

## Le trait d'union Franco-Suisse

**1<sup>er</sup> juin 2004 : Libre  
circulation des travailleurs**

**Comment informer les futurs  
frontaliers ?**

Communauté Genevoise d'Action Syndicale - 18 août 2003

- Annemasse – 50 rue de Genève
- Saint-Genis-Pouilly – 7, rue de Genève
- Tel : +33.(0)4.50.87.78.90

[www.maison-transfrontaliere.com](http://www.maison-transfrontaliere.com)

# Table des matières

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>3</b>
<b>I. LA MAISON TRANSFRONTALIÈRE EUROPÉENNE</b> .....	<b>3</b>
A. LA CRÉATION ET LE FONCTIONNEMENT .....	3
B. LES OUTILS DE COMMUNICATION .....	4
C. LA FRÉQUENTATION .....	5
D. L'ÉVOLUTION .....	5
<b>II. 1<sup>ER</sup> JUIN 2004 : DISPARITION DU CONTRÔLE DES CONDITIONS DE SALAIRE ET DE TRAVAIL</b> .....	<b>5</b>
A. LE CADRE LÉGISLATIF .....	5
B. L'ATTITUDE PRÉSUMÉE DES NOUVEAUX FRONTALIERS .....	6
<b>III. INFORMER LE PUBLIC</b> .....	<b>7</b>
A. DES FICHES D'INFORMATION ET DES PERMANENCES.....	7
B. LE FINANCEMENT .....	8
C. LES RÉSULTATS ATTENDUS.....	8
<b>CONCLUSION</b> .....	<b>9</b>

## Introduction

La Maison transfrontalière européenne a ouvert ses portes le 31 mars 2003. Son objectif principal est d'accompagner les transfrontaliers dans leur recherche d'information et de les guider tout au long de la mise en place des accords bilatéraux. Le 1<sup>er</sup> juin 2004, une nouvelle étape de l'Accord de libre circulation des personnes entrera en vigueur. Les contrôles des conditions de travail et de salaire disparaîtront, en Suisse. Le public, tout comme les autorités ou les syndicats helvétiques, s'interroge sur les effets de cette disparition. Quelles seront les conséquences pour la région, les transports ou l'emploi ? Doit-on craindre l'apparition de dumping social et salarial ? Si des abus ont lieu, en terme de conditions de travail et de salaire, ils toucheront en premier lieu les travailleurs européens qui entreront sur le marché de l'emploi helvétique après le 1<sup>er</sup> juin 2004. Les frontaliers font partie de cette catégorie de salariés. Dans le cadre des activités de la Maison transfrontalière européenne, il nous paraît alors essentiel d'apporter un soutien à ces travailleurs frontaliers. L'idée est de leur fournir des informations complètes et fiables, en collaboration avec les syndicats suisses.

### I. La Maison transfrontalière européenne

#### A. La création et le fonctionnement

Les problématiques transfrontalières sont présentes dans de nombreux aspects de la vie du territoire franco-suisse. Jusqu'ici les informations relatives à cette région n'étaient pas centralisées et aborder une question de nature transfrontalière pouvait s'apparenter plus à un parcours du combattant qu'à une simple recherche d'information.

Afin de répondre aux attentes du public français, suisse et européen et d'améliorer l'accessibilité des informations transfrontalières, le Groupement transfrontalier européen, en partenariat avec la Fédération Romande des Consommateurs, a créé la **Maison transfrontalière européenne**.

Ce projet est soutenu par les programmes INTERREG III européen et suisse.

Le fondement de cette Maison repose sur une mise en réseau et une coordination du travail de nombreux partenaires français et suisses. Le but est de centraliser en un seul lieu, un maximum d'informations de nature transfrontalière, de les faire circuler entre les partenaires, puis de les diffuser au public. Cette Maison constitue un lieu d'accueil pour toutes ces structures. Son but n'est pas de concurrencer le travail des services publics, ni de créer des services parallèles, mais bien de faciliter leur travail et de fournir au public des informations de qualité.

Les Maisons transfrontalières sont implantées à Annemasse et à Saint-Genis-Pouilly.

Elles rassemblent aujourd'hui dix structures françaises et suisses : le **Groupement transfrontalier européen**, la **FRC** (Fédération Romande des Consommateurs), l'**ANPE** (Agence Nationale Pour l'Emploi), l'**APEC** (Association pour l'emploi des cadres), la

**Maison de l'Emploi** de Bonneville, la **CGAS** (Communauté Genevoise d'Action Syndicale), l'**UOG** (Université Ouvrière de Genève), les **ADIL** (Agences Départementales pour l'Information sur le Logement) de l'Ain et de la Haute-Savoie et le **BIRS** (Bureau International de Règlement des Sinistres).

Spécialistes des questions transfrontalières, ils renseignent le public dans des domaines aussi variés que l'emploi, les conditions de travail, la consommation, le logement, la création d'entreprise, les assurances sociales, les transports et la vie culturelle.

Lieu d'échange, d'information et de rencontre, la Maison transfrontalière offre au public de nombreuses prestations :

- **Un accueil téléphonique et physique**, à Annemasse, du lundi au vendredi de 9h30 à 12h00 et de 14h00 à 18h00 (17h00 le vendredi) et à Saint-Genis-Pouilly, les mardis et les jeudis de 14h30 à 19h00.
- **Des rendez-vous personnalisés** avec les partenaires,
- **Des cours, des conférences et des débats** sur des thèmes transfrontaliers,
- **Un espace documentaire**,
- **Les journaux locaux français et suisses** en libre accès,
- **Un accès Internet gratuit** vers les sites partenaires.

## **B. Les outils de communication**

La Maison transfrontalière européenne bénéficie de plusieurs outils de communication.

**Médias** : Au mois d'avril 2003, le lancement officiel a été largement relayé par les médias français et suisses. 22 journaux, télévisions et radios ont relaté l'ouverture de cette Maison. Une émission lui a notamment été consacrée sur TV 8 Mont Blanc, ainsi qu'un long reportage sur la TSR.

**Dépliants** : Plusieurs centaines de dépliants présentant la Maison et ses partenaires ont été distribués auprès des communes frontalières françaises et des administrations suisses. Par exemple, l'Office Cantonal de l'Emploi, du canton de Genève, met à la disposition des travailleurs frontaliers licenciés ces dépliants.

**Partenaires** : La communication est ensuite assurée par les dix partenaires de la Maison transfrontalière. Chacun relaie les informations la concernant. Ainsi, une personne contactant l'APEC, pour une recherche d'emploi, ou l'ADIL, pour un logement, peut prendre connaissance des activités de la Maison transfrontalière. De même, des articles sont régulièrement publiés dans le Frontalier magazine (magazine édité par le Groupement transfrontalier européen) et le J'achète mieux (magazine de la Fédération Romande des Consommateurs). En tout se sont 61 000 personnes qui reçoivent un des deux magazines et qui sont informés par ce biais là.

**Site Internet** : La Maison transfrontalière possédera bientôt son propre site Internet. Il sera lancé officiellement en septembre ([www.maison-transfrontaliere.com](http://www.maison-transfrontaliere.com)). Ce site présentera les activités de la Maison et de ses partenaires.

**Publicité** : Des publicités paraissent régulièrement dans les journaux français, plus précisément dans le Dauphiné Libéré et Le Messager.

La Maison transfrontalière européenne possède donc de nombreux outils de communication, qui lui assure une renommée et des retombées en terme de fréquentation.

### **C. La fréquentation**

Après 5 mois d'activité, il est encore trop tôt pour tirer un bilan des activités de la Maison transfrontalière.

Néanmoins, les premiers mois ont été très encourageants. Ainsi, au mois d'avril, nous avons reçu plus d'une centaine d'appels et de visites, à Annemasse. A ce chiffre, il convient d'ajouter la fréquentation des permanences : 18 personnes ont été accueillies en 5 demi-journées. Ces chiffres ne comprennent pas les visites et les permanences effectuées à Saint-Genis-Pouilly, ni les personnes qui ont pris directement contact avec les partenaires de la Maison transfrontalière.

Les permanences syndicales sont sans conteste les plus fréquentées, avec une moyenne de 4 rendez-vous par permanence (temps moyen d'une permanence : 2 h 30.)

Nous pouvons donc constater que les services rendus par la Maison transfrontalière européenne répondent à un véritable besoin de la population. Le public transfrontalier est clairement à la recherche d'information, concernant essentiellement l'emploi, les conditions de travail et les assurances sociales. La Maison transfrontalière doit donc continuer à se développer pour répondre aux attentes de la population.

### **D. L'évolution**

La Maison transfrontalière européenne est un projet ambitieux qui a pour vocation d'évoluer et de s'accroître au fil des mois et des années. Ainsi si la Maison transfrontalière accueille aujourd'hui dix partenaires, la liste est susceptible de s'allonger au fur et à mesure des problématiques dégagées.

De même, des démarches ont été effectuées auprès des institutions françaises et suisses, afin d'implanter une Maison transfrontalière à Genève et une autre à Morneau, en Franche-Comté. Le but est de permettre à un maximum de personnes d'avoir accès à l'information transfrontalière.

## **II. 1<sup>er</sup> juin 2004 : Disparition du contrôle des conditions de salaire et de travail**

### **A. Le cadre législatif**

Le 1<sup>er</sup> juin 2004, la deuxième phase des accords bilatéraux entrera en vigueur. Pour les ressortissants communautaires, la priorité des travailleurs intégrés et le contrôle des conditions de salaire et de travail seront abolis, en Suisse. Désormais, un travailleur ressortissant d'un pays européen déposera lui-même sa demande de permis auprès de l'Office Cantonal de la Population. Le dossier sera examiné par l'Office, mais plus par la Commission tripartite.

Pour éviter le risque de dumping social et salarial, c'est à dire une dévalorisation des salaires et une dégradation des conditions de travail, dues à la disparition des contrôles, des mesures d'accompagnement seront mises en place dès le 1<sup>er</sup> juin 2004. Un conseil de surveillance observera l'évolution du marché de l'emploi et cherchera à détecter les abus répétés, en matière de conditions de salaire et de travail. En cas d'abus, trois dispositions pourront être prises :

- L'extension facilitée des conventions collectives de travail,
- L'adoption de salaires minimaux dans des contrats types de travail,
- La mise en place d'une nouvelle loi sur les travailleurs détachés.

## **B. L'attitude présumée des nouveaux frontaliers**

Le Groupement transfrontalier européen possède une longue expérience des problématiques transfrontalières. 40 années de pratique, nous ont apporté une solide connaissance du monde frontalier. Nous avons ainsi pu constater que les travailleurs frontaliers sont continuellement à la recherche d'information et que les nouveaux arrivants connaissent peu leurs droits et leurs devoirs. En partant de ce constat, nous pensons que les frontaliers, qui intégreront le marché de l'emploi suisse, après le 1<sup>er</sup> juin 2004, **seront peu nombreux à connaître les normes en matière de conditions de travail et de salaire**. De même, nous estimons que peu d'entre eux entameront des démarches pour contrôler ces conditions. Nous laissons volontairement de côté le cas des frontaliers déjà intégrés au marché du travail suisse, avant le 1<sup>er</sup> juin 2004, car nous partons de l'hypothèse qu'ils connaissent les normes en matière de salaires. S'ils sont amenés à changer d'emploi, ils devraient pouvoir pratiquer leur propre contrôle, en fonction de leur expérience.

Nous prévoyons deux types de réaction de la part des nouveaux travailleurs frontaliers :

- **Premier scénario** : une partie de ces nouveaux arrivants ne se posera pas de questions sur le montant de leur salaire, car celui-ci restera supérieur au salaire qui leur serait proposé en France, pour un poste égal. Ils se contenteront donc d'un salaire inférieur à la norme suisse. Ces personnes ne peuvent pas détecter le dumping salarial, car il leur manque la connaissance du marché suisse.
- **Deuxième scénario** possible : certains frontaliers se poseront des questions sur leurs conditions d'embauche. Mais vers qui se tourneront-ils pour les contrôler ? Prendront-ils contact avec les organes cantonaux concernés ? Nous ne le pensons pas, car il existe toujours la crainte de se voir refuser l'autorisation de travail, en cas de dumping avéré. Prendront-ils alors conseil auprès des syndicats suisses ? Là encore, nous pensons que la réponse sera négative. Cette fois-ci par méconnaissance des syndicats et de leurs activités, les nouveaux frontaliers ne connaissant pas, par définition, la Suisse et ses structures.

Le risque de dumping social et salarial existe donc auprès de ces nouveaux frontaliers, peu informés des normes en matière de conditions d'embauche, en Suisse. Comment alors protéger cette frange de salariés contre les abus ? Nous le savons les Commissions de contrôle ne pourront intervenir qu'en cas d'abus répétés. Or, leur seul moyen d'action réside dans les vérifications ponctuelles auprès des entreprises. Ces contrôles ne permettront donc pas une surveillance totale du marché de l'emploi. Il nous paraît alors indispensable d'agir en amont auprès des travailleurs frontaliers. Nous proposons ainsi de multiplier les sources d'information du public, car un salarié bien informé est un salarié mieux protégé.

### III. Informier le public

#### A. Des fiches d'information et des permanences

Si les nouveaux travailleurs frontaliers ne connaissent pas les conditions de salaire et de travail en Suisse, ils se poseront par contre inévitablement des questions sur leur assurance sociale et sur leur fiscalité. Comme c'est déjà le cas aujourd'hui, une partie d'entre eux viendra chercher ces informations auprès du Groupement transfrontalier européen et de la Maison transfrontalière. Nous serons de ce fait dans une position idéale pour informer cette nouvelle population.

Notre projet consiste à mettre en place des lieux d'accueil et d'information. L'information sera relayée par le biais de fiches, qui présenteront les conditions de salaire et de travail, en Suisse et par le biais de permanences. Nous utiliserons ainsi nos structures et notre renommée pour informer les travailleurs frontaliers. Ce travail se fera **en collaboration avec les syndicats suisses**, puisque nous diffuserons leurs informations.

##### 1. Les fiches

Chaque fiche comprendra deux types d'information : une information syndicale et une information sociale. Elles devront être concises et pourront être classées par branche d'activité.

**La première page sera consacrée aux informations syndicales.** Il s'agira en quelques paragraphes d'informer le travailleur des normes en vigueur dans sa branche d'activité : Une convention collective a-t-elle été signée ? Quels sont les syndicats signataires ? Existe-t-il une grille de salaire ? Quelles sont les horaires légaux ? Le statut du saisonnier est-il réglementé ? Existe-t-il un 13<sup>ème</sup> salaire ? ... (La liste des informations à fournir sera déterminée par les syndicats.) Chaque fiche contiendra également la liste et les coordonnées des syndicats actifs dans la branche citée. Les frontaliers, désirant recevoir plus d'informations, pourront ainsi les contacter directement.

**La deuxième partie de la fiche sera ensuite consacrée à des informations d'ordre juridique, sociale et fiscale,** rédigées par le Groupement transfrontalier européen.

##### 2. Les permanences

Pour rendre ce travail de sensibilisation plus efficace, nous proposons de coupler la diffusion d'information avec la multiplication **des permanences syndicales**, au sein de la Maison transfrontalière. Actuellement, deux syndicats, la FTMH et le SIB, assurent des permanences deux fois par mois à Annemasse et à Saint-Genis-Pouilly. L'idéal serait que de nouveaux syndicats s'associent à ce projet. Ainsi, les frontaliers pourront rencontrer un délégué syndical et approfondir les informations contenues dans les fiches.

Notre objectif est de permettre à chaque nouveau travailleur frontalier, qui nous contactera, d'obtenir une information claire et concise sur ses droits et ses devoirs. Nous entendons ainsi lutter, à notre échelle, contre le dumping social et salarial.

## **B. Le financement**

Cette opération d'information se fera dans le cadre des activités de la Maison transfrontalière et sera financée par le Groupement transfrontalier européen. Le Groupement s'occupera de collecter les informations, de réaliser les fiches en collaboration avec les syndicats et de les faire imprimer. Une campagne de communication sera également menée lors du lancement de cette action.

Les permanences syndicales seront réalisées dans le cadre de la Maison transfrontalière. La Maison met gratuitement à disposition de ses partenaires les locaux, le matériel informatique, la communication et assure l'accueil du public et la prise de rendez-vous. Le salaire des personnes tenant les permanences restent par contre à la charge des organisations syndicales.

### **c. Les résultats attendus**

Les résultats de cette démarche ne peuvent être que positifs pour le public, les syndicats, la Maison transfrontalière et pour l'équilibre de notre région.

Les **frontaliers**, tout d'abord, grâce à ces fiches d'information, seront informés des normes en matière de conditions de salaire et de travail en Suisse. Ils pourront ainsi accepter ou refuser un emploi en toutes connaissances de cause. Un salarié, n'ayant pas connaissance du montant moyen des salaires pratiqué dans sa branche, risquera d'accepter un emploi sous payé, le salaire proposé, en Suisse, restant toujours supérieur au montant des salaires français. Tandis qu'un frontalier, informé au préalable des conditions de salaire et de travail, aura les éléments nécessaires pour négocier à la hausse un poste sous payé. Grâce à ces fiches, nous offrirons au public frontalier la possibilité de se prémunir contre les inégalités. Indirectement, nous protégerons également les salariés déjà intégrés au marché de l'emploi suisse, puisqu'ils n'auront pas à subir la concurrence déloyale des salariés sous payés.

Cette campagne d'information, ensuite, sera bénéfique pour les **syndicats suisses**. Ils offriront tout d'abord à leur public une information claire et concise et atteindront ainsi leur but principal : la lutte contre les inégalités et les pratiques abusives sur le marché du travail helvétique. Ces fiches ensuite leur permettront de se faire connaître largement auprès du public frontalier et d'augmenter ainsi leur nombre d'adhérents. Enfin, la Maison transfrontalière deviendra un lieu d'observation des pratiques salariales en Suisse. En effet, nous connaissons en partie les conditions de salaire et de travail proposées aux frontaliers. Nous pourrions ainsi repérer certains abus. Nous serons un **relais efficace**, en leur apportant une vision de terrain. Si nous constatons des abus, nous pourrions les faire remonter, par l'intermédiaire des syndicats, aux structures concernées. Les syndicats auront donc à leur disposition un outil supplémentaire d'étude et de contrôle.

Enfin, la diffusion de ces fiches d'information permettra à la **Maison transfrontalière** d'offrir au public un nouveau service et de répondre à leurs attentes. Nous satisferons ainsi les frontaliers et pourront les fidéliser à nos services.

## **Conclusion**

Le 1<sup>er</sup> juin 2004 sera une étape importante pour le développement de notre région lémanique. Les conséquences peuvent être largement positives, mais les risques de dérapage existent. En développant des lieux d'accueil au sein de la Maison transfrontalière et en multipliant les informations auprès des futurs frontaliers, nous pensons pouvoir les aider à se protéger des inégalités.

Ces actions ne peuvent et ne doivent pas être menées sans les organisations syndicales suisses. C'est en regroupant nos efforts que nous offrirons le meilleur service à la population.