

LETTRE DU MOIS

QUELQUES RAPPELS ET SUGGESTIONS EN MATIÈRE DE DROIT DU TRAVAIL (SUITE)

La problématique du frontalier qui exerce une activité substantielle dans son pays de domicile

Depuis l'entrée en vigueur au 1^{er} avril 2012 de règlements applicables dans les relations entre la Suisse et les pays membres de l'UE, une personne doit, en principe, être assujettie à la législation d'un seul Etat pour l'ensemble de ses revenus.

Dans la pratique, cette règle peut notamment poser un problème à l'entreprise suisse qui emploie un frontalier qui exerce une activité lucrative *substantielle* dans son pays de résidence. Dans un tel cas, l'employeur suisse doit s'affilier aux caisses de sécurité sociale de l'Etat de résidence du frontalier et y acquitter les charges sociales. A noter qu'une activité est déjà considérée comme substantielle si elle est égale à 25% ou plus de l'ensemble des activités du frontalier en termes de temps de travail (y compris le télétravail) et/ou de rémunération.

Ainsi, un frontalier qui exerce une activité salariée « substantielle » tant en Suisse que dans son pays de résidence doit être affilié à la sécurité sociale de son pays de domicile pour l'entier de ses revenus.

La problématique peut se poser de la même manière si, durant son emploi suisse, ledit frontalier bénéficie de prestations de chômage dans son pays de résidence.

L'employeur suisse qui a connaissance d'une telle situation se trouve devant le choix suivant :

- s'affilier à la sécurité sociale dans le pays de résidence du frontalier avec ce que cela implique notamment en matière de travail administratif supplémentaire et de surcoût (les cotisations sociales réparties entre le salarié et l'employeur d'après la législation applicable sont souvent sensiblement plus élevées dans les pays voisins);
- conclure une convention avec l'employé aux termes de laquelle c'est ce dernier qui se charge des affiliations, des déclarations et des paiements à la sécurité sociale de son pays de domicile avec les risques que cela comporte puisque l'employeur reste solidairement responsable du règlement des cotisations.

L'employeur prudent veillera ainsi à faire signer à l'employé frontalier une déclaration selon laquelle il n'exerce pas d'autre activité lucrative et qu'il n'est pas inscrit au chômage. Il limitera ainsi les risques y relatifs. Cette déclaration pourra également être dorénavant intégrée dans les nouveaux contrats de travail des frontaliers. Le cas échéant, notamment en cas de doute, l'employeur pourra vérifier le pays d'assujettissement du frontalier auprès de sa caisse de compensation.

Nous espérons que ces informations vous seront utiles et demeurons naturellement à votre disposition pour tout complément que vous pourriez souhaiter.