en droit fiscal, la régularité suppose un retour quotidien sur le lieu de résidence.

### 11.3 Le dispositif fiscal en Suisse

En matière de fiscalité, il peut y avoir de très grandes disparités entre les cantons ; il en est de même au niveau des communes. Quant au taux d'imposition fédéral, il est identique dans toute la Suisse. Pour rappel, l'impôt sur le revenu est perçu tant par la Confédération que par les cantons et les communes. Pour les frontaliers ayant leur résidence dans un autre État, ces impôts sont directement retenus à la source et versés par l'employeur à l'administration fiscale.

Les impôts du frontalier sont toujours déterminés sur la base du revenu imposable ; ce dernier est calculé en additionnant tous les revenus du frontalier (salaire, revenus d'une activité indépendante, intérêts financiers, etc.) et en déduisant certains postes (cotisations sociales, frais professionnels, etc.).

Dans la plupart des cantons, l'employeur prélève les impôts sur le revenu directement sur le salaire (imposition à la source). Il s'agit des impôts au niveau fédéral, cantonal et communal.

### 11.4 La fiscalité des travailleurs frontaliers résidant en France : situations particulières

#### 11.4.1 Citoyens suisses travaillant comme frontaliers dans l'administration publique

Les citoyens suisses (également les binationaux franco-suisses domiciliés en France) qui exercent une activité salariée dans l'administration publique ou auprès d'un employeur public suisse sont soumis à l'impôt à la source pour leur revenu professionnel obtenu en Suisse.

#### 11.4.2 Séjour hebdomadaire en Suisse

Les frontaliers résidant en Suisse durant la semaine sont imposés par le « fisc » suisse pour l'ensemble de leur revenu, et non pas seulement à hauteur de 4,5 %. Il est recommandé de se renseigner auprès du Centre des impôts compétent sur les conséquences fiscales d'une résidence hebdomadaire en Suisse.



#### 11.4.3 Frontaliers «pacsés»

Le «pacte civil de solidarité» («PACS»), connu en France depuis plusieurs années, et ouvert tant aux couples de personnes de sexe différent que de personnes de même sexe, ne correspond pas à un mariage selon le droit suisse. Ces personnes ne sont par conséquent pas imposées comme les époux. En effet, conformément aux critères retenus par les autorités de l'état civil, une telle union qui ne modifie pas l'état civil des partenaires, ne peut être assimilée à un mariage ou à un partenariat enregistré au sens de la loi (CC, RS 210 ; LPart, RS 211.231). Les partenaires ayant conclu un PACS continuent d'être imposés en Suisse comme des personnes vivant seules.

#### 11.5 Attestation de résidence fiscale française

Dans le cas d'une imposition en France, le calcul de l'impôt sur le revenu tient compte de tous les revenus du frontalier, donc des revenus imposables en Suisse également. Un crédit d'impôt représentatif de l'impôt payé dans l'État «source» est toutefois accordé au frontalier en France. L'impôt sur le revenu payé en Suisse ne peut pas être déduit de l'assiette fiscale en France. Pour éviter d'être imposé deux fois, le travailleur frontalier doit remplir une «attestation de résidence fiscale française des travailleurs frontaliers franco-suisses» (voir sur le lien [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr) > Documentation > International). Depuis le 1er janvier 2008, les frontaliers résidant en France et exerçant une activité salariée dans un des cantons suisses limitrophes sont soumis à une procédure prévoyant les formalités suivantes :

- Le Centre des impôts fait automatiquement parvenir à chaque frontalier une attestation de résidence fiscale pré-remplie (imprimé 2041-AS). Si les informations pré-imprimées sur l'attestation sont erronées (adresse, employeur, etc.), le frontalier est tenu de remplir un nouvel imprimé 2041-AS et de le faire valider par le Centre des impôts compétent.
- Le travailleur frontalier travaillant pour la première fois dans un canton suisse limitrophe de la France remplit également l'imprimé 2041-AS avant de le faire valider par le Centre des impôts du lieu de son domicile.
- L'attestation 2041-AS est ensuite remise à l'employeur en deux exemplaires. Un exemplaire est destiné à l'employeur, l'autre est joint au certificat de salaire avant d'être transmis à l'administration fiscale cantonale compétente avant la fin de l'exercice. En l'absence de cette attestation, l'employeur est tenu de prélever l'impôt à la source sur les salaires versés.



## 12. Informations pour les personnes en séjour hebdomadaire

### 1. Définition de personne en séjour hebdomadaire

Les personnes en séjour hebdomadaire sont les personnes qui habitent sur leur lieu de travail durant les jours ouvrés et qui retournent régulièrement à un autre domicile (appelé résidence familiale ou de loisirs) pendant les périodes non ouvrées (en général les week-ends).

Un domicile sur le lieu de travail (lieu de séjour) est en général nécessaire si le frontalier semainier ne peut pas rentrer chez lui chaque jour pour des raisons de temps, professionnelles ou financières.

La personne en séjour hebdomadaire de l'U.E vers la Suisse obtient une autorisation transfrontalière (Livret pour étrangers G) liée à l'obligation de quitter la Suisse une fois par semaine, conformément à l'accord sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'U.E.

### 2. Imposition

Il est absolument nécessaire de clarifier par avance avec l'autorité fiscale du lieu de résidence quelles seront les conséquences fiscales. La Suisse retiendra l'ensemble l'impôt à la source prélevé sur le salaire brut, selon le barème, si le frontalier n'est pas titulaire d'une attestation de résidence fiscale. Il faut tenir compte du fait qu'il pourrait y avoir une double imposition.

### 3. Biens immobiliers

Concernant l'achat de biens immobiliers servant à l'exercice d'une activité professionnelle, les frontaliers ont les mêmes droits que les indigènes. Ils peuvent acquérir également une seconde résidence dans la région de leur lieu de travail. Par contre, pour acquérir un logement de vacances ainsi que pour placer des capitaux et faire le commerce de logements et de terrains non construits, les frontaliers doivent demander une autorisation.



## Liens utiles pour les frontaliers « Résider en France – travailler en Suisse »

### 1. Mobilité transfrontalière

[www.arbeit.swiss/secoalv/fr/home/menue/unternehmen/stellenmeldepflicht.html](http://www.arbeit.swiss/secoalv/fr/home/menue/unternehmen/stellenmeldepflicht.html)  
[www.sem.admin.ch/sem/fr/home/themen/fza\\_schweiz-eu-efta.html](http://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/themen/fza_schweiz-eu-efta.html)

### 2. Recherche d'emploi

[www.avg-seco.admin.ch/WebVerzeichnis/ServletWebVerzeichnis](http://www.avg-seco.admin.ch/WebVerzeichnis/ServletWebVerzeichnis)  
[www.arbeit.swiss/secoalv/fr/home.html](http://www.arbeit.swiss/secoalv/fr/home.html)  
[www.job-room.ch](http://www.job-room.ch)  
[www.onlinenewspapers.com/switzerl.htm](http://www.onlinenewspapers.com/switzerl.htm)  
[www.yellow.local.ch/fr](http://www.yellow.local.ch/fr)  
[www.segmentas.ch/top500](http://www.segmentas.ch/top500)  
[www.europass.cedefop.europa.eu](http://www.europass.cedefop.europa.eu)  
[www.sbf.admin.ch](http://www.sbf.admin.ch)  
[www.awa.bs.ch](http://www.awa.bs.ch)  
[www.baselland.ch](http://www.baselland.ch)  
[www.ag.ch](http://www.ag.ch)  
[www.awa.so.ch](http://www.awa.so.ch)  
[www.jura.ch](http://www.jura.ch)  
[www.stelle.admin.ch](http://www.stelle.admin.ch)  
[www.jobagent.ch](http://www.jobagent.ch)



### 3. Droit du travail

[www.admin.ch/ch/f/rs/c220.html](http://www.admin.ch/ch/f/rs/c220.html)  
[www.admin.ch/ch/f/rs/c822\\_11.html](http://www.admin.ch/ch/f/rs/c822_11.html)  
[www.admin.ch/ch/f/rs/c151\\_1.html](http://www.admin.ch/ch/f/rs/c151_1.html)  
[www.admin.ch/ch/f/rs/c823\\_11.html](http://www.admin.ch/ch/f/rs/c823_11.html)  
[www.admin.ch/ch/f/rs/c142\\_20.html](http://www.admin.ch/ch/f/rs/c142_20.html)  
[www.admin.ch/ch/f/rs/c822\\_14.html](http://www.admin.ch/ch/f/rs/c822_14.html)  
[www.admin.ch/ch/f/rs/235\\_1/](http://www.admin.ch/ch/f/rs/235_1/)  
[www.admin.ch/ch/f/rs/c412\\_10.html](http://www.admin.ch/ch/f/rs/c412_10.html)  
[www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch)  
[www.jeunesse-syndicale.ch](http://www.jeunesse-syndicale.ch)

### 4. Protection sociale

[www.ahv-iv.ch/fr/Assurances-sociales](http://www.ahv-iv.ch/fr/Assurances-sociales)

### 5. Assurance maladie

[www.priminfo.ch](http://www.priminfo.ch)  
[www.kvg.org/](http://www.kvg.org/)

### 6. Accidents du travail / maladie professionnelle

[www.admin.ch/ch/f/rs/832\\_202/app1.html](http://www.admin.ch/ch/f/rs/832_202/app1.html)

### 7. Incapacité de travail / invalidité

[www.ahv-iv.ch/fr/Assurances-sociales/Assurance-invalidité-AI](http://www.ahv-iv.ch/fr/Assurances-sociales/Assurance-invalidité-AI)

### 8. Retraite

[www.ahv-iv.info](http://www.ahv-iv.info)  
[www.sfbvg.ch](http://www.sfbvg.ch)



## **9. Chômage**

[www.arbeit.swiss](http://www.arbeit.swiss)  
[www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)

## **10. Prestations familiales**

[www.ahv-iv.ch/fr/Mémentos-Formulaires/Mémentos/Allocations-familiales](http://www.ahv-iv.ch/fr/Mémentos-Formulaires/Mémentos/Allocations-familiales)

## **11. Imposition**

[www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr)  
[www.estv.admin.ch/estv/fr](http://www.estv.admin.ch/estv/fr)

## **12. Informations pour les personnes en séjour hebdomadaire**

[www.eures.europa.eu](http://www.eures.europa.eu)  
[www.eures-t-rhinsuperieur.eu](http://www.eures-t-rhinsuperieur.eu)





**EURES** (EUROpean Employment Services : <http://eures.europa.eu>) a été fondé en 1993 par la Commission européenne comme un réseau européen de coopération pour faciliter la liberté de circulation et la mobilité dans l'espace économique européen.

\*\*\*\*\*

**Dans la région trinationale du Rhin supérieur (Allemagne, France et Suisse), 93'000 personnes traversent la frontière tous les jours pour aller travailler dans le pays voisin.**

**EURES-T** (= Transfrontalier) Oberrhein / Rhin Supérieur, fondé en 1999, est un réseau franco-allemand-suisse de services publics de l'emploi, de syndicats, d'organisations patronales et de collectivités territoriales dont l'objectif est d'encourager la mobilité professionnelle transfrontalière dans la région du Rhin Supérieur.

EURES-T Rhin Supérieur informe

- ▶ les résidents de la région du Rhin Supérieur, domiciliés dans un pays et travaillant ou étant à la recherche d'un emploi dans le pays voisin, et
- ▶ les employeurs souhaitant embaucher ou ayant déjà embauché des salariés au-delà des frontières.

EURES-T Rhin Supérieur vous informe et renseigne sur

- ▶ les dispositions légales relatives au droit du travail en France, en Allemagne et en Suisse
- ▶ les systèmes de sécurité sociale et de prestations familiales en France, en Allemagne et en Suisse
- ▶ les régimes d'imposition des frontaliers (-ères) dans la région du Rhin supérieur

Vous trouverez les coordonnées des interlocuteurs d'EURES-T Oberrhein/Rhin Supérieur et plus d'informations sur : [www.eures-t-rhinsuperieur.eu](http://www.eures-t-rhinsuperieur.eu)

\*\*\*\*\*