

Frontaliers où faut-il les affilier ?

Nombreux sont les employeurs qui emploient des frontaliers. Si les entreprises genevoises sont confrontées depuis plusieurs mois déjà à la problématique de l'affiliation de ces derniers, les entreprises d'autres cantons, moins concernés par l'emploi de frontaliers, commencent à recevoir des courriers de Paris pour le moins surprenants. Ces patrons n'en savaient rien, mais ils sont tombés dans le collimateur des CPAM, le pendant Français d'une Caisse de compensation AVS suisse, depuis l'application stricte par la France des règlements européen CE 883/2004 et CE 987/2009.

De quoi s'agit-il ?

Ces accords concernent les travailleurs, ressortissants de l'UE/AELE ou Suisse et domiciliés au sein de l'UE/AELE, qui exercent simultanément plusieurs activités lucratives sur le territoire de l'UE/AELE et en Suisse.

Ces prescriptions existent en réalité depuis 2002 déjà, mais elles ont fait l'objet de plusieurs modifications, dont une mouture plus stricte en 2012. Personne ou presque n'avait remarqué l'entrée en vigueur au printemps 2012 des règlements européens et aucun pays de l'UE n'avait semble-t-il les moyens de connaître les employeurs suisses visés par ces règlements jusqu'à présent. Mais le système d'assurance maladie a récemment changé en France, donnant à la République une base de données inestimable sur les entreprises de la Confédération qui emploient des frontaliers. En 2015, l'URSAFF, l'organisme français chargé du recouvrement des cotisations sociales basé à Strasbourg, a donc pu identifier 2700 employeurs suisses qui devraient s'affilier chez elle, selon le barème hexagonal, lequel est trois, voire quatre fois supérieur au tarif de prélèvement suisse. Les Caisses Primaires d'Assurances Maladies (CPAM) de plusieurs départements français voisins de notre pays ont notifié à ces employeurs des décisions d'affiliation d'office avec effet rétroactif, au motif que ces entreprises emploieraient des travailleurs frontaliers exclusivement assujettis aux charges sociales françaises. Il s'agit d'une première vague de dossiers enregistrés et l'on peut déjà observer une multiplication inquiétante de courriers, tous secteurs d'activités confondus.

Dans quel cas un travailleur frontalier doit-il être déclaré en France ?

Tout employé frontalier exerçant deux emplois, l'un en Suisse l'autre en France, voit l'entier de son salaire soumis exclusivement aux charges sociales françaises, s'il est avéré que l'activité exercée en France représente une activité dite « substantielle », même sous forme de télétravail. Par activité « substantielle », il faut comprendre toute activité correspondant à 25% du temps de travail et/ou du salaire de l'employé. Le règlement prévoit en effet que l'on doive tenir compte de l'un et/ou l'autre. L'évaluation de l'activité substantielle se faisant au cas par cas, on tiendra également compte de la situation professionnelle présumée pour les douze mois à venir ou passés, ceux-ci constituant un indicateur fiable du comportement futur de l'employé.

Le salaire suisse d'un employé frontalier exerçant une activité en Suisse, à temps complet ou à temps partiel, et qui perçoit en France ne serait-ce qu'un centime d'Euro à titre de prestations chômage complémentaires ou d'indemnités de retour à l'emploi versées par l'Office de l'Emploi français (Pôle Emploi), était également soumis aux charges sociales françaises. Le gouvernement français vient toutefois de décider un moratoire sur l'application de l'accord s'agissant de ces personnes.

Quelles sont les conséquences ?

A ce jour, l'employeur suisse est donc obligé de s'affilier à la CPAM et de payer les charges sociales françaises de l'employé frontalier qu'il a engagé ou souhaite engager, si les conditions à son assujettissement sont remplies. En cas de refus, l'employeur suisse sera affilié unilatéralement par la CPAM avec effet rétroactif au jour du début du contrat de travail conclu entre l'employeur suisse et l'employé frontalier. Il se verra alors notifier un bordereau de taxation d'office des charges sociales françaises dues depuis le début des rapports de travail, rétroactivement jusqu'au 1^{er} avril 2012.

Pour les employeurs suisses devant appliquer les nouvelles règles, le travail est sensiblement plus compliqué. Il doit se familiariser et traiter avec un système de sécurité social étranger qu'il ne connaît pas et qui, dans le cas de la France, est jugé lent et beaucoup plus compliqué que le système suisse. Mais pour les cas de frontaliers déjà engagés au sein de l'entreprise, il y a plus grave. Selon Nathalie Subilia, spécialiste du droit du travail auprès de l'étude genevoise OHER & Associés, soumettre le salaire convenu dans un contrat de travail aux charges sociales françaises avec effet rétroactif constituerait une modification du contrat de travail violant les règles du droit suisse du travail. L'employeur suisse devra donc supporter seul l'entier des charges sociales françaises, part patronale et part employée. Se pose également la question du calcul de l'impôt à la source. Ce dernier pourrait effectivement changer dans la mesure où il est basé sur le salaire brut et tient compte d'un certain niveau de charges sociales.

Les agences de placement sont particulièrement touchées par cette application stricte des règlements européens. En effet, même si la main-d'œuvre locale est privilégiée, elle s'avère parfois insuffisante pour pourvoir, notamment à Genève, aux demandes spécifiques des entreprises en termes de quantité et de qualité. Une entreprise de placement fixe et temporaire s'est d'ailleurs vu réclamer 70'000.00 euros d'arriérés de paiement. Il va sans dire que certaines entreprises risquent de ne pas disposer de ressources suffisantes pour honorer leur dette.

Comment se mettre en règle ?

Un employeur potentiellement concerné doit demander à tous ses employés frontaliers ainsi qu'à tous les frontaliers qu'il engage s'ils ont une autre activité salariée dans un pays de l'Union européenne. Dans la négative, il est conseillé de leur faire signer un document dans lequel ils s'engagent à informer l'employeur au cas où ils prendraient une activité salariée dans un pays de l'UE. S'il s'avère qu'un employé semble devoir être affilié en France, ce dernier doit demander à la CPAM en France de déterminer dans quel pays ses cotisations sociales doivent être versées. Si celle-ci estime que c'est en France, elle adressera à l'employeur suisse une

demande de s'immatriculer auprès du Centre national des firmes étrangères de l'URSSAF à Strasbourg.

Conclusion

Ce changement de régime n'a fait l'objet d'aucune communication. Personne en Suisse n'en a par conséquent anticipé les effets ni chiffré l'impact financier. Beaucoup de frontaliers risquent de perdre leur emploi et l'employeur suisse ne voulant prendre aucun risque, une discrimination à l'embauche sera très certainement observée. Par ailleurs, des problèmes de coordination importants n'ont pour l'heure pas trouvé de solution. Qu'en est-il du congé maternité d'une employée affiliée en France par un employeur suisse ? Afin de répondre à ces incertitudes, et convaincus de l'urgence de cette situation qui pénalise les entreprises suisses et a des conséquences néfastes sur la situation des travailleurs frontaliers français, une motion suisse ainsi qu'une proposition de résolution française ont été déposées simultanément par le conseiller national Philippe Nantermod et le sénateur français Cyril Pellevat, le 27 avril 2016. Ces textes demandent à nos gouvernements respectifs d'entamer des négociations en vue d'adopter un accord bilatéral organisant la coordination du régime des assurances sociales des travailleurs frontaliers. Ce nouvel accord devra prévoir que l'affiliation des frontaliers se fera auprès des assurances sociales du siège de l'employeur, tout en prévoyant la restitution des montants prélevés aux assurances de l'autre Etat et une prise en charge par celui-ci des éventuelles prestations. Au terme de négociations entre les autorités des deux pays, un moratoire sur l'application de l'accord vient d'être annoncé. Ce moratoire concerne cependant uniquement les frontaliers qui touchent des prestations versées par Pôle Emploi, cela tant qu'un nouvel accord n'est pas trouvé entre les deux pays. Aux Etats maintenant, de trouver une solution conventionnelle au désordre actuel, afin d'éviter des mesures bureaucratiques inutiles et garantir une sécurité du droit qui fait défaut.