LA LETTRE de l'Amicale des Frontaliers







s 🕖

SOMMAIRE

LES BRÈVES

ARTICLES JURIDIQUES

- 4 Le droit aux vacances
- 6 Limite à l'utilisation transfrontalière des véhicules d'entreprise
- 7 Télétravai

VOTRE MUTUELLE

ACTUALITÉS FRONTALIÈRES

- 10 Droit à une rente AVS
- 12 La fin du contrat de travail & l'assurance perte de gain maladie
- 13 FAQ Droit du travail

ACTUALITÉS FRANÇAISES

14 Emplois saisonniers / Job d'été 2023

STATISTIQUE DES FRONTALIERS

15 Canton de GENÈVE le trimestre 2023

L'Amicale des Frontaliers Fondée le 9 décembre 1962 Siège social MORTEAU :

15, Tartre Marin B.P. 23083 25503 MORTEAU CEDEX T. +33 3 81 67 01 38

contact@amicale-frontaliers.org www.amicale-frontaliers.org

Édito

Cher(e)s adhérent(e)s,

Nos assemblées locales ont bien eu lieu selon le calendrier retenu, et de facto, ce fut un véritable plaisir de vous retrouver après ces longues absences dues au Covid.

Néanmoins, il est apparu que la moyenne d'âge de l'assistance laissait percevoir un certain manque d'intérêt pour les jeunes générations, et pourtant... les problèmes que l'Amicale essaye de traiter avec nos instances nationales ont besoin d'un soutien indéfectible pour assurer une représentativité auprès de nos décideurs. J'avais clôturé les assemblées en disant le bonheur de vous avoir retrouvés, et surtout de rester fidèles à ces réunions, tout en essayant, pour l'année prochaine de nous amener chacun trois ou quatre jeunes susceptibles d'adhérer à nos démarches. C'est tous ensemble que nous pourrons faire bouger les choses.

Bien sûr, la période des déclarations fiscales se termine et nous nous faisons fort de vous en dresser un bilan dans notre lettre de la rentrée, puisque le mois de juin clôturera les démarches sur le canton de Genève. L'année dernière, le nombre de ces aides s'élevait à 1652 déclarations.

Dans cette lettre, en insert, l'Amicale vous rappelle des avantages substantiels qui vous sont proposés, et tâchera de vous en apporter encore plus pour le deuxième semestre de l'année.

Ne perdez pas de vue que nos voisins helvètes demandent depuis un certain temps la révision des accords bilatéraux, et que des réunions de concertations sont en train de se mettre en place. L'Amicale suit ce processus de près afin de réagir si besoin.

Le site de l'Amicale, donc le vôtre, a fait peau neuve et se veut plus attractif et réactif. Profitez de la période estivale pour y jeter un œil et nous faire des propositions pour le rendre encore plus vivant.

Profitez bien de vos vacances, prenez soin de vous, et je vous donne rendez-vous à la rentrée.

Avec mes amicales salutations.

Le Président, Michel RIVIÈRE

La Lettre de l'Amicale des Frontaliers | Juin 2023

Trimestriel tiré à 10.000 exemplaires

Prix de la publication 3 € compris dans la cotisation statutaire annuelle

ISSN: 0752-4463 - Dépôt légal à parution Resp. de la publication: Michel Rivière,

assisté du Conseil d'Administration

Secrétaire de rédaction : Béatrice Laffly

Graphiste : Christelle Chabod

Impression: Imprimerie Maire - 25300 Pontarlier



ouvert à la retraite à 70 ans

Il a accepté le postulat d'une élue centriste qui propose de fixer l'âge de la retraite en fonction de la durée de l'activité professionnelle ou du niveau de formation.

Faudra-t-il bientôt travailler jusqu'à 70 ans pour touche 'AVS ?

Peut-être. Car le Conseil fédéral vient d'accepter un postulat de la conseillère nationale Ruth Humbel (C/AG) qui propose de fixer l'âge de la retraite AVS en fonction de la durée de l'activité professionnelle.

https://guichet-informations-generalistes.f



le parking de la gare suisse de la Cure n'est plus gratuit

Depuis janvier 2023, les frontaliers qui empruntent le train Nyon Saint-Cergue pour aller travailler, doivent payer leur parking plein tarif. De quoi décourager les bonnes pratiques des français qui tentent d'échappe à l'inflation sur le prix du carburant et aux bouchons suisses.

https://guichet-informations-generalistes.fi



Le vendredi 14 avril, s'est tenue au poste de douane, une rencontre entre Mme la députée Annie Genevard, le Directeur Départemental des douanes, Mr. Ligot, le Maire de Jougne, Mr. Morel, à laquelle a participé l'Amicale des Frontaliers.

la été pris en considération que ce passage douanier sur une route internationale crée un goulet d'étranglement principalement dû au fait qu'il n'y ait qu'une seule voie de ransit dans les deux sens de circulation.

La topographie du site nécessite des études d'implantation et de mobilité, afin de dégager des solutions d'amélioration, étant donné que le trafic routier est prévu d'augmenter très sensiblement dans les années futures.

https://quichet-informations-generalistes.i





L'Amicale des Frontaliers & la Mutuelle La Frontalière déménagent au

51 Rue de la République de Pontarlier.

Nous aurons le plaisir de vous accueillir dès fin juin, début juillet 2023.

Le droit aux vacances

En cette période estivale, il est intéressant de se pencher sur la législation en matière de vacances. Comme chacun le sait, les vacances ont pour but de permettre au travailleur de se remettre de la fatigue accumulée durant l'année.

Par conséquent, le travailleur doit pouvoir être libéré de son obligation de fournir sa prestation de travail sans pour autant que l'employeur ne soit libéré de son obligation de lui payer son salaire.

Généralités

L'employeur est tenu d'accorder au salarié, « chaque année de service, 4 semaines de vacances au moins et 5 semaines au moins aux travailleurs jusqu'à l'âge de 20 ans révolus » (article 329a al.1 du Code des obligations). La loi prévoit une durée minimale de vacances mais il est possible de fixer une durée plus longue par convention collective ou dans le contrat de travail (notamment en fonction de l'âge, de la position hiérarchique, de l'ancienneté..). Lorsque l'année de service n'est pas complète, les vacances sont fixées proportionnellement à la durée des rapports de travail.

Concernant le salaire, le travailleur doit avoir le même revenu pendant ses vacances que lorsqu'il travaille. En cas de salaire variable, il convient de se fonder sur des moyennes. Le salaire est payé à l'échéance habituelle. Les vacances ayant un objectif de repos et de détente, le travailleur doit être libéré de son obligation de travailler durant cette période et les vacances ne peuvent en aucun cas être remplacées par une indemnité en espèce, même avec l'accord de l'employé. Toute clause contraire est nulle (article 329d du Code des obligations). De la même façon, le travailleur a interdiction d'exercer une autre activité rémunérée durant ses vacances.

En revanche, lors de la fin des rapports de travail, les vacances non prises durant le préavis, doivent être compensées en espèces.

Il est à noter que le taux d'activité n'a aucune incidence sur le droit aux vacances.

Fixation des vacances

Le but des vacances implique que le travailleur les prenne chaque année et régulièrement avec au moins deux semaines consécutives (article 329c du Code des obligations). Aux termes de l'alinéa 2, « l'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des désirs du travailleur dans la mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise ou du ménage ». Le législateur confère donc à l'employeur un large pouvoir de décision dans la planification des vacances afin d'assurer la continuité des activités de l'entreprise.

L'employeur devra néanmoins prendre en compte les intérêts légitimes de l'employé: vacances du conjoint, âge des enfants, âge du salarié, ancienneté dans l'entreprise... Il ne pourra refuser les vacances que si celles-ci coïncident avec une période

durant laquelle la présence du salarié est véritablement indispensable au bon fonctionnement de l'entreprise.

Lorsque les intérêts sont divergents, le travailleur devra se conformer aux dates fixées par l'employeur en vertu de son devoir de sauvegarde des intérêts légitimes de celui-ci. L'employeur devra néanmoins communiquer la date retenue dans un délai suffisamment large pour permettre au travailleur de s'organiser (généralement dans un délai de 3 mois avant la date fixée). Une fois la date fixée, ce n'est qu'exceptionnellement que l'employeur pourra demander au travailleur de déplacer la date de ses vacances.

Dans certains cas particuliers, les règles concernant la fixation des vacances peuvent être différentes :

Vacances d'entreprise

L'employeur dispose de la possibilité d'imposer à son personnel la prise de vacances à une date uniforme. Ce type de vacances correspond à une interruption annuelle de travail et doit être justifié, notamment par une baisse de l'activité de l'entreprise durant cette période.

Vacances forcées

Les vacances forcées sont décidées unilatéralement par l'employeur mais doivent être justifiées par des circonstances graves



et imprévisibles (inondation, incendie..)

Licenciement

La compensation des vacances en espèce est en principe illégale. C'est pourquoi, en règle générale, les vacances doivent être prises durant le délai de préavis. Cependant, il est nécessaire de tenir compte de plusieurs critères afin d'imposer les vacances durant cette période : durée du préavis, solde de jours de vacances, difficulté à trouver un nouvel emploi... Par dérogation au principe général, lorsque le solde de vacances n'a pas été épuisé à la fin du préavis, il est admis une compensation en espèces.

A contrario, lorsque le travailleur a pris plus de vacances que celles auxquelles il avait droit, l'employeur peut exiger le remboursement du salaire correspondant aux vacances prises en trop (sauf si la prise anticipée de vacances a été imposée par l'employeur en raison d'une fermeture de l'entreprise). Cette compensation pourra se faire par une retenue sur le dernier salaire ou par l'accomplissement d'un travail compensatoire.

Vacances et maladie ou accident

Il est généralement admis que les jours durant lesquels le travailleur a été malade ou accidenté ne doivent pas être comptés comme des jours de vacances et peuvent être repris ultérieurement. Cependant, une atteinte à la santé n'empêche pas nécessairement la prise de vacances. Il conviendra donc de déterminer si l'état du travailleur est propre à l'empêcher de se reposer.

Réduction des vacances

Le calcul des vacances se base uniquement sur la durée des rapports de travail et ne tient pas compte des absences du travailleur.

Cependant, l'article 329b permet à l'employeur de réduire le droit aux vacances lorsque les absences cumulées par année de service ont dépassé une certaine durée. Le Code des obligations fait une distinction entre les absences fautives ou non fautives du travailleurs.

Absences fautives du travailleur

Lorsque l'absence fautive (ou le cumul d'absences fautives) a duré au moins un mois complet, l'employeur peut réduire le droit aux vacances d'un douzième par mois complet d'absence. Cette disposition n'étant pas impérative, il est tout à fait possible pour l'employeur, de prévoir dans le contrat de travail, une réduction dès le premier jour d'absence.

Absences non fautives du travailleur

Lorsqu'au cours d'une année de service, le travailleur est empêché de travailler, sans faute de sa part, pour des causes inhérentes à sa personne, telles que la maladie, l'accident, l'accomplissement d'une obligation légale, l'exercice d'une fonction publique ou la prise d'un congé jeunesse, l'employeur peut, après l'écoulement d'un délai de grâce d'un mois, réduire le droit aux vacances d'un douzième par mois complet d'absence. Cela signifie qu'une réduction d'1/12 est possible dès que l'absence ou le cumul d'absence a duré au moins deux mois complets.

Grossesse et de maternité

Pour finir, si une travailleuse se trouve en incapacité de travail en raison de sa grossesse, l'employeur pourra réduire son droit annuel aux vacances d'un 12e par mois complet d'absence, sous réserve d'un délai de grâce de deux mois. Ainsi, une travailleuse absente en raison de sa grossesse durant 3 mois verra son droit aux vacances réduit d'un douzième.

Sources: Code des obligations suisse / Le droit du travail au quotidien / Droit du travail

Mélody GÉRARD

Assistante Juridique



Limite à l'utilisation transfrontalière des véhicules d'entreprise

L'utilisation transfrontalière des véhicules d'entreprise est restreinte.

Le règlement d'exécution de la Commission européenne prévoit que « l'utilisation des moyens de transport à des fins privées est autorisée pour les trajets entre le lieu de travail et le lieu de résidence du salarié ou pour l'accomplissement, par le salarié, d'une tâche professionnelle spécifiée dans le contrat de travail ».

Ainsi, les déplacements à titre purement privé sur le territoire du lieu de résidence du salarié sont interdits.

Le règlement précise, en outre, que le salarié doit être en mesure de présenter une copie de son contrat de travail aux autorités douanières. Le contrat de travail, ou un avenant à celui-ci, doit préciser que le salarié n'est autorisé qu'à effectuer des courses professionnelles et/ou privées, mais uniquement du domicile jusqu'au lieu de travail.

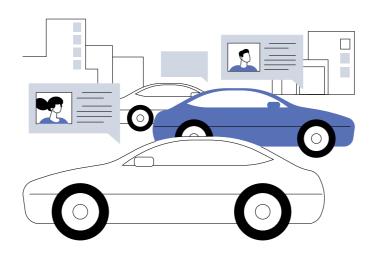
En cas de non-respect, le trajet pourrait être considéré comme une importation de véhicule dans l'Union Européenne. Ceci occasionnerait alors le dédouanement du véhicule et le paiement de la TVA, en sus d'une amende.

Il y a donc lieu de prendre garde à l'utilisation transfrontalière des véhicules du côté étranger, mais également du côté suisse. puisque l'utilisation d'un véhicule immatriculé à l'étranger n'est pas autorisée pour des courses professionnelles sur le territoire suisse. Des mesures devront certainement se présenter dans un avenant au contrat de travail ou, pour les nouveaux collaborateurs, directement dans le contrat de travail.

(Office fédéral de la douane et de la sécurité des frontières OFDF)

Ibrahima DIAO

Juriste







Télétravail

Télétravail des frontaliers : situation des frontaliers employés en Suisse en termes de cotisations aux assurances sociales au 1er juillet 2023.

Pour rappel, en pleine crise sanitaire, une « période de flexibilité en faveur des travailleurs frontaliers qui exercent une part substantielle de leur activité en télétravail dans leur état de résidence » avait été mise en place au sein de l'UE. Le but : leur éviter « un changement de législation applicable en matière de couverture sociale du fait d'un recours accru au télétravail ».

été prolongée jusqu'au 31 décembre 2022 en juin dernier, avant d'être de nouveau prolongée jusqu'au 31 juin 2023 après accord entre les différents États membres.

Jusqu'à cette date, une personne (par exemple un travailleur frontalier exerçant son activité à domicile) reste soumise à la législation suisse de sécurité sociale quelle que soit la part d'activité exercée sous forme de télétravail dans son Etat de résidence (UE/AELE).

Nouvel accord dès le 1er juillet 2023 en matière de sécurité sociale : la limite passe à 50 %.

La Suisse et certains Etats de l'UE et de l'AELE vont signer un accord multilatéral qui déroge aux règles d'assujettissement ordinaires pour faciliter le télétravail au-delà du 30 juin 2023, dans l'intérêt des travailleurs concernés et de leurs employeurs.

Cet accord prévoit que les personnes travaillant dans un Etat pour un employeur qui y a son siège, peuvent effectuer jusqu'à 50 % de télétravail transfrontalier (au maximum 49.9 % du temps de travail) depuis leur Etat de résidence, en principe en utilisant des moyens informatiques, tout en maintenant la compétence de l'Etat du siège de l'employeur pour les assurances sociales. Cette dérogation ne peut concerner que les situations concernant deux Etats qui sont signataires de l'accord.

A ce jour, outre la Suisse, les Etats suivants

Cette période de flexibilité a d'abord ont indiqué avoir l'intention de signer l'accord : Allemagne, Autriche, Belgique, Estonie, Finlande, Hongrie, Irlande, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Slovaquie, République Tchèque, ainsi que le Liechtenstein et la Norvège.

> L'accord multilatéral s'applique au télétravail transfrontalier compris entre 25 % et 49.9 % du temps de travail. Les règles et procédures ordinaires continuent à s'appliquer au télétravail transfrontalier inférieur à 25 % même s'il est effectué dans un Etat signataire de l'accord.

> En cas de télétravail exercé sur le territoire d'un Etat qui n'a pas signé l'accord multilatéral dérogatoire, ou pour un employeur ayant un siège dans un Etat qui n'a pas adhéré à l'accord, les règles et procédures ordinaires applicables avant la pandémie sont à nouveau applicables à partir du 1er juillet 2023 pour la demande d'attestation A1 (l'assujettissement est déterminé par l'institution compétente de l'Etat de résidence): le télétravail transfrontalier jusqu'à

25 % (au maximum 24.9 %) est possible sans impact sur les assurances sociales.

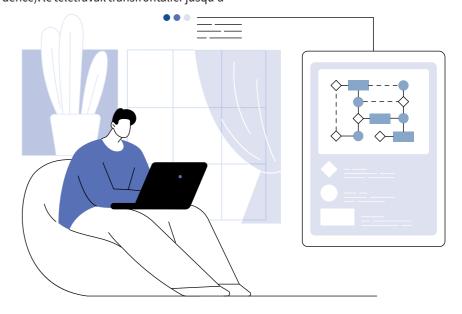
Pour les Etats qui ne signeront pas cet accord, ce qui est actuellement le cas de la France et de l'Italie, le régime ordinaire qui était valable avant la pandémie sera à nouveau applicable. Ainsi, le frontalier en télétravail sera assujetti aux assurances sociales de son État de résidence si le taux de télétravail atteint ou dépasse 25 %.

Pour rappel, en matière fiscale, la Suisse et la France ont passé un accord qui autorise un taux de travail dans l'Etat de résidence de 40 % sans que cela ne modifie le statut fiscal de l'employé.

Pour plus d'informations : site de l'OFAS https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/assurances-sociales/int/donnees-de-base-et-conventions/telearbeit.html

Ibrahima DIAO

Juriste









LA FRONTALIÈRE votre alliée au quotidien

BIENFAITS

- ► Indispensable à la santé de notre organisme.
- ▶ Recommandé pour le traitement de certaines pathologies (psoriasis, vitiligo...)
- ▶ Permet l'apport de vitamine D, l'amélioration du bien être général et la régulation du sommeil.



- ► LA PEAU, nous ne sommes pas tous égaux face au soleil.Une surexposition solaire accélère le vieillissement cutané et peut avoir des conséquences dramatiques avec l'apparition de cancers.
- ► LES YEUX très sensibles aux rayonnements solaires. Les UV peuvent occasionner des dommages oculaires graves sur des yeux non protégés: kératite (inflammation de la cornée), ophtalmie (brulûre causée par la réverbération) et selon l'OMS 20 % des cataractes seraient imputables au soleil.
- ► L'INSOLATION est provoquée par une trop longue exposition à de fortes chaleurs. Elle touche plus particulièrement les enfants et les personnes âgées dont la température corporelle peut augmenter au-delà de 40°. Cette situation se traduit par des rougeurs, des maux de tête, une absence de transpiration.

L'apparition de nausées, vomissements, vertiges lui confère un caractère d'urgence.

Mettre immédiatement la personne à l'ombre, la rafraîchir et l'hydrater.



VOUS POUVEZ PROFITER PLEINEMENT DU SOLEIL EN PRENANT TOUTES LES PRECAUTIONS NECESSAIRES.

LES RAYONS SOLAIRES

- ► Les infrarouges perceptibles sous forme de chaleur.
- ► Les ultraviolets. Il en existe 3 types :

Les UVA qui pénètrent dans le derme(2e couche de la peau) sont à l'origine du bronzage immédiat mais provoquent le vieillissement de la peau et jouent un rôle dans l'apparition de cancers.

Les UVB qui pénètrent dans l'épiderme (1ère couche de la peau) permettent le bronzage mais sont responsables des coups de soleil.

Les UVC, les plus énergétiques sont en principe bloqués par la couche d'ozone.

Plus on monte en altitude ou plus on se rapproche de l'équateur, plus les UV sont intenses.

Les nuages ne réduisent presque pas le rayonnement solaire La neige, l'eau et le sable réfléchissent les UV.

LES PROTECTIONS

efficace:

- une demi-heure avant l'exposition en quantité suffisante et renouveler l'application toutes UV. A cet âge-là, l'exposition les deux heures
- ► Insister sur les zones surexposées : lèvres, nez, oreille, cuir chevelu, nuque
- ► Rester le plus possible à l'ombre entre 11h et 15h.
- ► Porter un chapeau, des Ne doivent jamais rester au lunettes et des vêtements de protection

LES ENFANTS ET Conseils pour une protection LES ADOLESCENTS

Ils ont une peau fine et un ► Appliquer la crème solaire système pigmentaire immature, d'où une sensibilité particulière aux rayonnements intense et les coups de soleil qui s'ensuivent représentent un risque majeur d'apparition de mélanome cutané à l'âge adulte.

LES NOURRISSONS

soleil. Il faut impérativement les garder à l'ombre, protégés par des vêtements et un chapeau à large bord.



Les Français sont nombreux à détenir au moins un animal de compagnie, mais trop peu assurent leur santé. Pourtant, la demande existe!

C'est pourquoi la Mutuelle la Frontalière a choisi de vous aider à mieux protéger votre compagnon à quatre pattes en vous proposant, pour eux, une toute nouvelle offre d'assurance!

Nouveau: une mutuelle santé pour les chiens et chats!

avec DROOKY pour répondre aux besoins de nos animaux adorés, parce que nous sommes convaincus qu'ils font partie de la famille!

DROOKY s'adapte à votre budget! Cette mutuelle pour animaux propose des tarifs variables associés à des niveaux de garantie évolutifs : entre 60 % et 90 % des frais vétérinaires peuvent être remboursés.

Cette mutuelle pour animaux fonctionne comme la nôtre : vous envoyez directement vos factures de frais de soins vétérinaires à Drooky et Drooky vous rembourse!

Drooky vous propose plusieurs fonctionnalités très pratiques :

► Vous pouvez assurer un animal en quelques secondes.

- Nous avons mis en place un partenariat ► Vous pouvez bénéficier d'un système de tiers-payant vétérinaire.
 - ► Vous n'avez pas besoin de communiquer de feuille de soins pour vous faire rembourser! La facture acquittée suffira.
 - ► Les adhérents de Drooky peuvent gérer librement leur contrat depuis leur espace personnel en ligne et télédéclarer leurs demandes de remboursements.
 - ► Chacun des adhérents est associé à un gestionnaire avec qui vous pourrez
 - ► Drooky propose aussi une garantie unique en France: s'il vous arrive un très gros pépin, Drooky verse une rente à la personne qui s'occupera de votre animal.
 - ► Tout est géré depuis la France, avec des vrais humains souriants et impliqués! Rien n'est sous-traité!

Savez-vous que les animaux de compagnie ont un effet favorable sur notre bien-être et notre longévité?



Pour nos adhérents: **DROOKY vous offre un mois** de cotisations si vous souscrivez en scannant ce QR code!

Ou depuis notre site internet: www.mutuelle-lafrontaliere. fr/assurance-chien-chat



ReducCE disponible sur Play Store et l'App Store





Droit à une rente AVS

Seules les personnes qui versent au moins une année entière de cotisations à l'AVS ont droit à une rente.

Pour les personnes exerçant une activité lucrative en Suisse, l'obligation de cotiser à l'AVS débute dès le ler janvier qui suit leur 17e anniversaire.

POUR AVOIR DROIT À UNE RENTE DE cela augmentera la rente de **5,2** % pour VIEILLESSE, IL FAUT AVOIR COTISÉ AU **MOINS UNE ANNÉE ENTIÈRE, SOIT :**

- ▶ avoir payé soi-même des cotisations ;
- ▶ pouvoir faire valoir des bonifications pour tâches éducatives pour chaque année durant laquelle l'autorité parentale a été exercée sur un ou plusieurs enfants âgés de moins de 16 ans ;
- ▶ pouvoir faire valoir des bonifications pour tâche d'assistance.

LE DROIT À LA RENTE VIEILLESSE PREND NAISSANCE LE PREMIER JOUR DU MOIS QUI SUIT CELUI AU COURS DUQUEL L'ÂGE ORDINAIRE DE LA RETRAITE EST **ATTEINT, SOIT:**

- ► **64 ans** pour les femmes ;
- ► 65 ans pour les hommes ;
- ▶ le droit s'éteint à la fin du mois de décès.

Il est possible d'anticiper d'une ou deux ▶ bonifications pour tâche éducatives ou années son droit à une rente vieillesse, mais cela réduira la rente de 6,8 % par année d'anticipation, et ce durant toute la période du droit à la rente.

Il est possible de repousser la perception de la rente de vieillesse d'un à cinq ans, et

un an à 31,5 % pour cing ans d'ajournement, et ce durant toute la période du droit à la rente. Il faut faire valoir le droit à l'ajournement au plus tard une année après la naissance du droit à la rente de vieillesse ordinaire.

Pendant l'ajournement, il est possible de décider à tout moment de percevoir sa rente vieillesse, de sorte qu'il n'est pas nécessaire de décider à l'avance de la durée de l'ajournement.

Il est recommandé de déposer la demande de rente AVS quatre ou six mois avant d'atteindre l'âge terme de la retraite.

DEUX ÉLÉMENTS SONT PRIS EN COMPTE:

Les années de cotisation telles que :

- ► cotisations personnelles;
- ► mariage sans cotisations;
- d'assistance;
- ▶ jeunesse: avant le 1er janvier qui suit les 20 ans;
- ▶ mois d'appoint: personne assurée avant 1979 sans cotisations versées;
- ▶ mois d'ouverture de l'année du droit à la rente

La moyenne des revenus réalisés dès le 1er janvier qui suit le 20e anniversaire et le 31 décembre de l'année qui précède le droit à la rente.

Elle se compose de la moyenne des revenus de l'activité lucrative, et de la moyenne des bonifications pour tâches éducatives et/ou d'assistance.

POUR AVOIR DROIT À UNE RENTE MAXI-MALE, L'ASSURÉ DOIT:

▶ avoir une durée complète de cotisation (c'est-à-dire avoir cotisé de 21 ans au 31 décembre de l'année qui précède le droit à la rente, ce qui donne une « échelle de rente 44 »)

▶ avoir un revenu annuel moyen d'au moins CHF 88 200.-.

Si l'une ou l'autre de ces conditions n'est pas remplie, la rente s'en trouvera réduite. Tout changement pouvant influencer le calcul ou le droit à une rente (mariage, remariage, séparation, divorce, décès, changement de domicile, etc.) doit être annoncé immédiatement à la caisse de compensation.

Dans la mesure où les rentes AVS/AI sont censées couvrir les besoins vitaux, leur montant est indexé sur l'évolution des salaires et des prix par décision du Conseil fédéral.

La rente maximale pour une personne non mariée est de CHF 2 450.- par mois en 2023.

La rente maximale pour un couple est de CHF 3 675.- par mois (= 150 % de la rente maximale de CHF 2 450.-). C'est le principe du plafonnement.

La rente pour enfant est de 40 % de la rente maximale pour une personne non mariée. Elle est versée aux bénéficiaires de rentes qui ont un enfant à charge, soit jusqu'aux 18 ans de l'enfant sans justificatifs, puis éventuellement jusqu'aux 25 ans de l'enfant s'il est en études ou en formation (sur présentation de justificatifs).

A noter que si les deux parents sont au bénéfice d'une rente, les règles du plafonnement sont appliquées.

A noter également qu'aucune rente pour enfant n'est versée durant la période d'anticipation ou d'ajournement de la retraite.

La Caisse suisse de compensation est compétente pour tous les assurés de l'AVS qui sont domiciliés à l'étranger, ressortissants suisses et étrangers.

Elle a pour tâches:

- ► d'appliquer les conventions internationales en matière de sécurité sociale ;
- ▶ de déterminer le droit à une rente et d'en fixer le montant :
- ▶ de procéder au paiement des prestations de l'assurance-vieillesse et survivants ;
- ► de gérer les rentes en cours des ressortissants des Etats contractants domiciliés hors de Suisse.

Toutefois et depuis l'entrée en vigueur des accords bilatéraux, la caisse de retraite et de santé au travail (CARSAT) de votre lieu de résidence est compétente pour établir les formulaires européens adéquats et les transmettre à la Caisse suisse de compensation à Genève.

Source: Office fédéral des assurances sociales OFAS



LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL & L'ASSURANCE PERTE DE GAIN MALADIE

L'assurance perte de gain en cas de maladie n'est pas obligatoire en Suisse. Ce sont les dispositions du contrat de travail qui prévoient un régime de base faisant obligation à l'employeur de payer le salaire pour un temps limité, à condition que les rapports de travail aient duré plus de trois mois. (Art. 324a CO).

Durant la 1ère année de service, la rémunération due au travailleur incapable de travailler est au minimum de trois semaines. Par la suite, le droit au salaire augmente en fonction de la durée des rapports de travail selon des barèmes dont le plus répandu est appelé « échelle bernoise ».

L'employeur conclut souvent une assurance perte de gain collective, qui couvre en général 80 % du salaire pendant 720 jours sur 900 jours. En général, lorsqu'une maladie survient durant les rapports de travail, l'assurance couvre la perte de gain même si le contrat prend fin pendant cette maladie. Par exemple, si je suis licencié et que mon contrat de travail prenne fin le 31 octobre. L'assurance continue de me verser des indemnités même si ma maladie se prolonge au-delà de cette date, par exemple fin décembre.

Toutefois, certaines polices d'assurance prévoient des régimes différents. Pour reprendre notre exemple, elles peuvent disposer que, à la fin du contrat de travail



(le 31 octobre), le versement des primes cesse, à moins que le salarié ne demande à poursuivre la couverture d'assurance à titre individuel. Ce n'est qu'en cas de transfert individuel, à sa demande, que l'intéressé continuerait de recevoir ses indemnités jusqu'à la fin de la maladie, par exemple jusqu'à fin décembre.

L'article 331 al.4 du Code des obligations prévoit à cet égard un devoir d'information de la part de l'employeur envers ses salariés afin que ces derniers puissent préserver leurs droits.

Le tribunal fédéral a eu l'occasion de se prononcer sur l'étendue de ce devoir d'information. Dans un arrêt, il a dû statuer sur le cas d'un travailleur licencié qui avait bien été renseigné sur son droit de transfert à titre individuel mais de manière incomplète : l'employeur n'avait pas précisé le délai dans lequel il fallait agir, soit 30 jours.

Or, ce n'est que passé ce délai que l'intéressé a demandé à l'assurance de

poursuivre la couverture, ce que cette dernière a refusé. L'employeur a été tenu pour responsable du manque de couverture, ce qui lui a couté 48 000 francs.

En effet il ne suffisait pas qu'il ait indiqué au salarié, deux mois avant la fin du contrat, la possibilité de transfert dans l'assurance individuelle. Il aurait fallu qu'il fasse connaître au salarié le délai dans lequel il devait effectuer la démarche, pour sauvegarder ses droits.

Dans de tels cas, l'employeur qui fournit les indications nécessaires sera bien inspiré de conserver la preuve qu'il a rempli ses obligations. Cette preuve peut résulter du fait que la lettre d'explication a été expédiée sous pli recommandé ou remis directement à l'intéressé.

Ibrahima DIAO

Juriste

Source: Obligation d'information à charge de l'employeur en matière d'assurance collective perte de gain maladie -Commentaire de l'arrêt du Tribunal fédéral 4A_300/2017 du 30 janvier 2018



FAQ Droit du travail

Un contrat de travail doit-il être conclu par écrit?

de conclure un contrat de travail oralement (art. 320 CO). On postule même l'existence d'un contrat de travail, lorsqu'il n'y a reçoit une prestation de travail, dont il doit savoir qu'elle n'est fournie qu'en contrepartie d'un salaire, les conditions sont déjà

EXCEPTIONNELLEMENT, il est nécessaire de procéder en la forme écrite. Tel est le cas du contrat d'apprentissage, qui n'est juridiquement valable que s'il est conclu par écrit (art. 344a CO). Tel est aussi partiellement le cas du contrat d'engagement des voyageurs de commerce, soit le contrat de travail du représentant de commerce, dont certains points impordes obligations s'appliquant en cas d'omission ; cf. art. 347a CO). Dans un contrat de travail ordinaire également, certaines clauses contractuelles requièrent la forme écrite, par exemple la

A titre de conservation des preuves et par esprit de clarté, il est toujours recommandé de mettre les contrats de travail par écrit. Il est aussi possible et licite de convenir, au cours des négociations contractuelles, que le contrat de travail ne sera valable qu'en la forme écrite et signé par les deux parties. Une telle réserve de la forme écrite est également possible pour les modifications ultérieures du contrat. Mais cette réserve est alors problématique, car des problèmes juridiques peuvent survenir, si l'on oublie par inadvertance de formuler par écrit la modification d'un contrat (p. ex. tout changement de salaire).

Quelles sont les obligations d'informer de l'employeur?

NON, en principe il ne doit pas l'être. Il est donc aussi possible Il faut noter que la loi (art. 330b CO) impose à l'employeur une certaine obligation d'information lors de la conclusion d'un contrat de travail de durée indéterminée ou d'un contrat de travail pour une durée supérieure à un mois. Dans de tels cas, l'employeur est tenu d'informer le travailleur sur les points suivants par écrit, au plus tard dans le délai d'un mois suivant le début du rapport de travail :

- ▶ le nom des parties,
- ► la date du début du rapport de travail,
- ▶ la fonction du travailleur.
- ► le salaire et les éventuels suppléments salariaux,
- ▶ la durée hebdomadaire du travail.

Lorsque des éléments faisant l'objet de l'information écrite obligatoire sont modifiés durant le rapport de travail, les modifications doivent être également communiquées par écrit au travailleur, au plus tard un mois après qu'elles ont pris effet. L'obligation d'informer sert à garantir la sécurité du droit dans les rapports de travail. Sa non-observation n'a toutefois pas d'influence sur la validité du contrat.

Source: art. 320 CO/art. 320, al. 2, CO/art. 344a CO/art. 347a CO/art. 330b CO

Ibrahima DIAO Juriste

STATISTIQUE DES FRONTALIERS

Emplois saisonniers / Job d'été 2023

Un travail d'été est soumis aux conditions communes de droit du travail concernant plusieurs aspects:

vailler:

Légalement, un mineur non émancipé peut travailler à partir de 16 ans avec l'autorisation écrite du ou des représentant(s) légal(légaux). Par exception et à condition de respecter des règles particulières, le travail peut être autorisé à partir de 14 ans. Dans les faits, on peut noter que les employeurs recrutent davantage les jeunes âgés d'au moins 18 ans.

→ Le contrat de travail :

Le contrat de travail est généralement écrit. Il est conclu pour une durée déterminée mais peut prendre différentes formes (CDD, contrat de travail saisonnier, contrat de travail temporaire...) Il doit préciser : le motif de recrutement (par exemple, le remplacement d'un salarié parti en congé), la durée du contrat et, éventuellement, la période d'essai.

→ Les conditions de travail :

Le salarié, y compris mineur, est soumis aux mêmes obligations que les autres salariés de l'entreprise (par exemple : effectuer le travail en conformité avec les instructions données par les supérieurs hiérarchiques, respecter le règlement intérieur ...). Le salarié a également accès aux mêmes avantages que les autres salariés (tels que les temps de pause, le droit d'accès à une cantine ...).

En outre, il existe des protections particulières pour un salarié mineur de plus de 14 ans et de moins de 16 ans :

▶ D'abord, l'emploi du mineur est autorisé uniquement pendant les périodes de vacances scolaires d'au moins 14 jours et sous réserve que celui-ci dispose d'un repos continu d'une durée qui ne peut être inférieure à la moitié de la durée totale desdites vacances. Par exemple, si le jeune dispose de 15 jours de vacances, son contrat ne peut pas dépasser 7 jours. ► Ensuite, le temps de travail maximum

→ L'âge auquel il est possible de tra- est de 35 heures par semaine et de 7 heures par jour. Il n'est pas possible de travailler la nuit.

> ► Aussi, certains travaux sont interdits: les mineurs ne peuvent être affectés qu'à des travaux légers qui ne sont pas susceptibles de porter préjudice à leur sécurité, à leur santé ou à leur développement.

→ Le salaire minimum :

- ► Le salaire est au moins égal au Smic pour les personnes âgées de 18 ans et plus, sauf si une convention collective prévoit un montant de salaire plus favorable.
- ► Concernant les mineurs âgés de moins de 17 ans, la rémunération minimale versée est de 80 % du Smic.
- ► Enfin, la rémunération minimale est portée à 90 % du Smic pour les mineurs de 17 à 18 ans.

À noter que ces abattements sont supprimés pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent. Dans ce cas, le salaire est au moins égal au Smic.

Depuis le 1er janvier 2023, le montant du Smic s'élève à 11,27 € bruts de l'heure, soit 1709,28 € bruts par mois sur la base de 35 heures hebdomadaires.

→ La fiscalité :

En principe, les sommes perçues en rémunération d'emplois salariés, y compris par des jeunes, élèves ou étudiants, exercés pendant leurs congés scolaires ou universitaires, ou pendant leurs études, sont passibles de l'impôt sur le revenu selon les règles de droit commun des traitements et salaires.

Une exonération d'impôt sur le revenu est toutefois prévue au titre des salaires versés aux personnes âgées de 25 ans au plus au 1er janvier de l'année d'imposition, en rémunération d'activités exercées pendant leurs études ou durant leurs congés scolaires ou universitaires, dans la limite de 3 fois le montant mensuel du SMIC. Il s'agit d'une limite annuelle valable pour l'ensemble des rémunérations perçues par un jeune au titre des emplois occupés au cours d'une même année.

Cette limite est actualisée chaque année par les services fiscaux (à titre d'exemple, pour l'année 2022 le plafond est de 4936



Le site: www.jobs-ete.com/ donne différentes informations pratiques sur les jobs d'été

Marie AUCAIGNE

Assistante Juridique





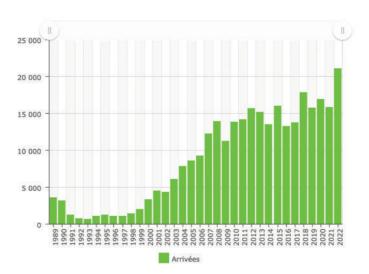
Canton de GENÈVE le trimestre 2023



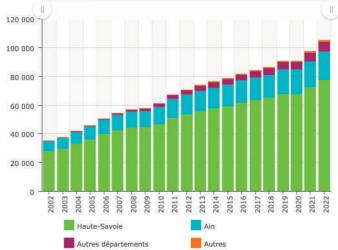


Frontaliers étrangers actifs dans le canton de Genève (1) En fin de trimestre

(1) Chiffres provisoires à partir du 1er trimestre 2021 et révisés chaque trimestre. Source: OFS - Statistique des frontaliers © OCSTAT 04.05.2023



Source: OCSTAT - Statistique des frontaliers © OCSTAT 23.01.2023

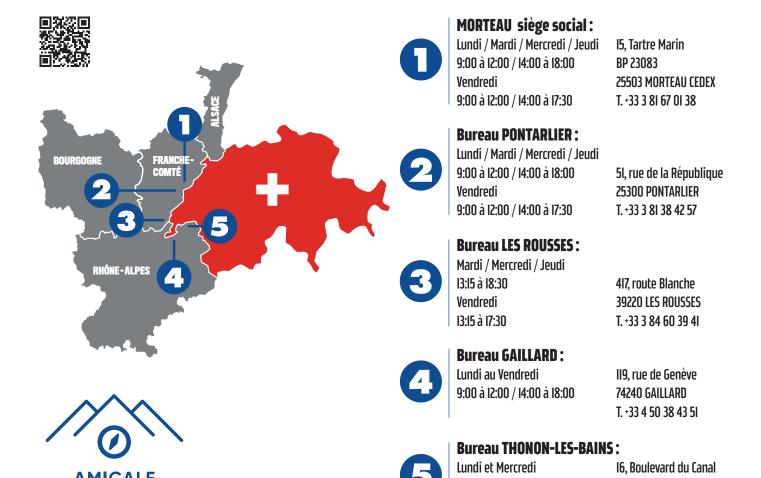


Frontaliers étrangers actifs dans le canton de Genève, selon le lieu de résidence, depuis 2002

(1) Chiffres provisoires en 2021 et révisés chaque trimestre. Source: OFS - Statistique des frontaliers © OCSTAT 04.05.2023

Statistiques détaillées : www.ge.ch/statistique

Pour vous FRONTALIERS, l'Amicale modernise son image et lance son nouveau site internet! www.amicale-frontaliers.org Nos valeurs: bienveillance, proximité, réactivité et engagement.



Conseils I Services I Fiscalité

sur rendez-vous

9:00 à 12:00 / 14:00 à 18:00

74200 THONON-LES-BAINS

T.+33 4 50 76 05 26