

ÉCONOMIE

Suisse: le casse-tête social des frontaliers

À cause du télétravail, les travailleurs frontaliers risquent de payer leurs charges sociales en France.

MARION MOUSSADEK
@MarionMoussadek
GENÈVE

EUROPE Quatre-vingts pour cent des employés en Suisse aimeraient poursuivre l'expérience du télétravail, au-delà de la crise sanitaire. Un chiffre qui donne le tournis aux administrations helvètes et à celles des pays limitrophes : France, Autriche, Allemagne et Italie. Et pour cause : si le règlement européen régissant la répartition des charges sociales du travailleur frontalier a été suspendu durant la pandémie, le régime d'exception prend fin dès le 31 août prochain avec la France et au 31 décembre avec l'Allemagne.

Ainsi, dès la rentrée, les quelque 180 000 travailleurs frontaliers français de Suisse ne pourront effectuer qu'au maximum 25 % de leur temps de travail à domicile sous peine de devoir payer leurs cotisations dans leur pays de résidence. Sauf que le taux des charges sociales diffère beaucoup entre l'Hexagone et la Suisse. En Helvétie, employeurs et employés cotisent à parts égales pour environ 6 % chacun tandis qu'en France, dont le système est qualifié « d'extrêmement complexe » par les associations patronales suisses, l'entreprise peut payer des charges allant jusqu'à 40 % et le salarié doit s'acquitter de 12, voire 15 %.

Avec cette crise qui n'a pas



connu de frontières, la directrice des conseils juridiques de la Fédération des entreprises romandes à Genève, Olivia Guyot Unger, estime qu'il faut « adapter cette réglementation européenne d'un autre âge dont l'intitulé de simplification des systèmes de Sécurité sociale est trompeur ».

Pour cette spécialiste, le maintien de la dérogation se justifie complètement, d'autant que « le

chômage partiel a été pris en charge par les caisses suisses, sans distinction du domicile des travailleurs ». Alors qu'en temps normal, lorsqu'un salarié employé par une société suisse perd son emploi, il relève de Pôle emploi, qui a par ailleurs du mal à s'aligner sur les salaires suisses.

Le groupement transfrontalier européen (GTE), très actif à Genève, qui compte à elle seule

À Etrembières, une commune frontalière proche de Genève, la Suisse n'a autorisé que quelques passages de travailleurs frontaliers pendant le plus fort de l'épidémie.

VINCENT ISSOIRE / IP3 PRESS/MAXPPP

90 000 frontaliers, est soulagé qu'une seule date ait été retenue pour la fin du régime d'exception alors que deux échéances distinctes, l'une pour les charges fiscales, l'autre pour les charges sociales, avaient été envisagées. Cela n'a pas empêché le GTE de saisir les institutions pour exiger le maintien des mesures d'exception jusqu'au 31 décembre prochain, « compte tenu de l'incertitude qui

demeure concernant la crise sanitaire ».

« C'est un manque à gagner certain pour l'Etat français, explique Guylaine Riondel-Besson, docteur en droit européen de Sécurité sociale, mais il aurait été logique et pragmatique de prolonger la dérogation jusqu'à la fin de l'année. » La Suisse aurait aussi vu d'un bon œil que soit fixée une seule date pour tous ses travailleurs frontaliers. « La meilleure preuve est que le 30 décembre a été fixé avec l'Allemagne », commente Lionel Tauxe, expert en affaires internationales à l'Office fédéral des assurances sociales à Berne. « Le plus important était de déterminer une date de retour à la normale, quelle qu'elle soit, pour assurer une sécurité juridique à nos travailleurs et à nos employeurs », précise-t-il.

« Déterminer l'Etat compétent »

La question va bien au-delà du taux d'activité admissible en télétravail frontalier qui cristallise des questions transnationales complexes. C'est l'avis de Guylaine Riondel-Besson : « Il est temps de changer les règles au niveau européen. Il ne s'agit pas uniquement de revoir le taux butoir de 25 à 50 %, par exemple, mais de déterminer l'Etat compétent pour le travailleur frontalier. Car la question du télétravail en entraîne d'autres qui touchent les conventions du droit du travail, du droit de la Sécurité sociale, ou encore de la fiscalité. » ■

Des parcours pour insérer les publics éloignés de l'emploi

Les GEIQ permettent à des jeunes sans qualification ou à des chômeurs de longue durée de se former pour revenir vers l'emploi.

WILLIAM PLUMMER
@plummerwilliam

EMPLOI Agir dans les territoires, au plus près des bassins d'emplois... Tel est le mot d'ordre du nouveau premier ministre, Jean Castex qui, depuis son entrée en fonction, n'a de cesse de rappeler sa volonté d'apporter une réponse « locale » à la crise qui sévit dans l'Hexagone. Et sur les questions d'emploi, le chef du gouvernement pourrait bien s'appuyer sur l'expertise des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), qui misent sur un public éloigné du marché de l'emploi pour recruter.

Depuis près d'une trentaine d'années, ces associations d'entreprises implantées partout en France, proposent à des jeunes sans qualification ou à des chômeurs de longue durée des parcours d'insertion et de qualification par le biais de contrats en alternance. Concrètement, un GEIQ est une association pilotée et gérée par les entreprises adhérentes qui la composent. « Les employeurs mutualisent ainsi leur outil de recrutement, de qualification et d'accompagnement de leurs futurs collaborateurs », explique Francis Levy, secrétaire général de la Fédération française des GEIQ. Et depuis les années 1990, le dispositif s'est largement étendu : on dénombre aujourd'hui 175 groupements comptant 7251 entreprises adhérentes, venant de tous secteurs. Avec ce maillage national, les GEIQ pourraient gagner en popularité, aussi bien du côté des demandeurs d'emploi que de celui des employeurs.

Et ce, notamment en raison de la flexibilité des parcours proposés. Pendant 6 à 24 mois, les GEIQ mettent à disposition de leurs entreprises adhérentes des salariés qui se forment à un métier et qui acquièrent un savoir-faire, à travers des contrats de professionnalisation ou d'apprentissage. Alors que les entreprises ont mis de côté leur stratégie de recrutements en

raison de la crise, ces contrats ont l'avantage d'être peu coûteux et permettent aux entreprises de répondre à des besoins de main-d'œuvre précis. D'autant plus que les groupements s'assurent de la bonne intégration de la personne et de sa montée en compétences. « Il est très important pour nous d'apporter un accompagnement social. C'est-à-dire de traiter les événements périphériques à l'emploi : les problématiques juridiques, sociales, le logement, la mobilité... », souligne Francis Levy.

Embauches à l'arrêt

Jusqu'à présent les résultats étaient au rendez-vous : en 2019, 16 352 personnes ont suivi un parcours et 9 013 ont été embauchées, dont 82 % sont issues d'un public

dit « prioritaire ». Les parcours mènent dans 68 % des cas vers un emploi.

Si le dispositif peut se révéler intéressant face à un marché de l'emploi en pleine crise, l'inquiétude est tout de même de mise au cœur des structures. Les GEIQ n'ont pas été épargnés par les deux mois de confinement. De nombreux salariés ont été mis en chômage partiel et certaines entreprises adhérentes se trouvent dans des situations compliquées. Une inquiétude d'autant plus forte que les GEIQ sont financés aux trois quarts par leurs entreprises adhérentes. « On espère qu'elles vont continuer à faire appel aux groupements pour recruter, mais les incertitudes sont fortes. Aujourd'hui, toutes les embauches sont à l'arrêt,

Les GEIQ mettent à disposition de leurs entreprises adhérentes des salariés qui se forment à un métier et qui acquièrent un savoir-faire, à travers des contrats de professionnalisation ou d'apprentissage.

INDUSTRIEBLICK / STOCK.ADOBE.COM



on espère y voir plus clair en septembre », confie le secrétaire général de la Fédération. D'ici là, si le ministère du Travail a déjà annoncé des mesures fortes en faveur de l'apprentissage, les GEIQ espèrent qu'un geste pour les contrats de professionnalisation suivra. ■

EN BREF

VALEO A SUPPRIMÉ 12 000 EMPLOIS DANS LE MONDE

□ L'équipementier automobile Valeo, qui affiche au premier semestre une perte nette de 1,2 milliard d'euros en raison notamment de dépréciation d'actifs, a annoncé mardi avoir supprimé 12 000 emplois dans le monde sur la période, dont près de 1 000 en France, « sans licenciements secs », a précisé son PDG, Jacques Aschenbroich. Au deuxième semestre, le groupe français prévoit des charges de reconstruction « comprises entre 50 et 100 millions d'euros ».

IMPACT CONTRASTÉ DU COVID SUR NOVARTIS

□ Au premier semestre, le bénéfice net du labo suisse a augmenté de 9 % par rapport à l'an passé, et son chiffre d'affaires de 6 %, à 23,6 milliards de dollars. Mais Novartis a resserré ses prévisions de croissance pour 2020, ses ventes s'étant repliées au deuxième trimestre avec la baisse des consultations médicales pendant le confinement, après une ruée sur les médicaments en début d'année.

La fin des forfaits web illimités, ou l'écologie punitive appliquée à la tech
www.lefigaro.fr/economie
W.P.

Un GEIQ qui forme des personnes handicapées

La plupart des personnes que nous accompagnons sont en reconversion du fait des suites d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle

DAVID PAIN, DIRECTEUR D'UN GEIQ EN CENTRE-VAL DE LOIRE

Depuis 2010, le GEIQ Avenir Handicap œuvre pour la mise à l'emploi de travailleurs handicapés. « On est parti d'un constat assez simple : de nombreuses personnes en situation de handicap sont au chômage par manque de qualification. Il est donc nécessaire de leur proposer de se former », raconte David Pain, directeur de ce groupement d'entreprises basé en Centre-Val de Loire. Et les chiffres le prouvent : seuls 36 % des demandeurs d'emploi en situation de handicap ont un niveau équivalent ou supérieur au bac, contre 53 % pour l'ensemble des Français, selon le secrétariat d'Etat chargé des Personnes handicapées. Résultat, le taux de chômage de ce public s'élève à 16 % en 2019, deux fois plus élevé que celui de la population active. Et avec la crise liée au coronavirus, il y a fort à parier que la situation a empiré...

Face à ce défi d'insertion, le GEIQ Avenir Handicap - composé de soixante employeurs - met à disposition de ses adhérents entre 40 et 60 salariés en contrat d'alternance ou d'insertion chaque année. « La

plupart des personnes que nous accompagnons sont en reconversion du fait des suites d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle. Dès lors, on fait en sorte d'adapter les différents postes en fonction de leur handicap », détaille le directeur du GEIQ. Actuellement, trente personnes âgées de 17 à 62 ans suivent une formation adaptée, dans la grande distribution, la restauration, la comptabilité, ou encore l'industrie.

Idees préconçues

Mais durant les deux mois de confinement, la moitié des effectifs ont été mis en chômage partiel, ce qui devrait retarder leur fin de parcours. Et les prochains mois seront délicats... « Nous avons plusieurs entrées en parcours prévues cet été mais désormais, avec la crise, tout est bloqué. On espère que les entreprises penseront toujours à nous à la rentrée », confie David Pain.

Compte tenu de la situation, les chances d'embauches à l'issue d'un contrat de professionnalisation paraissent minces en ce moment... Ce qui n'empêche pas les petits succès :

une personne dans le secteur du transport a été recrutée en CDI au mois de mai, et d'autres embauches sont également prévues au mois de septembre.

En l'espace de dix ans le GEIQ a accompagné plus de 250 personnes en situation de handicap et affiche un taux de sortie vers l'emploi de 70 %. Le taux d'obtention de qualification est, lui, de 90 %. Malgré des chiffres encourageants, la tâche est immense. Au-delà de la crise, la première difficulté reste de faire oublier les idées préconçues sur la question du handicap en entreprise. Et le GEIQ n'a de cesse de sensibiliser sur la question. « Il y a encore beaucoup de stéréotypes : on voit tout de suite la personne en fauteuil roulant, aveugle ou malentendante. Mais d'année en année, je vois réellement une évolution positive. Les directions et les services des ressources humaines d'entreprises que je rencontre sont convaincus et sont prêts à recruter. Mais c'est dans le management du quotidien et au sein des équipes que c'est plus compliqué », conclut David Pain. ■