

**1**  
ÈRE  
EDITION  
2021

GUIDE POUR LES FRONTALIERS

# FRANCE >>> >>> SUISSE





CRD EURES - Frontaliers Grand Est



# Guide pour les frontaliers **FRANCE - SUISSE**



1<sup>ère</sup> ÉDITION  
OCTOBRE 2021

*Avec le soutien financier de la Région Grand Est*



---

Ce guide s'adresse aux frontaliers résidant en France et exerçant leur activité professionnelle salariée en Suisse. Son objet est d'exposer les règles essentielles auxquelles ces salariés sont soumis en matière de droit du travail, de sécurité sociale et de droit fiscal.

Ce guide ne contient que des informations générales.

## **OBJECTIF ET CONTENU DE CE GUIDE**

Le Guide pour les frontaliers France-Suisse constitue un aperçu général de la législation en vigueur applicable aux travailleurs frontaliers français travaillant en Suisse.

Ce guide sera régulièrement complété par des fiches actualisées sur les données réglementaires sujettes à modifications.

Nous espérons ainsi contribuer à la qualité de l'ouvrage et faire en sorte que le lecteur bénéficie d'un outil de travail pratique, efficace et constamment à jour.

## **AVERTISSEMENT**

Les informations contenues dans ce guide ne peuvent être utilisées qu'à usage privé et n'ont qu'une valeur informative ; elles ne peuvent donc être considérées comme faisant juridiquement foi.

Les extraits de lois et règlements présents dans cet ouvrage ne sont repris qu'à titre d'information. Ils ne créent dès lors aucun droit ou obligation autres que ceux qui découlent des textes juridiques nationaux légalement adoptés et publiés ; seuls ces derniers font foi.

Les informations fournies par cet ouvrage sont exclusivement de portée générale et ne visent pas la situation particulière d'une personne physique ou morale. Elles n'engagent pas la responsabilité du CRD EURES / Frontaliers Grand Est et de ses financeurs.

Bien que notre objectif soit de diffuser des informations actualisées et exactes, nous ne pouvons en garantir le résultat, les sujets traités faisant l'objet de modifications légales fréquentes.

Pour tout approfondissement ou toute question particulière, n'hésitez pas à contacter notre service juridique à l'adresse [juridique@frontaliers-grandest.eu](mailto:juridique@frontaliers-grandest.eu).

---

Besoin d'informations complémentaires ? Rendez-vous sur  
**FRONTALIERS-GRANDEST.EU**



# SOMMAIRE

|   |           |
|---|-----------|
| <b>PARTIE 1 - DROIT DU TRAVAIL</b>                                | <b>10</b> |
| <b>1.1 AUTORISATION DE TRAVAIL</b>                                | <b>12</b> |
| 1.1.1. RESSORTISSANTS DE L'UNION EUROPÉENNE                       | 12        |
| 1.1.2. NON-RESSORTISSANTS DE L'UNION EUROPÉENNE                   | 13        |
| <b>1.2. LE CONTRAT DE TRAVAIL EN SUISSE</b>                       | <b>13</b> |
| 1.2.1. CONDITIONS D'ÂGE   | 13        |
| 1.2.2. CONSENTEMENT   | 14        |
| 1.2.3. OBJET ET CAUSE   | 14        |
| <b>1.3. FORME DU CONTRAT DE TRAVAIL</b>                           | <b>14</b> |
| 1.3.1. CARACTÉRISTIQUES DU CONTRAT DE TRAVAIL                     | 15        |
| 1.3.2. LANGUE DU CONTRAT DE TRAVAIL                               | 15        |
| 1.3.3. OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR                                 | 15        |
| <b>1.4. CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE</b>                          | <b>16</b> |
| 1.4.1. PÉRIODE D'ESSAI  | 16        |
| 1.4.2. RÉSILIATION  | 16        |
| 1.4.3. ACCIDENT, MALADIE ET GROSSESSE                             | 16        |
| 1.4.4. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL À DUREE INDÉTERMINÉE         | 16        |
| <b>1.5. LA DÉMISSION</b>  | <b>17</b> |
| 1.5.1. CONTENU DE LA LETTRE DE DÉMISSION                          | 17        |
| 1.5.2. DÉLAIS DE CONGÉ  | 17        |
| <b>1.6. LICENCIEMENT</b>  | <b>17</b> |
| 1.6.1. LE LICENCIEMENT SANS PRÉAVIS                               | 17        |
| 1.6.2. LE LICENCIEMENT AVEC PRÉAVIS                               | 18        |
| <b>1.7. LE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE</b>                         | <b>19</b> |
| 1.7.1. LA FORME DU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE                     | 19        |
| 1.7.2. DURÉE  | 20        |
| 1.7.3. RENOUVELLEMENT DU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE               | 20        |
| 1.7.4. SUCCESSION DE CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE                  | 20        |
| 1.7.5. RUPTURE DU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE                      | 20        |
| <b>1.8. LES CONDITIONS DE TRAVAIL EN SUISSE</b>                   | <b>21</b> |
| 1.8.1. LA RÉMUNÉRATION  | 21        |
| 1.8.2. ÉCHÉANCE DE PAIEMENT                                       | 22        |
| 1.8.3. LE SALAIRE EN CAS DE FAILLITE DE L'EMPLOYEUR               | 22        |
| 1.8.4. LES CONGÉS   | 22        |
| 1.8.5. LES JOURS FÉRIÉS   | 23        |
| 1.8.6. LES CONGÉS EXTRAORDINAIRES                                 | 24        |
| 1.8.7. LA DURÉE DU TRAVAIL  | 25        |
| <b>1.9. LA PARTICIPATION DU PERSONNEL AU SEIN DE L'ENTREPRISE</b> | <b>28</b> |
| <b>1.10. LES CONFLITS INDIVIDUELS AU TRAVAIL</b>                  | <b>29</b> |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>2.1. LES TAUX DE COTISATION</b>  | <b>34</b> |
| <b>2.2. ASSURANCE MALADIE</b>   | <b>35</b> |
| 2.2.1. PRINCIPE   | 35        |
| 2.2.2. DROIT AUX PRESTATIONS EN NATURE  | 36        |
| 2.2.2.1. FORMALITÉS PRÉALABLES  | 36        |
| 2.2.2.2. COMPARAISON CMU FRONTALIER ET LAMAL  | 36        |
| 2.2.2.3. DÉMARCHE POUR S’AFFILIER   | 38        |
| 2.2.2.4. CHOIX DU MÉDECIN TRAITANT  | 38        |
| 2.2.3. PRESTATIONS EN ESPÈCES   | 39        |
| 2.2.3.1. FORMALITÉS   | 39        |
| 2.2.3.2. CONTRÔLE MEDICAL   | 41        |
| 2.2.4. CAS PARTICULIERS   | 42        |
| 2.2.4.1. LES PERSONNES À LA RETRAITE  | 42        |
| 2.2.4.2. LES PERSONNES AU CHÔMAGE   | 42        |
| <b>2.3. ASSURANCES MATERNITÉ ET PATERNITÉ</b>   | <b>43</b> |
| 2.3.1. CONGÉ DE MATERNITÉ   | 43        |
| 2.3.1.1. CONDITIONS   | 43        |
| 2.3.1.2. ALLOCATION MATERNITÉ   | 43        |
| 2.3.1.3. DURÉE DU CONGÉ MATERNITÉ   | 43        |
| 2.3.1.4. DISPOSITIONS SPÉCIALES ALLAITEMENT   | 45        |
| 2.3.1.5. PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT  | 45        |
| 2.3.2. CONGÉ PATERNITÉ  | 45        |
| 2.3.2.1. CONDITIONS   | 45        |
| 2.3.2.2. DURÉE DU CONGÉ PATERNITÉ   | 45        |
| 2.3.2.3. CALCUL DE L’ALLOCATION   | 45        |
| 2.3.3. LE CONGÉ D’ACCUEIL   | 45        |
| <b>2.4. LES PRESTATIONS FAMILIALES</b>  | <b>46</b> |
| 2.4.1. PAYS COMPÉTENT POUR LE VERSEMENT DES ALLOCATIONS                                   | 46        |
| 2.4.1.1. PRINCIPE   | 46        |
| 2.4.1.2. LIMITE : CONJOINT TRAVAILLANT EN FRANCE OU Y PERCEVANT UN REVENU DE REMPLACEMENT | 46        |
| 2.4.1.3. FORMALITÉS À ACCOMPLIR POUR BÉNÉFICIER DES PRESTATIONS FAMILIALES SUISSES        | 47        |
| 2.4.2. PRESTATIONS FAMILIALES EXPORTABLES EN SUISSE                                       | 49        |
| 2.4.2.1. L’ALLOCATION POUR ENFANT   | 49        |
| 2.4.2.2. ALLOCATION POUR FORMATION  | 51        |
| 2.4.3. LES PRESTATIONS FAMILIALES EN FRANCE   | 52        |
| 2.4.3.1. L’ACCUEIL DU JEUNE ENFANT  | 52        |
| 2.4.3.2. LA FAMILLE   | 57        |
| 2.4.3.3. L’ÉDUCATION  | 61        |
| <b>2.5. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES</b>                         | <b>64</b> |
| 2.5.1. LÉGISLATION APPLICABLE ET DROIT AUX PRESTATIONS                                    | 64        |
| 2.5.2. DÉFINITIONS  | 64        |
| 2.5.2.1. LA MALADIE PROFESSIONNELLE   | 64        |
| 2.5.2.2. L’ACCIDENT DU TRAVAIL ET L’ACCIDENT DE TRAJET                                    | 64        |
| 2.5.2.3. FIN DE L’ASSURANCE ACCIDENT  | 65        |
| 2.5.2.4. DÉMARCHES  | 65        |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>2.5.3. DROIT AUX PRESTATIONS</b>  | <b>66</b> |
| 2.5.3.1. PRESTATIONS EN NATURE   | 66        |
| 2.5.3.2. PRESTATIONS EN ESPÈCES  | 66        |
| 2.5.3.3. INDEMNITÉ POUR ATTEINTE À L'INTEGRITÉ                               | 67        |
| 2.5.3.4. L'INDEMNITÉ POUR TROUBLES PSYCHOGENES                               | 67        |
| 2.5.3.5. ALLOCATION POUR IMPOTENT  | 68        |
| 2.5.3.6. RÉINSERTION PROFESSIONNELLE AU SEIN DE L'EMPLOI HABITUEL DU SALARIÉ | 68        |
| 2.5.3.7. RENTE D'INVALIDITÉ SUITE À ACCIDENT OU MALADIE PROFESSIONNELLE      | 69        |
| 2.5.3.8. RENTE POUR LES SURVIVANTS ET ORPHELINS                              | 69        |
| 2.5.3.9. RÉDUCTION ET REFUS DE PRESTATIONS D'ASSURANCE                       | 70        |
| 2.5.3.10. RECOURS  | 70        |
| <b>2.6. LA PENSION D'INVALIDITÉ</b>  | <b>71</b> |
| 2.6.1. LES DEUX RÉGIMES DE PENSION D'INVALIDITÉ                              | 71        |
| 2.6.2. DEMANDE DE PENSION  | 72        |
| 2.6.3. L'INVALIDITÉ EN SUISSE  | 72        |
| 2.6.3.1. DÉFINITION  | 72        |
| 2.6.3.2. DEVOIR DES PERSONNES ASSURÉES                                       | 72        |
| 2.6.3.3. DÉMARCHES   | 72        |
| 2.6.3.4. MESURES PRESCRITES  | 73        |
| 2.6.3.5. DÉTERMINATION DE L'INVALIDITÉ                                       | 74        |
| 2.6.3.6. OUVERTURE DU DROIT  | 74        |
| 2.6.3.7. MONTANT DE LA RENTE   | 74        |
| 2.6.3.8. FIN DE LA RENTE   | 75        |
| 2.6.3.9. PÉRIODE TRANSITOIRE ET ALLOCATION DE TRANSITION                     | 75        |
| 2.6.3.10. RECOURS  | 76        |
| 2.6.4. L'INVALIDITÉ EN FRANCE  | 76        |
| 2.6.4.1. DÉFINITION DE L'INVALIDITÉ  | 76        |
| 2.6.4.2. CATÉGORIES DE L'INVALIDITÉ  | 76        |
| 2.6.4.3. FORMALITÉS  | 77        |
| 2.6.4.4. CALCUL ET MONTANTS  | 77        |
| 2.6.4.5. RECOURS   | 77        |
| <b>2.7. L'ASSURANCE CHÔMAGE</b>  | <b>78</b> |
| 2.7.1. LE CHÔMAGE COMPLET  | 78        |
| 2.7.1.1. LÉGISLATION APPLICABLE  | 78        |
| 2.7.1.2. FORMALITÉS  | 78        |
| 2.7.2. LE CHÔMAGE PARTIEL  | 86        |
| 2.7.2.1. DÉMARCHES   | 86        |
| 2.7.2.2. INDEMNISATION   | 87        |
| 2.7.2.3. OCCUPATION PROVISOIRE   | 87        |
| 2.7.2.4. CHÔMAGE PARTIEL ET CONGÉS PAYÉS                                     | 87        |
| 2.7.2.5. RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL                                   | 87        |
| <b>2.8. L'ASSURANCE VIEILLESSE</b>   | <b>88</b> |
| 2.8.1. LE CALCUL DE LA RETRAITE COMMUNAUTAIRE                                | 88        |
| 2.8.1.1. PRINCIPE  | 88        |
| 2.8.1.2. CALCUL DE LA PENSION  | 88        |
| 2.8.1.3. FORMALITÉS  | 89        |
| 2.8.2. CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE LA PENSION                                | 90        |
| 2.8.2.1. EN FRANCE   | 90        |
| 2.8.2.2. EN SUISSE   | 91        |

---

|   |            |
|---|------------|
| <b>2.9. LA PENSION DE SURVIE</b> .....  | <b>95</b>  |
| 2.9.1. CONDITIONS DE PERCEPTION DES DIFFÉRENTES RENTES  | 95         |
| 2.9.2. OUVERTURE ET FERMETURE DE LA RENTE   | 96         |
| 2.9.3. DÉMARCHES  | 96         |
| 2.9.4. LE CALCUL DE LA RENTE  | 96         |
| 2.9.5. MONTANT DES RENTES   | 97         |
| 2.9.6. VOIES DE RECOURS   | 97         |
| <br>  |            |
| <b>PARTIE 3 - DROIT FISCAL</b> .....  | <b>98</b>  |
| <br>  |            |
| <b>3.1. L'IMPOSITION DES TRAVAILLEURS BÉNÉFICIAIRE DU RÉGIME FISCAL DE TRAVAILLEURS FRONTALIERS AU SENS FISCAL</b> .....        | <b>100</b> |
| 3.1.1. CONDITIONS À REMPLIR   | 101        |
| 3.1.2. DÉMARCHES À ENTREPRENDRE   | 102        |
| 3.1.3. IMPOSITION EN FRANCE   | 103        |
| <br>  |            |
| <b>3.2. L'IMPOSITION DES TRAVAILLEURS NE BÉNÉFICIAIRE PAS DU RÉGIME FISCAL DE TRAVAILLEURS FRONTALIERS AU SENS FISCAL</b> ..... | <b>106</b> |
| 3.2.1. PRINCIPE   | 106        |
| 3.2.2. DÉROGATIONS AU PRINCIPE  | 106        |
| 3.2.3. L'IMPOSITION DES TRAITEMENTS ET SALAIRES EN SUISSE   | 107        |
| 3.2.4. STATUT DE QUASI RÉSIDENT FISCAL GENÈVE   | 108        |
| 3.2.5. DÉCLARATION EN FRANCE  | 109        |
| <br>  |            |
| <b>PARTIE 4 - CONTACTS</b> .....  | <b>110</b> |

---



# 01



# DROIT DU TRAVAIL

# 1.1. AUTORISATION DE TRAVAIL

Toutes les personnes qui ne sont pas ressortissantes suisses ont besoin d'un permis de travail pour exercer en Suisse, que ce soit pour une activité dépendante ou indépendante. La procédure à suivre dépend du permis envisagé et également du fait d'être ressortissant ou non de l'Union européenne.

## 1.1.1. RESSORTISSANTS DE L'UNION EUROPÉENNE

Les principaux permis de travail pour les ressortissants de l'Union européenne (UE / Association européenne de Libre Echange AELE, hormis Bulgarie et Roumanie) sont :



- Le permis B (résident longue durée)
- Le permis L (résident courte durée, pour une activité de moins d'un an)
- Le permis C (autorisation d'établissement)
- Le permis G (permis pour frontalier)

Dans le cadre de ces 4 permis de travail, la mobilité en Suisse est totale (non limitée à un canton).

### - Le permis B

Le permis B est délivré aux ressortissants de l'Union européenne qui ont trouvé un emploi et qui souhaitent habiter en Suisse. Pour obtenir ce permis, il est nécessaire de posséder un contrat de travail ou une déclaration d'engagement (une promesse d'embauche) d'une durée d'au moins 12 mois. La durée du permis est de cinq ans.

### - Le permis L

Il s'agit d'un permis de courte durée, délivré aux travailleurs de l'Union européenne qui souhaitent s'installer en Suisse pour une durée inférieure à un an, dans le cadre d'un contrat de travail ou non. Il est nécessaire de posséder un contrat de travail ou une déclaration d'engagement (une promesse d'embauche). Le séjour doit être d'au moins 4 mois. La validité du permis est fixée par le contrat de travail, et ne peut excéder 12 mois au total. L'autorisation est renouvelable sans restriction ni obligation de quitter le pays.

### - Le permis C

Le permis C est une autorisation d'établissement délivrée aux ressortissants de l'Union européenne qui ont un emploi et qui résident en Suisse. Pour pouvoir le demander, il est nécessaire d'avoir séjourné (avec ou sans activité professionnelle) en Suisse 5 ans<sup>1</sup>. Il est obtenu pour une durée indéterminée.

### - Le permis G

Il s'agit d'une autorisation frontalière. Le permis G est délivré aux travailleurs de l'Union européenne qui habitent dans un pays de l'Union européenne et possèdent un contrat de travail ou une déclaration d'engagement (une promesse d'embauche).

<sup>1</sup> - Pour les ressortissants de l'Allemagne, de l'Autriche, de la Belgique, du Danemark, de l'Espagne, de la Finlande, de la France, de la Grèce, de l'Irlande, de l'Italie, du Luxembourg, des Pays-Bas, du Portugal, de la Suède et des États AELE (Islande, Liechtenstein et Norvège). Pour les autres pays de l'Union européenne, le délai est de 10 ans.

---

Les travailleurs frontaliers doivent rentrer chez eux au minimum une fois par semaine, mais peuvent rentrer tous les jours s'ils le veulent. Sa durée de validité est de cinq ans.

Pour les contrats de moins d'un an, la durée de l'autorisation correspond à la durée du contrat.

## 1.1.2. NON-RESSORTISSANTS DE L'UNION EUROPÉENNE

Il existe différents permis de séjour et de travail pour les ressortissants des États tiers (non-UE/AELE).

- Le **livret Ci** (autorisation de séjour avec activité lucrative) : la validité est limitée à la durée de la fonction du titulaire principal
- Le **livret F** (pour étrangers admis provisoirement)
- Le **livret G** (autorisation frontalière) : les ressortissants des États tiers n'obtiennent une autorisation frontalière que s'ils disposent d'un droit de séjour durable dans l'un des pays voisins de la Suisse et s'ils ont, depuis six mois au moins, leur domicile régulier dans la zone frontalière voisine. L'autorisation initiale a en principe une durée de validité d'un an et n'est valable que pour la zone frontalière du canton qui a délivré l'autorisation.
- Le **livret N** (pour requérants d'asile)
- Le **livret S** (pour les personnes à protéger)

Toutes les informations sont disponibles sur le site fédéral :

[https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/themen/aufenthalt/nicht\\_eu\\_efta.html](https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/themen/aufenthalt/nicht_eu_efta.html)

# 1.2. LE CONTRAT DE TRAVAIL EN SUISSE

## 1.2.1. CONDITIONS D'ÂGE



L'âge de la majorité est fixé à 18 ans. Il est cependant possible de travailler en-deçà de l'âge de 18 ans, mais les dispositions sont protectrices et strictes. Afin de protéger la vie ou la santé des jeunes travailleurs ou de sauvegarder leur moralité, leur emploi à certains travaux peut, par ordonnance, être interdit ou subordonné à des conditions spéciales.

Les obligations de l'employeur sont renforcées en cas d'emploi d'un mineur. Il doit veiller à la santé des jeunes gens et à la sauvegarde de la moralité. Il doit veiller notamment à ce qu'ils ne soient pas surmenés ni exposés à de mauvaises influences dans l'entreprise.

L'employeur qui engage des jeunes gens doit se faire présenter une attestation d'âge. L'ordonnance peut en outre prescrire la production d'un certificat médical.

Il est interdit d'employer des jeunes gens âgés de moins de 15 ans révolus.

Les jeunes gens de plus de 13 ans peuvent être chargés de faire des courses et d'effectuer des travaux légers.

Les jeunes gens de moins de 15 ans peuvent être affectés à un travail dans le cadre de manifestations culturelles, artistiques ou sportives ainsi que dans la publicité.

Les cantons où la scolarité obligatoire s'achève avant l'âge de 15 ans révolus peuvent être habilités, par ordonnance et à des conditions spéciales, à autoriser des dérogations pour les jeunes gens âgés de plus de 14 ans et libérés de l'école.

Pour les jeunes gens, la durée quotidienne du travail ne dépassera pas celle des autres travailleurs de la même entreprise ou, à défaut d'autres travailleurs, la durée admise par l'usage local, et elle n'excédera pas 9 heures. Cette durée comprend le travail supplémentaire et le temps consacré pendant les heures de travail aux cours obligatoires.

Le travail de jour des jeunes gens, pauses incluses, doit être compris dans un espace de 12 heures.

**Les jeunes travailleurs de moins de 16 ans** révolus ne peuvent être occupés que jusqu'à 20 heures et **ceux de plus de 16 ans**, jusqu'à 22 heures. Il est interdit d'affecter à un travail supplémentaire les jeunes gens de moins de 16 ans révolus. L'employeur n'est autorisé à employer des jeunes travailleurs ni la nuit, ni le dimanche.

### 1.2.2. CONSENTEMENT

Pour être valable, **le contrat de travail doit être personnel et réciproque**. Il ne doit pas être entaché d'erreur (par exemple, sur les qualités professionnelles du co-contractant), de violence (physique ou morale) ou de dol (déclarations mensongères).

### 1.2.3. OBJET ET CAUSE

L'objet et la cause du contrat de travail doivent être **licites**, c'est-à-dire qu'ils ne doivent pas être contraires à la loi, aux bonnes mœurs et à l'ordre public.

## 1.3. FORME DU CONTRAT DE TRAVAIL

Un écrit, bien que recommandé en cas de litige ultérieur, n'est pas obligatoire. Un **accord verbal** peut donc constituer un contrat.

Dans le cadre d'un contrat écrit, ce dernier doit contenir les points suivants :



- le **nom de l'employeur et du salarié**,
- la **date du début du contrat**,
- la **nature du travail** qui doit être fourni,
- le **salaire à verser**,
- la **durée de la période d'essai** : elle ne doit pas dépasser trois mois et n'a pas de durée minimum imposée,
- le **délai de préavis** avant résiliation du contrat s'il est différent du délai légal.

---

### 1.3.1. CARACTÉRISTIQUES DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail est défini à l'article 319 du Code des Obligations.

Quatre critères essentiels le caractérisent :

- **Engagement personnel** : le travailleur s'engage à mettre à la disposition de l'employeur sa propre force de travail.
- **Temps de travail** : qui dépend du nombre d'heures conclues dans le contrat de travail. L'horaire et surtout le volume de travail sont en général fixés. La durée maximale de la semaine de travail est de 45 heures pour les travailleurs occupés dans les entreprises industrielles, le personnel de bureau, le personnel technique et les autres employés, ainsi que pour le personnel de vente des grandes entreprises de commerce de détail et de 50 heures pour tous les autres travailleurs. Dans des cas précis (activités soumises aux intempéries), la durée maximale de travail peut être allongée.
- **Rapport de subordination** : le travailleur est « au service de l'employeur », ce qui signifie qu'il est soumis aux ordres de l'employeur dans son comportement, ses missions, l'organisation de son travail et son temps de travail, dans les limites du contrat.
- **Le salaire** : la prestation de travail est fournie contre un salaire. L'employeur s'engage ainsi à rémunérer le travail fourni à un taux qui peut être exprimé en temps (à l'heure, à la journée ou au mois) ou à la tâche, voire à la pièce. La prestation du travailleur est effectuée à titre onéreux. Une prestation fournie à titre gratuit ne relève pas du contrat de travail.

### 1.3.2. LANGUE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Il existe quatre langues nationales en Suisse, à savoir l'allemand, le français, l'italien et le romanche. Le contrat de travail peut donc être conclu dans l'une de ces 4 langues, notamment en fonction du canton de travail et de la compréhension des parties.

### 1.3.3. OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR

Le travailleur doit tout d'abord exercer les missions prévues dans son contrat de travail.

Il est soumis à un devoir de diligence et de fidélité envers son employeur<sup>2</sup>. À ce titre, il doit rendre compte de son travail et doit traiter avec soin le matériel fourni dans le cadre de l'exercice de son emploi. Par ailleurs, pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas accomplir du travail rémunéré pour un tiers pouvant faire concurrence à son employeur initial et ne respectant pas son obligation de fidélité. Avant de cumuler un emploi, il est donc nécessaire d'obtenir l'accord de son employeur suisse.

Le travailleur doit être de bonne foi et respecter les directives qui lui ont été données par son employeur.

Enfin, le travailleur est tenu responsable du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence.

<sup>2</sup> - Art. 321 Code des Obligations

---

# 1.4. CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE

## 1.4.1. PÉRIODE D'ESSAI

Le premier mois correspond à la période d'essai. Il est néanmoins possible d'y renoncer ou d'étendre la période d'essai **au maximum à 3 mois**, la période d'essai en Suisse ne pouvant être supérieure à cette durée.

L'employeur et l'employé conviennent de la période d'essai par écrit obligatoirement. Elle doit être la même pour les deux parties.

## 1.4.2. RÉSILIATION

Pendant la période d'essai, le délai de résiliation (ou de congé) est de 7 jours calendaires et non de travail. Par exemple, si le travailleur met fin à son contrat le mercredi, ce dernier prendra fin le mercredi suivant.

Les parties sont toutefois libres de fixer **par écrit** un délai de congé plus court ou plus long. La résiliation peut avoir lieu à tout moment, à condition d'être notifiée à l'autre partie pendant la période d'essai. Cela peut être fait oralement, à moins que la forme écrite ait été prévue dans le contrat de travail.

La résiliation ne doit pas être motivée, mais il est possible de demander les raisons de la fin de la période d'essai.

L'employeur et l'employé peuvent convenir d'autres règles de résiliation applicables pendant la période d'essai.

## 1.4.3. ACCIDENT, MALADIE ET GROSSESSE

Si le travailleur est malade ou a un accident pendant la période d'essai, celle-ci peut être prolongée au-delà de 3 mois. Il en va de même en cas d'accomplissement d'une obligation légale (service militaire, recrutement et service d'avancement, cours de répétition, cours complémentaires, service féminin de l'armée, service de protection civile, service civil et travail d'intérêt général de l'objecteur de conscience).

L'employeur peut également résilier le contrat pendant ces absences. Il n'existe pas de protection contre ce type de résiliation pendant la période d'essai, même en cas de grossesse. L'employée n'est toutefois pas tenue de dire à son employeur qu'elle est enceinte.

## 1.4.4. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

Chacune des parties contractantes peut mettre fin au contrat de travail dans le respect de certaines formes et de certains délais. En cas de rupture de l'employeur, il est question de licenciement et dans le cas d'une rupture par le salarié, il est question de démission. Enfin, il est possible aux parties de rompre le contrat de travail d'un commun accord (sur ce point, voir la partie à **citer** sur les conséquences d'une rupture d'un commun accord sur les droits au chômage du travailleur frontalier).

Le congé donné par l'employeur est abusif s'il l'est pour cause ou durant l'accomplissement du service militaire, d'un service civil ou de protection civile ou en cas de maladie, d'accident ou de grossesse. Vous pouvez, en tant qu'employé, résilier le contrat pendant ces périodes.

---

# 1.5. LA DÉMISSION

## 1.5.1. CONTENU DE LA LETTRE DE DÉMISSION

Sauf disposition contraire dans le contrat de travail, ce dernier peut être résilié oralement. Pour des questions de preuve, il est toutefois recommandé d'envoyer sa démission par écrit et par lettre recommandée. En cas de remise en main propre contre signature, il est nécessaire de demander un accusé de réception.

Une démission n'est valable qu'à partir du moment où l'autre partie l'a reçue. Elle doit donc parvenir à l'employeur **au plus tard le dernier jour ouvrable du mois**.

La lettre de résiliation du contrat de travail doit mentionner les points suivants :

- indications correctes (nom, adresse) de l'employé et de l'employeur. La lettre doit être adressée au service du personnel ou au supérieur direct,
- date du contrat de travail qui est résilié,
- date de la fin des rapports de travail (en général pour la fin d'un mois),
- signature et date.

## 1.5.2. DÉLAIS DE CONGÉ

Le délai de congé fixé dans le contrat de travail doit être respecté. En l'absence d'un contrat de travail écrit ou d'une convention collective de travail, le délai de congé est régi par le Code des Obligations.



Il est de :

- 7 jours pendant le temps d'essai (pour la fin d'un jour),
- 1 mois pendant la première année de service (pour la fin d'un mois),
- 2 mois de la deuxième à la neuvième année de service (pour la fin d'un mois),
- 3 mois dès la dixième année de service (pour la fin d'un mois).

# 1.6. LICENCIEMENT

## 1.6.1. LE LICENCIEMENT SANS PRÉAVIS

Le contrat de travail peut être résilié sans préavis pour motifs justes. Le licenciement sans respect d'un préavis est strictement encadré par le Code des Obligations. Les justes motifs sont définis comme : « 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 »<sup>3</sup>. Le Code des Obligations ne définit pas de motifs de manière plus précise. En cas de litige, il appartient au juge de décider de l'acceptabilité des justes motifs.

En fonction de la situation précise (appréciée par un juge le cas échéant), peuvent motiver un licenciement sans préavis le refus répété de travailler, le refus de verser le salaire, le détournement de clientèle, etc. La rupture doit intervenir suffisamment proche des faits reprochés, la charge de la preuve pesant toujours sur la personne qui invoque la rupture immédiate.

<sup>3</sup> - Art. 337 al. 2 du Code des Obligations

En règle générale, en Suisse, le contrat de travail peut être résilié sans que la résiliation ne nécessite de motivation de la part de l'employeur ou du salarié (résiliation sans motif). En cas de demande de communication des motifs, l'employeur ou le travailleur est obligé de les communiquer à l'autre partie.

Ce type de licenciement peut intervenir à tout moment. Il peut donc être prononcé non seulement au cours de la relation de travail normale, mais également pendant la période d'essai et les périodes d'interdiction réglementaires (service militaire, maladie, grossesse). Dans ce dernier cas, ce n'est pas l'état du travailleur qui justifie en lui-même le licenciement immédiat mais une faute grave qui lui serait reprochée.

## 1.6.2. LE LICENCIEMENT AVEC PRÉAVIS

Un principe de liberté de licenciement a été mis en place en Suisse. Cela signifie qu'en dehors des règles spécifiques de protection contre le licenciement dans certaines situations, **l'employeur est libre de licencier son salarié pour tout motif**. Une limite est néanmoins apportée à ce principe : le licenciement ne doit pas faire suite à une discrimination et ne doit pas être considéré comme abusif.

Par ailleurs, la résiliation des rapports de travail doit être motivée par écrit si l'autre partie le demande<sup>4</sup>. En cas de violation de l'obligation de motivation, sont applicables les sanctions suivantes :

- exécution par application d'une décision judiciaire
- prise en compte lors de l'établissement de la preuve d'éventuels faits abusifs
- charge des frais de justice.

En Suisse, il n'existe pas d'entretien préalable avant un licenciement, quel que soit le nombre d'employés. Pour que le licenciement puisse être considéré comme valide, l'employeur doit respecter un délai de préavis, qui varie en fonction de l'ancienneté du salarié.

### PRÉAVIS

Le délai de congé ou délai de préavis court à **partir de la réception de la lettre de licenciement par l'employeur**. Il varie selon l'ancienneté de ce dernier au sein de l'entreprise. La fin du préavis est toujours le dernier jour du mois complet (sauf accord écrit entre les deux parties).

| ANCIENNETÉ DE L'EMPLOYÉ                                      | DÉLAIS DU PRÉAVIS |
|--|-------------------|
| Première année d'embauche                                    | 1 mois            |
| Entre la 2 <sup>ème</sup> année et la 9 <sup>ème</sup> année | 2 mois            |
| À partir de la 10 <sup>ème</sup> année                       | 3 mois            |

Il est possible de déroger à ces dispositions par accord écrit, contrat type ou convention collective de travail. La durée ne peut toutefois pas être inférieure à un mois, sauf pour les employés dont l'ancienneté est inférieure à un mois. Il n'existe aucune possibilité de dispense du préavis.

4 - Art. 335 al. 2 du Code des Obligations

## INDEMNITÉS

Le principe posé par la législation suisse est l'absence d'indemnités en cas de licenciement. Un accord écrit peut toutefois prévoir le contraire. Il existe une exception à ce principe en cas de longs rapports de travail.

Ainsi, si l'employé licencié est âgé d'au moins 50 ans et que le contrat de travail prend fin au moins après 20 ans de service, l'employeur doit verser une indemnité au travailleur. Cette indemnité ne peut être inférieure au montant du salaire pour 2 mois.



**À NOTER :** si le travailleur perçoit des prestations d'une institution de prévoyance, elles seront déduites de l'indemnité versée par l'employeur. Cette règle s'applique dans la mesure où les prestations de prévoyance ont été financées soit par l'employeur lui-même, soit par l'institution de prévoyance au moyen de la contribution de l'employeur.

## RÉSILIATION ABUSIVE

Il peut y avoir une résiliation abusive dans les cas suivants (cf. art. 336 Code des Obligations) :

- résiliation pour une raison inhérente à la personnalité d'une partie à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail (par ex. du fait de l'âge, de la nationalité, de la santé),
- résiliation en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel,
- résiliation seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions de l'autre partie,
- résiliation parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail,
- résiliation parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire militaire ou dans la protection civile,
- résiliation donnée par l'employeur en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou de l'exercice d'une activité syndicale,
- résiliation par l'employeur pendant que le travailleur est représentant élu des travailleurs d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise,
- résiliation par l'employeur dans le cadre d'un licenciement collectif sans que la représentation des travailleurs, ou en l'absence de celle-ci, les travailleurs n'aient été consultés.

# 1.7. LE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

## 1.7.1. LA FORME DU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

Le contrat à durée déterminée peut être conclu pour tout type de travail. Il n'existe aucune restriction quant à la nature du travail envisagé.

Ce contrat peut être conclu valablement oralement même si un écrit est recommandé en cas de litige. À noter que si un contrat de travail a été conclu pour une durée supérieure à un mois, l'employeur a l'obligation d'informer par écrit le salarié sur les principaux éléments contractuels. L'employeur dispose d'un délai d'un mois à compter du début de la relation de travail pour satisfaire à cette exigence.

Les principaux éléments contractuels comprennent :

- le nom de l'employeur et du salarié,
- la date du début du contrat,
- la nature du travail qui doit être fourni,
- le salaire à verser en contrepartie,
- la durée de la période d'essai : elle ne doit pas dépasser 3 mois et n'a pas de durée minimum imposée. Les deux parties doivent donner un préavis de 7 jours avant de se séparer,
- le délai de préavis avant résiliation du contrat.

### 1.7.2. DURÉE



Le Code des obligations ne prévoit aucune durée maximale pour un CDD. Néanmoins, le contrat ne doit pas être conclu à vie et doit comporter un terme précis.

À noter qu'une disposition spécifique est prévue pour les contrats à durée déterminée de plus de 10 ans : chacune des parties a la possibilité d'y mettre fin moyennant un délai de préavis de 6 mois.

Le contrat se termine automatiquement à l'échéance, sans formalités supplémentaires à accomplir. Le terme peut être fixé par une date, par un évènement particulier (comme le remplacement d'une personne malade par exemple) ou par une durée précise.



**ATTENTION** : si le contrat se poursuit après l'échéance du terme convenu, le contrat est requalifié en contrat à durée indéterminée.

### 1.7.3. RENOUVELLEMENT DU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

Un contrat à durée déterminée peut être renouvelé. Il n'existe pas de dispositions précisant le nombre de contrats successifs autorisés. Néanmoins, il n'est pas possible d'avoir recours, pour un même travail dans une entreprise avec un même travailleur, à des contrats à durée déterminée à la chaîne.



Ainsi, il en résulte qu'après la conclusion de 2 contrats à durée déterminée, si un troisième est envisagé, il pourra être requalifié en contrat à durée indéterminée.

### 1.7.4. SUCCESSION DE CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE

La succession de contrats (ou contrats à la chaîne) est interdite par le droit suisse : Il ne peut y avoir que 2 contrats à durée déterminée, en principe, l'un à la suite de l'autre. De plus, ces contrats ne doivent pas être conclus pour exclure la protection qu'offrirait un contrat à durée indéterminée à l'employé.

### 1.7.5. RUPTURE DU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

Le contrat ne peut, par principe, pas être résilié avant son terme, ni par l'employeur ni par l'employé.

Toutefois, il existe quelques exceptions à ce principe :

- La résiliation du contrat est possible si l'employeur et l'employé sont d'accord pour mettre un terme de manière anticipée au contrat : dans ce cas, ils concluent d'un commun accord un contrat de résiliation.

- S'il a été prévu dans le contrat une période d'essai, cette dernière peut être rompue dans les mêmes manières que si elle avait été conclue dans un contrat à durée indéterminée.
- Enfin, il est possible de prévoir un contrat à durée déterminée avec une période minimale obligatoire. Dans ce cas, la première période du contrat n'est pas résiliable. La seconde l'est, dans les mêmes formes et délais qu'un contrat à durée indéterminée.

Sans changement de contrat, si l'employeur et l'employé continuent de façon explicite les relations de travail après le terme du contrat à durée déterminée, ce dernier est requalifié en contrat à durée indéterminée. Ainsi, la résiliation de ce contrat est possible selon les formes et délais prévus pour la résiliation d'un contrat à durée indéterminée.



**À NOTER :** en cas de faute grave, il est toujours possible de rompre un contrat à durée déterminée sans préavis.

## 1.8. LES CONDITIONS DE TRAVAIL EN SUISSE

### 1.8.1. LA RÉMUNÉRATION



Il n'existe pas de rémunération minimale, au niveau national en Suisse (certains cantons ont cependant mis en place un salaire minimal cantonal). Les salaires sont négociés soit individuellement, soit collectivement. Les négociations collectives sont menées par les partenaires sociaux (syndicats et association patronales) pour une branche de métier ou pour des entreprises spécifiques. Les conditions de travail et les salaires sont alors fixés d'un commun accord dans le cadre d'une **convention collective de travail (CCT)**. Ces dernières peuvent entre autre prévoir des dispositions régissant le salaire ainsi que les modalités de versement de celui-ci.

Pour certaines branches d'activité ou catégories de professions, qui sont peu syndiquées et non soumises à une CCT, les autorités peuvent édicter des **contrats-types de travail (CTT)**, permettant ainsi de prévoir des salaires minimaux impératifs s'appliquant dans toute la branche et ne pouvant être modifiés qu'en faveur du travailleur.

Le **Secrétariat d'État à l'économie (SECO)** a mis en place un **calculateur national<sup>5</sup>** de salaires qui permet de calculer le salaire d'usage en Suisse pour la branche, compte tenu du profil individuel du travailleur (âge, ancienneté, formation, position dans l'entreprise, ainsi que profession). C'est un indicateur car toute entreprise peut disposer de sa propre grille de salaires.

L'obligation de verser le salaire pour l'employeur découle de **l'article 322 alinéa 1 du Code des Obligations**, qui prévoit que l'employeur est tenu de payer le salaire convenu ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective.

5 - <https://entsendung.admin.ch/Lohnrechner/home>

## 1.8.2. ÉCHÉANCE DE PAIEMENT

Le salaire doit être payé à la fin de chaque mois au travailleur (hors disposition contraires plus courtes convenues dans une convention collective ou un contrat type de travail)<sup>6</sup>.

## 1.8.3. LE SALAIRE EN CAS DE FAILLITE DE L'EMPLOYEUR

Lorsque les rapports de travail sont résiliés dans le respect du délai de congé à l'ouverture de la faillite, le droit au salaire est réputé exister. Le travailleur doit alors présenter sa demande d'indemnisation dans un délai de **60 jours à compter de la date de la publication de la faillite dans la Feuille Officielle Suisse du Commerce - FOSC**. C'est la date de la déclaration de la faillite qui est déterminante.

L'assurance chômage verse des indemnités en cas d'insolvabilité de l'employeur, mais elle ne le fait que lorsque la faillite ou la saisie est prononcée par le tribunal.

→ Ces indemnités couvrent les créances de salaire des 4 derniers mois d'un même rapport de travail jusqu'à concurrence d'un montant mensuel maximum de Fr. 12.350 depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Les créances de salaire postérieures à l'ouverture de la faillite ou au dépôt de la demande de saisie ne sont en principe pas couvertes par les indemnités en cas d'insolvabilité sauf si l'assuré, en toute bonne foi, ne pouvait raisonnablement savoir que la faillite avait été prononcée et à condition qu'elles ne fassent pas partie de la dette de la masse en faillite.

En cas d'ajournement de la déclaration de faillite par le juge, l'assuré ne peut prétendre à des indemnités qu'à partir du moment où il a définitivement quitté l'entreprise. L'indemnité ne couvre dès lors que les créances de salaire des 4 derniers mois qui ont précédé l'ajournement de la déclaration de faillite par le juge.

## 1.8.4. LES CONGÉS

Hors dispositions plus favorables contenues dans le contrat de travail, la convention collective ou le contrat type de travail, tout travailleur en Suisse a droit à 4 semaines de vacances payées par an. Les jeunes travailleurs jusqu'à l'âge de 20 ans ont droit à 5 semaines. Le travailleur doit pouvoir poser 2 semaines de congé consécutivement.

Par ailleurs, le congé doit en principe être posé au cours de l'année de service.

### LA POSE DES CONGÉS

L'employeur est compétent pour fixer les périodes de vacances. Il doit cependant tenir compte des désirs du travailleur tant que la demande est compatible avec les intérêts de l'entreprise. De plus, l'intérêt de l'employeur à fermer l'entreprise pendant une période déterminée de l'année est reconnu prioritaire, pouvant donc ordonner la prise de vacances pendant la fermeture de l'entreprise.

Les vacances doivent être fixées suffisamment tôt (au moins 3 mois à l'avance en règle générale) pour permettre au travailleur de les planifier raisonnablement.

6- Article 323 Code des Obligations

## RÉDUCTION DES CONGÉS

Lorsqu'au cours d'une année de service<sup>7</sup>, le travailleur est, par sa propre faute, empêché de travailler pendant plus d'un mois au total, l'employeur a la possibilité de réduire la durée de ses vacances d'un douzième par mois complet d'absence.

Cependant, si la durée de l'empêchement n'est pas supérieure à 1 mois au cours d'une année de service, et si elle est provoquée, sans qu'il y ait faute de sa part, par des causes inhérentes à la personne du travailleur, telles que maladie, accident, etc. l'employeur n'a pas le droit de réduire la durée des vacances. Si l'absence est de 2 mois complets ou plus<sup>8</sup>, aucune réduction n'est autorisée pour le premier mois d'absence mais une réduction est autorisée pour les mois suivants.

L'employeur ne peut pas non plus diminuer les vacances si :

- une travailleuse, en raison d'une grossesse, est empêchée de travailler pendant 2 mois au plus,
- une travailleuse a pris un congé de maternité,
- un travailleur a pris un congé de paternité.

## LA PRESCRIPTION DES CONGÉS

Le droit aux vacances se prescrit à l'expiration d'un **délai de 5 ans**. Le délai de prescription commence à courir au terme de l'année durant laquelle les vacances sont dues.

### 1.8.5. LES JOURS FÉRIÉS

#### LES PRINCIPES



Le 1<sup>er</sup> août (fête nationale) est le seul jour férié à l'échelle nationale. La loi sur le travail l'assimile au dimanche. Selon l'article 20a de la loi sur le travail (LTr), **les cantons peuvent assimiler au maximum 8 autres jours fériés au dimanche**. De ce fait, les jours fériés reconnus diffèrent d'un canton à l'autre.

Durant les jours fériés légalement reconnus, les travailleurs ne peuvent pas travailler. Inversement, les jours fériés qui coïncident avec un jour sans travail ne peuvent pas être récupérés. Les exceptions qui existent en cas de travail dominical s'appliquent également.

Le travailleur est par ailleurs autorisé à interrompre son travail à l'occasion de fêtes religieuses autres que celles qui sont assimilées à des jours fériés par les cantons. Il doit cependant en aviser son employeur au plus tard 3 jours à l'avance.

Certains cantons connaissent plus de jours fériés que les 9 jours prévus par la loi sur le travail. Ces jours fériés cantonaux supplémentaires **sont assimilés à des jours ouvrables en termes de droit du travail**.



**À NOTER** : une obligation de compensation pour les heures de travail perdues est permise pour autant qu'elle soit prévue par accord entre l'employeur et le travailleur.

7 - Calcul par année d'ancienneté

8 - Article 329 alinéa 2 du Code des Obligations

---

## AUTORISATION DE TRAVAIL

Pour engager des travailleurs les jours fériés assimilés à des dimanches, les entreprises soumises à la loi sur le travail doivent requérir une autorisation légale pour le travail du dimanche (et, le cas échéant, un permis de police, selon la loi cantonale sur les jours de repos). Aucune autorisation légale n'est requise pour les entreprises exemptées de l'interdiction du travail dominical en vertu de l'Ordonnance 2 relative à la loi sur le travail (par exemple : entreprises de soins à domicile, cabinets médicaux, dentaires et vétérinaires).

### TRAVAILLER PENDANT UN JOUR FÉRIÉ

Si le travailleur doit exercer son emploi pendant un jour férié, il devra récupérer le jour férié travaillé dans la semaine précédente ou suivante, sous la forme de temps libre pris sur les jours habituels de travail.

L'employeur doit également accorder une compensation pécuniaire correspondant à une majoration salariale de 50 % sur les heures de travail effectuées le jour férié, lorsqu'il est autorisé à employer son personnel de manière temporaire les dimanches et les jours fériés.

### 1.8.6. LES CONGÉS EXTRAORDINAIRES

Le travailleur a droit à des jours de congés extraordinaires selon des événements particuliers ou familiaux. Le Code des Obligations<sup>9</sup> prévoit ainsi que l'employeur « *accorde au surplus au travailleur les heures et jours de congé usuels et, une fois le contrat dénoncé, le temps nécessaire pour chercher un autre emploi* ».

Les notions d'«*événement particulier*» ou d'«*heures et jours de congés usuels*» ne sont pas définies par le Code des Obligations et ne sont donc pas uniformes. Elles sont souvent précisées en pratique par la Convention collective, le règlement de l'entreprise ou par le contrat individuel de travail. Ces derniers peuvent réglementer la durée du congé accordé en raison d'un événement particulier.

Sont notamment considérés par la pratique comme des événements particuliers les cas suivants :

- Affaires personnelles à régler, comme par exemple un déménagement,
- Événements familiaux tel que le décès ou un mariage de proches parents,
- Temps libre nécessaire à la recherche d'un nouveau poste de travail (une fois le contrat de travail dénoncé).

9 - Art. 329 al. 3 du Code des Obligations

À titre indicatif (il est possible que le contrat ou la CCT prévoient d'autres dispositions), un congé spécial est accordé en général :

| ÉVÉNEMENTS PARTICULIERS  | DURÉE        |
|--|--------------|
| Mariage des enfants  | 1 jour       |
| Recrutement et inspection militaires, libération des obligations militaires  |              |
| Emménagement ou déménagement, pour autant qu'un changement d'emploi n'y soit pas lié.  |              |
| Décès d'un membre de la famille (parenté) ou d'une proche connaissance   |              |
| Participation aux obsèques   | 2 à 3 jours  |
| Mariage de l'intéressé   |              |
| Décès d'un membre de la famille (autre qu'un proche parent) en fonction de la nécessité  | Max. 3 jours |
| Décès du conjoint ou d'un enfant faisant ménage commun   | 3 jours      |
| Examens professionnels supérieurs reconnus par le SEFRI <sup>10</sup> , examens professionnels publics ou subventionnés par les pouvoirs publics | Max. 6 jours |

Une fois le contrat dénoncé, il est d'usage que le travailleur puisse, en cas de besoin, consacrer une demi-journée de travail par semaine à la recherche d'un emploi (présence à un entretien d'embauche). L'employeur ne libère que le temps nécessaire.



**À NOTER :** le versement du salaire n'est exigible que s'il a été convenu ou s'il est **usuel**. En ce qui concerne les travailleurs rémunérés au mois, il est usuel que le salaire correspondant à ces absences soit versé et donc que ces jours n'impactent pas son salaire.

## CONGÉ POUR PRISE EN CHARGE D'UN PROCHE

Le Code des Obligations<sup>11</sup> prévoit également que le travailleur a droit à un congé payé pour la prise en charge d'un membre de la famille ou du partenaire atteint dans sa santé. Ce congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge, mais ne doit pas dépasser 3 jours par cas et 10 jours par an au total.

## 1.8.7. LA DURÉE DU TRAVAIL

### LA DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL

La durée maximale de la semaine de travail est de :



- **45 heures** pour les travailleurs occupés dans les entreprises industrielles, le personnel de bureau, le personnel technique et les autres employés, ainsi que pour le personnel de vente des grandes entreprises de commerce de détail.
- **50 heures** pour tous les autres travailleurs.

<sup>10</sup> - Secrétariat d'État à la Formation, à la Recherche et à l'Innovation

<sup>11</sup> - Art 329h du Code des Obligations

---

Il existe cependant une flexibilité quant aux horaires de travail. Dans les entreprises dont l'activité est sujette à des interruptions dues aux intempéries ou à d'importantes fluctuations saisonnières, la durée maximale de 45 ou de 50 heures de travail hebdomadaire peut être prolongée de 4 heures au plus, pour autant **qu'elle ne soit pas dépassée en moyenne sur 6 mois**.

Pour les travailleurs dont la semaine de travail est de 5 jours en moyenne sur l'année civile, la durée maximale de 45 heures de travail hebdomadaire peut être prolongée :

- de 2 heures, pour autant qu'elle ne soit pas dépassée en moyenne sur 8 semaines,
- de 4 heures, pour autant qu'elle ne soit pas dépassée en moyenne sur 4 semaines.

Par ailleurs, l'employeur accorde au travailleur 1 jour de congé par semaine, en règle générale le dimanche ou, si les circonstances ne le permettent pas **1 jour ouvrable entier**.

## LE TRAVAIL DOMINICAL

Le travail du dimanche est en principe interdit **du samedi 23 heures au dimanche 23 heures**.

Des dérogations (pour besoins urgents par exemple) peuvent être accordées. Cela ne concerne pas toutes les entreprises, qui peuvent avoir des dérogations spéciales en fonction de leur secteur d'activité.

Un **supplément de salaire de 50%** doit être versé en cas de travail temporaire du dimanche (6 dimanches maximum par an).



**À SAVOIR :** si des raisons techniques ou économiques rendent le travail du dimanche impératif, qui sera régulier (plus de 6 dimanches par année) ou périodique, il faut qu'il y ait une autorisation préalable du SECO. **En cas de travail dominical régulier, le travailleur doit donner son accord. Il aura droit à une compensation en temps mais pas de rémunération supplémentaire.**

## REPOS COMPENSATOIRE

Le travail du dimanche, d'une durée de **5 heures au plus**, doit être **compensé par un congé de même durée** dans les 4 semaines.

Si'il dure plus que 5 heures, il sera compensé, pendant la semaine précédente ou suivante et immédiatement après le temps de repos quotidien, par **1 jour de repos compensatoire** d'au moins 24 heures consécutives coïncidant avec un jour de travail. Il en résulte une **durée de repos de 35 heures consécutives**. Le jour de repos compensatoire doit inclure l'intervalle de **6 à 20 heures**.

Le travailleur occupé le dimanche ne peut être appelé à travailler **plus de 6 jours consécutifs**.

En cas de de travail dominical régulier (supérieur à 6 dimanches par an), le travailleur a droit, pour des raisons de protection de la santé, **à des compensations en temps**. La compensation en temps pour le travail dominical régulier ou périodique est la même que pour le travail dominical temporaire.

## LE TRAVAIL ET LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Il y a travail supplémentaire lorsque la durée maximale de la semaine de travail est dépassée. Ceci ne peut se produire qu'à titre exceptionnel. Il doit s'agir de situations extraordinaires, qui ne peuvent pas être maîtrisées à court terme d'une autre façon avec les ressources disponibles.

---

 **À NOTER :** il est important de distinguer le travail supplémentaire des heures supplémentaires selon l'article 321c du Code des obligations.

## LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

En cas de dépassement de la durée du travail normal fixée dans le contrat ne dépassant pas la durée maximale de la semaine de travail fixée dans la législation (45 à 50 heures selon la branche), le travailleur effectue des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires sont effectuées seulement :

- lorsque les circonstances l'exigent,
- lorsqu'elles n'entraînent pas de surmenage physique ou psychique,
- lorsqu'elles peuvent être raisonnablement exigées,
- lorsque les dispositions légales concernant la durée du travail et du repos sont respectées.

## SUPPLÉMENT

Les heures supplémentaires donnent droit à un supplément de rémunération de 25 %. Le contrat de travail peut cependant prévoir une clause contraire et les heures supplémentaires ne seront donc pas ou moins indemnisées.

L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale.

## LE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

Il s'agit du temps de travail qui dépasse la durée maximale de la semaine de travail fixée dans la législation (45 à 50 heures selon la branche). La durée peut être inférieure à 45 heures par semaine en fonction du contrat de travail.

Le travail supplémentaire ne peut dépasser deux heures par travailleur et par jour, sauf les jours ouvrables chômés ou en cas d'urgence, et ne doit pas dépasser le nombre d'heures suivant **par année civile** :

- 170 heures lorsque la durée maximale de la semaine de travail est de 45 heures ;
- 140 heures lorsque la durée maximale de la semaine de travail est de 50 heures.

Le travail supplémentaire doit être payé moyennant **un supplément de rémunération de 25 %** ou, avec l'accord du travailleur, compensé par un temps de repos équivalent.

Le travail supplémentaire n'est autorisé **que sous forme de travail de jour et du soir, les jours ouvrables exclusivement**.

Dans des cas particuliers **d'urgence** et à titre exceptionnel, du travail supplémentaire peut aussi être effectué de nuit ou le dimanche ou excéder la durée autorisée du travail quotidien, pour autant que ces situations soient indépendantes de la volonté des personnes concernées et qu'aucune autre solution ne permette de faire face à cette urgence.

## 1.9. LA PARTICIPATION DU PERSONNEL AU SEIN DE L'ENTREPRISE

La participation des travailleurs dans l'entreprise est encadrée par la Loi sur la participation<sup>12</sup>. Les dispositions de cette loi s'appliquent à toutes les entreprises privées qui, en Suisse, occupent des travailleurs en permanence. Il peut y être dérogé seulement en faveur des travailleurs.

Dans les entreprises occupant au moins 50 travailleurs, ceux-ci peuvent élire parmi eux des représentants, regroupés en une ou plusieurs représentations.

Dans les entreprises ou secteurs d'entreprise sans représentation des travailleurs, les travailleurs exercent eux-mêmes directement le droit à l'information et le droit à la participation.

### REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS

Lorsque la demande en est faite par un cinquième des travailleurs, il y a lieu de déterminer, par un vote secret, si la majorité des votants souhaite la formation d'une représentation. Dans les entreprises comptant plus de 500 travailleurs, il suffit que le vote soit demandé par 100 d'entre eux.

L'élection doit être organisée si la majorité des votants s'est prononcée en faveur de la formation d'une telle représentation.

→ L'employeur et les travailleurs organisent en commun le vote et l'élection.

Les élections sont générales et libres. Sur demande d'un cinquième des travailleurs participant à l'élection, celle-ci doit se dérouler au bulletin secret.

Le nombre des représentants des travailleurs est déterminé conjointement par l'employeur et les travailleurs, avec un minimum obligatoire de 3 membres. La taille et la structure de l'entreprise doivent être équitablement prises en compte.

La représentation des travailleurs défend, envers l'employeur, les intérêts communs des travailleurs. Elle les **informe régulièrement sur son activité**.

La représentation des travailleurs a le droit d'être informée en temps opportun et de manière complète sur toutes les affaires dont la connaissance lui est nécessaire pour s'acquitter convenablement de ses tâches. L'employeur est tenu d'informer la représentation des travailleurs au **moins 1 fois par an sur les conséquences de la santé économique de l'entreprise sur l'emploi et pour le personnel**.

La représentation des travailleurs dispose de droits de participation dans les domaines suivants:

- sécurité au travail au sens de l'art. 82 de la loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents et protection des travailleurs au sens de l'art. 48 de la loi du 13 mars 1964 sur le travail;
- le transfert de l'entreprise au sens des art. 333 et 333a du Code des Obligations;
- les licenciements collectifs au sens de l'art. 335d à 335g du Code des Obligations;
- l'affiliation à une institution de la prévoyance professionnelle et la résiliation d'un contrat d'affiliation.

<sup>12</sup> - Loi fédérale du 17 décembre 1993 sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises.

---

# 1.10. LES CONFLITS INDIVIDUELS AU TRAVAIL

## LE TRIBUNAL DU TRAVAIL

### • Compétences

Le Tribunal des prud'hommes peut être saisi par des personnes salariées ou employeuses, notamment dans le cadre de contestations sur les sujets suivants :

- Application des dispositions relatives au **contrat de travail individuel** au sens des articles 319 et suivants du Code des Obligations,
- Interprétation, application ou exécution des **conventions collectives**,
- Application de la loi fédérale sur **l'égalité entre femmes et hommes** dans les rapports de travail.

Il est compétent pour traiter les litiges intervenant **en amont, au cours** et **à l'issue de la relation contractuelle** de travail.

### • Organisation



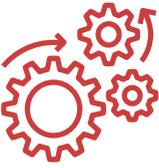
La juridiction des prud'hommes est composée de **plusieurs intervenants** : des juges conciliatrices et conciliateurs, des juges, des présidents ainsi que du personnel juridique et administratif.

Les juges sont dit "laïcs". **En d'autres termes, ce ne sont pas des magistrats de carrière. Ils exercent leur activité principale en tant qu'employeurs ou salariés** dans divers milieux professionnels et sont répartis en 5 groupes selon leur domaine d'activité :

- Bâtiment, industrie, artisanat, matériaux de construction, agriculture, conciergerie et nettoyage, mécanique, garages, carrosseries
- Hôtellerie, cafés et restaurants, industrie, artisanat et commerce alimentaire
- Tourisme, transport, commerce non alimentaire
- Administration et sociétés de service, banques, assurances
- Professions médicales et paramédicales, juridiques et judiciaires, artistiques, économie domestique et professions diverses, non comprises dans les autres groupes

**Le greffe est l'interlocuteur unique des justiciables.** Il coordonne le suivi administratif des dossiers et traite les questions sur les procédures en cours ainsi que les démarches à effectuer.

## • La procédure devant le tribunal du travail



Une demande en justice doit être **déposée au greffe du tribunal des prud'hommes ou lui être adressée par la poste**. Il est impératif que l'ensemble des parties soit désigné de manière complète (noms et prénoms ou raison sociale, adresse, etc.). La demande doit mentionner les motifs de la saisine et doit exposer l'objet du litige lorsque la valeur litigieuse n'est pas supérieure à 30.000 francs suisses. Au-delà de cette valeur, la demande doit contenir un exposé complet des faits avec, pour chacun d'eux, la référence aux éléments de preuve dont le travailleur dispose.

Sur autorisation et lorsque la valeur en litige ne dépasse pas 30.000 francs suisses, il est possible d'avoir recours à une procédure simplifiée. Le tribunal peut alors ne tenir qu'une seule audience, les exigences formelles sont moindres et le tribunal établit les faits d'office.

Tous les formulaires d'introduction des requêtes sont disponibles via :

<https://justice.ge.ch/fr/contenu/tribunal-des-prudhommes#themes-list-95> pour le canton de Genève.

## • Les phases de la procédure

### 1° La conciliation

En premier lieu, **le travailleur et l'employeur doivent essayer de trouver un terrain d'entente en ce qui concerne le litige qui les oppose**. Après le dépôt de la demande, les parties sont convoquées pour une tentative de conciliation, qui a lieu dans un délai de 2 mois<sup>13</sup>.

La phase de conciliation est obligatoire et se déroule devant le bureau de conciliation et d'orientation. Elle a pour but que les parties trouvent un accord leur permettant de ne pas poursuivre la procédure contentieuse. Dans le cadre de cette mission, les deux parties peuvent être entendues séparément et dans la confidentialité.

**Un procès-verbal est dressé** : il est signé par les parties et par le conciliateur. Si un accord est trouvé, il est inscrit dans le procès-verbal, qui a valeur de jugement. Si aucune conciliation n'intervient, le demandeur reçoit une autorisation de procéder (c'est-à-dire de porter le litige devant le tribunal) qu'il peut **faire valoir dans les 3 mois**.

### 2° Le tribunal

À réception de la demande et de l'autorisation de procéder, ainsi que des pièces, le tribunal en transmet un exemplaire au défendeur en lui fixant un délai pour répondre par écrit à la demande. Le tribunal est composé **d'un juge qui fonctionne en qualité de président et de 2 juges** (employeur et salarié). Le tribunal en transmet également un exemplaire à la partie défenderesse en lui fixant un délai pour répondre par écrit.

La procédure se déroule ensuite en 4 étapes :

- 1/ L'instruction (mesures préparatoires pour compléter le dossier),
- 2/ L'administration des preuves (audition des parties et des éventuels témoins),
- 3/ Les plaidoiries (confirmation des positions de chacun),
- 4/ Les délibérations (elles se tiennent sans la présence des parties).

<sup>13</sup> - Art. 203 al.1<sup>er</sup> Code de procédure civile.

---

Le tribunal convoque donc les parties à une audience de débats d'instruction. Sauf avis contraire du tribunal, les parties peuvent s'y faire représenter par un avocat ou par un mandataire professionnellement qualifié. À la suite de cette audience, le tribunal ouvre la phase probatoire (administration des preuves). À l'issue de la procédure probatoire, les parties ont la possibilité de plaider. Finalement, le jugement du tribunal est rendu et communiqué aux parties.

Des recours contre la décision du tribunal sont possibles.

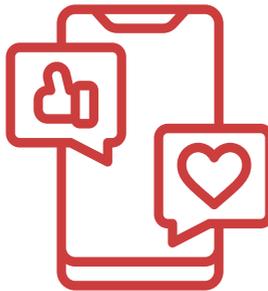
- **Procédure en cas de licenciement abusif**

Si le licenciement est lié à un motif abusif ou si la procédure en cas de licenciement collectif n'est pas respectée, le licenciement sera qualifié d'abusif. Si les parties ne s'entendent pas sur la reprise des relations de travail, la partie qui résilie abusivement le contrat devra verser à l'autre une indemnité fixée par le juge et qui ne peut pas dépasser 6 mois de salaire du travailleur.

Si le travailleur souhaite s'opposer au licenciement, il peut le faire via une lettre d'opposition envoyée à son employeur avant la fin du délai de préavis afin de faire savoir qu'il considère le licenciement comme abusif et souhaite obtenir réparation (indemnité compensatrice ou réintégration dans l'entreprise). Si cette voie de recours amiable n'aboutit pas ou pas suffisamment, le travailleur a également la possibilité de faire une requête de conciliation auprès de l'organe de conciliation du tribunal de travail.

Le délai d'action en justice pour prétendre à cette indemnité est de 180 jours à compter de la fin du contrat.

**Envie de suivre notre actualité ? Retrouvez-nous aussi sur**





PARTIE

# 02



# PROTECTION SOCIALE

## 2.1. LES TAUX DE COTISATIONS

Cotisations salariales et patronales au 1<sup>er</sup> janvier 2021 :

| RISQUE   | SALARIÉ                          | EMPLOYEUR                        | PLAFOND ANNUEL                 |
|--|----------------------------------|----------------------------------|--------------------------------|
| Soins de santé (AMal) <sup>*1</sup>                                    | Primes                           | -                                | -                              |
| Maladie <sup>*2</sup>  | *2                               | *2                               | -                              |
| APG maternité/paternité <sup>*3</sup>                                  | 0,25 %                           | 0,25 %                           | -                              |
| Accidents<br>- non professionnels (AANP)<br>- professionnels (AAP)     | Primes<br>-                      | Facultatif<br>Primes             | 148.200 CHF                    |
| Vieillesse et survivants (AVS)   | 4,35 %                           | 4,35 %                           | -                              |
| Invalidité (AI)  | 0,70 %                           | 0,70 %                           | -                              |
| Allocations familiales<br>- LFA (agriculture)<br>- LAFam <sup>*4</sup> | -<br>-                           | 2 %<br>Variable <sup>*4</sup>    | -<br>-                         |
| Chômage (AC)   | 1,1 %<br>(+ 0,5 %) <sup>*5</sup> | 1,1 %<br>(+ 0,5 %) <sup>*5</sup> | 148.200 CHF <sup>*5</sup><br>- |

**\*1 - Prestations en nature en cas de maladie et de maternité** : l'assuré peut choisir librement parmi les assureurs maladie agréés selon son lieu de résidence. Les montants des primes varient selon l'assureur, le lieu de domicile, l'âge et la forme d'assurance choisie.

**\*2 - L'adhésion à l'assurance maladie pour les prestations en espèces (indemnités journalières de maladie) peut être conclue à titre individuel ou peut être rendue obligatoire du fait d'un contrat de travail ou d'une convention collective. Dans ce cas, l'assurance peut prendre la forme d'un contrat collectif.** Le montant de l'indemnité journalière est négocié avec l'assureur qui peut fixer les primes en fonction des régions et de l'âge du souscripteur. Il est possible de souscrire une assurance auprès d'un autre prestataire que celui choisi pour couvrir les soins de santé.

**\*3 - L'allocation pour perte de gain (APG)** consiste en des indemnités journalières versées en cas de maternité. Un congé paternité indemnisé de 2 semaines a été introduit au 1<sup>er</sup> janvier 2021, entraînant une augmentation de la cotisation (auparavant 0,225 % pour le salarié comme pour son employeur).

**\*4 - La LAFam (loi fédérale sur les allocations familiales)** régit les droits des salariés exerçant une activité lucrative non agricole. Elle fixe le montant minimum des allocations familiales que doivent servir les cantons, mais ces derniers peuvent accorder des montants plus élevés ou servir des prestations supplémentaires (allocations de naissance et d'adoption). Le montant de la cotisation varie en fonction des cantons et de la caisse d'allocations familiales.

**\*5 - En sus de la cotisation obligatoire à l'assurance chômage de 1,1 %, l'employeur et le salarié versent chacun une cotisation de solidarité égale à 0,5 % sur la totalité du salaire annuel supérieur à 148.200 francs suisses.**



**IMPORTANT** : il est encore nécessaire d'ajouter la cotisation de prévoyance professionnelle (2<sup>ème</sup> pilier vieillesse, survivants et invalidité), obligatoire pour les salariés soumis à l'AVS dont le revenu annuel auprès d'un même employeur excède 21.510 francs suisses (en 2021). Les cotisations dépendent des institutions de prévoyance et sont à la charge des employeurs et des salariés. Le régime de sécurité sociale suisse prévoit également un 3<sup>ème</sup> pilier, facultatif (prévoyance individuelle). Toutes les informations à ce sujet sont disponibles sur le site de l'Office Fédéral des Assurances Sociales (OFAS)<sup>14</sup>.

## 2.2. ASSURANCE MALADIE

### 2.2.1. PRINCIPE

En matière d'assurance maladie, il existe deux types de prestations :

#### 1. Les prestations en nature

Il s'agit des prestations de l'assurance soins de santé (soins dentaires, soins médicaux, hospitalisation, médicaments, soins de rééducation, cures, etc.).

Concernant les prestations en nature, le frontalier et ses ayants-droit peuvent se faire soigner en France et/ou en Suisse (en fonction de la caisse d'assurance maladie choisie par le frontalier et à condition d'avoir effectué les formalités préalables décrites ci-dessous).

En fonction de son choix, le frontalier pourra se faire soigner et rembourser en France et/ou en Suisse. Dans ce cas, l'assuré obtient les prestations selon la législation du pays dans lequel les soins sont dispensés, à savoir un remboursement au taux français pour les soins effectués en France et au taux suisse pour les soins effectués en Suisse.



**REMARQUE** : les frontaliers qui résident en Alsace-Moselle bénéficient du régime local.

#### 2. Les prestations en espèces

Il s'agit des prestations qui sont destinées à remplacer les revenus.

#### Il s'agit notamment de :

- l'indemnité pécuniaire d'incapacité de travail (congé de maladie) ;
- l'indemnité pécuniaire de maternité (congé de maternité) ;
- l'indemnité pour le congé pour raisons familiales ;
- l'indemnité pour le congé d'accueil ;
- l'indemnité pour la dispense de travail en cas de maternité.

Les prestations en espèces, appelée allocations perte de gain en Suisse, dues en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnel sont versées soit par l'employeur soit par l'assurance perte de gain de l'employeur, sous réserve également du respect de certaines formalités décrites ci-dessous.

14 - <https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/assurances-sociales/bv.html>

Il est important de noter dès à présent qu'en Suisse la prise en charge d'un arrêt maladie et le versement d'une allocation couvrant la période d'incapacité de travail dépendent de l'employeur et de son choix ou non de souscrire à une assurance perte de gain. Si l'employeur ne dispose pas d'une telle assurance, la prise en charge de l'assuré dépendra de son ancienneté au sein de l'entreprise.

## 2.2.2. DROIT AUX PRESTATIONS EN NATURE

### 2.2.2.1. Formalités préalables



Le frontalier qui travaille en Suisse et qui réside en France a la possibilité de choisir le pays dans lequel il souhaite s'assurer. Il ne cotise donc pas, pour les prestations en nature, automatiquement en Suisse.

Dans un premier temps, il est important de noter que l'assurance maladie n'est pas prise en charge par l'employeur directement. Les cotisations ne sont pas incluses dans les prélèvements salariaux. Par conséquent, que l'employé choisisse une affiliation en France ou en Suisse, il sera lui-même redevable des cotisations.

Dès le premier jour de travail en Suisse, le frontalier français n'a plus de couverture générale à l'assurance maladie française.

La couverture d'assurance maladie française pour les travailleurs frontaliers **est la Couverture Maladie Universelle (CMU) dispositif frontalier**. Elle dépend de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM). La couverture en Suisse dépend de la Loi sur l'Assurance maladie (LAMal). L'assuré devra obligatoirement régler ses cotisations, en fonction de son choix, à l'assureur suisse ou à l'URSSAF, et plus précisément au Centre National des Travailleurs Frontaliers en Suisse (CNTFS)<sup>15</sup>.

Le choix doit impérativement être fait, **par écrit, dans un délai de 3 mois à compter du 1<sup>er</sup> jour de travail en Suisse**. Sauf exception, ce choix est définitif et ne peut être modifié. À défaut de choix, les travailleurs sont automatiquement affiliés en Suisse.

### 2.2.2.2. Comparaison CMU frontalier et LAMal

#### LA CMU DISPOSITIF FRONTALIER

Les travailleurs frontaliers en Suisse (ou pensionnés ou rentiers suisses) résidant en France et ayant opté pour l'assurance maladie française, sont redevables d'une cotisation d'assurance maladie. La cotisation est individuelle : elle est due par chaque assuré à compter de sa date d'affiliation.

La couverture sociale française ne couvre que les soins de santé réalisés en France. Les cotisations **varient en fonction du revenu fiscal de référence**. Ainsi, le montant de la cotisation prend en compte **tous les revenus** (salaires, primes, revenus locatifs, etc.) Les cotisations sont à verser directement à l'URSSAF au CNTFS. Cette cotisation d'assurance maladie est calculée par le CNTFS pour chaque année civile, sur la base des revenus perçus au cours de l'avant dernière année (N-2), après déduction d'un montant annuel forfaitaire revalorisé chaque année.

15 - <https://www.urssaf.fr/portail/home/espaces-dedies/le-frontalier-en-suisse.html>

---

Le taux de la cotisation est ensuite appliqué à cette base. Le taux est de 8 %. La cotisation d'assurance maladie est calculée sur la base des revenus des frontaliers, après un abattement forfaitaire de 25 % du plafond de la sécurité sociale.



**À NOTER :** Si le travailleur commence son activité ou en cas de fin de son contrat de travail en Suisse en cours d'année, le montant de la cotisation maladie est proratisé en fonction du nombre de jours travaillés en Suisse.

Le régime de la CMU a le même fonctionnement que le régime général de la sécurité sociale.



**IMPORTANT :** Si le travailleur frontalier souhaite être assuré en France, il n'est pas nécessaire d'attendre de recevoir le permis de travail (permis G pour un frontalier) ou le document d'informations émis par l'Office cantonal. En effet, l'obtention de ces documents peut prendre quelques semaines et le frontalier doit obligatoirement faire son choix avant la fin du 3<sup>ème</sup> mois.

## LAMal

Si le frontalier opte pour l'assurance Suisse, il pourra se faire soigner et rembourser en France comme en Suisse. Pour ce faire, une fois sa caisse choisie et une fois son affiliation à jour, le frontalier devra demander un formulaire S1 à sa caisse Suisse et le remettre à la CPAM en Suisse.

Pour un frontalier assuré en Suisse, qui bénéficie de soins de santé en Suisse, il existe une **franchise annuelle de 300 CHF** (qui n'existe pas pour les soins de santé réalisés en France), c'est-à-dire que les 300 premiers francs suisses seront **à la charge de l'assuré**. En plus de cette franchise, l'assuré est redevable de 10 % du montant des soins réalisés, dans la limite de 700 CHF par an.

Tout membre de la famille non assuré en France au préalable devra être assuré au même régime que le frontalier suisse. Il n'existe pas de notion d'ayant-droit gratuit : **chaque membre de la famille ajoute un coût supplémentaire à l'assurance**.

En Suisse, étant donné qu'il est nécessaire de s'adresser à une caisse privée pour s'affilier, **le travailleur frontalier a la possibilité d'en changer tous les ans avant la fin de l'année**. Il doit en avertir sa compagnie d'assurance au moyen d'un courrier recommandé, qui doit impérativement être reçu au plus tard le 30 novembre de chaque année. Le frontalier doit également apporter la preuve de son affiliation à une autre caisse privée suisse. Cette possibilité n'est offerte qu'aux frontaliers qui sont à jour de leurs cotisations.

De plus, les caisses se réservent le droit de ne pas rembourser l'assuré si ce dernier n'est pas à jour dans ses cotisations.

**Les cotisations à l'assurance maladie en Suisse sont fixes**. Le montant est fonction du nombre de personnes assurées, de l'âge, de la caisse privée d'assurance, du pays de résidence, etc.

## LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Elle ne peut être souscrite en Suisse car elle est soumise à une condition de résidence. Il est donc impératif d'en conclure une en France. Elle garantira les soins en France et parfois les soins à l'étranger, en fonction de la complémentaire choisie.

### 2.2.2.3. Démarches pour s'affilier

#### 1° - Choix du système de sécurité sociale français

Si le frontalier choisit de s'affilier à la CMU dispositif frontalier, il devra compléter le formulaire « Choix du système d'assurance maladie »<sup>16</sup> qui est disponible sur [www.ameli.fr](http://www.ameli.fr). Une fois rempli, il est nécessaire de le renvoyer à la CPAM.

La CPAM va parapher le formulaire qui sera ensuite à remettre à l'organisme chargé de l'assurance maladie dans le canton de travail suisse. Une liste des Institutions cantonales compétentes pour l'exemption de l'obligation de s'assurer dans l'assurance-maladie obligatoire a été mise en place par l'**Office Fédéral de la Santé Publique (OFSP)**<sup>17</sup>.

Après l'affiliation à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie en France, le frontalier sera automatiquement inscrit au **Centre National des Travailleurs Frontaliers en Suisse (CNTFS)** pour la gestion de son compte cotisant et le paiement de ses cotisations d'assurance maladie et de celles de ses ayants-droit. Il recevra par courrier, une confirmation de son immatriculation au CNTFS avec son numéro de compte cotisant.

#### 2° - Choix du système de sécurité sociale suisse

Si le frontalier choisit de s'affilier à **LAMal** : il doit prendre contact avec un assureur Suisse car l'affiliation se fait au moyen d'une caisse privée qui lui fera signer un contrat régi sous la loi d'assurance maladie. Il transmettra ensuite un formulaire S1 (ou E106) au travailleur, qui sera à remettre à la CPAM, et qui lui permettra de se faire soigner en France. Le formulaire S1 doit être accompagné du formulaire « Choix du système d'assurance maladie »<sup>18</sup> qui mentionne le choix du frontalier pour LAMal. Une fois paraphé par la CPAM, le formulaire est à renvoyer au service compétent de l'assurance maladie en Suisse.

Si le frontalier choisit le régime français, **il aura uniquement l'accès au réseau de soins français**. S'il opte pour le régime suisse, il aura la possibilité de se faire de manière équivalente en France et en Suisse, sans autorisation préalable. Pour les soins réalisés en France, il sera remboursé par la CPAM qui entrera elle-même directement en contact avec l'assureur suisse pour se faire rembourser.

 **À NOTER :** la base de remboursement est propre au pays dans lequel la prestation de soins est réalisée.

#### 2.2.2.4. CHOIX DU MÉDECIN TRAITANT



L'assuré choisit librement son médecin qui doit toutefois être conventionné. Il avance les honoraires et est remboursé au tarif conventionnel. Toutes les prestations de santé ne sont pas intégralement remboursées. En principe, une quote-part reste à la charge de l'assuré : le ticket modérateur (qui peut être couvert totalement ou partiellement par une assurance complémentaire française).

Par ailleurs, les prescriptions d'un médecin exerçant en Suisse sont reconnues en France. La délivrance par un pharmacien en France d'une prescription établie par un médecin exerçant en Suisse se fait conformément aux dispositions françaises.

16 - [https://www.ameli.fr/sites/default/files/formulaires/120/formulaire\\_choix\\_du\\_systeme\\_d\\_assurance\\_maladie\\_31.05.17.docx\\_pdf](https://www.ameli.fr/sites/default/files/formulaires/120/formulaire_choix_du_systeme_d_assurance_maladie_31.05.17.docx_pdf)

17 - [https://www.ameli.fr/sites/default/files/Documents/335618/document/liste-autorites-competentes-exemption\\_ofsp.pdf](https://www.ameli.fr/sites/default/files/Documents/335618/document/liste-autorites-competentes-exemption_ofsp.pdf)

18 - [https://www.ameli.fr/sites/default/files/formulaires/120/formulaire\\_choix\\_du\\_systeme\\_d\\_assurance\\_maladie\\_31.05.17.docx\\_pdf](https://www.ameli.fr/sites/default/files/formulaires/120/formulaire_choix_du_systeme_d_assurance_maladie_31.05.17.docx_pdf)

---

Le remboursement par l'assurance maladie française de soins prescrits par un médecin exerçant en Suisse est possible. Dans cette situation, il est impératif de joindre la prescription médicale à la demande de remboursement.

## 2.2.3. LES PRESTATIONS EN ESPÈCES

### 2.2.3.1. Formalités

#### OBLIGATIONS VIS-À-VIS DE L'EMPLOYEUR

L'employé a l'obligation de prévenir son employeur **le plus tôt possible**. La remise du certificat médical **est obligatoire à partir du 3<sup>ème</sup> jour de maladie en principe**. Le contrat de travail peut toutefois prévoir une disposition particulière selon laquelle la remise du certificat médical est obligatoire à partir du 1<sup>er</sup> jour de maladie. C'est le volet 3 de l'arrêt maladie qui est à transmettre à l'employeur.

→ À noter que si l'incapacité de travail est partielle, le certificat médical doit préciser les nombres d'heures exigibles.

Si l'employé tombe malade pendant ses vacances, les jours de maladie, sous réserve de présentation d'un certificat médical, ne seront pas décomptés des jours de congé.

#### OBLIGATIONS VIS-À-VIS DE L'ORGANISME DE SÉCURITÉ SOCIALE

Une partie de l'arrêt est pour l'employeur, l'autre partie de l'arrêt de travail est à envoyer à la sécurité sociale en Suisse. L'assuré doit transmettre son certificat médical à l'assurance dans les meilleurs délais et selon les termes prévus au contrat d'assurance.

#### LE SALAIRE EN CAS DE MALADIE

L'indemnisation de la période de maladie dépend de la conclusion ou non, au sein de l'entreprise, d'une assurance perte de gains. **Deux situations peuvent donc se présenter :**

- L'employeur a souscrit une assurance perte de gain,
- L'employeur n'a pas conclu d'assurance perte de gain.

#### EXISTENCE D'UNE ASSURANCE PERTE DE GAIN

En principe, en Suisse, une incapacité de travail est assurée quand elle atteint au moins 25 %. Il existe dans de rares cas des assureurs qui assurent une incapacité de travail plus faible. Cependant, il est à noter qu'il existe aussi des assureurs qui assurent une incapacité de travail uniquement à partir d'un taux de 50 %.

**En Suisse**, les employeurs peuvent conclure une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie. Ce n'est pas une assurance obligatoire. Cela permet d'indemniser **leurs travailleurs à 80 % de leur salaire même en cas d'absence de longue durée**. Ces primes doivent être payées au moins à 50 % par l'employeur.

En cas d'incapacité de travail, le salaire est versé jusqu'à ce que la personne soit à nouveau capable de travailler, **mais au maximum 720 jours durant une période de 900 jours**. Par ailleurs, l'assurance perte de gain peut exclure certaines maladies (notamment dans les contrats individuels avec questionnaire de santé à l'embauche) et appliquer un délai de carence avant la prise en charge financière de l'assuré.

Les assurances pertes de gain sont des assurances privées. Par conséquent, la prise en charge de la maladie dépend du contrat, collectif ou individuel, conclu par l'employeur pour ses travailleurs. Il est donc important d'étudier son étendu ainsi que les modalités de la couverture au moment de la signature du contrat de travail.

## ABSENCE D'UNE ASSURANCE PERTE DE GAIN

Lorsque l'employeur n'a pas conclu d'assurance perte de gain, le maintien du salaire est lié uniquement à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Ainsi, l'employeur est tenu de verser l'intégralité du salaire en cas de maladie, pour une durée limitée.

Cette durée dépend du Code des Obligations :

| ANNÉES DE SERVICE                  | ECHELLE BÂLOISE<br>BS, BL | ECHELLE BERNOISE<br>BE, AG, OW, SG,<br>SUISSE ROMANDE | ECHELLE ZURICHOISE<br>ZH, GR |
|------------------------------------|---------------------------|---|------------------------------|
| 1 <sup>ère</sup> année de service* | 3 semaines                | 3 semaines  | 3 semaines                   |
| 2 <sup>ème</sup> année de service  | 2 mois                    | 1 mois  | 8 semaines                   |
| 3 <sup>ème</sup> année de service  | 2 mois                    | 2 mois  | 9 semaines                   |
| 4 <sup>ème</sup> année de service  | 3 mois                    | 2 mois  | 10 semaines                  |
| 5 <sup>ème</sup> année de service  | 3 mois                    | 3 mois  | 11 semaines                  |
| 6 <sup>ème</sup> année de service  | 3 mois                    | 3 mois  | 12 semaines                  |
| 7 <sup>ème</sup> année de service  | 3 mois                    | 3 mois  | 13 semaines                  |
| 8 <sup>ème</sup> année de service  | 3 mois                    | 3 mois  | 14 semaines                  |
| 9 <sup>ème</sup> année de service  | 3 mois                    | 3 mois  | 15 semaines                  |
| 10 <sup>ème</sup> année de service | 3 mois                    | 4 mois  | 16 semaines                  |
| 11 <sup>ème</sup> année de service | 4 mois                    | 4 mois  | 17 semaines                  |

\* Pour autant que le contrat ait duré 3 mois ou ait été conclu pour plus de 3 mois.

L'employeur peut prévoir des dispositions différentes dans la convention collective, pour autant que les prestations proposées soient au moins équivalente.

Pendant ce délai, le salaire est maintenu à 100 %. Au-delà de cette période d'indemnisation prévue par l'employeur, et même si l'arrêt de travail est prolongé, le travailleur ne pourra plus prétendre à une indemnisation de son arrêt maladie.

### 2.2.3.2. Contrôle médical



Si l'incapacité de travail perdure un certain temps, la compagnie d'assurance ou la caisse maladie peut ordonner un contrôle ou une expertise par un médecin-conseil. Dans cette situation, le but est double :

- connaître l'étendue de l'incapacité de travail dans l'activité exercée et,
- déterminer si, le cas échéant, l'assuré pourrait récupérer sa pleine capacité de travail dans une autre activité, mieux adaptée à son état de santé.

Ce dernier objectif est important en Suisse, car les bénéficiaires d'indemnités journalières atteints d'une incapacité de travail de longue durée sont soumis à l'obligation de restreindre le dommage causé par leur incapacité. Ils se doivent alors de rechercher et d'accepter des activités en-dehors de leur profession habituelle, à condition que leur santé le permette. Dans cette situation, un délai de transition doit toujours être laissé à l'assuré.

Par ailleurs, l'assureur peut également refuser la prolongation d'un arrêt de travail s'il estime que l'arrêt maladie est abusif. Dans cette situation, l'allocation perte de gain cesse et l'employé doit en principe retourner travailler.

#### LA PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

L'employé en arrêt maladie bénéficie d'une protection contre le licenciement qui varie en fonction de son ancienneté dans l'entreprise. La 1<sup>ère</sup> année, cette protection est de 30 jours à partir du 1<sup>er</sup> jour d'arrêt. Entre la 2<sup>ème</sup> et la 5<sup>ème</sup> année de service, cette protection est augmentée à 90 jours par an. Enfin, à partir de la 6<sup>ème</sup> année, cette protection est de 180 jours.



**À NOTER :** l'employé en période d'essai ne bénéficie d'aucune protection contre le licenciement en cas de maladie.

#### LE CONGÉ POUR ENFANT MALADE

Il existe un congé pour enfant malade en Suisse, pour les enfants de moins de 15 ans. Ce congé a une durée de **3 jours maximum par parent**. Les parents sont toutefois tenus de chercher une autre solution appropriée rapidement. Si les circonstances le justifient, un travailleur peut également être libéré de son travail plus longtemps mais la rémunération ne sera pas obligatoirement maintenue.

Le travailleur doit envoyer le plus rapidement possible **un certificat médical de l'enfant**. Le certificat médical doit attester **de la maladie de l'enfant et du besoin d'assistance de ce dernier**. Le travailleur peut prétendre **au paiement de son salaire jusqu'à ce qu'il trouve une solution de substitution**. Toutefois, au-delà de 3 jours, les jours supplémentaires seront comptabilisés sur ses jours de vacances ou en tant que congé non payé. Les jours indemnisés pour l'enfant malade sont comptabilisés avec les jours de maladie du salarié et viennent donc en décompte des jours de maladie indemnisés pour le salarié (en fonction de l'ancienneté).

Par ailleurs, il est également prévu que ces travailleurs ne peuvent être affectés à un travail supplémentaire sans leur consentement et qu'à leur demande, une pause de midi d'au moins 1h30 doit leur être accordé.

---

## 2.2.4. CAS PARTICULIERS

### 2.2.4.1. Les personnes à la retraite

Il est impératif de distinguer le pensionné qui habite en France et qui perçoit uniquement une pension de retraite suisse du pensionné qui réside en France mais qui perçoit plusieurs pensions de retraite.

**Le retraité qui ne perçoit qu'une pension de source suisse dispose d'un nouveau droit d'option entre les régimes d'assurance maladie français et suisse.** Même dans le cas où il souhaite conserver le régime d'assurance qui l'a couvert pendant qu'il était actif, la démarche est similaire à celle du travailleur qui opte pour son régime d'assurance. La demande doit être accompagnée d'une copie de la décision d'octroi de la pension de retraite suisse ou d'une attestation de rente émise par l'institution suisse compétente.

Ce droit d'option doit être exercé impérativement dans les 3 mois à compter de la date de la notification de la rente suisse (1<sup>er</sup> versement de la rente suisse). À défaut de choix en faveur du système d'assurance maladie français dans ce délai, le pensionné est affilié d'office en Suisse.

En ce qui concerne le pensionné qui perçoit plusieurs retraites car il a effectué une carrière mixte, **ce dernier n'a pas la possibilité d'opter pour son régime d'assurance.** S'il perçoit une pension de son pays de résidence (ici de source française), il sera automatique affilié au régime général de la sécurité sociale française et sera donc redevable des cotisations sociales françaises sur l'ensemble de ses revenus français, suisses et étrangers.

Si l'assuré perçoit une pension suisse et une pension versée par un autre état membre de l'UE-EEE, la législation applicable est celle du pays où la période de cotisation est la plus longue, ou celle du pays qui verse la pension la plus élevée.

### 2.2.4.2. Les personnes au chômage

Un travailleur frontalier au chômage complet bénéficie des prestations en nature et en espèces selon la législation de son État de résidence, comme s'il avait été soumis à cette législation au cours de son dernier emploi.

Ainsi, un frontalier au chômage complet, résidant en France, a droit aux prestations de l'assurance maladie française. **Il devra donc respecter le parcours de soins et avoir un médecin traitant.**

Des discussions sont en cours, au niveau de l'Union européenne, concentrées sur la détermination de l'État redevable des allocations chômage. Le projet de réforme prévoit désormais une indemnisation par le pays de travail et non par le pays de résidence. Initialement prévue pour 2021, cette réforme est toujours en cours de discussion au sein des instances de l'Union européenne.

## 2.3. ASSURANCES MATERNITÉ ET PATERNITÉ

### 2.3.1. CONGÉ MATERNITÉ

#### 2.3.1.1. Conditions

Le congé maternité est ouvert à toute employée qui donne naissance à un enfant. Néanmoins, pour que ce congé soit indemnisé, **3 conditions cumulatives sont à remplir** :

- Exercer une activité lucrative en Suisse au moment de l'accouchement,
- Être assurée obligatoirement à l'Assurance Vieillesse et Survivants (AVS) depuis au moins 9 mois avant l'accouchement,
- Avoir exercé, au cours de ces 9 mois, une activité lucrative en Suisse pendant au moins 5 mois.



**À NOTER** : une femme qui, au moment de la naissance de son enfant, est en incapacité de travail pour maladie, accident ou invalidité, et qui remplit les conditions précitées, pourra bénéficier des allocations de maternité si elle touche d'une autre assurance suisse des indemnités, calculées sur la base d'un salaire précédemment réalisé.

Si ces conditions ne sont pas remplies, l'employée ne touche pas d'allocation de maternité, mais ne peut pas être occupée pour autant pendant 8 semaines minimum. Cependant, elle reçoit durant l'interdiction de travailler de 8 semaines après l'accouchement **le même montant qu'elle recevrait si elle était empêchée sans faute de sa part** (par exemple en cas de maladie). Dans cette situation, l'indemnisation sera équivalente à celle qui aurait eu lieu en cas de maladie (voir Assurance maladie ci-dessus).



**À NOTER** : les périodes de maladie déjà utilisées sont comptabilisées dans le droit à l'indemnité de remplacement. Ainsi par exemple, lors de la 1<sup>ère</sup> année de service, l'employeur doit verser le salaire pendant 3 semaines au minimum (art. 324a, al. 2, Code des Obligations), puis sur une période plus longue selon les échelles bernoise, zurichoise ou bâloise. Une durée de dédommagement plus importante peut être convenue pour l'employée si l'employeur a conclu une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie (assurance perte de gain) et que la maternité n'est pas exclue du contrat.

#### 2.3.1.2. Allocation maternité

Si les conditions sont remplies, la travailleuse a droit à 80 % du revenu moyen de l'activité, pendant 14 semaines, soit 98 jours (ou 16 semaines dans le canton de Genève) sans dépasser un plafond d'indemnisation de 196 CHF/jour.



**À NOTER** : les allocations maternité sont valables pendant 5 ans après la naissance.

#### 2.3.1.3. Durée du congé maternité



Le congé maternité standard **est de 98 jours soit 14 semaines**. Ce congé court à partir du jour de la naissance de l'enfant. Dans tous les cas, le congé maternité obligatoire est de 8 semaines. L'employeur a l'interdiction de reprendre une employée avant ce délai.

Entre la 9<sup>ème</sup> et la 14<sup>ème</sup> semaine, l'employée a le choix entre la reprise du travail ou le versement de l'allocation et le bénéfice du congé maternité. Entre la 14<sup>ème</sup> et la 16<sup>ème</sup> semaine, le congé maternité peut être **prolongé de 2 semaines** à la demande de la femme enceinte, **mais sans indemnisation**. Une exception est faite pour les travailleuses dans le canton de Genève car ce dernier prévoit un congé maternité indemnisé de 16 semaines.



**À NOTER :** même si le congé maternité prend effet au jour de la naissance, pendant la grossesse la travailleuse bénéficie de quelques mesures de protection : elle ne doit pas travailler plus de 9 heures par jour. A partir de la 8<sup>ème</sup> semaine de grossesse, elle ne doit pas exercer de travail de nuit. L'exposition à des substances dangereuses lui est également interdite.

### 2.3.1.4. Dispositions spéciales allaitement

Il est possible de demander un temps d'allaitement à son employeur suisse. Il ne s'agit pas d'un congé supplémentaire mais de l'octroi du temps nécessaire pour allaiter ou tirer le lait.

Le temps d'allaitement est prévu pendant la première année de l'enfant. Le temps d'allaitement diffère en fonction des heures travaillées, comme suit :

| NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES PAR JOUR | DURÉE DU TEMPS D'ALLAITEMENT |
|--------------------------------------|------------------------------|
| Jusqu'à 4 heures                     | 30 min                       |
| De 4 heures à 7 heures               | 60 min                       |
| Plus de 7 heures                     | 90 min                       |

Ce temps d'allaitement est **rémunéré** et ne varie pas selon que la travailleuse allaite sur le lieu de travail ou dans un autre endroit. Dans les deux cas, le temps d'allaitement ne peut pas être considéré comme du temps de repos et ne peut pas être déduit des heures supplémentaires ou des vacances.

En outre, la journée de travail des femmes qui allaitent ne peut pas dépasser 9 heures.

### 2.3.1.5. Protection contre le licenciement

L'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail à durée indéterminée pendant les 16 semaines qui suivent l'accouchement<sup>19</sup>. Cependant, cette protection contre la résiliation du contrat de travail s'éteint en présence d'un **juste motif de résiliation avec effet immédiat** ou lorsque les rapports de travail sont résiliés par l'employée elle-même ou d'un commun accord.



**À NOTER :** si le contrat de travail est résilié pour un motif en rapport avec la maternité, il s'agit d'un licenciement abusif. Dans ce cas, l'employée peut demander une indemnité.

Pour plus d'informations sur le congé maternité, le **Secrétariat d'État à l'Economie (SECO)** a mis en place un guide complet à ce sujet sur son site internet<sup>20</sup>.

<sup>19</sup> - Art. 336c, al. 1 Code des Obligations.

<sup>20</sup> - [https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen\\_Dienstleistungen/Publikationen\\_und\\_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/broschuere\\_mutterschutz.html](https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/broschuere_mutterschutz.html)

## 2.3.2. CONGÉ PATERNITÉ

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, un congé de paternité indemnifié est entré en vigueur.

### 2.3.2.1. Conditions

Le bénéficiaire de l'allocation de paternité doit être le père légal de l'enfant. La filiation est établie par mariage avec la mère, par reconnaissance ou par jugement. En cas d'adoption, il n'y a pas de droit à l'allocation de paternité.

Au moment de la naissance, le père doit exercer une activité lucrative salariée ou indépendante. Les pères qui sont en incapacité de travail pour cause de maladie, d'accident ou d'invalidité et touchent en ce sens des indemnités journalières ont également droit à l'allocation de paternité.

Le père doit avoir été assuré à titre obligatoire à l'AVS durant les 9 mois précédant immédiatement la naissance et avoir exercé durant cette période une activité lucrative pendant au moins 5 mois.

### 2.3.2.2. Durée du congé paternité



Les travailleurs qui exercent une activité lucrative ont droit à un congé de paternité de **2 semaines**. Le congé peut être pris en 1 fois (week-end inclus) ou sous la forme de journées.

Le père a donc droit à 14 indemnités journalières et bénéficie au total de 10 jours de congé. Le congé de paternité doit être pris dans les 6 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

Si le congé est pris sous la forme de semaines, le père touche 7 indemnités journalières par semaine. Si le congé est pris sous la forme de journées, le père touche 7 indemnités journalières pour 5 jours. Le congé de paternité est octroyé en plus des jours de vacances.



**À NOTER :** en cas de résiliation du contrat de travail, si le père n'a pas encore pris l'entier de son congé de paternité, le délai de résiliation est prolongé du nombre de jours de congé restant.

### 2.3.2.3. Calcul de l'allocation

L'allocation de congé paternité est similaire à celle du congé de maternité. Par conséquent, l'allocation correspond à 80 % du revenu moyen de l'activité lucrative obtenu avant la naissance de l'enfant, avec un plafond de 196 CHF par jour. Pour 2 semaines, les pères peuvent toucher 14 indemnités journalières, soit un montant maximal de 2.744 CHF.

L'allocation de paternité n'est pas versée automatiquement. Elle doit être expressément demandée auprès de la caisse de compensation compétente. L'allocation est versée à l'employeur si celui-ci continue de verser le salaire à son employé. Dans tous les autres cas, elle va directement au père.

## 2.3.3. LE CONGÉ D'ACCUEIL

La loi fédérale ne prévoit aucun congé spécial lié à l'adoption d'un enfant. La seule possibilité, au niveau fédéral, est de revendiquer un événement familial afin de négocier avec son employeur un congé pour raison familiale de quelques jours (Cf. partie I sur la durée du travail).

---

Cependant, il est possible que les législations cantonales prévoient un congé d'adoption. C'est le cas par exemple du canton de Genève. Ainsi, la **législation cantonale genevoise** prévoit un **congé d'adoption** pour le père ou la mère adoptante, si les conditions suivantes sont remplies :

- le demandeur ou la demandeuse est soumis à la loi cantonale instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption et exerce une activité lucrative;
- l'enfant adopté doit avoir moins de 8 ans révolus et ne doit pas être celui du conjoint ou de la conjointe.

Si ces conditions sont remplies, le congé d'adoption a une durée de 16 semaines avec une allocation prévue à hauteur de 80 % du salaire (mais avec un plafond de 196 CHF par jour).



**À NOTER :** certaines conventions collectives de travail prévoient un tel congé.

## 2.4. LES PRESTATIONS FAMILIALES

Organismes compétents :

- En France, il s'agit de la Caisse d'allocations familiales (Caf) : <https://www.caf.fr/>
- En Suisse, il s'agit de la Caisse de compensation pour allocations familiales. La demande est à présenter directement à l'employeur.

### 2.4.1. PAYS COMPÉTENT POUR LE VERSEMENT DES ALLOCATIONS

#### 2.4.1.1. Principe

Le travailleur salarié ou non salarié soumis à la législation d'un État membre a droit, pour les membres de sa famille qui résident sur le territoire d'un autre État membre, aux prestations familiales prévues par la législation de l'État d'emploi comme s'ils résidaient sur le territoire de celui-ci<sup>21</sup>.

Un travailleur frontalier français travaillant en Suisse bénéficie en principe des prestations familiales suisses, à condition toutefois qu'elles soient exportables.

Les prestations exportables sont des prestations accordées par la Suisse, y compris en cas de non résidence dans ce pays. Elles sont déterminées conformément à la législation suisse et versées par la Caisse de compensation cantonale pour allocations familiales.

#### 2.4.1.2. Limite : conjoint travaillant en France ou y percevant un revenu de remplacement

Si les membres de la famille résident en France et que le conjoint du travailleur frontalier (ou un autre membre du ménage) travaille en France ou y perçoit des revenus de remplacement (tel que le chômage ou les indemnités journalières de maladie), il **peut exister un droit aux allocations familiales en France**.

<sup>21</sup> - Article 67 du règlement européen CE 883/2004 auquel la Suisse a adhéré.

---

Dans ce cas, le droit aux allocations suisse est suspendu. Cependant, si le montant des prestations en Suisse est supérieur au montant versé par la caisse française compétente, la différence entre les deux prestations sera versée à l'assuré en complément des prestations familiales françaises par la Suisse. Pour le calcul de ce complément, appelé allocation différentielle, il faut prendre en compte l'intégralité des prestations familiales versées par les 2 pays.

**EXEMPLE :** en France, l'assuré a un droit à 130 €. En Suisse, son droit s'élève à 200 €. Il percevra 130 € de la Caf et 70 € de la Caisse de compensation cantonale suisse.

### **2.4.1.3. Formalités à accomplir pour bénéficiaire des prestations familiales suisses**

#### **VERSEMENT DE LA TOTALITÉ DES ALLOCATIONS PAR LA SUISSE**

Le travailleur perçoit en totalité les prestations familiales suisses si :

- il travaille en Suisse ainsi que son conjoint,
- il travaille en Suisse et élève seul son ou ses enfants,
- il travaille en Suisse et le conjoint ne dispose d'aucune activité professionnelle et ne touche aucun revenu de remplacement en France.

##### **• Règles de priorité**

Il est possible que les 2 parents soient éligibles à percevoir l'allocation familiale, or l'enfant n'ouvre droit qu'à 1 seule allocation. Pour pallier cette situation, des règles de priorité ont été mises en place. Ainsi les allocations seront versées par ordre de priorité à :

1. La personne qui exerce une activité lucrative,
2. La personne qui détient l'autorité parentale,
3. La personne qui a la garde effective de l'enfant. Si la garde est conjointe, il est regardé à qui l'enfant est confié la plupart du temps,
4. La personne qui a son domicile dans le canton/la région de l'enfant,
5. La personne qui perçoit des revenus soumis à l'AVS et qui proviennent d'une activité lucrative dont le salaire est le plus élevé.

Les allocations familiales ne sont pas versées automatiquement mais sur demande. Elles peuvent être versées rétroactivement, pour 5 ans au maximum.

##### **• Personnes ouvrant droit aux allocations familiales en Suisse**

Il existe plusieurs catégories de personnes qui donnent droit aux allocations familiales, à savoir :

- Les enfants avec un lien de filiation : légitimes, naturels ou adoptifs,
- Les enfants du conjoint marié ou du partenaire d'un PACS reconnu en Suisse,
- Les enfants recueillis durablement et gratuitement au domicile de l'ayant-droit,
- Les frères, sœurs, petits-enfants de l'ayant-droit avec preuve de leur entretien principal s'ils ne vivent pas dans le même foyer.

---

## ▪ Démarches

Les salariés doivent adresser une demande à leur employeur. Celui-ci la fait suivre pour examen à la caisse de compensation pour allocations familiales. Si cette dernière valide la demande, l'employeur verse les allocations chaque mois en même temps que le salaire.

Le demandeur doit remplir un formulaire de demande des allocations familiales. En sus, il doit également transmettre les documents suivants :

- un acte de naissance des enfants ou livret de famille,
- un formulaire E411 ou une attestation de paiement annuel ou semestriel de la Caf française,
- une pièce d'identité des enfants concernés,
- un acte de mariage le cas échéant,
- un acte de reconnaissance de paternité ou un accord sur l'autorité parentale conjointe ou une déclaration sur l'autorité parentale conjointe validée par l'officier d'état civil ou par l'autorité de protection de l'enfant en cas de séparation, de divorce ou si les parents ne sont pas mariés. En cas de divorce/ séparation, il est également possible de remettre un extrait du jugement du divorce ou de la séparation portant sur l'exercice de l'autorité parentale,
- l'attestation de formation pour l'allocation de formation,
- une copie des certificats d'études pour les enfants à partir de 16 ans,
- un Relevé d'Identité Bancaire (RIB).

Il découle des documents à transmettre que la demande est toujours à introduire en premier lieu à la Caf de son lieu de résidence afin d'obtenir une attestation de versement ou de non versement qui est obligatoire pour introduire une demande en Suisse.

## **VERSEMENT DU COMPLÉMENT DIFFÉRENTIEL PAR LA SUISSE**

En général, les prestations offertes par la Suisse sont supérieures à celles offertes par la France.

**Le complément différentiel couvre donc la situation suivante :**

Le montant total des prestations familiales suisses exportables est supérieur au montant total des prestations familiales françaises exportables. Les enfants du travailleur ouvrent un droit en France parce que leur deuxième parent travaille en France ou y perçoit un revenu de remplacement.

Lorsque plusieurs prestations de ce type sont versées dans chaque pays (par exemple en France : l'allocation familiale, et en Suisse : l'allocation pour enfant), les différents montants sont additionnés et la comparaison se fait entre les totaux respectifs.

---

Pour bénéficier du complément différentiel, le salarié doit transmettre à la Caisse de compensation compétente :

- un formulaire de demande des allocations familiales,
- un formulaire E411 ou une attestation de paiement annuel ou semestriel de la Caf française,
- un acte de naissance des enfants ou livret de famille,
- une pièce d'identité des enfants concernés,
- un acte de mariage le cas échéant,
- un acte de reconnaissance de paternité ou un accord sur l'autorité parentale conjointe ou une déclaration sur l'autorité parentale conjointe validée par l'officier d'état civil ou par l'autorité de protection de l'enfant en cas de séparation, de divorce ou si les parents ne sont pas mariés. En cas de divorce/ séparation, il est également possible de remettre un extrait du jugement du divorce ou de la séparation portant sur l'exercice de l'autorité parentale,
- l'attestation de formation pour l'allocation de formation,
- une copie des certificats d'études pour les enfants à partir de 16 ans,
- un Relevé d'Identité Bancaire (RIB).

Les formulaires E401 et E4111 sont disponibles auprès de la Caf.

## 2.4.2. PRESTATIONS FAMILIALES EXPORTABLES EN SUISSE

Les prestations exportables sont des prestations accordées par la Suisse, y compris pour les non-résidents dans ce pays. Elles sont déterminées conformément à la législation suisse et versées par la Caisse de compensation pour allocations familiales.

### 2.4.2.1. L'allocation pour enfant

#### CONDITIONS

La loi sur les allocations familiales suisses prévoit une allocation pour enfant d'au moins 200 CHF minimum par mois. Elle est octroyée dès le mois de la naissance de l'enfant jusqu'au mois au cours duquel l'enfant atteint son 16<sup>ème</sup> anniversaire (mois inclus).

Cependant, si l'enfant donne droit à l'allocation de formation avant ses 16 ans, celle-ci sera versée à la place de l'allocation pour enfant. L'allocation pour enfant est également octroyée pour les enfants âgés de 16 à 20 ans qui se trouvent dans l'impossibilité d'exercer une activité lucrative en raison d'une maladie ou d'un handicap.

Les cantons peuvent prévoir des montants plus élevés d'allocations.

Aperçu des montants en vigueur en fonction des cantons au 1<sup>er</sup> janvier 2021 :

| CANTON                       | ALLOCATION POUR ENFANT / MOIS   | ALLOCATION DE FORMATION PROFESSIONNELLE / MOIS   |
|------------------------------|---|--|
| Argovie                      | 200   | 250  |
| Appenzell Rhodes-Intérieures | 230   | 280  |
| Appenzell Rhodes-Extérieures | 230   | 280  |
| Bâle-Ville                   | 275   | 325  |
| Bâle Campagne                | 200   | 250  |
| Berne                        | 230   | 290  |
| Fribourg                     | 265 (285 dès le 3 <sup>ème</sup> enfant)                                  | 325 (345 dès le 3 <sup>ème</sup> enfant)   |
| Genève                       | 300 pour les 2 premiers enfants / 400 à partir du 3 <sup>ème</sup>        | 400 pour les 2 premiers enfants en incapacité d'exercer une activité lucrative/ 500 à partir du 3 <sup>ème</sup> enfant. |
| Glaris                       | 200   | 250  |
| Grisons                      | 220   | 270  |
| Jura                         | 275   | 325  |
| Lucerne                      | 200 jusqu'à 12 ans / 210 après  | 250  |
| Neuchâtel                    | 220 à 250 (à partir du 3 <sup>ème</sup> enfant)                           | 300 (330 dès le 3 <sup>ème</sup> enfant)   |
| Nidwald                      | 240   | 290  |
| Obwald                       | 220   | 270  |
| Saint-Gall                   | 230   | 280  |
| Schaffhouse                  | 230   | 290  |
| Soleure                      | 200   | 250  |
| Schwyz                       | 230   | 280  |
| Tessin                       | 200   | 250  |
| Thurgovie                    | 200   | 280  |
| Valais                       | 275 pour les 2 premiers enfants / 375 à partir du 3 <sup>ème</sup> enfant | 425 pour les 2 premiers enfants 525 à partir du 3 <sup>ème</sup> enfant.   |
| Vaud                         | 300 pour les 2 premiers enfants / 380 à partir du 3 <sup>ème</sup> enfant | 360 pour les 2 premiers enfants en incapacité d'exercer une activité lucrative/ 440 à partir du 3 <sup>ème</sup> enfant. |
| Zoug                         | 300   | 300 et 350 à partir de 18 ans  |
| Zürich                       | 200 jusqu'à 12 ans / 250 après  | 250  |

---

## 2.4.2.2. Allocation pour formation

### CONDITIONS

Cette allocation est versée pour tout enfant qui suit une formation à partir du mois qui suit ses 16 ans. Elle est due jusqu'à la fin de la formation de l'enfant et, au plus tard, à la fin du mois suivant les 25 ans de l'enfant. La formation concernée doit avoir une durée de 4 semaines au moins et tendre à l'acquisition de connaissances.

Cette formation doit :

- Avoir un but propre ou un but connexe (déboucher sur un métier ou sur une autre formation),
- Disposer d'un programme scolaire ou de formation au moins 20 heures par semaine,
- Être sanctionnée par un certificat.

Sont notamment reconnues comme formation :

- 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 apprentissage, mais aussi une activité sans diplôme professionnel qui constitue une préparation à l'exercice d'une activité professionnelle (comme un stage obligatoire).



**À NOTER :** un stage peut être considéré comme une formation. Cela dépend de sa finalité.

Enfin, pour être versée, **la formation ne doit pas procurer à l'étudiant un revenu plus de 28.680 CHF bruts annuels pour 2021**. Ce montant est calqué sur le montant maximum de la rente vieillesse complète versée par l'Assurance Vieillesse et Survivants.

Si l'enfant n'est pas apte à exercer une activité lucrative en raison de son invalidité ou d'un handicap et ne peut pas suivre de cursus de formation, le parent peut bénéficier de l'allocation pour enfant mensuellement jusqu'aux 20 ans révolus de l'enfant.

### MONTANT

Pour le versement de l'allocation, **le début et la fin de la formation sont calculés en mois complet**. Par exemple, pour un étudiant qui suit une formation du 15 septembre au 15 avril : les allocations seront dues du 1<sup>er</sup> septembre ou 30 avril.

Le montant est de 250 CHF minimum par mois et par enfant. Cependant les cantons peuvent prévoir des allocations supérieures (Cf. tableau ci-dessus).

## 2.4.3. LES PRESTATIONS FAMILIALES EN FRANCE

### 2.4.3.1. L'accueil du jeune enfant

Au 1<sup>er</sup> janvier 2004, la **Prestation d'Accueil du Jeune Enfant (PAJE)** s'est substituée à l'ensemble des prestations liées à la petite enfance (aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle, allocation de garde d'enfant à domicile, allocation parentale d'éducation, allocation pour jeune enfant, allocation d'adoption).

PAJE :

- Prime à la naissance ou à l'adoption,
- Allocation de base,
- **Prestation Partagée d'éducation de l'Enfant (PreParE)** ou **Complément de Libre Choix d'Activité (CLCA)** en fonction de la date de naissance de l'enfant,
- **Complément de libre choix du mode de garde (Cmg)**.

Si l'enfant est né ou à naître, adopté ou recueilli en vue de l'adoption après le 1<sup>er</sup> janvier 2004, le travailleur a droit à une prestation unique : la Prestation d'Accueil du Jeune Enfant (PAJE).

#### UNE PRIME À LA NAISSANCE OU À L'ADOPTION

- Conditions

Les revenus du foyer ne doivent pas dépasser un certain montant déterminé en fonction de la situation familiale. C'est le revenu de 2019 qui est pris en compte pour l'année 2021.

- Plafond de ressources annuelles suivant la situation du foyer:

| NOMBRE D'ENFANT(S) À CHARGE | COUPLE AVEC 2 REVENUS OU PARENT ISOLÉ | COUPLE AVEC UN SEUL REVENU |
|-----------------------------|---------------------------------------|----------------------------|
| 1 enfant                    | 42.892 €                              | 32.455 €                   |
| 2 enfants                   | 49.383 €                              | 38.946 €                   |
| 3 enfants                   | 57.172 €                              | 46.735 €                   |
| Par enfant supplémentaire   | 7.789 €                               | 7.789 €                    |

Afin de bénéficier de la prime à la naissance, il faut déclarer sa grossesse à la Caf et à la CPAM dans les 14 premières semaines. Afin de bénéficier de la prime à l'adoption, l'enfant doit avoir moins de 20 ans et doit avoir été adopté par l'intermédiaire du service d'aide sociale à l'enfance, d'un organisme autorisé pour l'adoption ou d'une autorité étrangère compétente.



**À NOTER :** la Caf considère qu'il y a 2 revenus si chaque membre du foyer perçoit un montant annuel de 5.511 € ou plus (en 2019 pour 2021) provenant d'une activité professionnelle ou d'indemnités journalières d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

### ▪ Démarches

- Si le demandeur est déjà allocataire : il faut adresser à la Caf la déclaration de grossesse ou les justificatifs concernant une adoption.

- Si le demandeur n'est pas allocataire : il est nécessaire de compléter en plus un formulaire de déclaration de situation ainsi qu'une déclaration de ressources que la Caf envoie par courrier postal.

### ▪ Montants de la prime (jusqu'au 31 mars 2022)

La prime est de 948,28€. La prime est versée avant le dernier jour du mois civil suivant le 6<sup>ème</sup> mois de la grossesse.

Le montant de la prime en cas d'adoption s'élève quant à elle à 1.896,57 € pour les enfants adoptés à partir d'avril 2018. La prime d'adoption est conditionnée aux mêmes ressources que pour la prime de naissance. Elle est versée en 1 seule fois au plus tard le 2<sup>ème</sup> mois qui suit l'arrivée de l'enfant au foyer.

## UNE ALLOCATION DE BASE

### ▪ Conditions

- Remplir les conditions générales pour bénéficier des prestations familiales.

- L'enfant est âgé de moins de 3 ans ou en cas d'adoption, est âgé de moins de 20 ans.

- Les revenus du foyer ne doivent pas dépasser un certain montant qui varie selon la date de naissance de l'enfant.

### ▪ Plafond de ressources annuelles suivant la situation du foyer:

| NOMBRE D'ENFANT(S) À CHARGE | COUPLE AVEC 2 REVENUS OU PARENT ISOLÉ | COUPLE AVEC UN SEUL REVENU |
|-----------------------------|---------------------------------------|----------------------------|
| 1 enfant                    | 42.892 €                              | 32.455 €                   |
| 2 enfants                   | 49.383 €                              | 38.946 €                   |
| 3 enfants                   | 57.172 €                              | 46.735 €                   |
| Par enfant supplémentaire   | 7.789 €                               | 7.789 €                    |



**À NOTER :** le plafond de ressources est constitué par le revenu net catégoriel de 2019.

### ▪ Démarches

- Naissance : vous devez adresser à la Caf une photocopie du livret de famille ou une photocopie de l'extrait de l'acte de naissance.

- Adoption : elle est versée automatiquement si vous avez bénéficié de la prime à l'adoption.

## MONTANT DE L'ALLOCATION DE BASE (JUSQU'AU 31/03/2022)

- Pour un couple avec 2 revenus ou un parent isolé

| NOMBRE D'ENFANT(S) À CHARGE | REVENUS                    | MONTANT  |
|-----------------------------|----------------------------|----------|
| 1 enfant                    | Moins de 35.900 €          | 171,91 € |
|                             | Entre 35.900 € et 42.892 € | 85,95 €  |
| 2 enfants                   | Moins de 41.333 €          | 171,91 € |
|                             | Entre 41.333 € et 49.383 € | 85,95 €  |
| 3 enfants                   | Moins de 47.853 €          | 171,91 € |
|                             | Entre 47.853 € et 57.172 € | 85,95 €  |

- Pour un couple avec un revenu

| NOMBRE D'ENFANT(S) À CHARGE | REVENUS                    | MONTANT  |
|-----------------------------|----------------------------|----------|
| 1 enfant                    | Moins de 27.165 €          | 171,91 € |
|                             | Entre 27.165 € et 32.455 € | 85,95 €  |
| 2 enfants                   | Moins de 32.598 €          | 171,91 € |
|                             | Entre 32.598 € et 38.946 € | 85,95 €  |
| 3 enfants                   | Moins de 39.118 €          | 171,91 € |
|                             | Entre 39.118 € et 46.735 € | 85,95 €  |

- Durée de versement

L'allocation de base est versée mensuellement pendant 3 ans. Elle est due à partir du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la naissance de l'enfant. Si l'enfant est né le 15 février, l'allocation commence à être versée le 1<sup>er</sup> avril pour mars.

En cas de naissances multiples, l'allocataire peut cumuler plusieurs allocations de base.

Dans le cas d'une adoption, l'allocation est versée à partir du jour d'arrivée au foyer de l'enfant ou du jugement d'adoption pendant 3 ans (dans la limite des 20 ans de l'enfant).

## LA PRESTATION D'ÉDUCATION PARTAGÉE DE L'ENFANT (PreParE) OU LA PRESTATION D'ÉDUCATION DE L'ENFANT MAJORÉE

### • Conditions

La PreParE a pour objet de permettre à l'un des parents de réduire ou de cesser totalement son activité professionnelle pour s'occuper de son enfant de moins de 3 ans.

Afin de bénéficier de la PreParE, les conditions suivantes doivent être réunies :

- remplir les conditions générales pour bénéficier des prestations familiales,
- avoir au moins un enfant de moins de 3 ans ou avoir adopté un enfant de moins de 20 ans,
- interrompre totalement ou partiellement son activité professionnelle pour s'occuper de son enfant,
- justifier d'au moins 8 trimestres de cotisation vieillesse (en continu ou non) validés au titre d'une activité professionnelle :
  - dans les 2 ans qui précèdent la naissance de votre enfant s'il s'agit du 1<sup>er</sup> enfant,
  - dans les 4 ans s'il s'agit du 2<sup>ème</sup> enfant,
  - dans les 5 ans à partir du 3<sup>ème</sup> enfant.

### • Démarches

Si le demandeur n'est pas allocataire, il doit remplir et envoyer à sa Caf les formulaires cerfa n°11423 (déclaration de situation) et n°12324 (demande de PreParE).

Si le demandeur est déjà allocataire, il doit s'assurer que sa situation est à jour dans son espace personnel sur le site internet de la Caf. Il doit également remplir et envoyer à sa Caf le formulaire cerfa n°12324 (demande de PreParE).

### • Montant de la PreParE (jusqu'au 31/03/2022)

Le montant du complément dépend de la situation du demandeur.

| SITUATION DU PARENT                        | MONTANT MENSUEL VERSÉ |
|--|-----------------------|
| Activité totalement interrompue            | 398,80 €              |
| Temps partiel (50 % maximum)               | 257,80 €              |
| Temps partiel (compris entre 50 % et 80 %) | 148,71 €              |



**À NOTER :** il est possible de cumuler 2 PreParE simultanées au sein d'un couple. Toutefois, le montant total des 2 prestations ne peut pas dépasser 398,80 €.

- La PreParE majorée

Afin de bénéficier de la PreParE majorée, les conditions suivantes doivent être réunies :

- avoir cessé son activité professionnelle,
- avoir au moins 3 enfants à charge.

Le montant est de 651,85 € par mois. Il n'est pas possible de toucher la PreParE majorée en cas de travail à temps partiel.

- Durée de versement

| NOMBRE ENFANT(S) À CHARGE   | COUPLE  | Parent isolé  |
|-----------------------------|---|---|
| 1 enfant                    | 6 mois pour chaque parent dans la limite du 1 <sup>er</sup> anniversaire de l'enfant.   | Jusqu'au 1 <sup>er</sup> anniversaire de l'enfant.                |
| 2 enfants                   | 24 mois pour chaque parent jusqu'au 3 <sup>ème</sup> anniversaire du plus jeune de vos enfants. Les parents peuvent se partager la prestation.  | Jusqu'au 3 <sup>ème</sup> anniversaire du plus jeune des enfants. |
| 3 enfants (PreParE)         | 24 mois pour chaque parent jusqu'au 3 <sup>ème</sup> anniversaire du plus jeune des enfants. Les parents peuvent se partager la prestation. Par exemple, la mère perçoit la prestation pendant 2 ans et le père pendant 1 an jusqu'aux 3 ans de l'enfant.<br><br><b>Attention :</b> la durée de votre droit est réduite du nombre de mois indemnisés au titre de votre congé de maternité/ adoption. Le droit est ouvert à partir du 1 <sup>er</sup> mois plein en congé parental. La PreParE est versée mensuellement, à terme échu (janvier payé début février, etc.) | Jusqu'au 3 <sup>ème</sup> anniversaire du plus jeune des enfants. |
| 3 enfants (PreParE majorée) | 8 mois maximum pour chaque parent dans la limite du 1 <sup>er</sup> anniversaire de l'enfant le plus jeune.<br><br><b>Attention :</b> la durée de votre droit est réduite du nombre de mois indemnisés au titre de votre congé de maternité/ adoption. Le droit est ouvert à partir du 1 <sup>er</sup> mois plein en congé parental. La PreParE est versée mensuellement, à terme échu (janvier payé début février, etc.)   | Jusqu'au 1 <sup>er</sup> anniversaire du plus jeune des enfants.  |



**ATTENTION :** le choix entre la PreParE et la PreParE majorée est définitif. Il n'est pas possible de renoncer à la PreParE majorée pour bénéficier de la PreParE à taux plein ou à taux partiel pour un même enfant.

## UN COMPLÉMENT DE LIBRE CHOIX DE MODE DE GARDE

Le CMG permet une prise en charge partielle des frais liés à la garde de votre ou vos enfant(s).

### • Conditions

Afin de bénéficier du CMG, les conditions suivantes doivent être réunies :

- remplir les conditions générales pour bénéficier des prestations familiales,
- avoir un enfant de moins de 6 ans,
- avoir une activité professionnelle, ou être étudiant,
  - > ou percevoir l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH),
  - > ou percevoir le Revenu de Solidarité Active (RSA) et être inscrit dans une démarche d'insertion professionnelle,
  - > ou percevoir l'Allocation Temporaire d'Attente (ATA) et être inscrit comme demandeur d'emploi,
  - > ou percevoir l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS) et être inscrit comme demandeur d'emploi.
- employer une assistante maternelle agréée ou une garde d'enfant à domicile ou faire appel à une entreprise ou association habilitée ou par une micro-crèche :
  - > assistante maternelle : son salaire brut ne doit pas dépasser 5 fois le SMIC horaire brut (soit 51,25 € par jour de garde et par enfant au 01/01/2021),
  - > association, entreprise habilitée ou micro-crèche : vous bénéficiez du complément si l'enfant est gardé au moins 16 heures dans le mois.

### • Démarches

Il est nécessaire de remplir un formulaire de « Demande de complément de libre choix du mode de garde » disponible dans la Caf à laquelle le travailleur est affilié ou téléchargeable sur internet : [www.caf.fr](http://www.caf.fr) ; rubrique « Aides et services - Les Services en ligne : Faire une demande de prestation - Complément Libre Choix Mode de Garde ».

Après réception de cette demande, la Caf déclare l'emploi du salarié au centre « Pajemploi » et le demandeur devra ensuite déclarer mensuellement la rémunération versée à son salarié sur [www.pajemploi.urssaf.fr](http://www.pajemploi.urssaf.fr).

## 2.4.3.2. La famille

### LES ALLOCATIONS FAMILIALES

#### • Conditions

Les allocations familiales sont dues à la personne qui a la charge effective et permanente d'au moins 2 enfants de moins de 20 ans, et ce, sans conditions de revenus. Le montant dépend cependant des ressources.

L'allocation forfaitaire, d'un montant mensuel variant entre 20,88 € et 83,52 € en fonction des ressources, est versée jusqu'au mois précédant le 21<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant, à condition d'avoir 1 enfant de 20 ans vivant au foyer et d'avoir reçu des allocations familiales pour au moins 3 enfants le mois précédant son 20<sup>ème</sup> anniversaire. Si cet enfant travaille, il ne doit pas gagner plus de 952,74 € par mois.

• Démarches

- **Si vous êtes déjà allocataire** : la Caf ouvre automatiquement le droit aux allocations familiales dès qu'elle a connaissance d'un deuxième enfant à charge. Vous devez lui déclarer la naissance (en transmettant une copie du livret de famille ou de l'acte de naissance de l'enfant).
- **Si vous n'êtes pas allocataire** : vous devez remplir 2 formulaires cerfa n°11423\*06 « Déclaration de situation pour les prestations familiales » et 10397. Les formulaires peuvent être téléchargés sur le site internet de la Caf ou retiré sur place à la Caf, en joignant les pièces justificatives listées.

• Montants

| NOMBRE D'ENFANTS<br>À CHARGE | RESSOURCES<br>(REVENU NET CATÉGORIEL N-2) | MONTANT DE<br>BASE | MAJORATION<br>(ENFANT DE + DE 14 ANS)        |
|------------------------------|---|--------------------|--|
| 2 enfants                    | Moins de 69.633 €                         | 132,08 €           | 66,04 € si le second enfant a plus de 14 ans |
|                              | Entre 69.633 € et 93.212 €                | 66,04 €            | 33,02 € si le second enfant a plus de 14 ans |
|                              | Plus de 93.212 €                          | 33,02 €            | 16,51 € si le second enfant a plus de 14 ans |
| 3 enfants                    | Moins de 75.760 €                         | 301,30 €           | 66,04 € par enfant de + de 14 ans            |
|                              | Entre 75.760 € et 99.039 €                | 150,65 €           | 33,02 € par enfant de + de 14 ans            |
|                              | Plus de 99.039 €                          | 75,33 €            | 16,51 € par enfant de + de 14 ans            |
| 4 enfants                    | Moins de 81.587 €                         | 470,53 €           | 66,04 € par enfant de + de 14 ans            |
|                              | Entre 81.587 € et 104.866 €               | 235,27 €           | 33,02 € par enfant de + de 14 ans            |
|                              | Plus de 104.866 €                         | 117,63 €           | 16,51 € par enfant de + de 14 ans            |

## LE COMPLÉMENT FAMILIAL

### • Conditions

Afin de pouvoir bénéficier du complément familial vous devez :

- Avoir au moins 3 enfants à charge âgés de plus de 3 ans et de moins de 21 ans,
- Remplir les conditions de ressources.

| ENFANTS À CHARGE          | COUPLE AVEC 1 REVENU | COUPLE AVEC 2 REVENUS | PARENT ISOLÉ |
|---------------------------|----------------------|-----------------------|--------------|
| 3 enfants                 | 39.118 €             | 47.853 €              | 47.853 €     |
| 4 enfants                 | 45.638 €             | 54.373 €              | 54.373 €     |
| Par enfant supplémentaire | 6.520 €              | 6.520 €               | 6.520 €      |

### • Montant du complément familial

Le montant du complément familial dépend du revenu :

| ENFANTS À CHARGE | NIVEAU DE REVENUS                     |                            | MONTANT  |
|------------------|---------------------------------------|----------------------------|----------|
|                  | Couple avec 2 revenus ou parent isolé | Couple avec 1 revenu       |          |
| 3 enfants        | 23.930 € ou moins                     | 19.562 € ou moins          | 257,88 € |
|                  | Entre 23.930 € et 47.853 €            | Entre 19.562 € et 39.118 € | 171,91 € |
| 4 enfants        | 27.189 € ou moins                     | 22.822 € ou moins          | 257,88 € |
|                  | Entre 27.189 € et 54.373 €            | Entre 22.822 € et 45.638 € | 171,91 € |

### • Démarches

Vous n'avez pas de démarche à effectuer. Vous devez uniquement déclarer vos ressources chaque année à votre Caf si celles-ci n'ont pas été transmises directement par les services fiscaux.

---

#### • Durée

Le complément familial est dû à partir du 3<sup>ème</sup> anniversaire de votre plus jeune enfant.

Le versement prend fin :

- dès qu'il vous reste à charge moins de 3 enfants âgés d'au moins 3 ans ;
- dès que vous avez à votre charge un enfant de moins de 3 ans ;
- dès que vous bénéficiez de l'allocation de base, du complément de libre choix d'activité ou de la prestation partagée d'éducation de l'enfant.

#### • Non-cumul

Le complément familial n'est pas cumulable avec l'allocation de base de la Paje, et la prestation partagée d'éducation de l'enfant de la Paje.

### **ALLOCATION DE SOUTIEN FAMILIAL**

Elle est versée pour les enfants orphelins ou pour les enfants de parents séparés et dont la pension alimentaire n'est pas versée. Si le parent séparé vit en couple, l'allocation est supprimée.

#### • Conditions

Afin de percevoir l'allocation de soutien familial, les conditions suivantes doivent être remplies :

- résider en France,
- vivre seul(e),
- avoir à charge un enfant :
  - > orphelin de père et/ou de mère,
  - > ou pour lequel l'autre parent ne participe plus à l'entretien depuis au moins 1 mois, ou pour lequel vous percevez une pension alimentaire inférieure à 116,11 € (montant en 2021).

#### • Démarches

Vous devez remplir et envoyer à votre Caf le formulaire cerfa n°12038 de demande d'ASF (et le formulaire n°11423 de déclaration de situation qui l'accompagne). Il est également important de joindre les pièces demandées dans le formulaire en fonction de votre situation.

#### • Montant (en 2021)

Le montant de l'ASF s'élève à 116,11 € par mois et par enfant. Le montant de l'ASF différentielle est égal à la différence entre le montant de la pension reçue et 116,11 €. L'allocation est due à compter du mois suivant la séparation des parents.

### 2.4.3.3. L'éducation

#### ALLOCATION DE RENTRÉE SCOLAIRE

- Conditions

L'enfant doit être :

- en âge scolaire (de 6 à 18 ans),
- écolier, étudiant ou apprenti et gagner moins de 55 % du SMIC brut (sur la base de 151,67 heures).

Les ressources de la famille ne doivent pas dépasser un certain plafond qui dépend du nombre d'enfants.

- Plafond de ressources à ne pas dépasser

| NOMBRE D'ENFANT(S) À CHARGE | RESSOURCES 2019 |
|-----------------------------|-----------------|
| 1                           | 25.319 €        |
| 2                           | 31.162 €        |
| 3                           | 37.005 €        |
| Par enfant supplémentaire   | + 5.843 €       |

- Démarches

- **Si vous êtes déjà allocataire** : vous n'avez aucune démarche à faire, il vous suffit d'avoir déclaré vos ressources à la Caf ou aux impôts.
- **Si vous n'êtes pas allocataire** : vous devez effectuer une « déclaration de situation des prestations et logement » (formulaire Cerfa n°11423\*06) ainsi qu'une « déclaration de ressources 2019 », auprès de la Caf pour pouvoir bénéficier de l'ARS.

- Montant

| ÂGE DE L'ENFANT | MONTANT DE L'ARS |
|-----------------|------------------|
| 6 à 10 ans      | 370,31 €         |
| 11 à 14 ans     | 390,74 €         |
| 15 à 18 ans     | 404,27 €         |

Les montants varient pour la rentrée 2021 en fonction de l'âge de l'enfant au 31 décembre 2020.

- L'Allocation d'Éducation de l'Enfant Handicapé (AEEH)

Elle est accordée aux personnes ayant à leur charge un enfant de moins de 20 ans dont le taux d'incapacité permanente est d'au moins 80 % (50 % si l'enfant est admis dans un établissement d'éducation spéciale pour handicapés ou pris en charge à domicile par un service d'éducation spéciale ou de soins).

---

L'enfant ne doit pas être en internat avec prise en charge intégrale des frais de séjour par l'assurance maladie, l'État ou l'aide sociale.

L'enfant ne doit en outre pas percevoir de revenus professionnels supérieurs à 55 % du Smic mensuel brut, soit 855,02 € (montant en 2021).

Le taux d'incapacité de votre enfant est déterminé par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

#### • Démarches

La demande d'AAEH doit être réalisée au moyen du formulaire cerfa n°15692\*01. Ce formulaire doit être accompagné d'un certificat médical détaillé de l'enfant (cerfa n°15695\*01) datant de moins de 3 mois. Le dossier doit être adressé à la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) du lieu de votre résidence. La MDPH transmet ensuite la demande à la CDAPH chargée d'instruire la demande.

#### • Montant

Le montant de l'AAEH est de 132,74 €.

#### • AEEH et les compléments d'aide

Le montant de l'AAEH peut être complété, en fonction du niveau de handicap de votre enfant, par un complément AEEH.

Si vous assumez seul(e) la charge de votre enfant, l'AAEH peut également être complétée avec la **majoration spécifique pour parent isolé**, sauf si le niveau de handicap de votre enfant est classé en **niveau 1**.

Toutes les informations utiles à ce sujet sont disponibles via :  
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14809>

### **ALLOCATION JOURNALIÈRE DE PRÉSENCE PARENTALE (AJPP)**

L'allocation journalière de présence parentale est une prestation qui peut être versée pour permettre au parent de s'occuper de son enfant gravement malade, accidenté ou handicapé.

#### • Conditions

- avoir un enfant (moins de 20 ans) à charge gravement malade, accidenté ou handicapé nécessitant la présence d'une personne soutenue et des soins contraignants,
- avoir un certificat médical soumis à l'avis favorable du contrôle médical de l'assurance maladie,
- interrompre ponctuellement son activité professionnelle (attention : cette allocation n'est pas cumulable avec les allocations chômage).

#### • Démarches

Il vous faut remplir un formulaire d'allocation journalière de présence parentale : cerfa 12666\*03.

Votre médecin devra remplir l'attestation médicale précisant la durée prévisible du traitement. Tous les 6 mois, la Caf vous adressera un formulaire afin de renouveler la demande.

---

### • Montant (montant en 2021)

Le montant de l'allocation journalière de présence parentale varie en fonction du nombre de jours d'absence pris au cours de chaque mois (dans la limite de 22 jours par mois) et de la situation familiale:

- personne en couple : 43,87 € (21,94 € la demi-journée),
- personne seule : 52,12 € (26,06 € la demi-journée).

Un complément mensuel pour frais peut vous être versé, en fonction de vos ressources (voir [www.caf.fr](http://www.caf.fr) pour les barèmes), si vous avez engagé des dépenses liées à l'état de santé de l'enfant.

L'allocation journalière de présence parentale n'est pas cumulable, pour un même bénéficiaire, avec les prestations suivantes :

- l'indemnisation des congés de maternité, de paternité ou d'adoption,
- l'allocation forfaitaire de repos maternel ou l'allocation de remplacement pour maternité (indemnités pouvant être versées aux travailleurs indépendants par leur régime d'assurance maladie),
- l'indemnisation des congés de maladie ou d'accident du travail,
- les allocations chômage,
- la pension de retraite ou d'invalidité,
- la Prestation Partagée d'éducation de l'Enfant (PreParE),
- le complément et la majoration de l'Allocation d'Éducation de l'Enfant Handicapé (AEEH) perçus pour le même enfant,
- l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH),
- la Prestation de Compensation du Handicap (PCH) liée à un besoin d'aide humaine.

### • Durée

Le droit est ouvert le mois civil au cours duquel 3 conditions sont remplies :

- dépôt de la demande accompagnée du certificat médical,
- attestation sur l'honneur concernant l'activité professionnelle,
- et nécessité de présence parentale et de soins contraignants.

Le droit à l'AJPP est ouvert dans une double limite :

- la date d'ouverture du droit détermine une période maximale de 3 ans au cours de laquelle l'allocation pourra être attribuée,
- au sein de cette période, le parent a droit à un maximum de 310 jours d'allocations journalières (310 jours d'absence à prendre selon les besoins de présence auprès de l'enfant).

Le nombre maximum d'allocations journalières par mois est de 22 jours. Le droit est ouvert pour une période égale à la durée prévisible du traitement fixé par le médecin qui suit l'enfant. Un renouvellement est possible.

## 2.5. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

### 2.5.1. LÉGISLATION APPLICABLE ET DROIT AUX PRESTATIONS

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le travailleur frontalier peut, sous réserve du respect des formalités précisées ci-dessous, bénéficier des prestations en nature (soins de santé) aussi bien en France qu'en Suisse. Les prestations en espèces lui seront versées par la caisse suisse compétente comme s'il résidait en Suisse.

### 2.5.2. DÉFINITIONS

#### 2.5.2.1. La maladie professionnelle

La reconnaissance de la maladie professionnelle en Suisse **est très réglementée**. La loi fédérale sur l'Assurance-Accident (LAA) définit la maladie professionnelle<sup>22</sup>. Elle est définie comme la maladie qui est due **exclusivement ou de manière prépondérante**, dans l'exercice de l'activité professionnelle **à des substances nocives ou à certains travaux**. Les **substances nocives ainsi que les travaux sont listés de manière exhaustive** dans l'Annexe de l'Ordonnance d'application. En principe, seules ces substances et travaux peuvent indiquer la présence d'une maladie professionnelle.

La relation prépondérante ou exclusive existe, selon la jurisprudence suisse, lorsqu'au moins 50% de la cause de la maladie est liée à une substance ou un travail exécuté dans le cadre de l'exercice de l'activité professionnelle.

D'autres substances ou travaux peuvent conduire à la reconnaissance d'une maladie professionnelle dans la mesure où l'employé peut apporter des preuves. Dans cette situation, la relation prépondérante ou exclusive est qualifiée lorsque la maladie est causée pour au moins 75 % à la substance concernée ou au travail effectué.

#### 2.5.2.2. L'accident du travail et l'accident de trajet

Un accident professionnel est un accident **intervenu lors d'activités exercées sur l'ordre ou dans l'intérêt de l'employeur**. Cela vaut également pour les accidents intervenus pendant les pauses, ainsi que pour les accidents intervenus directement avant ou après le travail, s'il est possible d'apporter la preuve que l'assuré se trouvait sur le lieu de travail ou dans la zone de danger, à juste titre.



**À NOTER** : les accidents de trajet sont considérés comme des accidents professionnels uniquement pour l'assuré occupé à temps partiel et dont la durée de travail n'atteint pas un minimum de 8 heures par jour.  
Hors secteurs particuliers (agriculture, etc.), tous les autres accidents sont considérés comme non professionnels.

### 2.5.2.3. Fin de l'assurance accident

La garantie d'assurance débute le jour où le travailleur commence (ou aurait dû commencer) son emploi. Dans tous les cas, cette assurance débute dès le moment où le travailleur prend le chemin pour se rendre au travail. Cette assurance cesse de produire ses effets à l'expiration du 30<sup>ème</sup> jour qui suit celui où a pris fin le droit au salaire (ou demi-salaire). Pour les travailleurs occupés moins de 8 heures par semaine et assurés pour les accidents professionnels seulement, l'assurance prend fin le dernier jour de travail.



**À NOTER :** la garantie d'assurance est suspendue lorsque l'assuré est soumis à une assurance-accidents obligatoire étrangère.

### 2.5.2.4. Démarches

L'organisme compétent est l'assurance accident de l'employeur. C'est elle qui reconnaît ou non l'existence d'une maladie professionnelle. La prise en charge de la maladie professionnelle dépend uniquement de la législation du pays d'emploi.

En cas de maladie professionnelle ou d'accident professionnel, l'assuré a l'obligation de prévenir immédiatement ou dans les plus brefs délais son employeur. Ce dernier se rapprochera de la caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accident (Suva). Il doit leur fournir une déclaration d'accident et y joindre la feuille-accident qui prouve que l'assuré a prévenu son employeur dans les meilleurs délais. L'employé doit donner un double de cette feuille-accident à l'assuré ainsi qu'une feuille de pharmacie. L'employeur a l'obligation de déclarer l'accident ou la maladie à la Suva, même s'il a un doute quant au bien-fondé de son existence. Il doit préciser dans sa déclaration, tous les éléments en sa possession concernant la sécurité au travail.



Si l'employeur refuse de faire la déclaration à la Suva, l'assuré a la possibilité de s'adresser directement à l'organisme compétent. Dans tous les cas, c'est la Suva qui détermine les circonstances de l'accident ou de la maladie professionnelle. Cette détermination se fait selon un « degré de vraisemblance ». Il en va de même en cas d'accident professionnel ou d'accident de trajet.

Elle notifie sa décision par écrit. Si l'assurance refuse l'indemnisation, l'assuré doit directement s'adresser à son assurance maladie. Dans le cas où la caisse nationale suisse reconnaît l'accident ou la maladie professionnelle, mais que l'assuré n'est pas satisfait par le montant des indemnités, par les prestations, etc., il doit former une opposition devant le tribunal suisse.

Dans la situation où l'assurance accident de l'employeur ne reconnaît pas la maladie professionnelle, l'assuré prendra contact avec son assurance maladie. Cette dernière peut contester la décision directement auprès de l'assurance accident de l'employeur de son assuré. En cas de litige, c'est le tribunal cantonal des assurances sociales du canton de travail qui est compétent.



**À NOTER :** l'assurance accident de l'employeur n'a aucune obligation de reconnaître le caractère professionnel de la maladie même lorsque l'employeur l'a signalé dans les délais.

## 2.5.3. DROIT AUX PRESTATIONS

### 2.5.3.1. Prestations en nature

Il s'agit de prestations de soins médicaux, hospitaliers, de médicaments, etc.

L'assuré a droit au remboursement des soins qui se rapportent directement à la maladie professionnelle ou à l'accident professionnel. Les soins doivent en principe être effectués en Suisse. Cependant, suite à la reconnaissance par la caisse suisse de l'accident ou de la maladie professionnelle, un formulaire de prise en charge (DA1) est établi. Ce dernier est adressé directement à la CPAM en principe. Si ce n'est pas le cas, le travailleur doit en faire la demande et le transmettre à la CPAM. Ce dernier recevra ensuite une attestation de la CPAM lui précisant les modalités à mettre en œuvre pour le remboursement des soins liés à cet accident ou maladie professionnelle.

Sont remboursés les frais pour :

- le traitement ambulatoire dispensé par un médecin, un dentiste ou sur leur prescription, par du personnel paramédical, ainsi que par un chiropraticien, de même que le traitement ambulatoire dispensé dans un hôpital,
- les médicaments et analyses ordonnés par le médecin ou le dentiste,
- le traitement, la nourriture et le logement en division commune dans un hôpital,
- les cures complémentaires et cures de bains prescrites par le médecin,
- les moyens et appareils servant à la guérison.



**ATTENTION : si les soins de santé sont réalisés en France, il ne faut pas utiliser la carte Vitale.** Chez les professionnels de santé, le travailleur doit identifier ses feuilles de soins avec un numéro d'immatriculation spécifique mentionné sur l'attestation fournie par la CPAM après réception par cette dernière de la DA1. Dans les hôpitaux, il faut préciser la situation de frontaliers au bureau des entrées.

*Quels sont les impacts si le frontalier utilise sa carte Vitale ?*

La CPAM rembourse les frais de santé pour le compte de la caisse accident suisse, contrairement au cadre juridique de la protection sociale des frontaliers. Par conséquent, les garanties auraient pu être plus complètes pour le frontalier en cas de recours à la caisse accident suisse. Si le travailleur a utilisé sa carte Vitale pour un accident, il doit en informer rapidement sa CPAM, en indiquant la date des soins et les coordonnées du prestataire, afin qu'elle puisse régulariser le règlement auprès de la caisse accident suisse<sup>23</sup>.

### 2.5.3.2. Prestations en espèces

Il s'agit des indemnités pécuniaires versées en cas d'incapacité de travail. Elles sont servies selon la législation suisse et à la charge de la Suisse.

En ce qui concerne la poursuite de la carrière, c'est **la Suva qui détermine l'aptitude ou l'inaptitude totale ou partielle de l'employé**. Une visite médicale de contrôle peut être demandée en cas d'aptitude ou d'inaptitude partielle.

23 - [https://www.ameli.fr/fileadmin/user\\_upload/documents/CP-Assurance-accident-suisse.pdf](https://www.ameli.fr/fileadmin/user_upload/documents/CP-Assurance-accident-suisse.pdf)

---

En cas d'incapacité totale ou partielle, l'assuré peut prétendre à des indemnités journalières. Elles sont versées à partir du 3<sup>ème</sup> jour et représentent 80 % du salaire précédemment versé à l'assuré jusqu'à un certain plafond. En cas d'incapacité partielle, ces indemnités sont égales à 80 % du temps non travaillé. Par exemple, un employé a une incapacité de travail de 50 % : il percevra 80 % de 50 % de son salaire.

Le plafond du gain assuré est égal au salaire cotisé pour l'assurance vieillesse et survivant jusqu'à **148.200 CHF par an au maximum, soit 406 CHF par jour**. Les salaires non soumis à l'AVS à cause de l'âge de l'assuré, ainsi que les allocations familiales qui sont accordées à titre d'allocations pour enfant, de formation ou de ménage, font partie également du salaire assuré.



**À NOTER :** le versement de ces indemnités cesse lorsque l'employé recouvre sa capacité totale de travail, lorsqu'une rente lui est versée ou lorsqu'il décède.

Il est également à savoir que lors d'un séjour à l'hôpital, une déduction pour les frais d'entretien est réalisée sur l'indemnité journalière:

- 20 %, au maximum 20 francs par jour pour les personnes seules et sans obligation d'entretien ou d'assistance,
- 10 %, au maximum 10 francs par jour pour les assurés mariés et les personnes seules avec obligation d'entretien ou d'assistance,
- aucune déduction pour les assurés mariés ou les personnes seules qui ont à leur charge des enfants mineurs, en apprentissage ou étudiants.

### **2.5.3.3. Indemnité pour atteinte à l'intégrité**

Si, à la suite de l'accident professionnel, l'assuré souffre d'une atteinte importante et durable à son intégrité physique ou mentale, il a la possibilité de demander une indemnité en capital pour atteinte à l'intégrité. Son montant n'excède pas le montant maximum du gain annuel assuré (148.200 CHF) et est échelonné selon la gravité de l'atteinte à l'intégrité.

### **2.5.3.4. L'indemnité pour troubles psychogènes**

Des troubles psychogènes apparaissent parfois à la suite d'accidents ou de maladies professionnelles. Il s'agit de troubles temporaires qui ont une durée de quelques semaines à quelques mois. Il est possible de demander une indemnité pécuniaire pendant cette période.

S'il est possible de déduire de la nature de l'accident et du comportement de l'assuré qu'il recouvrera sa capacité de gain en recevant une indemnité unique, les prestations versées jusqu'alors cessent de lui être versées et il touche une indemnité en capital.

Cette indemnité est d'un montant maximum égal au triple du gain annuel assuré. Le versement d'une indemnité en capital suppose que l'incapacité de gain **d'origine psychique** soit liée de façon pertinente à un accident ou à une maladie professionnelle.

Pour les accidents de gravité moyenne, la décision sera basée sur l'analyse des circonstances concrètes (tels que le caractère impressionnant de l'accident, la durée prolongée du traitement et les complications). Le montant de l'indemnité en capital correspond à la somme des versements d'une rente stable ou décroissante. Il convient alors de tenir compte de la gravité et de l'évolution de son affection ainsi que de son état de santé au moment où l'indemnité est décidée.

De manière exceptionnelle, une indemnité en capital peut être allouée alors qu'une rente d'invalidité est versée. C'est le cas lorsque, en plus des troubles psychogènes, il subsiste des troubles provenant d'un traumatisme crânien par exemple. Le versement d'une indemnité en capital est également possible lors de la révision de la rente.

### 2.5.3.5. Allocation pour impotent

Si l'assuré victime d'un accident ou d'une maladie professionnelle a besoin de façon permanente de l'aide d'une tierce personne ou d'une surveillance personnelle pour accomplir les actes ordinaires de la vie, il peut percevoir, une allocation pour impotent. Cette dernière se cumule avec une éventuelle pension d'invalidité. Le montant est fixé selon le degré d'impotence, car cette dernière est destinée à financer l'aide dont l'assuré a besoin. L'assuré n'a pas droit à cette prestation pendant son séjour dans un établissement hospitalier. Le montant mensuel de l'allocation pour impotent s'élève au moins au double du salaire journalier assuré maximum, et au plus au sextuple de celui-ci.

### 2.5.3.6. Réinsertion professionnelle au sein de l'emploi habituel du salarié



La réinsertion des personnes accidentées est très importante en Suisse. En coordination avec l'assurance-invalidité, les entreprises peuvent bénéficier d'un soutien financier en vue de préserver le poste de travail du collaborateur ou de créer un nouveau poste.

La réinsertion relève principalement de la compétence de l'assurance-invalidité (AI). Si celle-ci n'agit pas ou ne peut pas intervenir, la Suva initie des mesures d'incitation à la réintégration professionnelle lorsque la situation s'y prête.

#### • Conditions

Les mesures d'incitation à la réintégration professionnelle s'adressent aux personnes accidentées assurées auprès de la Suva qui remplissent les conditions suivantes :

- aucun droit aux prestations correspondantes de l'assurance-invalidité,
- il existe une possibilité d'économies grâce à la mise en œuvre de mesures,
- l'assuré est motivé à participer à une mesure de réinsertion.

#### • Conséquences

Si ces conditions sont remplies, des mesures visant à préserver le poste de travail ou à former le travailleur à un **nouveau poste sont définies en collaboration avec l'employeur**. La Suva peut prendre en charge les coûts liés à la réinsertion, jusqu'à une limite de 20.000 francs suisses.

#### EXEMPLES :

- aménagement du poste de travail,
- formation en vue d'un changement de poste ou d'un nouvel emploi,
- reclassement.

Les coûts occasionnés par les mesures d'incitation à la réintégration professionnelle n'ont aucune incidence sur le montant des primes. Lorsqu'elles engagent une personne accidentée, les entreprises assurées à la Suva bénéficient **de la prise en charge des cotisations salariales** ainsi que d'une décharge complète du risque en cas d'accident jusqu'au terme du reclassement.

### 2.5.3.7. Rente d'invalidité suite à accident ou maladie professionnelle

Si à la suite d'un accident ou d'une maladie professionnelle, un assuré subit une perte de gain durable, il a droit à une rente d'invalidité qui dépendra de son taux d'invalidité. Le taux d'invalidité dépend quant à lui de l'atteinte durable subie par l'assuré. Ce dernier peut y prétendre dès lors qu'il n'y a plus lieu d'attendre une sensible amélioration son état, malgré la continuation du traitement médical et que les éventuelles mesures de réadaptation de l'assurance-invalidité (AI) ont été menées à terme. Cependant, un degré d'invalidité inférieur à 10 % ne donne pas droit au versement d'une rente.

La rente d'invalidité s'élève à 80 % du gain assuré en cas d'invalidité totale. Le montant de la rente est en fonction du salaire perçu l'année précédant l'accident ou la maladie professionnelle.

Si l'invalidité n'est que partielle, le montant de la rente est adapté en conséquence. La rente d'invalidité est versée à vie et, en fonction de la date de survenance de l'accident, son montant est susceptible de subir une réduction (40 % maximum) à l'âge ordinaire de la retraite.

Les rentes sont versées mensuellement. Si le degré d'invalidité subit une modification déterminante, la rente est augmentée, réduite proportionnellement ou supprimée. Dès lors que l'assuré a atteint l'âge de la retraite, la rente n'est plus révisée.

De manière complémentaire, l'assuré peut également prétendre à une rente invalidité « classique » qui dépend de l'assurance-invalidité (AI) à laquelle il a cotisé pendant son emploi, s'il atteint au moins 40% de degré d'invalidité avec une perte de gain égale à 40 % minimum (cf. partie pension d'invalidité). Il est toutefois important de noter que si une rente AI est modifiée à la suite de la révision, la rente ou la rente complémentaire de la Suva doit également être révisée.

### 2.5.3.8. Rente pour les survivants et orphelins

Le système des rentes de survivants dans l'assurance obligatoire contre les accidents est fondé sur le devoir d'entretien de la famille. Selon la situation de famille, le décès d'un assuré consécutif à un accident ou à une maladie professionnelle peut engendrer une perte de revenus et de soutien.

Au décès d'un assuré de la Suva, le conjoint survivant et les enfants ont droit à des rentes de survivants. À ces ayants droit s'ajoutent, le cas échéant, le conjoint divorcé de l'assuré défunt ainsi que les enfants adoptifs.

Les rentes de survivants sont calculées en pourcentage du gain assuré.

Elles sont fixées :

- pour le conjoint survivant, à 40 %,
- pour chaque orphelin de père ou de mère, à 15 %,
- pour chaque orphelin de père et de mère, à 25 %,
- pour tous les survivants réunis, sans le conjoint divorcé, au maximum à 70 %,
- pour le conjoint divorcé survivant au bénéfice d'une contribution d'entretien, à l'équivalent de celle-ci, mais au maximum à 20 %.

Lorsqu'un conjoint survivant et un conjoint divorcé survivant ont tous les deux droit à une rente, le montant de toutes les rentes de survivants est au maximum de 90 %.

Lorsque les rentes de tous les survivants totalisent plus de 70 % (ou plus de 90 % avec la rente du conjoint divorcé), toutes les rentes sont réduites proportionnellement.

### 2.5.3.9. Réduction et refus de prestations d'assurance

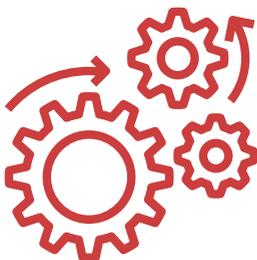
Les rentes d'invalidité, les indemnités pour atteinte à l'intégrité, ainsi que les rentes de survivants sont réduites lorsque l'altération de l'état de santé ou le décès ne sont que partiellement imputables à l'accident. Si l'assuré a provoqué intentionnellement son état de santé, aucune prestation d'assurance n'est allouée, sauf l'indemnité pour frais funéraires. Si l'assuré a provoqué l'accident par une négligence grave, les indemnités journalières versées pendant les 2 premières années qui suivent l'accident sont réduites. Cette réduction ne peut toutefois pas dépasser la moitié du montant des prestations lorsque l'assuré doit, au moment de l'accident, pourvoir à l'entretien de proches auxquels son décès ouvrirait le droit à des rentes de survivants.

Si l'assuré a provoqué l'accident en commettant non intentionnellement un crime ou un délit, les prestations en espèces (indemnité journalière, rentes, ainsi que l'indemnité pour atteinte à l'intégrité et l'allocation pour impotent) peuvent être réduites, voire refusées.

D'autres situations tout à fait spécifiques peuvent donner lieu à réduction ou refus d'une rente.

### 2.5.3.10. Recours

#### • Opposition



Les décisions rendues par la Suva ainsi que les décomptes de primes fondés sur ces décisions peuvent donner lieu à un recours dans les 30 jours qui suivent la réception de la décision. Ce recours se fait par voie d'opposition directement auprès de la Suva. La procédure à suivre est toujours indiquée dans la lettre qui contient la décision.

L'opposition peut être formée par écrit ou lors d'un entretien personnel et doit toujours être motivée (explications et preuves apportées par l'assuré que la décision prise n'est pas adaptée à sa situation). Les oppositions présentées oralement sont consignées dans un procès-verbal. Les décisions passent en force si le délai d'opposition est échu sans avoir été utilisé.

L'assuré peut également s'adresser à l'ombudsman des assurances privées et de la Suva pour obtenir un avis et, le cas échéant, tenter une médiation. Il peut le contacter à l'adresse suivante : [help@versicherungsombudsman.ch](mailto:help@versicherungsombudsman.ch)

#### • Commission fédérale de recours en matière d'assurance-accidents

L'assuré peut, dans les 30 jours, recourir à la Commission fédérale de recours en matière d'assurance-accidents, contre les décisions sur opposition de la Suva concernant :

- la compétence de la Suva d'assurer les travailleurs d'une entreprise,
- le classement des entreprises et des assurés dans les classes et degrés des tarifs des primes,
- les mesures destinées à prévenir des accidents et maladies professionnelles.

---

Si le litige entre la Suva et l'assuré n'est pas réglé par cette Commission, ou ne porte pas sur une des compétences de la Commission, il est possible de présenter une demande auprès du tribunal cantonal des assurances.

- **Tribunaux cantonaux des assurances**

Les tribunaux cantonaux des assurances sont des instances indépendantes qui vérifient si les décisions de la Suva sont conformes à la loi.

La LAA prescrit au législateur cantonal d'adopter une procédure simple, rapide et gratuite pour les parties. Seule la personne qui agit à la légère ou qui ne coopère pas, doit s'attendre à supporter des frais de justice. Le requérant peut se faire représenter. Lorsque les circonstances le justifient, le tribunal peut accorder une assistance judiciaire. Le requérant qui n'obtient pas gain de cause indemnise son propre avocat s'il ne bénéficie pas de l'assistance judiciaire gratuite.

Si le recours ne donne pas satisfaction à l'assuré, il peut encore introduire un ultime recours auprès du tribunal fédéral des assurances.

- **Tribunal fédéral des assurances**

Le Tribunal Fédéral des Assurances (TFA) est la Cour des assurances sociales du tribunal fédéral suisse. Il est la dernière instance appelée à trancher les litiges en matière d'assurance sociale. Ce tribunal se fonde sur la décision des tribunaux cantonaux. Il examine ces jugements cantonaux et vérifie l'application uniforme de la loi dans toute la Suisse.

## 2.6. LA PENSION D'INVALIDITÉ

Organismes compétents :

- France : Caisse Primaire d'Assurance Maladie : <https://www.ameli.fr/>
- Suisse : les Offices cantonaux de l'assurance invalidité (Offices AI) : <https://www.ahv-iv.ch/fr>

### 2.6.1. LES DEUX RÉGIMES DE PENSION D'INVALIDITÉ

Suite à l'adoption du Règlement européen CE 833/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale auquel la Suisse a adhéré, la Suisse et la France font partie des législations de type B, basées sur la durée de cotisation. Par conséquent, la pension d'invalidité est liquidée comme une pension de vieillesse. Chaque État devra établir, sur la base de sa législation nationale, le montant des prestations qui seront versées au travailleur invalide, proportionnellement aux durées d'assurances accomplies dans chaque État.

La finalité de la pension d'invalidité consiste en la compensation de la perte de salaire entraînée par l'état de santé du travailleur.

Le travailleur frontalier invalide va percevoir une pension d'invalidité de la Suisse, lieu d'exercice de la dernière activité mais également des autres États s'il a effectué sa carrière dans plusieurs pays. Le problème concerne la reconnaissance de l'invalidité dans les autres États concernés.

---

Les conditions ouvrant droit à la pension d'invalidité ne sont pas identiques entre les États. Dès lors, l'invalidité reconnue en Suisse ne sera pas de facto reconnue dans un autre État. La décision prise par la caisse d'un État au sujet de l'invalidité ne s'impose pas aux caisses des autres États. Il est donc possible d'être reconnu invalide dans l'État d'emploi et apte au travail dans le pays de résidence par exemple.

## 2.6.2. DEMANDE DE PENSION

Le salarié ayant été affilié dans différents pays recevra de chaque État une pension proportionnelle à sa durée d'affiliation, à condition que son invalidité soit reconnue dans chacun des pays. La demande de pension doit être introduite auprès de l'institution de l'État où s'est déclarée l'invalidité ou de l'institution du pays de résidence.



**REMARQUE :** si la personne concernée n'a jamais été soumise, au cours de sa carrière, à la législation de son État de résidence, l'institution de ce dernier ne pourra pas être son institution de contact.

Chaque institution procède au calcul du montant de la prestation et communique sa décision à l'assuré.

## 2.6.3. L'INVALIDITÉ EN SUISSE

### 2.6.3.1. Définition

L'invalidité, au sens de la loi fédérale sur l'assurance-invalidité, est une « diminution de la capacité de gain ou d'accomplir des tâches habituelles telles que les travaux ménagers, résultant d'une atteinte à la santé physique, psychique ou mentale ». Cette incapacité doit être permanente ou au moins de longue durée (supérieure ou égale à une année). L'origine de l'invalidité n'a pas d'incidence sur le fonctionnement de l'assurance-invalidité.

Pour que l'assurance-invalidité s'applique, il est donc nécessaire que 3 critères soient réunis :

- la personne souffre d'une atteinte à sa santé,
- elle a une incapacité de gain ou une incapacité à accomplir des tâches habituelles de manière permanente ou de longue durée,
- l'incapacité résulte de l'atteinte à la santé de la personne concernée.

### 2.6.3.2. Devoir des personnes assurées

Elles doivent faire tout leur possible pour se réadapter et accepter les mesures compatibles avec leur état de santé. Elles participent à la bonne mise en œuvre des mesures proposées dans le but de ne pas perdre leurs emplois et d'être intégrées dans la vie professionnelle.

Elles doivent également faire part de tout changement concernant leur état de santé. Si les obligations ne sont pas respectées, les prestations peuvent être réduites ou refusées.

### 2.6.3.3. Démarches

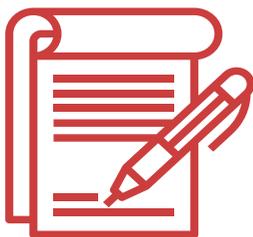
L'organisme compétent pour les travailleurs frontaliers, pour évaluer le degré d'invalidité est l'**Office d'Assurance Invalidité pour les assurés résidant à l'Étranger (OAIE)**. Le calcul de la rente et le versement des indemnités journalières dépendent de la Caisse de compensation.

---

Le degré d'incapacité est déterminé par l'OAIE d'après l'incapacité de gain.

Dans un premier temps, il est utile d'agir et de prévenir l'assurance invalidité, avant que l'invalidité ou l'incapacité ne devienne permanente. Ainsi, lorsqu'une personne est en incapacité de travail pour raison de santé durant 30 jours au moins ou si elle a été absente la même année à plusieurs reprises et que la maladie risque de devenir chronique, l'assurance-invalidité peut intervenir en amont, à titre préventif. Cela, dans le but d'éviter l'invalidité. La demande peut être introduite par l'assuré, un membre de sa famille, son employeur, son médecin traitant, l'assurance qui verse les indemnités journalières, l'assurance-accident, l'institution de prévoyance personnelle ou encore l'assurance-chômage.

La demande est à formuler par écrit à l'**Office d'Assurance-Invalidité pour les assurés résidents à l'Étranger (OAIE)**, qui se situe :



**Office AI pour les assurés résident à l'étranger OAIE**  
Avenue Edmond-Vaucher 18  
Nr. 27  
Case postale 3100  
1211 Genève 2

Téléphone : +41(0)58 461 91 11  
Mail : [oaie@zas.admin.ch](mailto:oaie@zas.admin.ch)  
Site web : [www.zas.admin.ch](http://www.zas.admin.ch)

Il est possible de trouver les formulaires de demande en suivant le lien ci-après :

<https://www.ahv-iv.ch/fr/M%C3%A9mentos-Formulaires/Formulaires/Prestations-de-IAI#d-1404>

L'Office d'Assurance-Invalidité étudie le dossier et valide si les conditions sont remplies ou non. Elle prend sa décision **par tout moyen**. Elle vérifie notamment l'état de santé de l'assuré, sa situation économique, voire les tâches domestiques qu'il peut accomplir. Des médecins des Services Médicaux Régionaux (SMR) peuvent examiner la personne. De plus, l'OAIE peut demander une expertise en faisant appel à des médecins spécialistes.

Un examen des mesures de réinsertion possibles est ensuite effectué. L'OAI dispose d'un **délai de 6 mois** pour prendre sa décision : elle peut soit proposer des mesures de réadaptation, soit proposer une rente invalidité si les conditions sont remplies.

#### **2.6.3.4. Mesures prescrites**

Les prestations de l'AI ne prennent pas automatiquement la forme d'une pension d'invalidité.

Elles sont axées avant tout sur les mesures de réadaptation :

- Mesures d'intervention précoce qui visent à empêcher des incapacités de travail pour des raisons de santé.
- Mesures de réadaptation qui servent à améliorer de façon durable et importante la capacité de gain ou à la préserver d'une diminution notable.
- Rente d'invalidité qui n'est versée que si des mesures de réadaptation n'ont pas eu de succès ou n'ont pas abouti à un résultat suffisant.
- Allocations pour impotent qui sont une aide financière pour les personnes handicapées qui dépendent de l'aide de tiers.

---

Les mesures de réadaptation et d'intervention précoces interviennent en premier lieu, si elles sont envisageables. Si l'état de l'assuré ne permet pas de telles mesures ou qu'elles n'ont pas fonctionné, il est possible de percevoir une pension d'invalidité. Cependant, des mesures de réadaptation peuvent encore être prescrites plus tard, alors que l'assuré perçoit une pension d'invalidité.

### 2.6.3.5. Détermination de l'invalidité

Pour les personnes exerçant une activité lucrative à plein temps, l'Office AI évalue l'invalidité au moyen d'une comparaison des revenus. Il détermine en premier lieu le revenu que la personne assurée aurait pu obtenir si elle n'était pas invalide. Il déduit ensuite de ce montant, le salaire que la personne assurée pourrait raisonnablement obtenir après la survenance de l'invalidité et l'exécution des mesures de réadaptation (indépendamment du fait que ce salaire soit réalisé ou pas). Il en résulte une différence **qui équivaut à la perte de gain due à l'invalidité**. Exprimée en pourcentage, cette différence représente **le degré d'invalidité**.

Lorsque la personne assurée exerce une activité lucrative à temps partiel, l'Office AI détermine le degré d'invalidité selon l'étendue de l'empêchement aussi bien dans la vie professionnelle (perte de gain) que dans l'accomplissement des autres travaux habituels.

C'est l'incapacité de gain qui est fondamentale. Incapacité de travail n'est pas synonyme d'incapacité de gain. Une incapacité de travail existe lorsqu'une personne assurée ne peut plus exercer son métier ou accomplir ses travaux habituels en raison d'une atteinte à sa santé. Le degré d'incapacité de travail est déterminé par le médecin.

En revanche, **l'incapacité de gain résulte de l'impossibilité définitive pour la personne assurée d'exercer une activité lucrative sur l'ensemble du marché du travail à la suite d'une atteinte à la santé**. Le degré d'invalidité est déterminé par l'Office AI exclusivement d'après l'incapacité de gain.

### 2.6.3.6. Ouverture du droit

Le droit à une rente invalidité est ouvert lorsque l'invalidité **a été constatée en Suisse** et que **l'assuré est affilié depuis 1 année au moins à la survenance de l'invalidité**. Ce droit est ouvert au plus tôt 1 an après l'apparition de la maladie. Pendant cette période, l'incapacité de travail doit être évaluée à 40 % en moyenne au moins. L'incapacité doit ensuite rester à **40 % au moins** pour percevoir une rente. Enfin, ce droit ne peut naître au plus tôt que 6 mois après l'envoi de la demande à l'OAIE.

### 2.6.3.7. Montant de la rente

La méthode de calcul de la rente invalidité est la **même méthode que celle utilisée pour le calcul de la pension de retraite**. Le montant est déterminé en fonction de la durée d'affiliation à l'assurance et le revenu annuel moyen pendant cette période. La rente d'invalidité est complète si l'assuré a cotisé, au moment de la survenance de l'invalidité, le nombre d'années requis qui est déterminé en fonction de sa classe d'âge. Si ce n'est pas le cas, il ne percevra qu'une rente partielle. Une année de cotisations manquante entraîne en principe une réduction de la rente d'au moins 1/44<sup>ème</sup>.

Le montant de la rente tel qu'obtenu au vu des éléments ci-avant, dépend ensuite du degré d'invalidité tel que suit :

| POURCENTAGE D'INVALIDITÉ | MONTANT DE LA RENTE |
|--------------------------|---------------------|
| Entre 0 % et 39 %        | Pas de rente        |
| Entre 40 % à 49 %        | 25 % de rente       |
| Entre 50 % à 59 %        | 50 % de rente       |
| Entre 60 % et 69 %       | 75 % de rente       |
| 70 % et plus             | 100 % de rente      |

Les bénéficiaires d'une pension d'invalidité peuvent également prétendre à une pension pour enfant :

- jusqu'à leur 18<sup>ème</sup> anniversaire,
- jusqu'à la fin de leur formation, mais pas au-delà de 25 ans.

Les enfants recueillis gratuitement donnent aussi droit à une rente pour enfant. Les enfants recueillis après l'ouverture du droit à la rente de vieillesse ou d'invalidité ne donnent pas droit aux rentes pour enfant, à l'exception des enfants du conjoint.

### 2.6.3.8. Fin de la rente

La rente invalidité prend fin lorsque les conditions ne sont plus réunies. En fonction de l'état de santé, l'invalidité peut ne plus être reconnue, si l'assuré décède ou au plus tard lorsque l'assuré a atteint l'âge légal de départ à la retraite. Si l'assuré fait valoir son droit à une rente anticipée ou son droit à une rente de vieillesse ou à une rente de survivant d'un montant supérieur à celui de la rente AI, cette dernière prend fin.

### 2.6.3.9. Période transitoire et allocation de transition

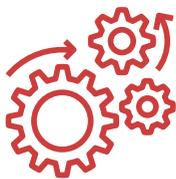
Si la rente invalidité a été réduite ou supprimée :

- suite à des mesures de nouvelle réadaptation,
- suite à la reprise d'un emploi,
- suite à une augmentation du taux d'occupation.

L'assuré peut prétendre à une prestation transitoire, à condition que, dans les 3 ans qui suivent (période de protection), il présente une incapacité de travail de 50 % au moins qui se prolonge au-delà de 30 jours. En cas de réduction de la rente, cette prestation équivaut en principe à la différence entre la rente en cours et l'ancienne rente. En cas de suppression de la rente, elle équivaut en principe au montant de l'ancienne rente.

La prestation transitoire est versée à partir du mois où les conditions ci-dessus sont remplies. Au moment où elle est octroyée, une révision de rente est lancée afin de déterminer si le taux d'invalidité s'est modifié. Le droit à la prestation transitoire s'éteint lorsque l'office AI a rendu sa décision sur le taux d'invalidité ou dès que l'incapacité de travail est inférieure à 50 %.

### 2.6.3.10. Recours



Tout d'abord, l'Office d'Assurance-Invalidité pour les assurés résidents à l'étranger envoie un préavis sur la décision qu'il envisage de prendre (mesure de réadaptation, rente, etc.). Les parties ont alors 30 jours pour soumettre leurs objections et observations.

Si les parties ne forment aucune opposition, l'OAIE prend sa décision à l'expiration d'un délai de 30 jours. En cas d'objections, l'Office a l'obligation d'en tenir compte et de se prononcer sur chacune d'entre elles.

Il existe ensuite un recours contre la décision en cas de litige. Le recours doit se faire **par écrit dans un délai de 30 jours**.

Pour les frontaliers, un organisme spécifique est compétent : il s'agit du tribunal administratif fédéral situé à Saint-Gall.

La décision de ce tribunal peut être contestée par écrit dans un délai de 30 jours auprès du tribunal fédéral des assurances de Lucerne.

## 2.6.4. INVALIDITÉ EN FRANCE

Attention : la reconnaissance d'invalidité en Suisse n'est pas opposable en France. La reconnaissance est donc nécessaire en France pour avoir des droits.

### 2.6.4.1. Définition de l'invalidité

En France une personne est considérée comme invalide si, suite à un accident ou une maladie non professionnelle, sa perte de gain ou sa capacité d'activité est réduite de  $\frac{2}{3}$  minimum.

### 2.6.4.2. Catégories de l'invalidité

Pour déterminer le montant de la pension, les personnes invalides sont classées par la Sécurité sociale en 3 catégories, en fonction de leur situation :

| CATÉGORIE                  | SITUATION   |
|----------------------------|---|
| 1 <sup>ère</sup> catégorie | Invalide capable d'exercer une activité rémunérée   |
| 2 <sup>ème</sup> catégorie | Invalide absolument incapable d'exercer une profession quelconque   |
| 3 <sup>ème</sup> catégorie | Invalide qui, étant absolument incapable d'exercer une profession, est, en plus, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie |

C'est le médecin-conseil de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) qui détermine la catégorie d'invalidité.

Être reconnu invalide de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie n'entraîne pas automatiquement une inaptitude au travail. C'est au médecin du travail de la constater selon la procédure prévue en matière d'inaptitude. Toutefois, le médecin du travail peut déclarer l'assuré apte à travailler dans des conditions qui seront fixées dans son avis d'inaptitude (partiel), même en cas de classement en 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie.

### 2.6.4.3. Formalités

Il est nécessaire d'être affilié depuis 12 mois à la sécurité sociale pour pouvoir obtenir une pension d'invalidité. Il est également nécessaire d'avoir :

- cotisé sur la base d'une rémunération au moins égale à 2.030 fois le Smic horaire au cours des 12 mois civils précédant l'interruption de travail,
- travaillé au moins 600 heures au cours des 12 mois précédant l'interruption de travail ou la constatation de l'état d'invalidité.

Si la CPAM n'initie pas les formalités pour obtenir une pension d'invalidité, il est possible de remplir le formulaire cerfa n°11174\*05 (ou formulaire S4150). Un examen avec un médecin-conseil de la CPAM sera réalisé.

### 2.6.4.4. Calcul et montants

La pension est calculée sur la base d'un salaire annuel moyen, obtenu grâce aux 10 meilleures années de salaire (salaires soumis à cotisations dans la limite du plafond annuel de la Sécurité sociale, soit 3.428 € par mois en 2020).

| CATÉGORIE D'INVALIDITÉ     | POURCENTAGE DU SALAIRE ANNUEL MOYEN                         | MONTANT MENSUEL MINIMUM DE LA PENSION D'INVALIDITÉ | MONTANT MENSUEL MAXIMUM DE LA PENSION D'INVALIDITÉ |
|----------------------------|---|--|--|
| 1 <sup>ère</sup> catégorie | 30 %  | 293,97 €   | 1.028,40 €   |
| 2 <sup>ème</sup> catégorie | 50 %  | 293,97 €   | 1.714,00 €   |
| 3 <sup>ème</sup> catégorie | 50 %, majoré de 40 % par la majoration pour tierce personne | 1.420,38 €   | 2.840,42 €   |

### 2.6.4.5. Recours

En cas de rejet de la demande de pension d'invalidité par la CPAM, l'assuré peut :

- soit représenter une demande dans les 12 mois qui suivent la date de rejet de la 1<sup>ère</sup> demande,
- soit contester la décision de la CPAM, selon les voies de recours indiquées par la CPAM.

## 2.7. ASSURANCE CHÔMAGE

Organismes utiles :

En France : Pôle emploi, [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)

En Suisse : les Offices Régionaux de Placement (ORP) et les caisses cantonales de compensation : <https://www.ahv-iv.ch/fr/Contacts/Caisses-cantonales-de-compensation> (pas de site pour les ORP, dépend de chaque canton).

Le pays d'indemnisation diffère selon la situation du salarié : chômage complet ou chômage partiel.

### DÉFINITIONS

**Chômage complet** : le contrat de travail est définitivement rompu.  
L'assuré n'a plus aucun lien avec l'entreprise = la France (pays de résidence) est compétente.

**Chômage partiel** : la relation de travail est suspendue du fait d'une interruption de l'activité de l'entreprise, un lien contractuel étant maintenu = la Suisse (pays d'emploi) est compétente.

### 2.7.1. LE CHÔMAGE COMPLET

#### 2.7.1.1. Législation applicable



En application de l'article 65 §2 et §3 du règlement 883/2004 du 29 avril 2004 auquel la Suisse a adhéré, le travailleur frontalier au chômage complet bénéficie des prestations accordées en vertu de la **législation de son État de résidence**. Ainsi, un travailleur résidant en France et ayant travaillé en Suisse recevra ses prestations chômage du régime d'assurance chômage français.

Des discussions sont en cours, au niveau de l'Union européenne, concentrées sur la détermination de l'État redevable des allocations chômage. Les 28 ministres du travail de l'Union européenne semblent choisir un chemin inverse à la législation actuelle. Désormais, ils envisagent le versement des allocations chômage par le dernier pays d'emploi. Ce projet de réforme est toujours en cours de discussion au sein des différentes instances de l'Union européenne qui ne se sont pas accordées à ce jour sur une version définitive du texte.

#### 2.7.1.2. Formalités

La personne concernée devra s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de Pôle emploi à la fin de son contrat. L'inscription à Pôle emploi s'effectue au premier jour du chômage, uniquement par téléphone (au 3949) ou par internet (sous [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)).

Pour pouvoir percevoir les allocations d'aide au retour à l'emploi, **le demandeur frontalier aura absolument besoin du formulaire PDU1**.



**À NOTER** : même si le demandeur n'a pas ce formulaire le lendemain de la fin de son contrat de travail, il est important de s'inscrire comme demandeur d'emploi. C'est en effet la date d'inscription qui importe pour connaître le début du versement des allocations.

---

Le **document portable U1** n'est pas indispensable pour s'inscrire auprès de Pôle emploi mais il est **nécessaire pour calculer le montant des allocations et donc percevoir le chômage**, qui prend la forme d'une Allocation d'aide au Retour à l'Emploi (ARE).

L'obtention du **formulaire PDU1** se fait en plusieurs étapes. Il faudra en premier lieu que le frontalier se procure son certificat de travail auprès de son ancien employeur. Sur présentation de l'attestation de l'employeur complétée, **la caisse de compensation du canton dans lequel il a exercé son activité établira le formulaire PDU1 qui attestera des périodes travaillées en Suisse à prendre en compte pour l'octroi de prestations de chômage en France**. Dès que la caisse de compensation lui aura retourné ce formulaire, il faudra le remettre à Pôle emploi.

Le régime d'assurance-chômage assure un revenu de remplacement, dénommé Allocation d'aide au Retour à l'Emploi (ARE), aux salariés privés d'emploi qui remplissent des conditions d'âge, d'affiliation, d'aptitude physique, de chômage, d'inscription comme demandeur d'emploi et de recherche d'emploi.

L'assurance-chômage met en place différentes mesures visant à accélérer le retour à l'emploi :

- par un accompagnement personnalisé et ciblé dès le début du chômage,
- par des actions devant accélérer le retour à l'emploi (financement de la validation des acquis de l'expérience, d'actions de formation conventionnées aux besoins de main-d'œuvre, etc.),
- et par des aides destinées à insérer durablement les salariés occupant des emplois de courte durée.

Chaque demandeur d'emploi est engagé dans un Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (le PPAE).

## **FONCTIONNEMENT DU PPAE**

L'obligation de recherche d'emploi s'applique si la personne concernée est considérée comme demandeur d'emploi immédiatement disponible.

C'est le cas si la personne se trouve dans l'une des situations suivantes au moment de l'inscription à Pôle emploi :

- elle n'exerce aucune activité professionnelle, ne suit aucune formation professionnelle et sa situation personnelle lui permet de travailler sans délai ;
- elle exerce (ou a exercé le mois précédent) une activité occasionnelle ou réduite n'excédant pas 78 heures par mois ;
- elle suit une formation pour une durée n'excédant pas au total 40 heures ou qui lui permet d'occuper simultanément un emploi (cours du soir ou par correspondance par exemple) ;
- elle s'absente de son domicile habituel, après en avoir avisé Pôle emploi, dans la limite de 35 jours par année civile ;
- elle est en congé maladie, congé paternité ou en incapacité temporaire de travail, pour une durée ne dépassant pas 15 jours ;
- elle est incarcérée pour une durée n'excédant pas 15 jours.

Dans les 30 jours au plus tard suivant l'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, le demandeur devra élaborer avec son conseiller Pôle emploi un Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE).

Le PPAE tient compte de sa formation, de ses qualifications, de ses connaissances et compétences professionnelles, de sa situation personnelle et familiale et de la situation du marché du travail local.

---

Il indique les informations suivantes :

- nature et caractéristiques de l'emploi recherché,
- zone géographique privilégiée,
- niveau de salaire souhaité.

Le PPAE définit aussi les actions que Pôle emploi s'engage à mettre en œuvre (par exemple, de formation et d'aide à la mobilité).

Sa période d'actualisation est décidée avec Pôle emploi.

Un demandeur d'emploi immédiatement disponible pour occuper un emploi a l'obligation de participer à la définition et à l'actualisation du PPAE. Le refus d'élaborer ou d'actualiser le PPAE constitue **un motif de radiation**.

Le demandeur doit répondre aux convocations écrites de Pôle emploi (entretiens, réunions d'information, etc.). Chaque mois, il doit actualiser sa situation.

Le demandeur doit également accomplir des démarches effectives et régulières de recherche d'emploi dans le cadre de ce projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE).

Il doit être en mesure de fournir à Pôle emploi une justification, par exemple :

- recherches d'emploi en produisant les copies de ses candidatures,
- réponses des employeurs à ses candidatures,
- ses démarches en vue de la création ou de la reprise d'une entreprise.

Le demandeur doit accepter une offre dite raisonnable d'emploi, c'est-à-dire correspondant à ses compétences professionnelles. Si ce n'est pas le cas, il peut être radié de la liste des demandeurs d'emploi. Le refus à 2 reprises d'une offre raisonnable d'emploi peut constituer un motif de radiation de la liste des demandeurs d'emploi.

**La personne concernée n'est pas tenue d'accepter :**

- un emploi à temps partiel si votre PPAE prévoit la recherche d'un emploi à temps complet,
- un emploi dont le salaire est inférieur au salaire normalement pratiqué dans la région et la profession concernée,
- un emploi qui n'est pas compatible avec ses qualifications et ses compétences professionnelles.

## **CONDITIONS D'OCTROI DE L'ALLOCATION CHÔMAGE**

- Le demandeur d'emploi doit être inscrit comme demandeur d'emploi ou accomplir une action de formation inscrite dans le PPAE.
- Le demandeur d'emploi doit être disponible et apte physiquement à exercer un emploi. La perception d'une pension d'invalidité a une incidence sur le montant de l'allocation chômage versée.
- Le demandeur d'emploi ne doit pas avoir atteint l'âge légal de la retraite. Toutefois, si cela est le cas mais qu'il n'a pas suffisamment cotisé pour bénéficier de la retraite à taux plein, le salarié privé d'emploi qui bénéficie de l'ARE peut, sous conditions, se prévaloir du maintien des prestations jusqu'à l'obtention d'une pension de vieillesse à taux plein.

- une durée minimale d'affiliation est nécessaire :

> Les travailleurs involontairement privés d'emploi **doivent justifier d'une** durée d'affiliation minimum de **6 mois** (ou **130 jours** ou **910 heures**) sur une période de référence de 24 mois (ou 36 mois pour les personnes âgées de plus de 53 ans).

- Le demandeur d'emploi doit être involontairement privé d'emploi en raison :
  - > d'un licenciement pour motif personnel (y compris un licenciement pour faute grave),
  - > d'un licenciement pour motif économique,
  - > de la fin d'un contrat de travail à durée déterminée (y compris un contrat d'apprentissage, même si la rupture a lieu à la suite d'un accord exprès et bilatéral des 2 signataires),
  - > d'une démission considérée comme légitime par l'accord d'application n°14 du règlement du régime d'assurance chômage, notamment :
    - salarié qui rompt son contrat de travail pour suivre son conjoint qui change de lieu de résidence pour exercer un nouvel emploi,
    - salarié dont le départ s'explique par son mariage ou la conclusion d'un PACS,
    - non-paiement des salaires justifiés par une ordonnance de référés,
    - rupture par le salarié d'une période d'essai, dans les 65 jours suivant l'entrée en fonction, d'un emploi repris postérieurement à un licenciement ou à toute autre rupture ouvrant droit à l'allocation chômage,
    - rupture intervenue pour cause de changement de résidence justifiée par des violences conjugales avec dépôt d'une plainte devant le Procureur de la République.
    - rupture pour reconversion professionnelle avec un projet préalable validé par le Conseil en évaluation professionnelle.
    - démission pour création ou reprise d'entreprise dans des strictes conditions.

Si la démission a un motif autre que celui prévu par cet accord, la Commission Paritaire de Pôle emploi réexamine la situation, à la demande de l'intéressé, après une période de 4 mois. Le demandeur devra apporter tous les éléments attestant ses recherches actives d'emploi ou de formation.

- Le demandeur d'emploi doit être à la recherche permanente et effective d'un emploi.
- Le demandeur d'emploi doit justifier d'une certaine durée d'affiliation correspondant à des périodes d'emploi.

## L'INDEMNISATION

### • Montant (au 1<sup>er</sup> janvier 2021)

L'allocation journalière est déterminée en fonction du Salaire Journalier de Référence (SJR) déterminé en 2 étapes :

- déterminer et prendre en compte le total des rémunérations brutes perçues durant les **2 années** précédant la fin du dernier contrat. Il faut se référer à l'ensemble des salaires où une cotisation à l'assurance chômage a été effectuée (salaire de base, prime, gratification mais pas les indemnités de rupture),
- diviser cette somme par le nombre de jours calendaires (la totalité des jours du calendrier de l'année civile, du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, y compris les jours fériés ou chômés (jours travaillés + jours non travaillés) compris entre le 1<sup>er</sup> jour du premier contrat et le dernier jour du dernier contrat de cette période).

### EXEMPLE :

Vous avez perçu durant les 2 années précédant votre perte d'emploi un total de rémunération brute de 48.000 €. Cette somme est divisée par 731 jours calendaires.

Votre salaire de référence est :  $48\ 000 / 731 = 65,66$  €.

Pour chaque mois, les rémunérations prises en compte ne peuvent pas dépasser 13 712 €.

Une fois le salaire journalier de référence obtenu, Pôle emploi calcule l'allocation journalière : il utilise 2 formules et retient comme montant le résultat le plus élevé entre :

- 40,4 % du salaire journalier de référence + 12,12€

OU

- 57 % du salaire journalier de référence

L'allocation est au minimum de 29,56 € par jour après un emploi à temps plein. Elle est au maximum de 256,96 € brut par jour. Dans tous les cas, l'allocation ne peut pas dépasser 75 % de votre salaire journalier de référence.

### • Début de l'indemnisation

L'indemnisation chômage commence après le respect d'un délai de carence qui comprend au maximum 3 différés en fonction de la situation du travailleur.

### Le différé d'indemnisation ICCP :

Lorsque le salarié perçoit une Indemnité Compensatrice de Congés Payés (c'est-à-dire que l'employeur lui rémunère les congés payés qu'il n'a pas pu prendre avant l'expiration de son contrat), les allocations sont versées à l'expiration d'un délai de carence qui correspond au montant total de l'ICCP (présent sur le formulaire PDU1) divisé par le salaire journalier de référence.

### Le différé spécifique :

Si le demandeur a bénéficié d'une transaction ou d'une indemnité de licenciement supérieure au montant prévu par la loi, un « différé spécifique », limité à 150 jours, s'ajoute, le cas échéant, au délai de carence congés payés (ci-dessus).



**À NOTER :** cette durée maximale de différé spécifique est de 75 jours pour les salariés ayant perdu leur emploi suite à un licenciement économique. La durée du différé spécifique (en nombre de jours) est calculée en divisant les indemnités supérieures au minimum légal par 95,8.

### Délai d'attente :

Le versement de l'allocation est systématiquement différé de 7 jours (délai d'attente) après les délais de carence.

#### • Durée d'indemnisation



Le principe est "un jour travaillé égal un jour indemnisé".

La durée d'indemnisation ne peut pas dépasser :

- 24 mois pour les personnes de moins de 53,
- 30 mois pour ceux qui ont 53 ou 54 ans,
- et maximum 36 mois pour les personnes de plus de 55 ans.

Le calcul prend en compte l'ensemble des contrats de travail sur les 24 derniers mois (36 mois pour les personnes de plus de 55 ans).

**EXEMPLE :** si vous avez travaillé 12 mois sur les 24 derniers mois, vous aurez le droit à une allocation pendant 12 mois.

#### • La dégressivité des allocations chômage

La réforme chômage a mis en place une dégressivité pour certains. Les demandeurs d'emploi concernés par la mesure de dégressivité de l'allocation chômage répondent aux 2 conditions suivantes :

- ils ont moins de 57 ans ;
- ils perçoivent un montant d'allocation journalière supérieure à 85,18 € (ils percevaient un montant de revenus équivalent au minimum à 4.500€ brut/mois).

Les demandeurs d'emploi concernés par la dégressivité disposent alors de deux périodes d'indemnisation. La première comporte 182 jours (6 mois) et est indemnisée à taux plein. La seconde période, à compter du début du 7<sup>ème</sup> mois, est indemnisée à un taux réduit, pendant la durée restante de leurs droits.

---

Deux cas de figure sont possibles pour déterminer le montant de l'allocation journalière après l'application de la dégressivité :

- si le montant de l'allocation journalière avant dégressivité était situé entre 85,18 € et 120,96 €, le montant de l'allocation à taux réduit sera de 85,18 €. En effet, la règle précise que le montant de l'allocation après application de la dégressivité ne peut être inférieur au plancher de 85,18 € ;
- si le montant de l'allocation journalière avant la dégressivité était supérieur à 120,96 €, le montant de l'allocation sera réduit de 30 %.

### Suspension de la mesure en raison de l'épidémie de Covid-19

**En raison de la crise sanitaire, le décompte des 182 jours est suspendu pendant la période du 1<sup>er</sup> mars 2020 au 30 novembre 2021, ce qui signifie que l'application de la dégressivité est reportée au 1<sup>er</sup> décembre 2021. Le compteur des 182 jours repart ou démarre après le 30 novembre 2021.**

#### • Droits rechargeables

La convention d'assurance-chômage crée les droits rechargeables. Le principe est le suivant : « *plus une personne travaille, plus elle a des droits à l'assurance chômage* ».

Toute période travaillée par un demandeur d'emploi avant l'épuisement de ses allocations allonge la durée de ses droits à l'assurance chômage si la perte de cet emploi n'est pas volontaire.

Une fois les droits initiaux utilisés, un « rechargement » des droits acquis en travaillant pendant la période d'indemnisation pourra être opéré.

Pour pouvoir recharger ses droits, il faut avoir travaillé au moins 6 mois ou 910 heures. **Par ailleurs, le demandeur ne doit pas avoir démissionné**, sauf cas de démission légitime ou démission dans le cadre de la poursuite d'un projet professionnel.

En cas de cessation de l'indemnisation, il est possible que le demandeur ait le droit ultérieurement à une reprise de ses droits. Si l'allocataire se retrouve à nouveau en situation de chômage, **il peut percevoir les allocations qui lui restent dues**, à certaines conditions.

**Pour bénéficier d'une reprise de droits, il faut :**

- qu'il reste au moins une allocation à verser, au titre des droits ouverts,
- que les **droits ne soient pas déçus**, c'est à dire que le délai de déchéance n'ait pas expiré. Ce délai est égal à la durée d'indemnisation auquel il faut ajouter 3 ans,
- que la **perte du dernier emploi soit involontaire** ou que le dernier emploi (ou les derniers emplois) quitté volontairement ait duré moins de 65 jours ou 455 heures travaillés ou que la démission soit considérée comme légitime,
- que les autres conditions d'attribution de l'allocation soient réunies.

L'allocation reprend alors, **après les différés d'indemnisation** et un **délai d'attente** de 7 jours.

## • Fin de l'indemnisation

Le service des allocations cesse le jour où l'allocataire :

- a épuisé ses droits et ne remplit pas les conditions pour les recharger ;
- cesse d'être inscrit comme demandeur d'emploi ;
- retrouve une activité professionnelle salariée ou non, ne permettant aucun cumul avec sa rémunération, même en partie ;
- perçoit l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise ;
- perçoit ou peut percevoir des prestations en espèces versées par la sécurité sociale, notamment parce qu'il est malade ou attend un enfant ;
- perçoit le complément de libre choix d'activité ou la prestation partagée d'éducation de l'enfant ;
- perçoit l'allocation de présence parentale ;
- conclut un contrat de service civique ;
- a été radié de Pôle emploi, pour refus d'un emploi sans motif légitime, par exemple suit une formation professionnelle ne figurant pas dans son PPAE ou a menti dans ses déclarations ou fourni de fausses attestations pour percevoir les allocations de chômage ;
- a atteint l'âge légal de départ à la retraite et justifie du nombre de trimestres nécessaires pour accéder à une retraite à taux plein ;
- bénéficie d'une retraite anticipée pour carrière longue, à titre de travailleur handicapé ou de titulaire d'une incapacité permanente, d'un compte personnel de prévention de la pénibilité ou comme victime de l'amiante ;
- a volontairement quitté son dernier emploi (sauf cas de démission légitimes, rupture conventionnelle ou démission pour suivre un projet de reconversion professionnelle) ;
- ne réside plus en France.

## • Cumul allocation chômage et revenus professionnels

Il est possible, sous conditions, de reprendre une activité professionnelle en cours d'indemnisation tout en continuant à percevoir l'allocation chômage. Ce cumul est cependant partiel.

La reprise d'activité peut s'effectuer dans le cadre d'une activité à **temps partiel ou occasionnelle, dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée.**

Dans cette situation, chaque mois, Pôle emploi calcule le nombre de jours indemnifiables (J) à partir des rémunérations issues de la nouvelle activité :

$$J = [\text{ARE mensuelle} - (\text{rémunération brute} \times 0,70)] \div \text{allocation journalière}$$

Le calcul s'effectue mois par mois. Le cumul des allocations avec la rémunération issue de l'activité reprise ne peut excéder le montant mensuel du salaire journalier de référence (SJR) déterminé comme suit :

$$\text{Plafond} = \text{SJR} \times 30,42$$

En cas d'atteinte du plafond, celui-ci est retenu pour déterminer le nombre de jours indemnifiables. Le cumul est possible dans la limite de la durée des droits.

Il existe des cas particuliers à cette règle que sont :

- **créateurs ou repreneurs d'entreprise,**
- **activité non salariée :** les règles de cumul de l'ARE avec une rémunération issue d'une activité non salariée sont les mêmes que dans le cadre d'une activité salariée. Les modalités de cumul sont adaptées. Les rémunérations prises en compte sont celles déclarées au titre des assurances sociales,
- **salariés relevant d'une annexe :** en raison de leurs spécificités professionnelles, certains salariés relèvent d'une annexe et non du règlement général.

→ Il est également important de noter que si la personne cumule plusieurs emplois et en perd involontairement 1, elle pourra cumuler sans limite le chômage calculé sur la base de l'emploi perdu avec les rémunérations de ses autres emplois.

- **Salarié en cours d'indemnisation à l'âge de la retraite**

L'âge légal de la retraite est de 65 ans en Suisse (hors retraite anticipée). Le cas échéant, l'assuré ne percevra avant 65 ans que sa retraite française s'il a travaillé en France.

Si le salarié ne bénéficie pas du nombre de trimestres nécessaires pour liquider sa retraite à taux plein, il peut bénéficier de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) jusqu'à l'âge de 65 à 67 ans en fonction de son année de naissance, à condition de justifier de 12 ans d'affiliation dont 1 année continue ou 2 années discontinues au cours des 5 années précédant la demande. Il est également nécessaire de justifier d'au moins 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse.

## 2.7.2. LE CHÔMAGE PARTIEL

En cas de réduction de l'activité et de mise au chômage partiel, le travailleur frontalier dépend de la Suisse pour l'indemnisation de cette période. Il ne peut y avoir de chômage partiel que lorsqu'un contrat de travail est en cours.

Le chômage partiel est une réduction de l'horaire de travail qui se traduit soit par une réduction temporaire de l'activité de l'entreprise, soit par une suspension complète de cette activité. **Des mesures spécifiques ont été mises en place en raison de la pandémie de Covid-19. Elles sont temporaires et ne seront pas reprises dans le présent guide.**

Une procédure est à suivre pour la mise en œuvre du chômage partiel.

### 2.7.2.1. Démarches

L'employeur doit prévenir le canton **par écrit 10 jours au moins avant** le début de la réduction de l'horaire de travail prévue. Le canton vérifiera si la réduction de l'horaire de travail est licite et si elle vise effectivement à préserver des emplois.



L'employeur a ensuite l'obligation de demander **le consentement écrit des collaborateurs.** Ces derniers ont le droit de refuser la réduction de l'horaire de travail. L'employeur doit alors continuer à verser l'intégralité du salaire selon le contrat. Si les salariés donnent leur accord, ils n'ont aucune démarche à faire pour être indemnisés. C'est l'employeur qui se charge de prévenir les différents organismes.

### 2.7.2.2. Indemnisation

L'indemnisation du travailleur dépend de son contrat de travail :

- En cas de réduction de l'horaire de travail, le travailleur reçoit une indemnité couvrant 80 % de la perte de salaire qui en résulte. Cette indemnité ne peut être versée sur une période de plus de 12 à 18 mois.
- Les apprentis, les travailleurs intérimaires et les personnes avec un contrat à durée déterminée **ne sont pas concernés par les réductions de l'horaire de travail**. Ils reçoivent l'intégralité de leur salaire et ne peuvent pas, en règle générale, être licenciés, étant donné que leur contrat de travail est d'une durée limitée.



**À NOTER :** la réduction de l'horaire de travail n'a pas d'impact sur les cotisations aux assurances sociales. L'employeur et le travailleur doivent continuer à verser l'intégralité des cotisations.

### 2.7.2.3. Occupation provisoire

En cas de perte de travail représentant des journées entières ou des demi-journées, les travailleurs concernés sont tenus d'accepter une occupation provisoire si l'Autorité cantonale pour l'assurance-chômage (KAST) leur en attribue une.

### 2.7.2.4. Chômage partiel et congés payés

Le régime des indemnités pour réduction de l'horaire de travail n'a pas pour effet de suspendre le contrat de travail. Le droit aux vacances continue donc à naître pendant que l'entreprise perçoit des indemnités pour réduction de l'horaire de travail.

Il est à noter également que si un employé prend des vacances pendant que son entreprise ou son secteur d'activité bénéficie des indemnités de RHT, il ne pourra percevoir ces indemnités pour ses jours de vacances. Pendant la période de congés, le salarié recevra son salaire habituel.

### 2.7.2.5. Résiliation du contrat de travail

Pendant une période de réduction de l'horaire de travail, tant l'employeur que le travailleur ont la possibilité de résilier le contrat de travail, à condition de respecter les délais légaux ou contractuels de préavis (appelés délais de congé en Suisse). Lorsque le contrat a été résilié, l'employeur doit verser **l'intégralité du salaire au collaborateur jusqu'à la fin du délai de congé, qu'une occupation à plein temps soit possible ou non**. Le salarié ne pourra donc plus bénéficier de l'indemnité pour réduction de l'horaire de travail pendant son préavis.

## 2.8. L'ASSURANCE-VIEILLESSE

### 2.8.1. LE CALCUL DE LA RETRAITE COMMUNAUTAIRE

#### 2.8.1.1. Principe

Deux cas de figure peuvent se présenter :

- le travailleur frontalier a effectué la totalité de sa carrière professionnelle en Suisse : il bénéficie de la pension de retraite suisse, même s'il n'y réside pas.
- le travailleur frontalier a effectué une partie de sa carrière professionnelle en Suisse et l'autre en France ou/et dans un autre pays de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen. On parle alors de carrière « mixte ». Le travailleur reçoit une pension de chaque État, à condition qu'il ait été assuré dans le pays au moins une année (exception pour la France où une période de cotisation d'un trimestre suffit). Aucune cotisation ne sera perdue. Les droits acquis seront protégés et chaque État versera une pension correspondant aux périodes d'assurance qui y ont été accomplies.

Cependant, la pension d'un État ne lui sera versée que s'il remplit les conditions d'octroi de la pension prévues par cette législation.

Chaque État ayant adhéré à ces règlements est tenu de prendre en compte les périodes d'assurance qui ont été effectuées dans les autres pays dès lors que cette totalisation permet d'augmenter le montant de la pension due.



**REMARQUE :** si la durée des périodes d'assurance en Suisse ne dépasse pas 1 an, le frontalier ne percevra pas de pension de la part de la Suisse. Toutefois, ces périodes de moins d'un an sont prises en compte par les autres États compétents pour le calcul du montant théorique de la pension (voir ci-dessous).

#### 2.8.1.2. Calcul de la pension

Le montant de chaque pension à laquelle le frontalier a droit est proportionnel au nombre d'années de cotisation accomplies dans le pays concerné.

Chaque État dans lequel le travailleur frontalier a exercé, va procéder à deux opérations :



1. le calcul de la **pension nationale**, qui se calcule conformément à la législation nationale de chaque État,
2. puis le calcul de la **pension communautaire**. Cette dernière se calcule en déterminant tout d'abord la pension globale théorique de l'assuré comme si toutes les années de cotisations avaient eu lieu sur le territoire. Pension globale théorique réduite au prorata des seules périodes accomplies sur le territoire compétent.

Chaque institution compétente opérera une comparaison pension nationale / pension communautaire. L'institution de chaque État versera alors le montant le plus favorable, c'est-à-dire le montant le plus élevé de la pension nationale ou de la pension communautaire.

---

Pour calculer sa pension, la Caisse française compétente (CARSAT, CNAV ou MSA) va opérer en trois temps :

- 1) **Pension nationale** : elle va d'abord établir le montant de la pension nationale française, sans tenir compte des périodes d'assurance effectuées à l'étranger ;
- 2) **Pension communautaire** : elle va ensuite calculer le montant de pension auquel le demandeur aurait droit s'il avait effectué l'intégralité de ses années d'assurance (en France. Ce montant est appelé "montant global théorique". Pour déterminer le nombre d'années à retenir lors du calcul du salaire annuel moyen de base de la pension globale théorique, la caisse française va prendre en compte les régimes d'assurance vieillesse des États de l'EEE équivalent au régime général et aux régimes alignés ;
- 3) Elle calculera enfin le montant auquel le demandeur a effectivement droit en ne prenant en compte que les périodes accomplies en France (limitées à la durée maximale).

**La pension communautaire est donc une pension proratisée.**

La totalisation intervient dans le calcul du montant de la pension puisqu'elle influe sur le taux de retraite applicable.

La caisse Suisse (l'Assurance-Vieillesse et Survivants-AVS) procède de son côté de la même manière : calcul de la pension nationale suisse, puis de la pension communautaire, comparaison des deux pensions et enfin, versement de la plus élevée.

### **2.8.1.3. Formalités**

#### **OÙ DÉPOSER SA DEMANDE ?**

Les prestations de la sécurité sociale ne sont accordées que sur demande formelle des intéressés. Les frontaliers sont obligés de présenter leur demande auprès de l'organisme compétent du lieu de leur résidence s'ils y ont travaillé ou cotisé. Cet organisme se charge le cas échéant du transfert des formulaires de liaison en direction des organismes compétents des autres pays concernés (l'assuré doit néanmoins préciser qu'il a aussi cotisé dans un autre pays).

Institutions compétentes en France (régime général) :

- **Île-de-France** : Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des travailleurs salariés (CNAV),
- **Alsace-Moselle** : Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT),
- **Autres régions** : Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT).

Par ailleurs il est conseillé, si le futur pensionné a travaillé en France, de demander un relevé de carrière à sa caisse quelques années avant la retraite afin de faire le point et faciliter son passage administratif à la retraite. Mais cette demande de relevé de carrière ne vaut pas demande de liquidation de pension de retraite !

Il est également possible de demander, en tant que futur retraité, un relevé de carrière française au CICAS (Centre d'Information et de Coordination de l'Action Sociale) pour connaître ses droits à la retraite complémentaire.

## DÉMARCHE DANS LE CAS D'UNE DEMANDE EN SUISSE

Si le travailleur a effectué la totalité de sa carrière en Suisse, il doit présenter sa demande de retraite en Suisse (et non dans son pays de résidence).

Il doit formuler sa demande auprès de sa dernière **Caisse de pension suisse au moyen d'un formulaire « demande de rente vieillesse »**. Elle transmettra ensuite la demande à la Caisse de compensation de Genève, compétente pour le calcul de la rente. Son adresse est la suivante :



Caisse suisse de compensation CSC  
Nr. 27  
Avenue Edmond-Vaucher 18  
Case postale 3100  
1211 Genève 2  
Téléphone : +41 (0)58 461 91 11  
Mail : [sedmaster@zas.admin.ch](mailto:sedmaster@zas.admin.ch)  
Site Internet : [www.zas.admin.ch](http://www.zas.admin.ch)

Formulaire de contact :

<https://www.zas.admin.ch/zas/fr/home/la-cdc/organisation/caisse-suisse-de-compensation/contact-csc.html>

## 2.8.2. CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE LA PENSION

### 2.8.2.1. En France

#### ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE

L'âge légal pour prendre sa retraite en Suisse est différent de celui applicable en France.

En France, l'âge minimum légal pour bénéficier de la pension est de 62 ans. Cependant, pour bénéficier d'une pension de retraite française à taux plein, il est nécessaire de respecter des conditions d'âge (entre 65 et 67 ans) ou de durée d'assurance (variable selon l'année de naissance).

#### RETRAITE ANTICIPÉE

Il est également possible de partir à la retraite **avant 62 ans**, sous conditions, si le demandeur se trouve dans l'une des situations suivantes :

- soit justifier d'une incapacité permanente d'au moins 10 % liée à la pénibilité du travail. Dans ce cas, les conditions d'accès varient en fonction de l'origine de cette incapacité (maladie professionnelle ou accident du travail) et du taux d'incapacité permanente. Dans certains cas, un taux au moins égal à 20 % est exigé ;
- soit justifier d'un cumul de points sur un compte personnel de prévention de la pénibilité. Dans ce cas, chaque tranche de 10 points sur le compte permet de réduire l'âge légal de départ à la retraite d'un trimestre et ce, dans la limite de 8 trimestres. Le montant de la pension peut également être majoré dans la limite de 8 trimestres.

---

- soit avoir effectué une carrière longue. Pour bénéficier du départ à la retraite anticipée au taux plein à 60 ans pour carrière longue, il est nécessaire :

- > d'avoir commencé à travailler avant 16 ou 20 ans suivant les cas ;
- > de remplir une condition de durée d'assurance et de cotisation qui varie suivant les cas.

Ces conditions de durée d'assurance varient en fonction de l'année de naissance, de l'âge à partir duquel le départ à la retraite anticipée est envisagé et de l'âge à partir duquel le travailleur a commencé à travailler.

→ Les personnes pouvant profiter d'un départ à la retraite pour carrière longue bénéficient d'une retraite à taux plein, quel que soit le nombre de trimestres validés.

- soit se trouver en situation de handicap. Pour bénéficier du droit à la retraite anticipée pour cause de handicap, la personne doit :

- > être atteinte d'une incapacité permanente d'au moins 50 % prononcée par la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH),
- > et justifier d'une durée totale d'assurance minimale tous régimes de base confondus (dont une part minimale a donné lieu à cotisations) depuis que le handicap a été reconnu<sup>24</sup>.

## COMPLÉMENTAIRE RETRAITE

Tout salarié en France est obligatoirement **affilié à un régime de retraite complémentaire**. Ce régime de retraite complémentaire a pour but de compléter le régime de retraite général.

Pour obtenir sa **retraite complémentaire à taux plein, le demandeur doit avoir entre 65 et 67 ans** (en fonction de sa date de naissance). S'il décide de liquider la retraite avant cet âge, il lui sera en principe appliqué un coefficient d'anticipation qui va minorer le montant de ses droits.

### 2.8.2.2. En Suisse

#### LE SYSTÈME DE RETRAITE EN SUISSE

##### Le premier pilier

Il s'agit du pilier obligatoire qui relève d'un **système de répartition** (équivalent au système français). Il est financé à **parts égales entre l'employeur et l'employé**. Il ouvre un droit à la retraite lorsque l'employé a atteint l'âge légal de départ à la retraite en Suisse.

Ces cotisations sont dues par tous les employés frontaliers français à partir de 17 ans. Les cotisations du premier pilier sont versées à la Caisse de compensation cantonale ou professionnelle. A savoir que les pensionnés qui exercent toujours une activité lucrative en Suisse restent tenus de ces cotisations sur leurs revenus.

**Les caisses de compensation détiennent des comptes individuels** pour chaque personne qui cotise. Ce compte sert de base de calcul pour le montant de la retraite. En effet, le montant de la retraite est en fonction des revenus annuels du pensionné. Une personne qui a cotisé auprès de plusieurs caisses de compensation (changement de canton, d'employeurs, etc.) dispose d'un compte individuel auprès de chaque caisse de compensation.

24 - <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16337>

---

## Le deuxième pilier

Il s'agit de la **prévoyance professionnelle**. Cette prévoyance est cofinancée par l'employeur et l'employé. Ce deuxième pilier est obligatoire pour les salariés déjà soumis à l'AVS (1<sup>er</sup> pilier) et qui perçoivent un revenu annuel supérieur 21.510 CHF (2021). Les cotisations sont directement prélevées sur le salaire. La différence majeure avec le premier pilier est le fait que cette prévoyance fonctionne par système de capitalisation. **Le taux de cotisation du salarié est fixe et il dépend de la caisse de compensation à laquelle il cotise.** Celui de l'employeur l'est également, mais avec la possibilité d'un versement complémentaire.

Si l'employeur décide de verser un montant de cotisation supérieur au montant obligatoire, la part supérieure est appelée : **prévoyance professionnelle surobligatoire**.

Il est possible de se servir de ce deuxième pilier avant l'âge de la retraite dans certaines conditions spécifiques. **Ce pilier permet de :**

- financer l'achat de la résidence principale,
- financer des travaux importants de rénovation de la résidence principale,
- racheter le financement de la résidence principale.



**À NOTER :** en cas de vente du bien immobilier concerné par le rachat du 2<sup>ème</sup> pilier, et dans le cas où le travailleur souhaiterait mettre à la location ce bien, il sera dans l'obligation de rembourser ce 2<sup>ème</sup> pilier, sauf s'il l'a reconstitué entre temps.

Dans le cas où le travailleur vend sa résidence principale pour l'acquisition d'une autre résidence principale, le notaire est garant du réemploi des fonds.

## Le troisième pilier

Il s'agit de la **prévoyance personnelle**. C'est une partie que seul l'employé finance et qui ne peut être retirée qu'en capital contrairement aux deux premiers piliers qui peuvent être récupérés en rente, en capital ou les deux.

**Il existe deux branches au troisième pilier :**

- **la branche 3A :** qui est une prévoyance liée : cela signifie que le retrait en capital ne peut se faire que lorsque certaines conditions sont réunies : acquisition ou construction de la résidence principale, départ définitif de la Suisse, changement pour une activité lucrative indépendante ou mise à son compte, départ à la retraite.
- **la branche 3B :** est une prévoyance libre : le salarié peut en disposer à tout moment et la résiliation prématurée est libre et sans conséquence fiscale.

En principe, le frontalier qui commence à cotiser au 3<sup>ème</sup> pilier, doit cotiser pendant toute la durée de sa vie active. Ainsi, si le travailleur frontalier vient à travailler en France ou dans un autre pays, il est possible que lui soit exigé le paiement des cotisations, alors même qu'il ne travaille plus en Suisse.

---

## ÂGE LÉGAL

En 2021, l'âge légal de départ à la retraite pour une femme est de 64 ans et pour un homme de 65 ans. Il a été décidé, en 2021 de relever de 64 ans à 65 ans l'âge de référence pour les femmes. La hausse se fera en 4 étapes de 3 mois chacune, l'année suivant l'entrée en vigueur de la réforme. Selon les estimations effectuées en Suisse, en prenant en compte la suite du processus parlementaire et un éventuel référendum, la réforme devrait entrer en vigueur en 2023. La hausse progressive de l'âge de la retraite des femmes se ferait donc entre 2024 et 2027.

## ANTICIPATION ET AJOURNEMENT

Lorsque le demandeur atteint l'âge ordinaire de la retraite, il a droit à une rente de vieillesse. En Suisse, il existe une possibilité de flexibiliser son départ à la retraite. Ainsi, il est possible :

- d'anticiper d'un ou 2 ans le versement de votre rente de vieillesse (une anticipation calculée en mois n'est pas possible) ;
- d'ajourner la retraite d'un à 5 ans au plus.

Dans le cadre d'une anticipation, le pensionné percevra une rente de vieillesse réduite tout au long de la retraite. Cette réduction, calculée selon des principes actuariels, est adaptée périodiquement à l'évolution des salaires et des prix, en même temps que les rentes. La rente de vieillesse est d'abord calculée selon les principes régissant le calcul de la rente de vieillesse ordinaire. Le montant obtenu est ensuite réduit de 6,8 % par année d'anticipation durant la période d'anticipation. Une fois l'âge légal atteint, le montant de la réduction est recalculé. Ce montant dépend de la somme des rentes de vieillesse anticipées touchées, de la durée de l'anticipation et du taux de réduction correspondant.

Si le demandeur ajourne sa rente, il touchera une rente de vieillesse plus élevée tout au long de sa retraite. Ce supplément de rente, calculé selon des principes actuariels, est adapté périodiquement à l'évolution des salaires et des prix, en même temps que les rentes. Le montant du supplément mensuel dépend de la durée de l'ajournement. Il est calculé en fonction de la moyenne de la rente de vieillesse ajournée. Ce supplément varie en 2021 entre 5,2 % (1 année d'ajournement) et 31,5 % (5 années d'ajournement)<sup>25</sup>.

## CALCUL DE LA RENTE SUISSE

La pension de vieillesse suisse est calculée en fonction de la durée de cotisations et du revenu annuel moyen.

Toutefois, le montant de la rente ne dépend pas exclusivement de la durée de cotisations mais également du revenu annuel moyen déterminant.

S'il y a interruption dans les périodes de cotisations ou s'il manque des années entières de cotisations, l'AVS ne peut verser qu'une rente partielle. Par ailleurs, les années effectuées à l'étranger (Union européenne et Espace économique européen) sont prises en considération dans le calcul de la durée de la carrière mais non dans le montant de la retraite.

Une année de cotisations manquante correspond en règle générale à une réduction de la rente d'environ 2,3%.

25 - Plus d'informations sur : <https://www.ahv-iv.ch/p/3.04.f>

---

Comme précisé, le montant de la rente ne dépend pas exclusivement de la durée de cotisations mais également du revenu annuel moyen déterminant qui se compose des 3 éléments suivants :

- la moyenne revalorisée des revenus assurés,
- la moyenne des bonifications pour tâches éducatives (la somme de ces bonifications divisée par la durée entière de cotisations),
- la moyenne des bonifications pour tâches d'assistance (la somme de ces bonifications divisée par la durée entière de cotisations).

Le montant de la rente est limité aussi bien vers le haut que vers le bas. Ainsi, les rentes maximales ne doivent pas dépasser le double du montant des rentes minimales.

## RENTE MINIMALE ET MAXIMALE

La rente minimale de vieillesse équivaut à 1.195 francs suisses par mois pour une carrière complète. La rente maximale est égale à 2.390 francs suisses pour une durée de cotisations complète.

Un simulateur de rente officiel, ouvert aux frontaliers et nommé ESCAL a été mis en ligne pour que tout demandeur puisse avoir une **estimation du montant de sa rente**. Ce simulateur est disponible via :

<https://www.acor-avs.ch/requerant>

## RECOURS



Les personnes assurées qui contestent une décision de la caisse de compensation peuvent faire opposition auprès de ladite caisse de compensation. La procédure est reprise dans le courrier indiquant la décision de cette caisse. Le délai de recours est de 30 jours. Les personnes concernées ont le choix de faire opposition par écrit ou alors par oral en se présentant à l'instance qui a rendu la décision.

Ensuite, la décision sur opposition est notifiée à l'assuré directement par la caisse de compensation. Si la décision sur opposition ne le satisfait pas, il a la possibilité d'introduire un recours auprès du tribunal cantonal dans lequel se situe cette caisse. Si le jugement rendu par cette instance ne convient pas, il lui est alors possible de faire appel au tribunal fédéral des assurances à Lucerne.

---

## 2.9. LA PENSION DE SURVIE

Il existe, en droit suisse, 3 types de rentes différentes :

- la rente de veuve,
- la rente de veuf,
- la rente d'orphelin.

Pour pouvoir introduire une demande de rente survivant, quelle que soit la rente envisagée, il est **nécessaire que la personne décédée ait au moins cotisé une année complète avant son décès.**

Cette condition est à satisfaire :

- lorsque la personne décédée totalise au moins 1 année de cotisation,
- lorsque la personne décédée était assurée et que son conjoint a réglé le double de la cotisation minimale pendant 1 an,
- si la personne décédée justifiait de bonifications pour tâches éducatives ou d'assistance.

### 2.9.1. CONDITIONS DE PERCEPTION DES DIFFÉRENTES RENTES

#### 1) La rente de veuve

Si le travailleur frontalier décède, **sa conjointe peut percevoir une pension de survivant à condition :**

- qu'elle ait au moins 1 enfant lors du décès du travailleur (les enfants du travailleur faisant partie du ménage sont assimilés) ;
- ou qu'elle ait 45 ans révolus et que le mariage ait duré 5 ans au minimum.

En cas de divorce, il est possible de **percevoir une rente de veuve dans 3 situations particulières :**

- l'ex-conjointe a des enfants et le mariage a duré au moins 10 ans ;
- l'ex-conjointe avait 45 ans révolus lors de la dissolution du mariage, et ce dernier a duré au moins 10 ans ;
- le cadet des enfants a moins de 18 ans lorsque l'ex-conjointe atteint l'âge de 45 ans.

#### 2) La rente de veuf

Il est possible de percevoir une rente de veuf dans le cas où **l'épouse ou l'ex-épouse du demandeur décède et que ce dernier a des enfants de moins de 18 ans.** Cette rente est alors versée jusqu'aux 18 ans de l'enfant. Pour les personnes pacées, la même disposition s'applique.

#### 3) La rente d'orphelin

Une rente d'orphelin est versée aux enfants dont le père ou la mère décède. Si les 2 parents décèdent, l'enfant a droit à une rente par parent. Le droit à la rente est ouvert au décès du parent et se termine aux 18 ans de l'enfant, ou à la fin de leur formation secondaire, sans dépasser 25 ans. Les enfants qui perçoivent un revenu annuel brut d'une activité professionnelle qui dépasse 28.680 francs suisse en 2021 durant leur formation n'ont pas droit à une rente d'orphelin.

## 2.9.2. OUVERTURE ET FERMETURE DE LA RENTE

Le droit à une rente de survivant est acquis le premier jour du mois qui suit le décès de l'assuré concerné. Ce droit s'éteint à la fin du mois au cours duquel les conditions ne sont plus remplies pour la percevoir. De plus, un remariage met fin à la rente de veuf ou de veuve.



**À NOTER :** si la personne est éligible simultanément à une pension de vieillesse ou d'invalidité et à une rente de survivants, les deux rentes ne se cumulent pas. Seule la rente la plus élevée sera versée.

## 2.9.3. DÉMARCHES

Les formalités sont différentes selon que l'assuré avait effectué la totalité de sa carrière en Suisse ou s'il avait eu une carrière mixte, c'est-à-dire dans différents pays.

Dans la situation où la personne **décédée avait effectué une carrière en Suisse uniquement**, la demande de rente est à introduire auprès de la **dernière caisse de compensation** à laquelle l'assuré décédé a cotisé. Il est nécessaire de remplir le formulaire « demande de rente de survivant » qui est disponible auprès des caisses de compensation, sur leurs sites internet mais également **via International | Formulaires | Mémentos & Formulaires | Centre d'information AVS/AI (ahv-iv.ch)**.

Dans la situation inverse, lorsque l'assuré avait travaillé dans **différents pays de l'Espace économique européen**, la demande est à **présenter uniquement dans le pays de résidence sans avoir à formuler de demande en Suisse**. Ce dernier se chargera de prévenir les différentes caisses étrangères.

## 2.9.4. LE CALCUL DE LA RENTE

La rente est fonction à la fois :

- des années de cotisation de l'assuré,
- des revenus des activités lucratives exercées,
- des bonifications pour tâches d'assistance ou éducatives de la personne décédée.

La rente est complète lorsque l'assuré a acquis une durée de cotisation complète (44 ans) à partir du 1<sup>er</sup> janvier qui suit son 20<sup>ème</sup> anniversaire. La rente sera partielle dans tous les autres cas. Un prorata sera alors appliqué en fonction de la durée réellement travaillée.

Le montant retenu concernant les activités lucratives effectuées en Suisse tient compte de **tous les revenus perçus jusqu'au 31 décembre de l'année précédant l'ouverture du droit à la rente**. À noter que la somme des revenus est revalorisée selon l'évolution moyenne des salaires et des prix. Puis cette somme est divisée par le nombre de mois et d'années travaillés : cela donne le revenu moyen.

A ce revenu moyen, il est possible **d'ajouter un supplément dans le cas où la personne décède avant 45 ans**. Ce montant correspond à un pourcentage qui correspond à l'âge selon le tableau suivant :

| EN CAS DE DÉCÈS |            | POURCENTAGE |
|-----------------|------------|-------------|
| De l'âge de     | À l'âge de |             |
| -               | 23         | 100         |
| 23              | 24         | 90          |
| 24              | 25         | 80          |
| 25              | 26         | 70          |
| 26              | 27         | 60          |
| 27              | 28         | 50          |
| 28              | 30         | 40          |
| 30              | 32         | 30          |
| 32              | 35         | 20          |
| 35              | 39         | 10          |
| 39              | 45         | 5           |

## 2.9.5. MONTANT DES RENTES

Si la durée de cotisation est complète, les survivants peuvent demander une rente à taux plein. Pour l'année 2021, la rente minimale est de 956 CHF par mois pour une pension de veuf ou de veuve et de 478 CHF par mois pour une pension d'orphelin.

La pension maximale est de 1.912 CHF par mois pour une pension de veuf ou de veuve et de 956 CHF par mois pour une pension d'orphelin en 2021.

## 2.9.6. RECOURS



Les personnes assurées qui contestent une décision de la caisse de compensation peuvent faire opposition auprès de ladite caisse de compensation. La procédure est reprise dans le courrier indiquant la décision de cette caisse. Le délai de recours est de 30 jours. Les personnes concernées ont le choix de faire opposition par écrit ou par oral, en se présentant à l'instance qui a rendu la décision.

Ensuite, la décision sur opposition est notifiée à l'assuré directement par la caisse de compensation. Si la décision sur opposition ne le satisfait pas, il a la possibilité d'introduire un recours auprès du tribunal cantonal dans lequel se situe cette caisse. Si le jugement rendu par cette instance ne convient pas, il est alors possible de faire appel au tribunal fédéral des assurances à Lucerne.



# 03



# DROIT FISCAL

# INTRODUCTION

Lorsqu'un travailleur se déplace dans un autre pays pour y travailler, les 2 États, celui de la résidence et celui de l'emploi, peuvent prétendre au droit de lever l'impôt sur le revenu perçu, conformément à leur législation en la matière. Il existe donc un risque de double imposition. Les relations fiscales entre la France et la Suisse, sont régies par :

- une convention en vue d'éliminer les doubles impositions en matière d'impôts sur le revenu et sur la fortune et de prévenir la fraude et l'évasion fiscale, signée le 9 septembre 1966 et modifiée par les avenants des 3 décembre 1969, 22 juillet 1997 et 27 août 2009 ;
- un accord signé le 11 avril 1983, relatif à l'imposition des rémunérations des travailleurs frontaliers ;
- un accord signé le 30 octobre 1979, concernant le traitement fiscal des libéralités faites dans des buts désintéressés.

En application de cette convention fiscale, le pays compétent pour la taxation diffère selon le canton de travail du frontalier, sa fréquence de travail en Suisse et son lieu de résidence. Il existe 2 types d'imposition possibles en cas de travail frontalier en Suisse : une imposition selon le principe général posé par la convention fiscale, dans le pays de travail du frontalier, la Suisse, ou une imposition dans le pays de résidence, la France, sous condition de remplir le statut de travailleur frontalier et de travailler dans un canton qui le propose. Certains cantons suisses permettent de bénéficier du statut de travailleur frontalier tandis que d'autres non.



**NOTA BENE :** les notions de travailleur frontalier, du point de vue du droit de la sécurité sociale/ droit du travail et du point de vue fiscal, sont donc totalement indépendantes ! Ainsi, un travailleur frontalier franco-suisse peut tout à fait ne pas bénéficier du régime fiscal frontalier alors qu'il bénéficie du statut de travailleur frontalier au regard de la sécurité sociale ou du droit du travail.

## 3.1. L'IMPOSITION DES TRAVAILLEURS BÉNÉFICIAIRE DU RÉGIME FISCAL DE TRAVAILLEURS FRONTALIERS AU SENS FISCAL

Par un accord particulier du 11 avril 1983, la France et la Suisse ont instauré un régime fiscal spécifique pour les travailleurs frontaliers, repris à l'article 17 paragraphe 4 de la convention modifiée signée le 9 septembre 1966. Les cantons parties à l'accord sont les cantons de **Berne, Soleure, Bâle-Ville, Bâle-Campagne, Vaud, Valais, Neuchâtel et Jura**. Sous réserve de remplir certaines conditions, les travailleurs frontaliers exerçant leur activité professionnelle salariée dans un de ces 8 cantons, **pourront se voir imposés dans leur pays de résidence**.

Pour l'application de ce régime, est considérée comme travailleur frontalier toute personne résidente d'un État 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**.

### 3.1.1. CONDITIONS À REMPLIR

Tout d'abord, le travailleur doit exercer une activité salariée dans un canton qui propose le statut de travailleur frontalier. Ensuite, il doit également rentrer en principe tous les soirs à son domicile, dans le pays frontalier de résidence. Cependant une souplesse a été édictée.

Ainsi, pour pouvoir bénéficier du statut de travailleur frontalier, en sus des critères précités :

- le travailleur ne doit pas rester la semaine en Suisse,
- il ne doit pas non plus passer 45 nuits en dehors de sa résidence.

#### NOTION DE RÉSIDENCE

La résidence est le lieu d'habitation permanent où le contribuable habite normalement. Il s'agit donc de l'habitation habituelle que le contribuable rejoint après chacun de ses déplacements professionnels et où il possède le centre de ses intérêts vitaux, économiques et familiaux.

#### PRÉCISIONS SUR LES NUITÉES EN SUISSE

Au cours d'une année, un nombre de nuitées passées dans l'État d'exercice de l'activité peut être admis. Le séjour dans l'État d'exercice **ne doit toutefois pas excéder une nuitée par semaine de travail afin de conserver un caractère exceptionnel.**

Ainsi, le statut de travailleur frontalier peut être reconnu au résident de l'un ou l'autre État, remplissant par ailleurs les conditions d'éligibilité au régime, **qui ne rejoint pas pendant quarante-cinq jours par année son domicile dans l'autre pays.**

→ Le plafond des quarante-cinq nuitées passées hors de l'État de résidence **comprend non seulement les nuitées passées dans l'État d'exercice de la profession mais également les déplacements professionnels occasionnels du salarié dans un pays tiers.**

Dans certains cas particuliers, les règles suivantes sont applicables :

- pour les salariés qui exercent leur activité pendant une période inférieure à l'année civile, **le plafond de quarante-cinq jours est ramené à 20 % des journées de travail ;**
- pour les salariés qui exercent un emploi à temps partiel pendant l'année entière, le plafond de quarante-cinq jours est diminué proportionnellement (temps partiel à 80 % : 36 jours par exemple, etc.) ; lorsque la proportion aboutit à un résultat comprenant une demi-journée, c'est le nombre inférieur de journées entières qui est retenu.

#### EXCLUSIONS DU RÉGIME DE TRAVAILLEUR FRONTALIER

Certaines professions ou catégories de revenus sont exclues de ce régime. Ainsi, et selon la convention fiscale conclue entre la France et la Suisse, les revenus visés aux articles 18 (« tantièmes et jetons de présence »), 19 (« artistes et sportifs ») et 21 (rémunérations et pensions publiques) de la convention ne peuvent pas donner application au statut de frontalier.

## 3.1.2. DÉMARCHES À ENTREPRENDRE

Pour bénéficier des conditions prévues par le régime frontalier, les travailleurs doivent remettre à leur employeur établi dans l'autre État, au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle l'application du régime spécifique des travailleurs frontaliers est demandée, **une attestation de résidence visée par l'administration fiscale de leur État de résidence**. À défaut de production de cette attestation, l'employeur est tenu de prélever la retenue à la source, conformément aux dispositions légales en vigueur.

### ATTESTATION DE RÉSIDENCE FISCALE FRANÇAISE

Le salarié, domicilié en France, qui exerce son activité auprès d'un employeur établi dans l'un des cantons parties à l'accord sur le statut de frontalier, doit remplir une attestation de résidence fiscale française.

Deux cas doivent être distingués :

Au titre **des 2 premières années** pour lesquelles l'exonération de retenue à la source est demandée, le salarié qui demande la reconnaissance du statut de travailleur frontalier doit remplir les **4 volets** (cadres I, II et III) **du formulaire d'attestation de résidence fiscale française des travailleurs frontaliers franco-suisses**, modèle n°2041-AS, et les faire viser (cadre IV) par le centre des impôts le plus proche de son lieu de résidence. Le centre des impôts et le salarié conservent chacun le volet qui leur est destiné.

À partir de la 2<sup>ème</sup> année d'exercice de son activité, le salarié doit joindre à sa déclaration de revenus de l'année précédente le « **certificat de salaires pour la déclaration d'impôt** » que l'employeur suisse est tenu de délivrer à sa demande en vertu de la législation suisse. Les usagers qui choisissent de déclarer en ligne sont dispensés de cette obligation mais doivent reporter le montant brut du salaire en francs suisses dans la rubrique « salariés frontaliers » de la télédéclaration et conserver le certificat dont la production pourra leur être demandée ultérieurement.



Dès lors que le salarié s'est acquitté de cette obligation, il reçoit automatiquement une attestation de résidence fiscale française des travailleurs frontaliers franco-suisses pré-remplie, **modèle n°2041-ASK**, en 2 exemplaires pour l'année suivante. Cette attestation n'a pas à être visée par le centre des impôts.

Toutefois, si les informations portées sur cette attestation ne correspondent plus à sa situation, par exemple en cas de changement d'adresse, le salarié doit compléter une nouvelle attestation n°2041-AS (formulaire initial) et la faire viser par le centre des impôts dans le ressort duquel il réside.

Quel que soit le formulaire d'attestation utilisé (n°2041-ASK ou n°2041-AS), le travailleur frontalier doit remettre les 2 volets prévus à cet effet à son employeur établi en Suisse, **avant le 1<sup>er</sup> janvier de l'année pour laquelle l'attestation est applicable** (ou avant le 1<sup>er</sup> jour du mois à partir duquel le bénéfice de l'exonération de retenue à la source est demandé, pour la 1<sup>ère</sup> année), à charge pour ce dernier de conserver le volet prévu à cet effet pendant le délai prévu par les prescriptions cantonales applicables.

---

### 3.1.3. IMPOSITION EN FRANCE

#### PRINCIPE

L'impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP) est calculé sur la base **des revenus annuels** des personnes physiques. Sont considérés, en plus des rentrées des salaires et traitements, **comme revenus du salarié** les autres droits, **primes et avantages dont il bénéficie**, par exemple les **avantages en nature** (véhicule utilisé à usage privé, aides aux repas, etc.). **Les indemnités journalières** de maladie sont également prises en compte pour ce calcul.

Les cotisations de sécurité sociale figurant sur la fiche de paie peuvent être déduites entièrement du salaire brut majoré des avantages en nature.

#### Le prélèvement à la source des travailleurs frontaliers

Les employeurs suisses ne peuvent opérer directement une retenue à la source française, sur le salaire suisse du travailleur frontalier. Il devra en conséquence verser un **"acompte contemporain"**, calculé d'après sa déclaration de revenus de l'année précédente, et prélevé chaque mois sur le compte bancaire qu'il aura communiqué à l'administration fiscale. Le montant de cet acompte est revu tous les ans en fonction de sa déclaration de revenus la plus récente, afin de tenir compte de ses éventuels changements de salaire. Il peut également signaler ses changements de situation au fil de l'eau dans son espace particulier, rubrique prélèvement à la source.

#### DÉDUCTIONS DES FRAIS PROFESSIONNELS

Il est possible de **déduire du montant restant soit un forfait de 10 % pour les frais professionnels**, dont le plafond est fixé à 12.652€ en 2021, soit les frais professionnels réels qui sont soustraits aux frais réels.

Les frais professionnels réels sont, entre autres :

- les **déplacements entre le domicile et le lieu de travail**, jusqu'à une distance maximale de 40 kms par jour pour les déplacements aller et retour. Le coefficient multiplicateur est indiqué sur la carte grise du véhicule ;
- les **frais de nourritures** ;
- les **frais de double résidence** d'un ménage ;
- les **frais de déménagement** s'il existe une relation directe avec le changement du lieu de travail ou si le déménagement est dû à un changement de site de l'entreprise ;
- les **frais d'études, de formation et de documentation** ;
- les **frais des cotisations syndicales, frais de vêtements de travail**, tels que les bleus de travail et chaussures spéciales, ainsi que les **frais de blanchissage du linge professionnel**.

Cette liste n'est pas exhaustive. Pour en savoir plus, le travailleur frontalier peut s'adresser à son centre des impôts en France. Il peut également trouver une Foire Aux Questions officielle à ce sujet via :

<https://www.impots.gouv.fr/portail/particulier/je-declare-mes-frais-professionnels>

Les pièces justificatives des frais doivent être conservées pendant une durée de **3 années suivant l'avis d'imposition concerné**.

## MONTANT IMPOSABLE

Le montant du revenu annuel correspond à la somme des revenus réalisés par le contribuable et son conjoint, y compris les revenus des enfants à charge. Il est également possible de déduire des dépenses exceptionnelles (par ex. des investissements immobiliers, des pensions alimentaires et des cotisations sociales qui ne sont pas comptabilisés dans le cadre d'une catégorie de revenus) pour déterminer le revenu imposable. Le montant imposable du contribuable est calculé au moyen du quotient familial. Le revenu imposable est divisé par les parts fiscales, c'est-à-dire le nombre de personnes composant la famille.

Les quotients familiaux sont les suivants :

| SITUATION FAMILIALE                          | QUOTIENT FAMILIAL |
|--|-------------------|
| Célibataire                                  | 1,0               |
| Célibataire avec un enfant à charge          | 1,5               |
| Célibataire avec deux enfants à charge       | 2                 |
| Célibataire avec trois enfants à charge      | 3                 |
| Mariés ou pacsés sans enfant à charge        | 2,0               |
| Marié ou pacsés avec un enfant à charge      | 2,5               |
| Mariés ou pacsés avec deux enfants à charge  | 3,0               |
| Mariés ou pacsés avec trois enfants à charge | 4,0               |

Le montant ainsi calculé est soumis au barème fiscal, c'est-à-dire qu'il est imposé par tranches de revenus.

Barème de l'impôt sur les revenus de 2021 pour une part de quotient familial, avant application des effets du quotient familial :

| REVENUS OBTENUS         | TAUX D'IMPOSITION |
|-------------------------|-------------------|
| De 0 à 10.084 €         | 0 %               |
| De 10.084 € à 25.710 €  | 11 %              |
| De 25.710 € à 73.516 €  | 30 %              |
| De 73.516 € à 158.122 € | 41 %              |
| Plus de 158.122 €       | 45 %              |

---

Plusieurs dispositifs peuvent ensuite venir réduire le montant de l'impôt sur le revenu.

Une **réduction** est une somme soustraite du montant de l'impôt (par exemple : la réduction d'impôt pour des dons à des organismes d'intérêt général). Elle s'applique uniquement si le contribuable a un impôt à payer.

Un **crédit d'impôt** est une somme également soustraite du montant de l'impôt (par exemple : le crédit d'impôt pour frais de garde d'enfants), mais celle-ci peut être remboursée au frontalier si elle dépasse le montant de l'impôt dû.

La Direction des Finances publiques a mis en ligne des fiches pratiques concernant chaque possibilité de réduction et comment la déclarer. Ces fiches sont disponibles via :

[https://www.impots.gouv.fr/portail/www2/fichiers/documentation/brochure/ir\\_2021/accueil.htm#](https://www.impots.gouv.fr/portail/www2/fichiers/documentation/brochure/ir_2021/accueil.htm#)

## LA DÉCLARATION EN FRANCE

Le travailleur frontalier doit remplir une déclaration d'impôt en France chaque année. En tant que résident, il doit impérativement remplir un formulaire 2042. Etant donné qu'il travaille en Suisse, il doit également remplir un formulaire 2047-SUISSE. En fonction des revenus perçus à l'étranger, il peut encore avoir à remplir un formulaire 2042-C.

**Si le frontalier déclare en papier** : dans la déclaration 2047-SUISSE, le frontalier doit cocher la case « CAS 1 » du formulaire. S'il a effectué des heures supplémentaires, il doit remplir la ligne E à l'aide de l'Attestation employeur/ Notice d'aide au calcul sur le site.

**En ligne** : les reports s'effectueront automatiquement du 2047-SUISSE vers la déclaration 2042 (y compris le plafonnement des heures supplémentaires), ainsi que l'adressage automatique de son attestation frontalier 2041-ASK pour l'année suivante.

### À défaut de remplissage automatique :

1. Le frontalier doit reporter son salaire net, heures supplémentaires déduites ligne F :

→ sur la déclaration principale n°2042 (bleue) : lignes 1AG à 1DG (selon le cas), et sur la déclaration n°2047 (rose) : cadre 1 (traitement et salaires).

2. il doit reporter ses heures supplémentaires ligne E :

→ sur la déclaration principale n°2042 : ligne 1GH, et sur la déclaration n°2047 : cadre 1.3. Et sous la ligne 1AG, il doit ouvrir la rubrique « frontaliers » (8 cantons) et remplir la ligne 8TJ/8TY (en CHF) pour obtenir automatiquement l'année suivante son attestation de frontalier 2041-ASK.

Le département de Haute-Savoie a mis en place une aide à la déclaration fiscale en France, consultable gratuitement via :

[https://www.haute-savoie.gouv.fr/content/download/32956/194992/file/pas+%C3%A0+pas+remplir+sa+2047-suisse+en+ligne\\_+c+allaume2021.pdf](https://www.haute-savoie.gouv.fr/content/download/32956/194992/file/pas+%C3%A0+pas+remplir+sa+2047-suisse+en+ligne_+c+allaume2021.pdf)

Par ailleurs, le travailleur devra également remplir une déclaration 3916 pour chaque compte bancaire qu'il détient ailleurs qu'en France. Il s'agit ici d'une obligation déclarative, sans aucun impôt à payer. Toutefois, cette obligation est très importante car, en cas de non-respect, une amende de 1.500 € par compte peut être appliquée.

---

## 3.2. L'IMPOSITION DES TRAVAILLEURS NE BÉNÉFICIAIRE PAS DU RÉGIME FISCAL DE TRAVAILLEURS FRONTALIERS AU SENS FISCAL

### 3.2.1. PRINCIPE

Si le travailleur ne remplit pas les conditions pour bénéficier du statut fiscal de frontalier ou s'il exerce son emploi dans un canton qui ne propose pas un tel statut, il sera imposable de plein droit dans son pays de travail, la Suisse.

### 3.2.2. DÉROGATIONS AU PRINCIPE

#### LA RÈGLE DES 183 JOURS

Les travailleurs qui séjournent temporairement en Suisse, sont imposables en France pour les revenus qu'ils ont perçus au titre de leur activité sur le territoire suisse si 3 conditions sont simultanément remplies :

- 1) Le bénéficiaire séjourne dans l'autre État pendant une période ou des périodes n'excédant pas au total 183 jours au cours de l'année fiscale considérée. Pour l'appréciation des 183 jours, sont pris en compte tous les séjours effectués durant l'année civile. C'est donc la durée totale des séjours qui est prise en considération (la durée de chaque séjour est calculée à partir du jour où il débute et jusqu'au jour où il s'achève, en incluant les fractions de journée, les vacances, ainsi que les samedis et dimanches).
- 2) Les rémunérations sont payées par un employeur ou au nom d'un employeur qui n'est pas résident de l'autre État : le frontalier est envoyé en mission en Suisse, par exemple, et travaille pour un employeur français. Cet employeur français n'est pas résident Suisse.
- 3) La charge des rémunérations n'est pas supportée par un établissement stable ou une base fixe que l'employeur a dans l'autre État. L'entreprise française, par exemple, qui envoie son salarié en Suisse, ne facture pas la rémunération de son salarié à un établissement qu'il détient en Suisse.

Ces 3 conditions sont cumulatives. Si elles sont remplies, le travailleur est imposable dans son pays de résidence, la France.

#### TRAVAIL AU SEIN D'UNE ENTREPRISE DE NAVIGATION MARITIME OU AÉRIENNE

Le travailleur qui exerce son activité dans une entreprise de navigation maritime ou aérienne est imposable dans l'État où se trouve le siège de direction effective de l'entreprise.

---

## 3.2.3. L'IMPOSITION DES TRAITEMENTS ET SALAIRES EN SUISSE

### L'IMPÔT À LA SOURCE

L'impôt à la source en Suisse est un mécanisme qui permet à l'administration fiscale cantonale de récupérer l'impôt sur le revenu **directement sur le salaire suisse**. Ce prélèvement à la source est mensualisé et ne concerne que certains travailleurs étrangers (ceux qui ne sont pas titulaires d'un permis C).

L'employeur récupère l'impôt à la source directement sur le salaire de ses employés et reverse ensuite la somme directement à l'Office cantonal des impôts, en principe tous les trimestres.

Il est important de souligner qu'en demandant une rectification d'impôts (notamment dans le canton de Genève avec le statut de quasi-résident, accessible sous conditions), il est possible de récupérer une partie de l'impôt à la source versé en trop et de l'ajuster pour l'année en cours.

**Les étrangers concernés par l'impôt à la source sont :**

- tous les travailleurs étrangers au bénéfice d'un permis de résidence longue et courte durée (B et L), quel que soit leur canton de résidence,
- les travailleurs frontaliers (permis G) du canton de Genève, Zurich et Argovie qui rentrent tous les jours chez eux,
- tous les travailleurs frontaliers (permis G) qui résident la semaine en Suisse (frontalier semainier), quel que soit leur canton de travail.

### LE BARÈME DE L'IMPÔT À LA SOURCE

Le barème de l'impôt à la source n'est pas uniforme en Suisse mais dépend du canton dans lequel travaille le frontalier. Une explication sur l'imposition dans chaque canton et le barème en vigueur est disponible via : <https://www.estv.admin.ch/estv/fr/home/direkte-bundessteuer/quellensteuer/fachinformationen/kantonale-steuerverwaltungen.html>

Le barème tient compte de la situation familiale du travailleur. L'impôt appliqué est un impôt par tranche. Les barèmes usuels sont les suivants :

- **barème A** – célibataire : personne seule ou séparée ne faisant ménage commun avec personne ;
- **barème B** – marié, un gain : couple marié vivant en ménage commun dont un seul conjoint exerce une activité lucrative ;
- **barème C** – marié, deux gains : couple marié vivant en ménage commun dont les deux conjoints exercent une activité lucrative ;
- **barème H** – famille monoparentale : employé vivant seul et faisant ménage commun avec des enfants ou des personnes nécessiteuses dont il assume l'essentiel de l'entretien.

D'autres barèmes peuvent s'ajouter en fonction des cantons.

Par ailleurs, le taux d'impôt à la source dépend également du canton de travail du frontalier. Il faut alors s'adresser à l'administration fiscale cantonale du lieu d'exercice de l'activité professionnelle. Pour trouver l'administration compétente, il suffit de renseigner la ville sur le formulaire de recherche disponible via : <https://www.ch.ch/fr/impot-source/>

## 3.2.4. STATUT DE QUASI-RÉSIDENT FISCAL GENÈVE

### CONDITIONS

Le canton de Genève a mis en place un statut de « **quasi-résident** » pour les frontaliers afin de leur permettre d'avoir accès à d'autres déductions fiscales. Pour avoir la possibilité de bénéficier de ce statut, il est **impératif que 90 % des revenus du foyer fiscal** (salaires et autres revenus du couple) **soient de source suisse**. Si tel est le cas, le frontalier peut faire une demande de statut de quasi-résident. La demande est à présenter **avant le 31 mars qui suit l'année de perception des revenus, au fisc genevois**.

### DÉMARCHES

Le travailleur **doit déposer et renouveler sa demande chaque année** dans la demande de rectification: il est nécessaire de préciser qu'il demande la déduction des frais effectifs au point 2 du formulaire. Une fois déposée, la demande ne peut plus être annulée, même si le résultat est défavorable. Le traitement de la demande prend en moyenne entre 2 et 4 semaines.

L'administration fiscale adresse ensuite au travailleur frontalier un courrier qui fait office d'accusé de réception. **Il contient :**

- une lettre explicative,
- une déclaration fiscale à remplir.

Dans les 30 jours qui suivent la réception du courrier :

- Il est nécessaire de remplir et de transmettre la déclaration fiscale à l'AFC en joignant les justificatifs nécessaires ;
- Pour le travailleur frontalier, résidant donc à l'étranger, il est nécessaire de remplir et joindre le formulaire pour déterminer le statut de quasi-résident et le formulaire d'élection de domicile.



**IMPORTANT** : il est nécessaire d'indiquer ses références bancaires dans sa déclaration : en Suisse le remboursement du trop versé s'opère par virement bancaire.

### BÉNÉFICES DU STATUT

Le statut de quasi-résident permet au contribuable non-résident de demander une taxation ordinaire ultérieure (TOU). Si la demande est acceptée, il remplit une déclaration d'impôt, afin que soient pris en compte des frais effectifs et d'autres déductions. Ce statut permet donc **la déduction des frais réels du travailleur frontalier et ces déductions sont équivalentes à celles d'un contribuable suisse soumis au régime d'imposition ordinaire**. Toutefois le canton de Genève a limité cette déduction à 500 CHF par an concernant les frais kilométriques. Le frontalier pourra également déduire une partie de ses frais de repas, de cotisation à l'assurance maladie, ses intérêts d'emprunt immobilier par exemple.

Il est possible de faire une estimation du montant de son impôt sur le site officiel genevois<sup>26</sup>.

26 - <https://www.ge.ch/impot-source-2021/baremes-perception-calcullette-2021>

### 3.2.5. DÉCLARATION EN FRANCE

Même si le salaire est imposable en Suisse, le frontalier doit remplir chaque année une déclaration d'impôt en France. Le frontalier qui a payé son impôt sur le revenu en Suisse bénéficiera alors d'un crédit d'impôt.

→ Le système du crédit d'impôt est réservé aux salaires soumis au barème normal d'impôt à la source Suisse (voir votre Certificat de salaires/Lohnausweis ou Attestation de quittance).

Le contribuable imposable en Suisse doit cocher la case qui le concerne : CAS 2.A « Général » ou 2.B « Particulier » du formulaire 2047-SUISSE.

**CAS 2.A « général »** : en ligne, les reports s'effectuent automatiquement. A défaut, le contribuable doit reporter le résultat obtenu ligne D :

- > sur la déclaration principale n°2042 : lignes 1AF à 1DF selon le cas (Salaires de source étrangère ouvrant droit à un crédit d'impôt égal au montant de l'impôt français) et ligne 8TK (pour le calcul du crédit d'impôt français) ;
- > sur la déclaration n°2047 : cadre 1 et cadre 6 si le salaire a bien été soumis à l'impôt par la Suisse.

**CAS 2.B « particuliers »** :

- salaires des personnels navigants (en trafic international sur navires, avions, trains ou bateaux servant à la navigation intérieure) versés par des compagnies qui ont leur siège de direction effective en Suisse,
- salaires d'artistes et sportifs pour leurs activités exercées en Suisse.

En ligne, le report est automatique dans la rubrique salaires, mais le travailleur doit également reporter lui-même le montant de l'impôt suisse payé en ligne 8VM (à 8UM, selon cas), pour obtenir le crédit d'impôt étranger et ne pas être doublement imposable.

À défaut le frontalier doit reporter le résultat obtenu ligne D :

- > sur la déclaration principale n°2042 : ligne 1AG à 1DG selon le cas (autres salaires imposables de source étrangère) et le montant de son impôt payé en Suisse en ligne 8VM à 8UM selon le cas ;
- > sur la déclaration n°2047 : cadre 1 (salaires), puis votre montant d'impôt payé en Suisse au cadre 7 (crédit d'impôt étranger).

Par ailleurs, le travailleur devra également remplir une déclaration 3916 pour chaque compte bancaire qu'il détient ailleurs qu'en France. Il s'agit ici d'une obligation déclarative, sans aucun impôt à payer. Toutefois cette obligation est très importante car, en cas de non-respect, une amende de 1.500 € par compte peut être appliquée.



PARTIE

# 04



# CONTACTS

---

Des conseillers dédiés sont disponibles par téléphone. Vous pouvez appeler :

## ● **Le Centre National des Travailleurs Frontaliers Suisses (CNTFS)**

 0810 007 713 (service 0,05 €/min + prix appel)

### Pour toutes vos questions relatives :

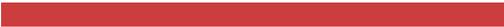
- au calcul des cotisations,
- à la gestion de la déclaration de revenus,
- au recouvrement des sommes dues.

## ● **L'assurance maladie française**

 36 46 (service gratuit + coût de l'appel)

### Pour toutes vos questions relatives :

- à l'affiliation ou la radiation de l'assurance maladie française,
- à la prise en charge des frais de santé.



FRANCE

Retrouvez-nous sur  
**FRONTALIERS-GRANDEST.EU**

et sur



Made successfully by Agence-Lit

SUISSE



**CRD EURES / FRONTALIERS GRAND EST**

📍 2, rue Augustin Fresnel - F- 57070 METZ Technopôle  
World Trade Center - Tour B

☎ Tél : +33 (0)3 87 20 40 91

✉ [contact@frontaliers-grandest.eu](mailto:contact@frontaliers-grandest.eu)

🌐 [www.frontaliers-grandest.eu](http://www.frontaliers-grandest.eu)