
SOMMAIRE

Avant-propos	5
Les travailleurs saisonniers	7
Aspects socio-démographiques de l'immigration saisonnière, Michèle Brahimi, chercheur à l'INED	11
Aspects juridiques de l'immigration saisonnière	37
Les travailleurs frontaliers	55
Les mouvements migratoires et leur évolution, Michèle Brahimi	61
Situation des frontaliers résidant à l'étranger et venant travailler en France	94
Statut des frontaliers résidant en France et travaillant à l'étranger	97
La protection sociale des frontaliers travaillant en République fédérale d'Allemagne et en Suisse	107

*Les opinions exprimées dans cette étude
n'engagent que leurs auteurs.*

Avant-propos

La France est depuis longtemps un pays d'immigration. Dès le XIX^e siècle, en raison du faible taux d'accroissement de sa population, elle a eu recours aux travailleurs étrangers.

Lorsque l'on étudie les phénomènes migratoires, on a souvent tendance à privilégier les migrations permanentes car elles sont, surtout en France, plus importantes en nombre et en temps. Pourtant les migrations saisonnières et journalières ne sont pas négligeables et sont susceptibles, en raison de la conjoncture actuelle, de jouer un rôle plus important. Cette étude tente de décrire ces deux phénomènes, dont les mécanismes et les caractéristiques ne se ressemblent pas et diffèrent profondément de ceux des migrations permanentes.

Les migrations frontalières ou journalières ne concernent que les régions françaises fortement intégrées dans un espace géographique international particulièrement dynamique (Rhin-Suisse). De nos jours, elles se font essentiellement dans un seul sens, France-étranger, en raison de l'attraction de meilleures rémunérations et de conditions de travail plus favorables en Suisse et en RFA, et des problèmes de développement de ces régions françaises. Quant aux migrations saisonnières, en trente ans, elles ont subi de profondes modifications ; elles touchent aujourd'hui essentiellement les Espagnols qui viennent pour les vendanges ou la cueillette des fruits.

Si, dans l'ensemble, les mouvements des frontaliers et des saisonniers régissent légèrement, il n'en reste pas moins qu'ils sont inévitables. C'est pourquoi il est particulièrement intéressant d'examiner les différentes règles qui régissent la situation de ces deux catégories de travailleurs. On constatera d'ailleurs que les pouvoirs publics sous la pression de revendications et dans le cadre de la réglementation européenne s'efforcent d'améliorer les conditions d'emploi, la protection sociale et de rétablir une certaine égalité fiscale par rapport aux travailleurs français.

Les travailleurs saisonniers

Première partie

10	Introduction
11	Michèle Brahimi
11	Evolution globale de l'immigration saisonnière
15	Répartition géographique de l'ensemble des saisonniers
16	Nature des emplois occupés par les saisonniers
16	Les saisonniers de l'agriculture
16	La culture de la betterave
18	Les vendanges
20	La riziculture
20	Les forestiers
21	Les autres activités agricoles
21	Les saisonniers de l'industrie et du commerce
24	Le bâtiment et les industries mécaniques
24	L'industrie agricole et alimentaire
24	L'hôtellerie
25	Les courants d'immigration saisonnière
25	Evolution de la composition par nationalité de l'immigration saisonnière en France
28	Les saisonniers belges
28	Les saisonniers italiens
29	Les saisonniers espagnols
32	Les saisonniers marocains
34	Les saisonniers portugais
34	Les saisonniers tunisiens
35	Les saisonniers d'une autre nationalité
35	Le rythme d'arrivée des saisonniers
36	Conclusion

Aspects socio-démographiques de l'immigration saisonnière

37	Aspects juridiques de l'immigration saisonnière
37	Le cadre juridique
37	Recrutement
37	Conditions applicables à tous les travailleurs saisonniers
37	Conditions particulières applicables aux travailleurs saisonniers originaires de pays lointains
38	Le régime d'introduction de droit commun
38	Introduction anonyme
39	Procédure d'introduction nominative
40	Le contrat saisonnier à employeurs successifs
40	La situation du travailleur
41	Les régimes spéciaux
41	Le régime spécial des vendeurs espagnols
42	Le régime des bétteraviers
43	Autres régimes spéciaux
45	Les saisonniers belges et le régime pyrénéen
46	Contrôle du retour des travailleurs saisonniers originaires des pays lointains
46	La couverture sociale
47	L'application de la législation interne
47	Principe de l'égalité de traitement
47	Dispositions particulières aux travailleurs saisonniers
47	Système conventionnel
48	Dispositions générales s'appliquant aux travailleurs saisonniers
51	Dispositions conventionnelles propres aux travailleurs saisonniers
54	Bibliographie

Introduction

L'alternance des saisons provoque des fluctuations dans l'activité économique du pays qui rejouent sur le marché de l'emploi. Lorsque ces fluctuations ne sont pas très importantes, elles peuvent se traduire par certains aménagements d'horaire (allongement ou raccourcissement des durées de travail). Dès qu'elles atteignent une certaine ampleur, force est de recourir dans le secteur agricole mais aussi dans le secteur industriel et commercial aux travailleurs saisonniers.

Autrefois, ces grandes migrations saisonnières concernaient surtout les Français : les Bretons partaient moissonner en Beauce et les paysans du Massif central allaient vendre dans le Midi. Ces migrations internes liées aux saisons ont beaucoup régrossi. Cette évolution est due à une mécanisation accrue qui a rendu certaines tâches inutiles, mais surtout à l'exode rural. Le développement de l'industrie a attiré de plus en plus de paysans français qui ont préféré un emploi stable et mieux rémunéré à la ville à l'insécurité de l'emploi à la campagne.

Le progrès technique n'a pas pour autant supprimé les besoins en main-d'œuvre d'appoint à certaines époques de l'année, pour les vendanges ou la cueillette des fruits par exemple. Si le chef d'une petite exploitation peut faire face aux exigences de la saison avec les membres de sa famille, la grande exploitation a généralement recours aux travailleurs saisonniers. Ainsi les saisonniers français ont-ils été progressivement remplacés par des saisonniers étrangers.

Aspects socio-démographiques de l'immigration saisonnière

Michèle Brahimi
Chercheur à l'INED

Evolution globale de l'immigration saisonnière (1).

Les statistiques produites par l'office national de l'immigration (ONI) permettent une analyse assez précise des caractéristiques propres aux saisonniers. Cependant, les chiffres des saisonniers donnés par l'ONI sont ceux des entrées. Un même saisonnier peut donc être comptabilisé plusieurs fois, s'il se livre à plusieurs activités — identiques ou non — dans la même année. Les saisonniers de la betterave peuvent par exemple venir une première fois au printemps pour le binage et revenir à l'automne pour l'arrachage. Dans ce cas, l'ONI aura compté deux entrées de saisonniers pour un même individu.

Les entrées clandestines de travailleurs saisonniers semblent rares et la proportion de régularisations (2) parmi les saisonniers est assez faible contrairement à ce que l'on peut observer chez les permanents. Sur 20 090 saisonniers enregistrés par l'office national de l'immigration (ONI) en octobre 1977, 405 seulement sont entrés clandestinement et ont demandé leur régularisation sur place auprès de l'ONI (soit 2 %).

L'immigration saisonnière a connu un développement prodigieux entre 1946 et 1972. Elle est passée de 11 500 saisonniers à 144 000 en 25 ans. Avant 1960, le nombre de saisonniers enregistrés par l'ONI sous-estime un peu l'immigration saisonnière, les vendeurs n'étant pas alors contrôlés par l'ONI. Néanmoins, sa croissance reste très nette pour la période 1960-1972 (144 000 contre 100 000). Depuis elle aurait tendance à régresser (tableau I). En 1978, les saisonniers sont 122 658, soit une diminution de 20 000 en cinq ans. Alors que le nombre de saisonniers qui se dirigent vers l'industrie a assez peu varié depuis les années soixante (3) (5 000 à 8 000 selon

(1) Seule l'immigration saisonnière étrangère sera étudiée ici.

(2) Les entrées clandestines de travailleurs saisonniers (ou permanents) peuvent faire l'objet d'une régularisation s'ils la demandent auprès de l'ONI.

(3) Autour de 5 500 pour les trois dernières années.

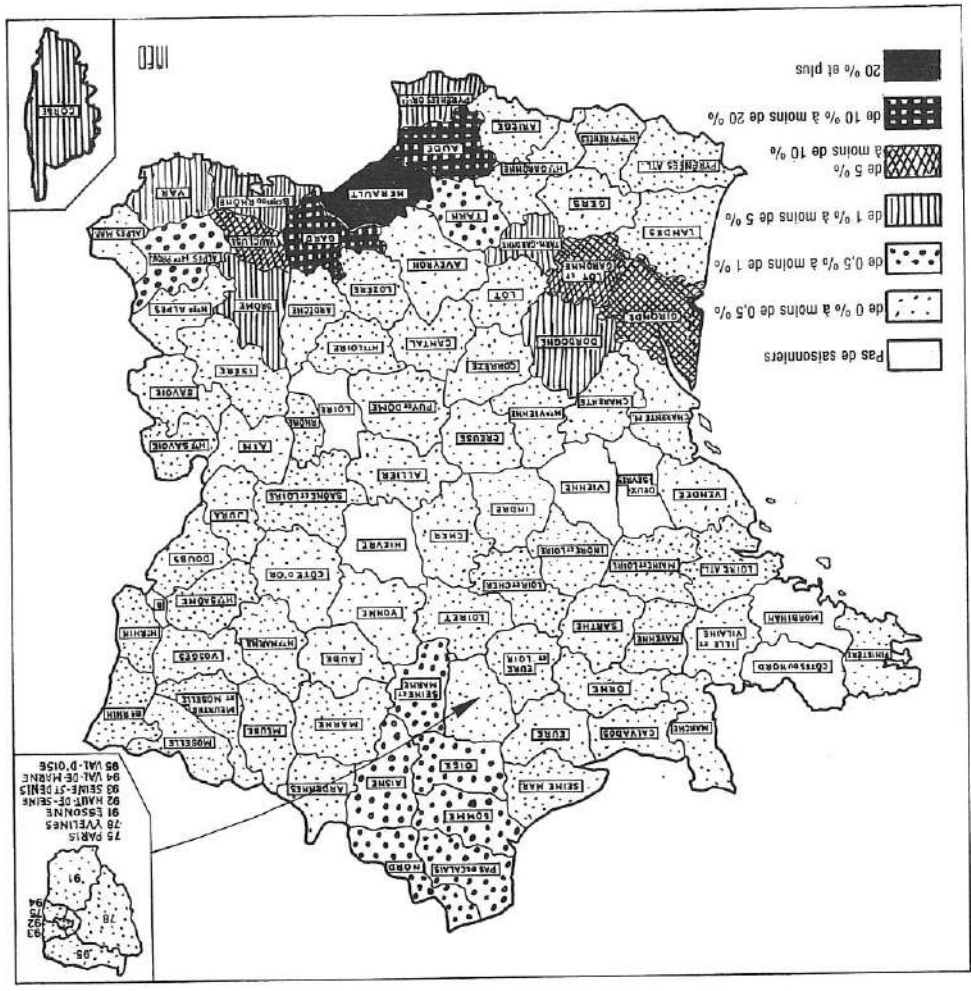
les années), les besoins en saisonniers dans l'agriculture n'ont cessé de croître jusqu'en 1972 en raison de l'exode rural. Ces dix dernières années, c'est 95 à 96 % du mouvement saisonnier qui se dirige vers l'agriculture (tableau I).

Les fluctuations de la main-d'œuvre saisonnière agricole ont diverses causes. Elles peuvent provenir d'un ralentissement de certains courants d'immigration, d'une intensification du progrès technique ou du déclin de certaines activités.

Tableau I - Evolution de l'immigration saisonnière

Année	Saisonniers agricoles		Saisonniers non agricoles		Total
	Nombres absolus	% total	Nombres absolus	% total	
1946	28 150	79,8	7 117	20,1	11 542
1947	40 281	82,6	8 450	17,3	19 442
1948	101 994	92,8	7 804	7,1	21 801
1949	89 420	92,2	7 536	7,7	20 050
1950	89 048	93,6	6 047	6,3	15 915
1951	95 817	94,6	5 457	5,4	25 713
1952	115 864	95,8	5 086	4,2	33 784
1953	126 465	96,3	4 908	3,7	34 175
1954	119 428	96,1	4 842	3,9	29 874
1955	109 554	96,2	4 417	3,8	25 874
1956	124 545	95,9	5 313	4,1	21 801
1957	125 948	94,8	6 923	5,2	19 442
1958	127 928	94,7	7 130	5,3	15 915
1959	131 169	95,6	6 028	4,4	20 050
1960	138 300	95,7	6 192	4,3	21 801
1961	134 617	94,5	7 841	5,5	15 915
1962	124 692	94,6	7 091	5,4	20 050
1963	118 816	95,7	5 310	4,3	15 915
1964	116 052	95,5	5 422	4,5	12 175
1965	106 533	95,0	5 583	5,0	11 216
1966	117 847	96,1	4 811	3,9	12 265
1967	128 300	95,7	6 192	4,3	14 492
1968	131 169	95,6	6 028	4,4	13 719
1969	134 617	94,5	7 841	5,5	14 245
1970	127 928	94,7	7 130	5,3	13 508
1971	131 169	95,6	6 028	4,4	13 719
1972	138 300	95,7	6 192	4,3	14 492
1973	134 617	94,5	7 841	5,5	14 245
1974	124 692	94,6	7 091	5,4	13 783
1975	118 816	95,7	5 310	4,3	12 474
1976	116 052	95,5	5 422	4,5	12 116
1977	106 533	95,0	5 583	5,0	11 216
1978	117 847	96,1	4 811	3,9	12 265

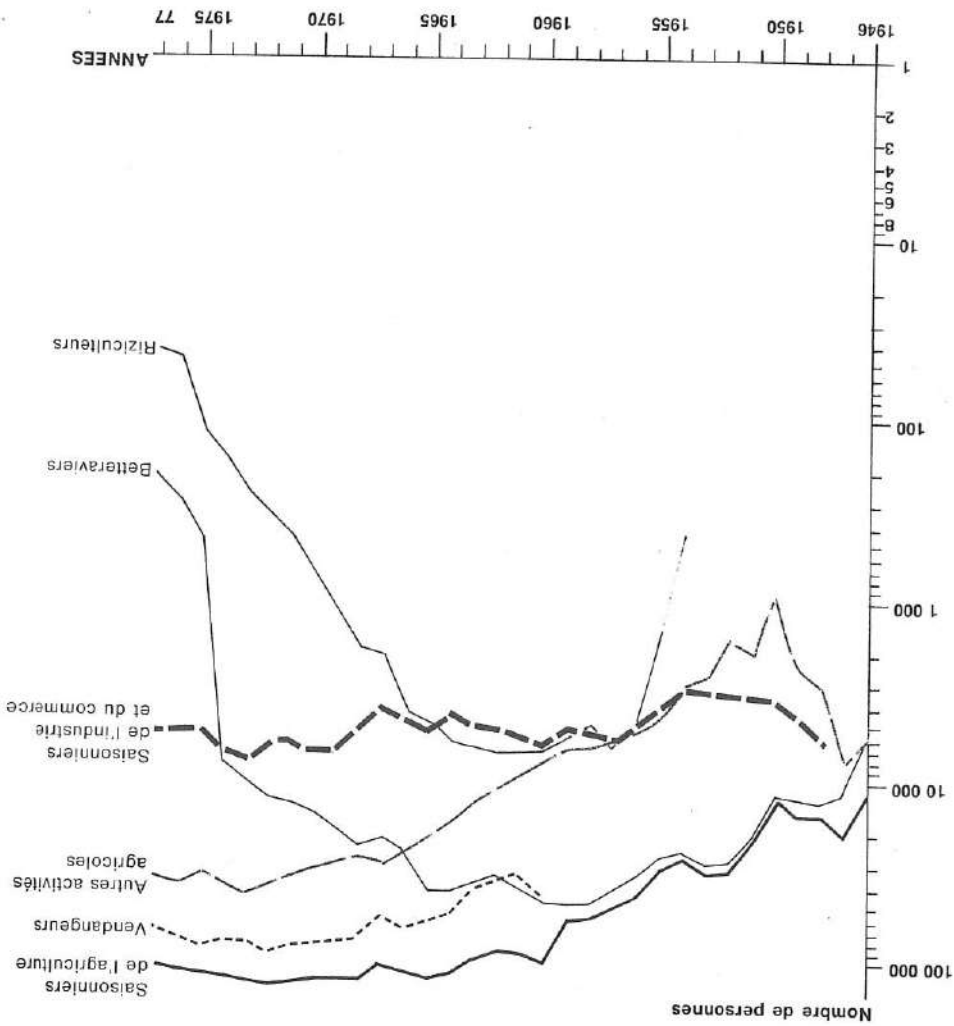
Source : Annales statistiques O.N.I.



B - Répartition géographique des saisonniers entrés en 1976.

Répartition géographique de l'ensemble des saisonniers

La carte de l'immigration saisonnière se modifie rapidement, même si les principales zones de concentration demeurent le Nord, le Sud-Ouest, et le pourtour méditerranéen (graphique 1). Concurrencés par la machine, les saisonniers abandonnent des travaux qui leur revenaient autrefois (graphique 2). La mécanisation accrue de la culture de la betterave par exemple a ôté aux régions du Nord et du Nord-Est (Seine-et-Marne,



Nature des emplois occupés par les saisonniers

Les saisonniers de l'agriculture

La culture de la betterave

Alors qu'ils représentaient plus de 70 % des saisonniers au début des années cinquante, les betteraviers ne regroupent plus qu'une faible partie de l'apport saisonnier dans l'agriculture (2 %). Les effectifs de saisonniers employés dans la culture de la betterave sont aujourd'hui très faibles, (graphique 2), à peine un peu plus de 2000 personnes en 1977 et moins de 1500 en 1978 (tableau II). Dans un premier temps, l'exode rural et la réduction du personnel permanent des grandes exploitations d'une part, la pénibilité et les maigres salaires d'autre part, se sont accompagnés d'une disparition de la main-d'œuvre saisonnière nationale. On a donc eu recours, de façon assez massive aux saisonniers étrangers. Ainsi, de 1947-1948 à 1958, le nombre de saisonniers, pour 1000 hectares de betteraves est passé de 40 à 130. Dans un deuxième temps, et depuis une vingtaine d'années, on assiste à un effort continu des producteurs de betteraves à sucre, qui aboutit à limiter l'embauche de main-d'œuvre totalement sup-primée. Cette transformation des techniques de culture a donc entraîné un moins grand recours au travail saisonnier et une diminution des tarifs. L'arrachage mécanique a provoqué un déclin rapide du recrutement pour la campagne d'automne, mais la compression des effectifs de bineurs s'est réalisée plus tardivement.

Le binage des betteraves est effectué par des travailleurs pour les 3/4 Espagnols, les courants belges et italiens s'étant presque complètement taris en l'espace de dix ans (tableau III). On trouve également quelques Portugais et Marocains. Pourtant, le recrutement des saisonniers n'a pas toujours été à prédominance espagnole. Trois grands courants d'immigration se sont relayés, jusqu'en 1950, les travaux de sarclage et d'arrachage de la betterave étaient effectués par des saisonniers belges. Ils se déplaçaient de la Flandre vers les régions betteravières françaises, accomplissant des travaux agricoles au cours de leur migration du printemps à l'automne. Les exigences de cette main-d'œuvre, une certaine désaffection des jeunes, la réalisation du plein emploi en Belgique et la mécanisation des travaux d'été ont participé à l'extinction de cette

Tableau II - Evolution de l'immigration de travailleurs saisonniers dans chaque nature d'emploi.

Nature de l'emploi	Année d'entrée												
	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	
Agriculture et forage	21 701	22 926	18 282	15 510	13 678	12 349	10 823	8 089	4 802	2 833	2 079	1 462	
	57 779	73 538	77 634	81 051	83 176	87 970	80 054	77 941	80 307	75 688	68 918	72 508	
	1 963	1 924	1 171	720	442	344	265	173	114	45	42	34	
		260	368	528	413	237	510	743	902	885	1 074	1 200	
	28 522	25 897	28 493	30 119	33 460	37 400	42 955	37 746	32 691	36 601	34 530	42 643	
Totaux de l'agriculture	109 965	124 545	125 948	127 928	131 169	138 300	134 617	124 692	118 816	116 052	106 643	117 847	
Industrie et commerce		998	2 522	2 080	369	36	35	13	8	6	9	10	
		2 195	2 142	2 549	2 744	2 910	573	600	297	1 415	1 685	1 351	
		2 120	2 259	2 501	2 915	3 246	7 233	1 547	1 616	1 705	1 320	1 551	
								238	1 777	553	619	240	
								4 693	3 212	1 743	1 940	1 659	
Totaux de l'industrie et du commerce	4 006	5 313	6 923	7 130	6 028	6 192	7 841	7 091	5 310	5 422	5 473	4 811	
Totaux généraux	113 971	129 858	132 871	135 058	137 197	144 492	142 458	131 783	124 126	121 474	112 116	122 658	

Source : Annuaires statistiques O.N.I.

Tableau III - Evolution par nationalité du nombre de saisonniers dans la culture de la betterave.

Nationalité	Année d'entrée			
	1968	1970	1975	1977
Belges	591	306	42	9
Espagnols	18 218	12 615	3 876	1 519
Italiens	1 669	751	134	45
Marocains	130	89	191	197
Portugais	2 305	1 744	555	308
Tunisiens	—	5	4	1
Yougoslaves	—	—	—	—
Autres Nationalités	13	—	—	—
Total	22 926	15 510	4 802	2 079
				1 462

migration. Ce sont les Italiens qui reprendront ces travaux mais vont pourtant les abandonner eux aussi par la suite après les avoir assurés à plus de 60 %. Les Espagnols leur succéderont, venant soit des régions de culture de betteraves (l'Aragon), soit des régions pauvres de l'Espagne (l'Andalousie). Ils n'échapperont pas à la pression du progrès technique et leurs effectifs vont aussi baisser considérablement, même si l'Espagne demeure aujourd'hui encore le premier fournisseur de saisonniers dans la culture de la betterave (31 000 en 1965, 13 000 en 1970, 1 519 en 1977 et 970 en 1978).

Le rythme de la culture de la betterave entraîne deux vagues de départs saisonniers. Les premiers ont lieu au printemps pour le binage. Une fois cette tâche achevée, les saisonniers repartent chez eux ou se font réembaucher dans d'autres travaux en attendant le ramassage qui s'effectue en automne.

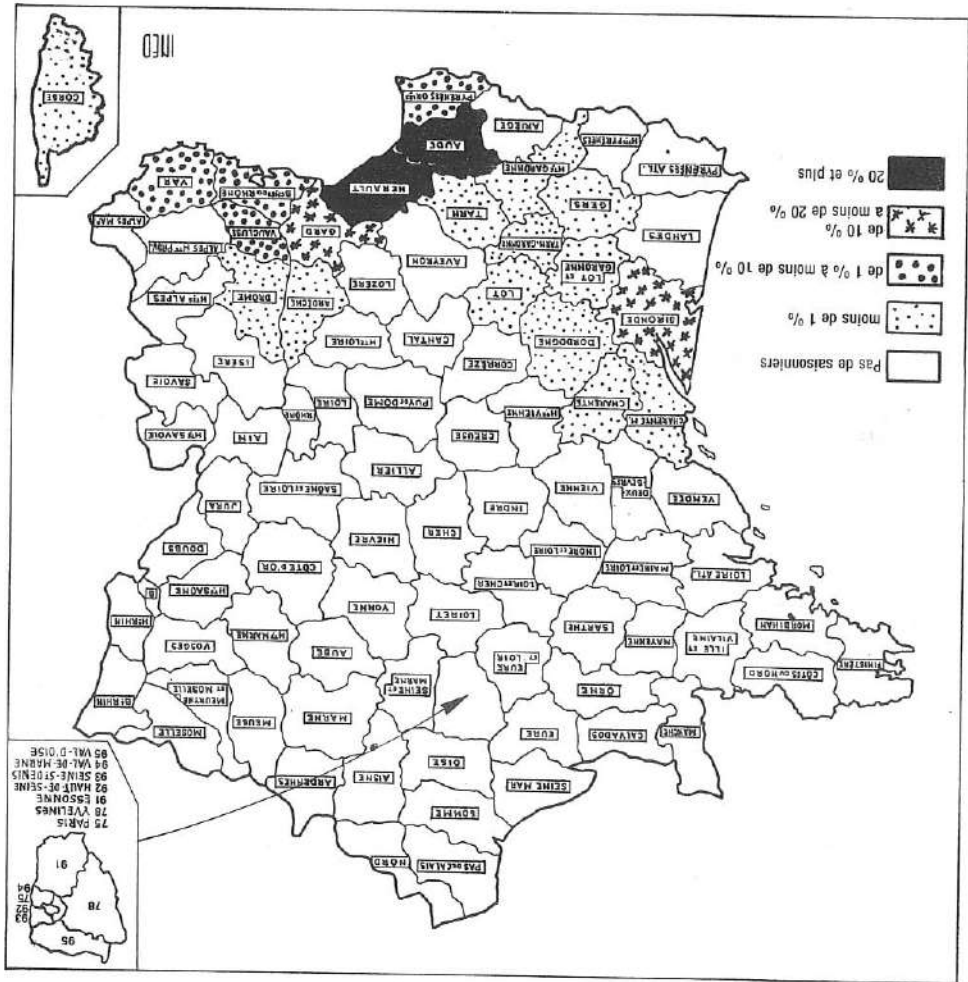
Les départements qui attirent les saisonniers sont ceux du nord et du sud du Bassin parisien (Nord, Pas-de-Calais, Somme, Oise, Seine-et-Marne, Aisne, Marne). Dans les départements de grande culture de la betterave, les producteurs ont embauché très tôt des saisonniers (Aisne, Marne). Même si la mécanisation accrue leur a permis de réduire leur embauche annuelle de saisonniers, ces départements restent aujourd'hui avec le Loiret, les principaux demandeurs de saisonniers betteraviers.

Les vendanges

Les vendangeurs espagnols ne sont officiellement enregistrés par l'ONI que depuis 1960. Il est certain pourtant que le courant d'immigration de vendangeurs n'était pas nul avant cette date, puisqu'on en a compté pour la première année d'enregistrement plus de 40 000 (graphique 2). Ainsi, en 1956, dans le seul département de l'Hérault, 3 000 vendangeurs espagnols avaient été officiellement recensés. En 1911, selon G. Mauco, 25 000 Espagnols seraient venus vendanger dans le Midi. Cette

immigration de vendangeurs espagnols aurait été interrompue par la Seconde guerre mondiale. Vers 1950, l'appoint de main-d'œuvre était essentiellement fourni par les membres des familles, les ouvriers agricoles permanents et les travailleurs des villages voisins. Depuis, le recrutement des vendangeurs s'est modifié, les réserves de main-d'œuvre ont été tarées par l'exode rural et le recours aux vendangeurs espagnols en provenance du Levant et de l'Andalousie s'est généralisé. Ces dernières années, les saisonniers (presque à 100 % Espagnols) (tableau II). La croissance rapide du nombre d'Espagnols qui sont venus vendanger en France dans les années soixante est à nuancer. Elle se serait accompagnée d'une diminution de la clandestinité et l'augmentation réelle serait en fait un peu inférieure à celle qu'indiquent les statistiques de l'ONI.

Graphique 3 - Répartition des saisonniers vendangeurs entrés en 1976.



Les premiers vendangeurs arrivent fin août et la saison est toujours assez courte, entre trois et cinq semaines. Aussi les vendangeurs cherchent-ils à faire plusieurs campagnes en faisant prolonger leur contrat. Le saisonnier fera une première campagne dans l'Hérault par exemple, puis une deuxième en Charente.

Les vendangeurs se dirigent principalement vers le Languedoc (graphique 3). L'Hérault, l'Aude et le Gard reçoivent à eux seuls 70 % des vendangeurs (en 1976 : 34 % dans l'Hérault, 23 % dans l'Aude et 13 % dans le Gard). Le reste se dirige vers les vignobles de la vallée du Rhône, les départements viticoles du Sud-Ouest (Gironde, Charente, Charente-maritime) et la Corse. Dans le Midi, les vendangeurs sont généralement logés par l'employeur et se nourrissent en bonne partie avec des provisions qu'ils ont apportées d'Espagne. Au contraire, dans la Gironde et la région de Cognac, les saisonniers sont nourris par l'employeur moyennant une retenue sur le salaire. C'est souvent une femme de l'équipe qui fait la cuisine et est alors payée comme un vendangeur. Le travail dure 8 heures par jour et le dimanche n'est pas souvent jour de repos chez les vendangeurs. Les salaires sont un peu plus élevés que le SMIC (4).

En fait, une équipe de vendangeurs est souvent formée de membres d'un même village. Des familles entières se déplacent pour les vendanges en France, qui sont bien souvent la seule activité saisonnière pour laquelle la proportion de femmes est aussi élevée : 4 vendangeurs sur 10. Elles sont généralement jeunes puisque 40 % d'entre elles auraient moins de 25 ans et sont employées comme coupeuses. Les hommes ne sont pas aussi jeunes et 30 % d'entre eux seulement ont moins de 25 ans. La campagne des vendanges est bien souvent, pour ces ouvriers agricoles, petits agriculteurs ou ouvriers du bâtiment espagnols, le seul déplacement saisonnier de l'année.

La riziculture

Dans cette activité l'immigration saisonnière date des années cinquante, elle a connu un accroissement assez rapide jusqu'en 1962 (7 000 environ à cette date). En perte constante de vitesse depuis, la riziculture n'attire pratiquement plus de saisonniers aujourd'hui (à peine une cinquantaine contre 2 000 environ en 1967 (tableau II *supra*). Ils se dirigeaient vers la Camargue et la côte languedocienne. A partir de la mi-mars, les pépiniéristes venaient pour semer le riz et préparer le terrain. Leur séjour durait environ sept mois. Les repiqueurs arrivaient fin mai et repartaient à la mi-juillet. Ils venaient tous des régions de culture de riz en Espagne. La mécanisation a supprimé presque tout besoin en travail saisonnier.

Les forestiers

On constate, en 1972, une légère reprise des activités forestières saisonnières qui ne recrutaient plus que très peu d'étrangers depuis la fin des années cinquante (tableau II *supra*) 900 à 1 000 saisonniers forestiers sont venus travailler en France ces trois dernières années contre 160 en 1966 par exemple. Ils n'ont pourtant jamais

(4) (NDLR) A titre d'exemple, les tarifs horaires des vendanges dans l'Hérault, pour la campagne 1978, étaient de :

- 14,54 F pour les porteurs (+ 3 litres de vin par jour),
- 13,08 F pour les videurs de seau (+ 3 litres de vin par jour),
- 11,63 F pour les coupeurs (+ 1 litre de vin par jour).

regroupe plus de 6 % de l'ensemble des saisonniers entrés chaque année. Les Espagnols ont remplacé les Italiens au début des années soixante, mais les Marocains restent depuis 1973 un apport important de la saison forestière (plus de 40 % en 1975 par exemple). Ils se dirigent vers les grandes régions forestières de France (Alpes, Cévennes, Pyrénées, Landes...) et arrivent au printemps.

Les autres activités agricoles

La rubrique « Autres activités agricoles » (5) n'a cessé de prendre de l'importance jusqu'en 1973. Cette année-là, elle représentait près du tiers des saisonniers (43 000). Si dans les années qui suivent, l'effectif semble se stabiliser autour de 35 000 (tableau II, graphique 2), il demeure très important. En 1978, on a assisté à une augmentation des effectifs (42 643 personnes). Pour analyser ce phénomène une différenciation des divers éléments de la rubrique serait bienvenue.

Les Espagnols assurent depuis quelques années la majorité de ces activités (91 % en 1968). Un nouveau courant apparaît cependant. Il s'agit des Marocains qui, en 1977, regroupent 27 % des « autres saisonniers agricoles » si bien que les Espagnols n'en représentent plus que 63 %.

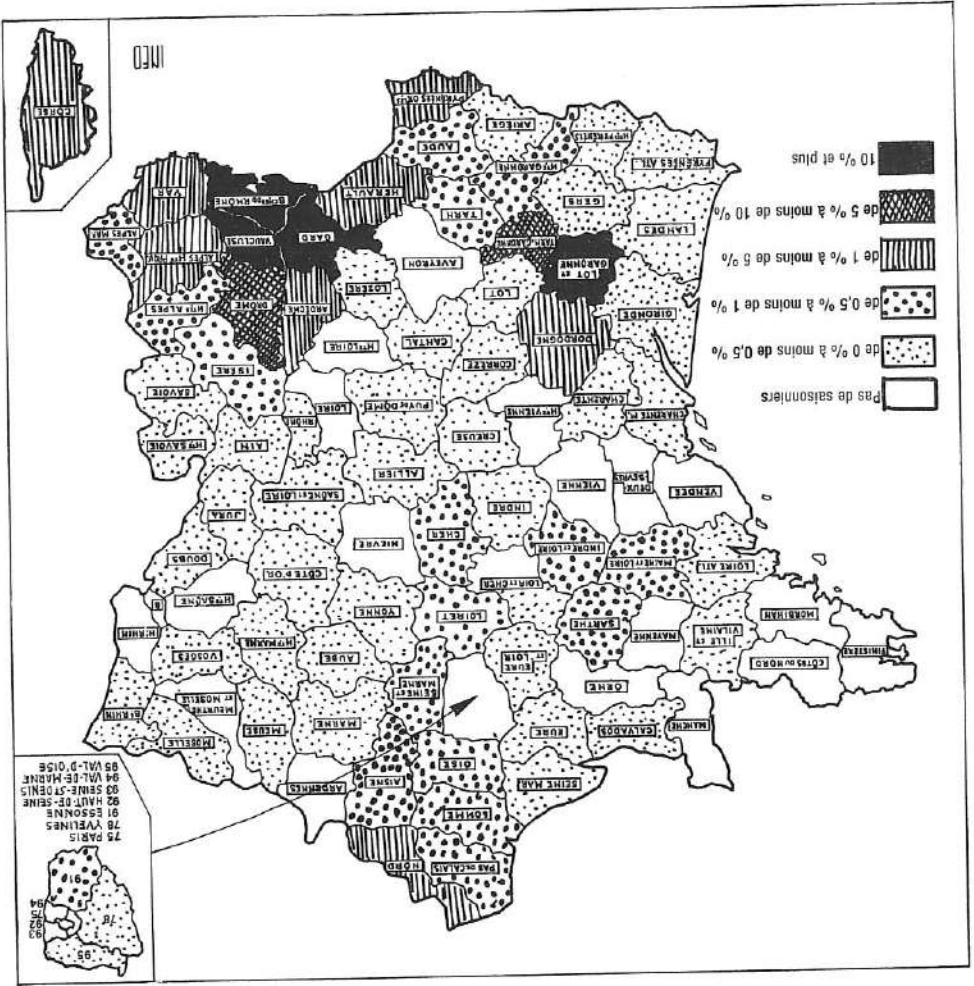
Un petit nombre d'entre eux se dirige vers le Nord, la Normandie, (récolte du lin) et les pays de la Loire. Mais c'est surtout dans le Sud qu'ils se rendent pour la cueillette des fruits, principalement : Lot-et-Garonne, Tarn-et-Garonne et Dordogne, d'une part, pourtour méditerranéen d'autre part, avec une nette prédominance du Gard et des Bouches-du-Rhône et Vaucluse qui rassemblent, à eux trois, 35 % des « autres saisonniers agricoles » (graphique 5).

Jusqu'en 1972, la baisse continue du recours aux saisonniers dans la culture de la betterave, et à un moindre degré dans la riziculture, due à une mécanisation accrue de ces activités a été plus que compensée par l'accroissement constant des besoins en saisonniers au moment des vendanges et pour des activités agricoles diverses. Après cette date, la baisse régulière du nombre des vendeurs a entraîné une diminution continue de l'embauche de saisonniers étrangers dans l'agriculture.

Les saisonniers de l'industrie et du commerce

Bien que subissant de nombreuses fluctuations depuis les années cinquante (tableau I), le nombre de saisonniers de l'industrie et du commerce ne connaît pas de tendance durable à l'accroissement ou à la diminution. On les trouve surtout dans les départements du Sud et notamment du Sud-Est (Corse, Vaucluse, Bouches-du-Rhône) mais aussi dans le Nord et l'Est (graphique 5). La répartition géographique des saisonniers de l'industrie et du commerce n'est en fait que le reflet des activités vers lesquelles ils se dirigent.

Graphique 4 - Répartition des « autres » saisonniers agricoles entrés en 1976.



L'édifice et les industries mécaniques

Les étrangers employés dans le bâtiment sont en grande majorité des travailleurs permanents même munis de contrats de courte durée. Non négligeable jusque vers la fin des années cinquante, le nombre des saisonniers employés dans le bâtiment est devenu dérisoire, malgré une légère reprise en 1976 et 1977 (553 et 619 contre 177 en 1975, tableau II). Il est possible que l'arrêt de l'introduction de travailleurs permanents en juillet 1974 ait entraîné momentanément un recours un peu plus prononcé aux travailleurs saisonniers dans le bâtiment.

La composition par nationalité des saisonniers du bâtiment a elle aussi, beaucoup évolué. A la fin des années cinquante, 90 % des saisonniers du bâtiment sont des Italiens ; vers le milieu des années soixante, 75 % d'entre eux sont Espagnols et les années récentes sont marquées par une percée du courant marocain (50 % environ des saisonniers du bâtiment. La plus grande partie des saisonniers rentrent en avril, mai et juin.

Quant au nombre de saisonniers embauchés dans l'industrie mécanique, il est désormais symbolique, pas même 10 personnes entrées annuellement ces trois dernières années (tableau II). Pourtant, il s'élevait à plus de 2 000 personnes à la fin des années soixante, composé assez équitablement d'Espagnols, Marocains et Yougoslaves en 1968, puis surtout de Marocains (96 % en 1970).

L'industrie agricole et alimentaire

Prolongement logique à la saison agricole, l'industrie agricole et alimentaire Tout retard enregistré en amont dans les récoltes provoque inévitablement un retard dans les activités industrielles portant sur les produits agricoles. Tombée à un niveau assez faible en 1973 (600 individus en 1973 et en 1974 et 300 en 1975) l'embauche de saisonniers dans ce type d'industrie enregistre une assez forte poussée en 1975 (1 400 personnes), qui se poursuit l'année suivante. La aussi, l'emploi saisonnier est probablement envisagé comme un palliatif à la carence de travailleurs permanents étrangers qui sévit actuellement.

Les Belges ont longtemps formé l'essentiel du contingent embauché dans ces activités et notamment dans les sucreries, prolongeant ainsi leur saison dans la culture de la betterave. Depuis une dizaine d'années, comme la plupart des autres activités saisonnières, ce sont les Espagnols qui ont pris la relève avec pourtant une chute très nette des effectifs en 1973-1974-1975. Ainsi aucun des saisonniers entrés en 1975 pour travailler dans l'industrie agricole alimentaire en France n'est-il Espagnol, alors que 75 % d'entre eux le sont en 1972 mais aussi en 1977 et 1978 (857 travailleurs espagnols en 1978).

L'hôtellerie

L'hôtellerie attire chaque année environ 1 500 saisonniers au moment des vacances (mai, juin, juillet). Ces dernières années ils proviennent en grande majorité du Maroc (60 % d'entre eux, dont en 1978, 670 Marocains et 269 Tunisiens) et 15 à 20 % d'entre eux sont Espagnols (172 en 1978).

Les courants d'immigration saisonnière

Evolution de la composition par nationalité de l'immigration saisonnière en France

Dans les premières années de l'après-guerre, les saisonniers provenaient presque tous de Belgique (près de 95 %, tableau IV), les autres venant d'Italie.

Alors que les saisonniers belges ont été de moins en moins nombreux à venir travailler en France, à partir de 1948, le courant italien a pris peu à peu le premier rang qu'il conserve jusque vers la fin des années soixante (65 % de l'ensemble en 1955). La relève est désormais assurée par les Espagnols qui vont fournir plus de 84 % des flux annuels de saisonniers. Bien qu'accusant une certaine régression depuis 1972, l'Espagne reste le premier pays fournisseur de saisonniers pour la France. La disparition des courants belges et italiens s'explique à la fois par la disparition des tâches vers lesquelles ils se dirigeaient naturellement (culture de la betterave par exemple), la concurrence des pays tiers, mais aussi par un certain désintérêt du proba- blement à un effort économique interne dans ces pays.

Les jeunes gens préfèrent acquérir une qualification professionnelle visant ainsi des emplois plus stables et mieux rémunérés chez eux. L'Espagne, au contraire, reste un pays suffisamment pauvre et rural pour fournir de nombreux contingents de saison- niers. C'est aussi le cas du Maroc, malgré la distance. Ce dernier courant d'immigration saisonnière, comme la venue de travailleurs permanents marocains, est très récent. Il date des années soixante (graphique 6) et représente aujourd'hui 10 % de l'ensemble des saisonniers.

Les Portugais, au contraire, ne sont pas volontiers candidats pour participer aux saisons françaises. Alors qu'ils ont représenté ces dix dernières années le plus fort courant d'immigration des travailleurs permanents (6) et de très loin, le flux de saison- niers portugais est toujours resté très modeste et n'a guère dépassé 4 000 personnes (1965). Quant à l'immigration saisonnière tunisienne, elle apparaît dans la seconde moitié des années soixante et reste à un niveau assez bas, un peu plus de 1 000 per- sonnes ces deux dernières années (tableau IV).

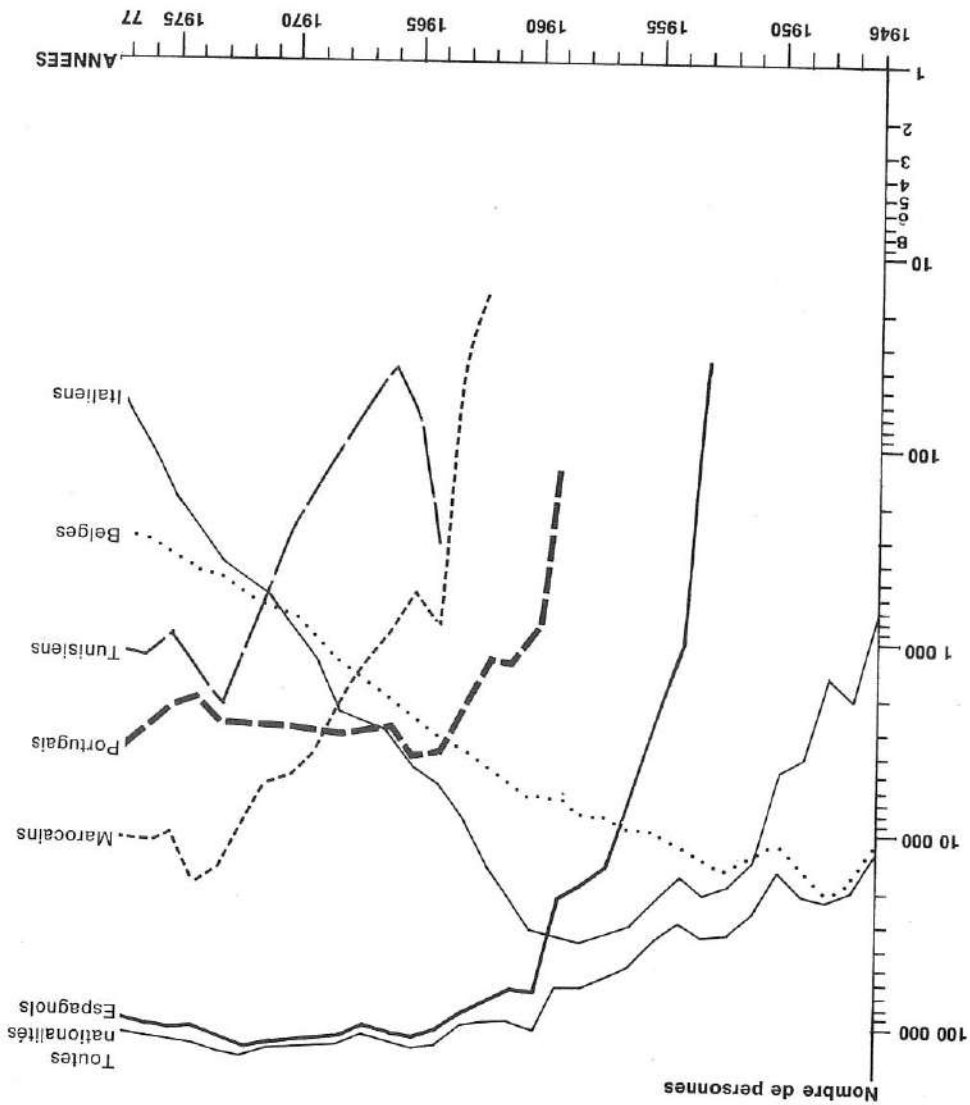
De façon plus générale, ces trente dernières années ont été marquées essentiel- lement par la disparition de deux courants importants (Belgique, Italie) par une domi- nation absolue des Espagnols sur le marché du travail saisonnier et par l'apparition d'un mouvement non négligeable de saisonniers en provenance du Maroc.

Tableau IV - Evolution de la composition par nationalité de l'immigration saisonnière.

Nationalité	Année d'entrée										
	1946	1950	1955	1960	1965	1970	1975	1976	1977	1978	
Belges	Nombre absolu	10 880	11 119	9 584	6 665	2 725	779	379	304	294	243
	%	94,3	69,9	27,2	6,1	2,1	0,6	0,3	0,3	0,3	0,2
Espagnols	Nombre absolu	—	—	2 880	69 150	119 039	124 236	109 215	104 565	94 310	102 816
	%	—	—	8,2	63,0	90,5	92,0	88,0	86,1	84,1	83,8
Italiens	Nombre absolu	662	4 796	22 812	32 977	4 875	843	169	105	57	34
	%	5,7	30,1	64,6	30,0	3,7	0,6	0,1	0,1	0,1	0,0
Marocains	Nombre absolu	—	—	—	2	593	5 385	10 515	11 472	11 247	11 745
	%	—	—	—	0,0	0,5	4,0	8,5	9,4	10,0	9,6
Portugais	Nombre absolu	—	—	—	937	4 190	3 004	2 138	2 846	3 802	5 478
	%	—	—	—	0,9	3,2	2,2	1,7	2,3	3,4	4,5
Tunisiens	Nombre absolu	—	—	—	—	65	252	973	1 291	1 250	1 282
	%	—	—	—	—	0,0	0,2	0,8	1,1	1,1	1,1
Yougoslaves	Nombre absolu	—	—	—	—	7	440	259	289	270	276
	%	—	—	—	—	0,0	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2
Autres nationalités	Nombre absolu	—	—	—	67	77	119	478	602	886	784
	%	—	—	—	0,0	0,0	0,1	0,4	0,5	0,8	0,6
Total	Nombre absolu	11 542	15 915	35 276	109 798	131 571	135 058	124 126	121 474	112 116	122 658
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : ONI

Graphique 6 - Evolution de l'immigration saisonniere suivant la nationalite.



Les saisonniers belges

Répartition géographique

On rencontrait surtout les saisonniers belges dans le nord de la France, près de la frontière belge et, plus généralement, dans les départements de culture de betterave à sucre : Aisne, Seine-et-Marne, Oise, Somme... Aujourd'hui, la plus forte concentration se situe dans l'Oise et le reste s'épaille entre le Nord, l'Aisne, le Calvados et la Seine-et-Marne. Soucieux de la rentabilité de leur déplacement, les saisonniers belges se limitent de plus en plus à des saisons courtes dans les départements frontaliers pour des activités mieux rémunérées (sucreries).

Activité économique

Le saisonnier belge était autrefois embauché pour la culture de la betterave mais aussi pour celle du lin et la cueillette du houblon. Il travaillait également dans l'industrie agricole alimentaire (sucrerie, séchage de chicorée, distillerie). Les faibles effectifs entrés ces dernières années se sont presque exclusivement dirigés vers la culture betteravière et les sucreries, et aujourd'hui 80 % des Belges qui viennent encore en France faire une saison travaillent dans les sucreries (contre 15 % seulement en 1952).

Calendrier d'arrivée

L'évolution dans la nature des emplois saisonniers occupés par les Belges n'est pas en effet sur le calendrier des entrées. Bien que l'on ne dispose pas pour les années récentes de renseignements sur les arrivées mensuelles, l'évolution du rythme d'arrivée des saisonniers belges dans les années soixante est déjà révélatrice à cet égard.

On assistait autrefois dans les trois premiers mois de l'année à l'arrivée d'un petit nombre de Belges se dirigeant vers le travail du lin en usine et vers les briquetteries. En avril ou mai, partaient les arracheurs de lin (9 % environ de l'ensemble des saisonniers belges entrés en 1952). En août et septembre, ils participaient à la cueillette du houblon et à partir de septembre et jusqu'en octobre s'ajoutaient les betteraviers venant (ou revenant) en France pour l'arrachage des betteraves (le tiers de l'ensemble des saisonniers belges) et les ouvriers destinés à travailler dans l'industrie agricole et alimentaire.

Le nombre de betteraviers n'ayant cessé de diminuer depuis et les activités industrielles étant désormais presque les seules activités saisonnières des Belges, les entrées au printemps n'ont cessé de s'amenuiser au profit de la saison d'automne.

Les saisonniers italiens

Chronologiquement ce sont les Italiens qui ont relayé les Belges dans les activités saisonnières en France mais le nombre de saisonniers italiens entrés ces dernières années est, lui aussi, dérisoire (tableau IV).

Répartition géographique

On les trouvait autrefois dans les principaux départements betteraviers et dans les départements alpins. Au fil des années, les déplacements vers lesquels ils se sont dirigés n'ont guère varié. En fait, l'immigration saisonnière italienne est restée tributaire des activités betteravières et la seule concentration de quelque importance se trouve aujourd'hui dans le Nord.

Activité économique

En 1955, 82 % des saisonniers italiens sont alors betteraviers et en 1958, année où l'effectif a été le plus élevé, 4 Italiens sur 5 travaillaient dans la betterave. En fait, ils prédominent alors dans presque toutes les activités saisonnières. Tous les forestiers et 95 % des saisonniers du bâtiment sont italiens. Seules la riziculture et les industries agricoles et alimentaires leur échappent. Après cette date, et désormais supplantés par les Espagnols, le nombre de saisonniers betteraviers italiens ne va cesser de baisser. Il passe de 30 000 en 1958 à 2 000 en 1968 et à moins de 50 en 1977. On assiste à la même chute dans les activités de forçage et dans le bâtiment. Aujourd'hui encore, le très faible nombre de saisonniers italiens est embauché en grande majorité dans la culture de la betterave, le reste se dirigeant vers des industries agricoles et alimentaires.

Calendrier d'arrivée

Bien que ne disposant pas des données concernant les années récentes, il est probable que l'évolution du rythme d'arrivée des saisonniers italiens ait suivi celle des saisonniers de la betterave en général, la saison de printemps s'effaçant au profit de la saison d'automne.

Les saisonniers espagnols

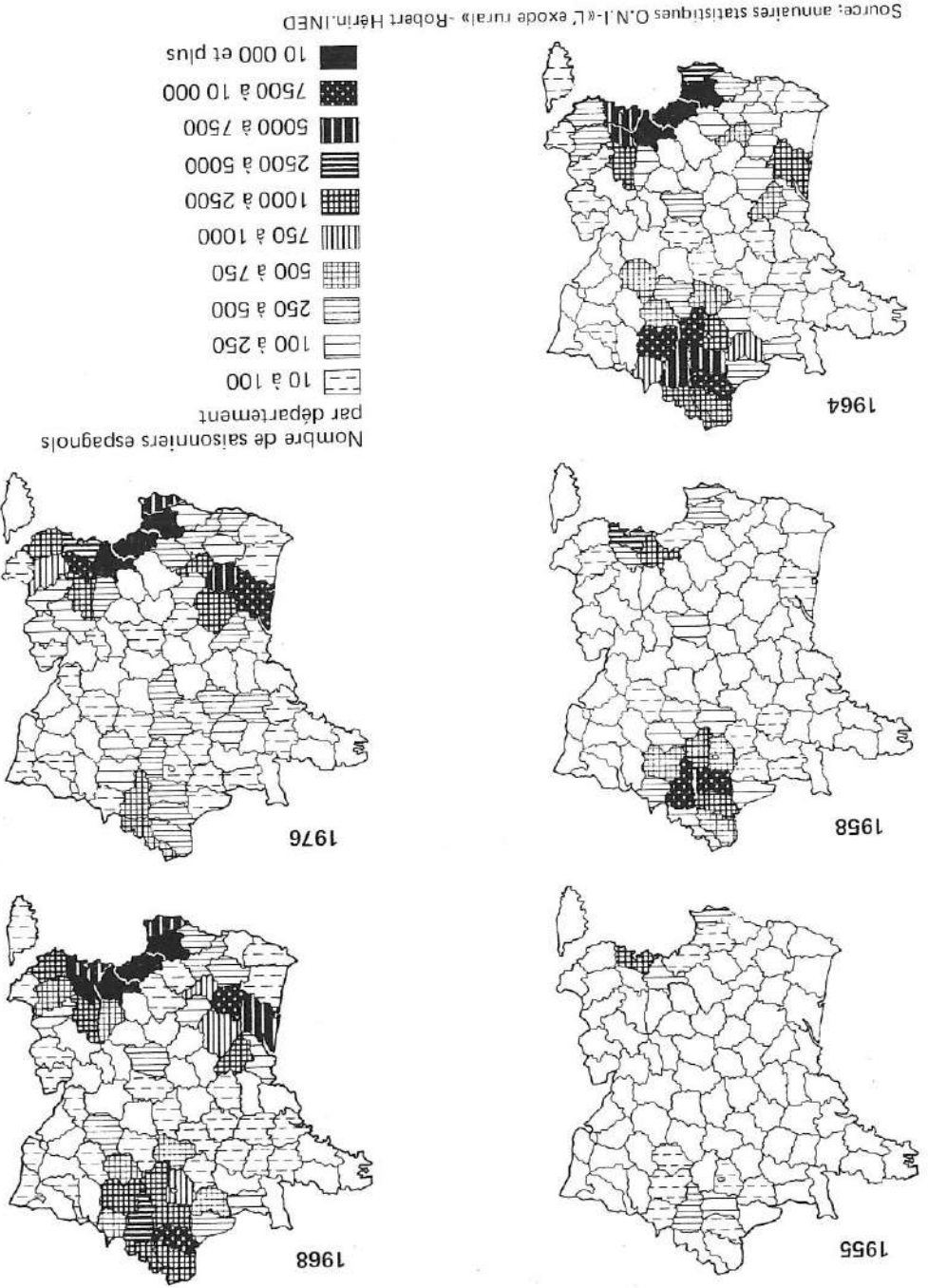
L'immigration saisonnière espagnole n'est comparable à aucune autre par son ampleur et sa durée. Si le nombre d'Espagnols venus en France pour la saison en 1964 dépassait les 100 000 personnes, il est encore de 95 000 en 1977.

Répartition géographique

L'évolution de la répartition géographique des Espagnols reflète leur conquête progressive de la presque totalité des activités saisonnières en France.

D'abord implantés dans les régions de culture de la betterave au nord de la France (Aisne, Seine-et-Marne, Oise) et de riziculture (Languedoc-Roussillon), les saisonniers espagnols vont atteindre progressivement des départements de plus en plus nombreux (graphique 7). Leur présence va s'affirmer dans l'ensemble des départements betteraviers et le pourtour méditerranéen. Ils vont également s'implanter dans les autres

Graphique 7 - Evolution de la répartition de saisonniers espagnols en France.



départements à vocation viticole (Charente, Gironde), et les départements alpins. Cependant, les années récentes sont marquées par un recul de leur présence en Camargue (extinction du recours aux saisonniers en riziculture) et dans les départements berraviers (mécanisation). Néanmoins, leur présence dans les départements viticoles s'est encore affirmée ces dernières années. Il est intéressant de voir combien les Espagnols, lorsqu'on les compare aux Belges, par exemple, ont été peu soucieux de rester près de la frontière les séparant de leur pays.

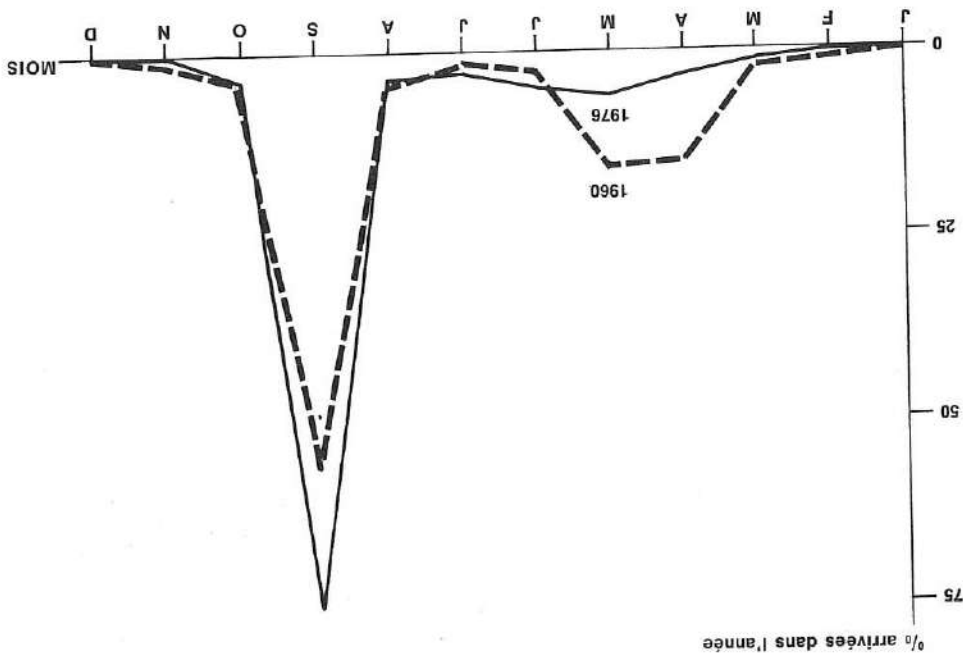
Activité économique

En 1964, 75 % des berraviers étrangers viennent d'Espagne contre 25 % seulement en 1958. Aujourd'hui, les berraviers ne représentent même pas 2 % du nombre annuel des saisonniers espagnols venant pour les saisons en France (17 % en 1967). Si le nombre annuel de vendangeurs espagnols a régressé ces dernières années, ils représentent encore près des 3/4 du mouvement saisonnier espagnol vers l'agriculture française. Ils travaillent très peu dans l'industrie et le commerce et encore moins ces deux dernières années (2 125 en 1977 soit à peine 2 % des saisonniers espagnols) (tableau V).

Tableau V - Evolution de l'immigration de travailleurs saisonniers espagnols, dans chaque nature d'emploi.

Nature de l'emploi	Année d'entrée									
	1968	1970	1972	1974	1975	1976	1977	1978		
Agriculture et forçage	18 218	12 815	10 080	6 558	3 876	2 157	1 519	970	27 226	100 886
	Berraviers	72 718	79 910	85 029	72 517	78 936	75 025	68 450		
Agriculture et forçage et forestage	187	434	134	287	386	375	299	326	21 875	92 185
	Forêtiers	1 924	720	344	173	114	45	34		
Autres activités agricoles	23 640	26 930	30 656	23 466	23 259	24 762	21 875	27 226	27 226	100 886
	Totaux de l'agriculture	116 687	120 609	126 244	103 101	106 571	102 364	92 185		
Industrie et commerce	248	86	26	—	1	—	1	—	857	10 816
	Industrie mécanique	1 376	1 916	2 199	2	—	931	—		
Industrie et commerce	990	1 625	1 938	3 750	2 229	871	805	837	1 020	1 930
	Industries agricoles et alimentaires	1 916	1 916	2 199	490	378	327	204		
Industrie et commerce	2 614	3 627	4 163	4 297	2 644	2 201	2 125	2 125	1 020	1 930
	Bâtiment	1 376	1 916	2 199	55	36	72	95		
Totaux de l'industrie et du commerce	2 614	3 627	4 163	4 297	2 644	2 201	2 125	2 125	1 020	1 930
	Autres	990	1 625	1 938	3 750	2 229	871	805		
Totaux généraux	119 301	124 236	130 407	107 298	109 215	104 565	94 310	10 816	10 816	10 816

Graphique 8 - Rythme saisonnier d'arrivées des Espagnols.



Calendrier d'arrivée

Au fur et à mesure que l'immigration saisonnière espagnole gagnait de nouvelles activités, le rythme des entrées s'est, lui aussi, modifié. Dans les années cinquante, la riziculture et la culture de la betterave étaient leurs principales activités saisonnières et les entrées avaient surtout lieu en avril, mai (7). Ensuite, les vendanges ont pris de plus en plus d'importance dans les déplacements saisonniers et déjà en 1960, plus de 50 % des entrées ont lieu en septembre (graphique 8). Par la suite, la saison de printemps a mobilisé de moins en moins d'Espagnols. Par contre, la saison de la cueillette des fruits a gagné quelques points et plus de 75 % des déplacements saisonniers espagnols ont désormais lieu en septembre-octobre à l'occasion des vendanges.

Les saisonniers marocains

Ce courant date des années soixante et atteint rapidement des chiffres assez élevés, près de 20 000 en 1954 (tableau VI). Pourtant, en un an, leur nombre va diminuer de moitié (graphique 6). Cette baisse coïncide avec le coup de frein donné à l'immigration

(7) L'ONM, il est vrai ne comptait pas les vendangeurs dont le nombre ne devait pas être tout à fait négligeable.

gration de travailleurs permanents (8). Nombre de saisonniers marocains pour lesquels le déplacement ne se justifiait que dans la mesure où ils avaient la possibilité d'obtenir, sur place après la saison, un contrat de travailleur permanent ont dû être découragés par cet arrêt.

Tableau 6 - Evolution de l'immigration de travailleurs saisonniers marocains, dans chaque nature d'emploi.

Nature de l'emploi	Année d'entrée						
	1968	1970	1972	1974	1975	1976	1977
Agriculture et Forêtage	130	89	119	178	191	185	197
	519	983	2 939	5 353	1 370	651	337
	—	—	—	—	—	—	—
	—	15	47	325	400	270	286
Autres activités agricoles	785	1 896	4 907	12 223	7 454	9 073	9 265
Totaux de l'agriculture	1 434	2 983	8 012	18 079	9 415	10 179	10 085
Industrie et commerce	} 270	} 361	} 512	270	—	24	47
				538	722	668	598
				142	98	322	301
				137	279	279	216
Industries agricoles et alimentaires	} 350	} 1 991	} 101	1	1	—	—
				2	—	—	—
				—	—	—	—
				—	—	—	—
Industrie mécanique	} 25	} 50	} 101	—	—	—	—
				—	—	—	—
				—	—	—	—
				—	—	—	—
Industrie hôtelière	} 645	} 2 402	} 614	614	1 089	1 100	1 162
				614	1 089	1 100	1 162
				614	1 089	1 100	1 162
				614	1 089	1 100	1 162
Autres Bâtiment	} 2 079	} 5 385	} 8 626	19 168	10 515	11 472	11 247
				19 168	10 515	11 472	11 247
				19 168	10 515	11 472	11 247
				19 168	10 515	11 472	11 247
Totaux généraux	2 079	5 385	8 626	19 168	10 515	11 472	11 247
Totaux de l'industrie et commerce	645	2 402	614	1 089	1 100	1 293	1 162
Totaux de l'agriculture et de l'industrie et commerce	1 434	2 983	8 012	18 079	9 415	10 179	10 085
Totaux de l'agriculture, de l'industrie et commerce	10 329	10 329	10 329	10 329	10 329	10 329	10 329
Totaux de l'agriculture, de l'industrie et commerce	190	190	190	190	190	190	190
Totaux de l'agriculture, de l'industrie et commerce	3	3	3	3	3	3	3
Totaux de l'agriculture, de l'industrie et commerce	332	332	332	332	332	332	332
Totaux de l'agriculture, de l'industrie et commerce	1978	1978	1978	1978	1978	1978	1978

En 1968, peu de départements avaient recours à la main-d'œuvre saisonnière marocaine (Nord de la France, Aquitaine, Rhône). C'est en Corse qu'ils allaient le plus fréquemment à l'occasion des vendanges. A mesure que leur nombre s'accroissait, betteraviers, vendangeurs, cueilleurs de fruits et légumes marocains se sont dirigés vers la plupart des départements pratiquant ces activités avec une implantation plus accentuée dans le sud, les activités betteravières étant elles-mêmes en régression.

(8) Cet arrêt de l'immigration s'accompagnait d'une impossibilité pour un travailleur saisonnier d'obtenir un contrat de travailleur permanent (juillet 1974).

Activité économique

Les Marocains n'ont pas vraiment concurrencé les vendangeurs espagnols (tableau VI). Si certains viticulteurs ont employé la main-d'œuvre marocaine (5 000 en 1974), ils semblent revenus à leurs anciennes habitudes, car les liens établis entre les vendangeurs espagnols et les régions viticoles de France sont très forts.

Les Marocains sont aujourd'hui encore principalement embauchés dans la culture des fruits et légumes. En effet, depuis 1974, la rubrique « autres activités agricoles » n'a cessé de croître relativement aux autres et elle représente en 1977 plus de 90 % des saisonniers embauchés dans l'agriculture.

En 1969-1970, la proportion de Marocains embauchés pour la saison dans l'industrie et le commerce était assez importante (48 et 45 %). Depuis, l'extinction du recrutement en main-d'œuvre saisonnière dans l'industrie mécanique a entraîné une chute des effectifs marocains embauchés dans l'industrie et le commerce. En 1977, la moitié d'entre eux sont venus pour la saison hôtelière (tableau VI).

Calendrier d'arrivée

La diversité des activités saisonnières des Marocains contribue à rendre leur calendrier d'arrivée assez étalé, culture des fraises des février, bâtiment au printemps, saison hôtelière dès le mois de mai, récolte de fruits et légumes dès le début de l'été et vendanges ensuite.

Les saisonniers portugais

C'est un courant de faible ampleur (graphique 6), mais assez constant, composé essentiellement de betteraviers, tant que cette activité a eu largement recours aux saisonniers. Aujourd'hui, ils trouvent à s'embaucher dans d'autres activités agricoles et plus de 60 % des saisonniers portugais entrés en 1977 sont des saisonniers agricoles divers. Leur contribution aux saisons de l'industrie et du commerce est toujours restée très faible, 250 à 450 environ chaque année. Malgré leur faiblesse numérique ils touchent d'assez nombreux départements et plus particulièrement ceux du Nord et du Bassin parisien, ceux du Sud-Est et du Sud-Ouest (Gard, Lot-et-Garonne, Dordogne).

Les saisonniers tunisiens

Ce courant, très récent, reste d'une dimension très limitée. Le plus gros chiffre de saisonniers tunisiens enregistrés par l'ONI l'a été en 1973 avec 2 18 individus. Ils sont, en 1977, à plus de 70 % embauchés comme saisonniers agricoles divers, le reste se dirigeant principalement vers l'hôtellerie. Leur implantation géographique, contrairement à celle des Marocains, par exemple, est limitée à quelques départements du sud-est de la France et à la Corse.

Les saisonniers d'une autre nationalité

Les autres nationalités comptent très peu de saisonniers, bien moins de 1 % chaque année. Ce sont, généralement, des saisonniers industriels divers et des saisonniers de l'hôtellerie. Ils se cantonnent dans des aires géographiques très limitées : la Corse, la Drôme, l'Isère, le Var, le Vaucluse, les Alpes-maritimes et Paris.

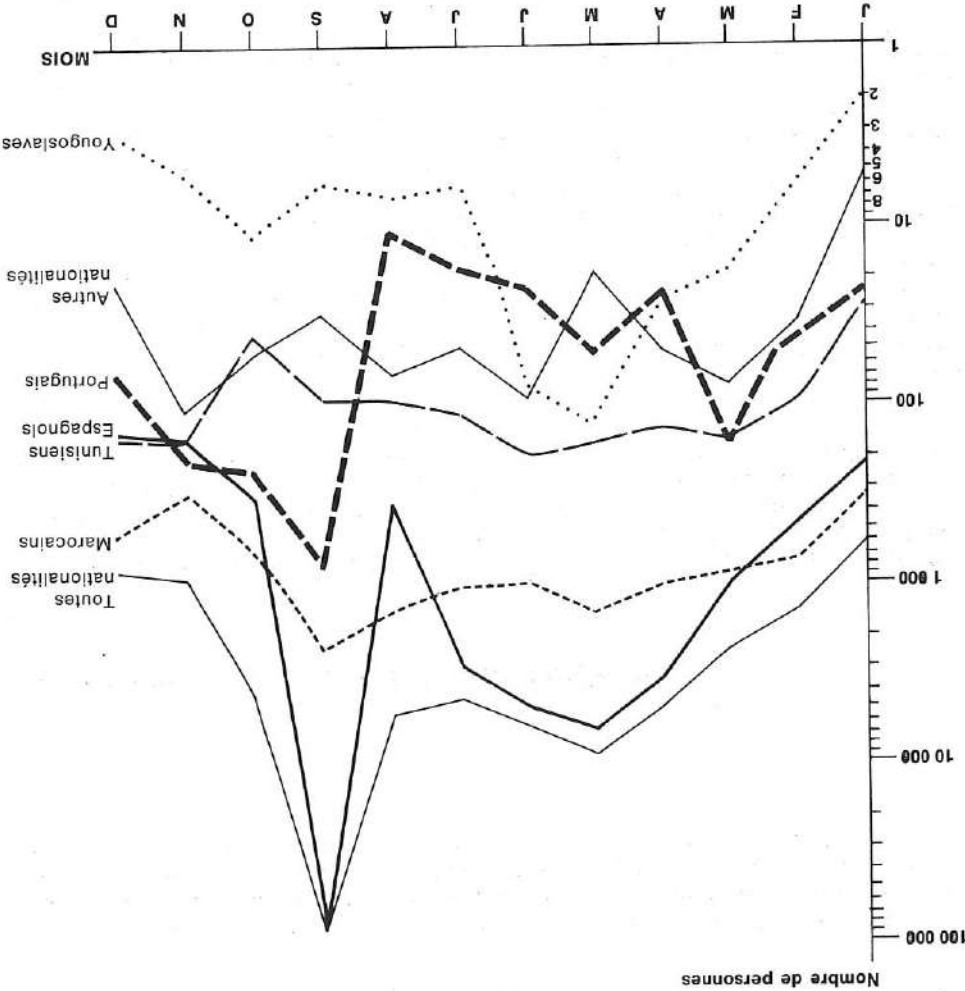
Le rythme d'arrivée des saisonniers

Chaque immigration saisonnière possède un calendrier qui lui est propre. De même, on l'a vu, chaque courant d'immigration a une répartition particulière (graphique 9). Le rythme d'arrivée de l'ensemble des saisonniers résulte de la combinaison de celui des betteraivers, rizeulteurs, cueilleurs de fraises, vendangeurs... et de leur répartition par nationalité. L'évolution des activités saisonnières principales a donc un impact déterminant sur le calendrier d'arrivée des saisonniers.

Avant les années soixante, les introductions avaient lieu principalement au printemps parce que les grandes saisons agricoles étaient alors le sarclage de la betterave, la rizeulture mais aussi la forêt et le bâtiment. En été l'immigration saisonnière était très ralentie ; quelques saisonniers seulement venaient travailler dans l'hôtellerie. À l'automne, les mouvements saisonniers connaissaient une reprise au moment des vendanges et de l'arrachage des betteraves, l'hiver ne donnant lieu qu'à une activité saisonnière négligeable. En dépit de baisse des besoins en arracheurs de betteraves, 70 % d'entre eux arrivent aujourd'hui en septembre-octobre contre un peu plus de 30 % (9) à la fin des années cinquante. Ainsi la pointe saisonnière du printemps tend à s'effacer progressivement. Environ 10 % des saisonniers arrivent aujourd'hui dans les deux mois d'activité printanière (avril-mai) contre près de 60 % à la fin des années cinquante. Essentiellement, vendangeurs et cueilleurs de fruits et légumes, les saisonniers arrivent désormais principalement en septembre-octobre.

(9) Peut-être un peu sous-estimé en raison de la non prise en compte par l'ONI des vendangeurs avant 1960.

Graphique 9 - Rythme d'arrivée des saisonniers en France, par nationalité en 1976.



Conclusion

Autrefois Belges, puis Italiens, les saisonniers sont aujourd'hui presque exclusivement Espagnols et les vendanges constituent leur principale activité. Même si ces dernières années ont été marquées par un recul de l'immigration saisonnière, celle-ci est encore essentielle à la bonne marche de notre économie et le problème saisonnier en France restera dans l'avenir, comme par le passé, fortement conditionné par les orientations économiques du pays et les améliorations technologiques apportées aux méthodes de production, dans l'agriculture notamment, mais aussi par l'effort de développement économique et social des pays fournisseurs de main-d'œuvre saisonnière.

 Première partie / chapitre 2

Aspects juridiques de l'immigration saisonnière (1)

Le cadre juridique

Recrutement

En France, le recours à des travailleurs saisonniers étrangers est strictement réglementé. Les modalités d'introduction sont identiques pour tous les secteurs d'activité. Elles sont fixées au chapitre 1^{er} du titre IV du livre III du code du travail.

Leur emploi irrégulier expose l'employeur à des sanctions récemment aggravées et le travailleur à une mesure de refoulement.

La décision gouvernementale de suspension de l'immigration, en date du 3 juillet 1974, ne s'applique pas aux travailleurs saisonniers. Une exception a été consentie en leur faveur et, en 1978, 122.658 étrangers ont été introduits en France à ce titre.

Conditions applicables à tous les travailleurs saisonniers

L'introduction, en France, d'un travailleur saisonnier étranger est subordonnée à l'impossibilité reconnue de trouver sur le marché national de l'emploi (travailleurs français ou travailleurs étrangers en situation régulière) la main d'œuvre susceptible d'exécuter les travaux pour lesquels cette introduction est demandée.

Les conditions d'emploi, de rémunération et de logement, offertes et précisées dans un contrat dont il sera question plus loin, doivent être normales ; en particulier, le salaire ne pourra être inférieur à celui couramment pratiqué dans la région et, en tout état de cause, au SMIC.

(1) Ce chapitre a été réalisé à partir de l'abondante documentation fournie par le centre de sécurité sociale des travailleurs migrants (11, rue de la Tour des Dames, 75346 Paris Cedex 09).

La durée du contrat ne peut être inférieure à 21 jours ni excéder 8 mois. Dans cette limite, le contrat peut être prorogé, chez le même employeur ou chez un autre, sous certaines conditions appréciées par la direction départementale du Travail et de la Main-d'œuvre (DDTMO).

L'âge minimum requis est, en règle générale, de 16 ans sauf pour les enfants venant travailler avec des membres de leur famille.

Par contre, l'immigration, en France, des familles de travailleurs étrangers, en vue d'un regroupement familial, est impossible en ce qui concerne les travailleurs saisonniers.

Conditions particulières applicables aux travailleurs saisonniers originaires de pays lointains

Un employeur ne peut demander un nombre de travailleurs supérieur à celui dont il avait bénéficié l'année précédente.

La durée du contrat est fixée, dans ce cas à 4 mois minimum. Ce contrat ne peut être qu'anonyme, à l'exception de ceux qui concernent les travailleurs déjà employés l'année précédente par le même employeur et dans ce cas le contrat est nominatif.

Le saisonnier étranger doit s'engager à retourner dans son pays, à l'issue du contrat. L'office national d'immigration (ONI) doit s'assurer, dans les pays d'origine, de leur retour effectif.

Le régime d'introduction de droit commun

L'employeur, qui désire recruter un ou plusieurs travailleurs saisonniers, doit déposer au bureau de l'agence nationale pour l'Emploi compétent à raison du lieu de travail, un dossier comprenant essentiellement, un contrat-type et un engagement de verser à l'office national d'immigration le montant de la redevance forfaitaire, destinée à couvrir les frais exposés à cette occasion par cet organisme.

- Paiement d'une double redevance à l'ONI par l'employeur.
- une redevance ordinaire destinée à couvrir les frais de recrutement et de sélection professionnelle.
- une contribution forfaitaire supplémentaire affectée au développement d'actions sociales relevant de l'ONI (2).

L'employeur qui réclame par la suite aux travailleurs immigrés le remboursement des frais d'introduction qu'il est tenu de verser à l'ONI est passible de sanctions, sauf toutefois en cas de rupture anticipée du contrat du travailleur ; dans ce cas, le travailleur doit rembourser ces frais au prorata de la durée du contrat restant à courir et dans la limite prévue pour la saisie-arrest des salaires.

(2) La redevance due à l'ONI est de 600 F pour les travailleurs saisonniers non agricoles et de 390 F pour les saisonniers agricoles originaires de pays d'Europe occidentale et de 490 F pour ceux qui sont originaires d'autres pays. Pour les ressortissants de la CEE, cette redevance est de 150 F (cf. JO du 10 janvier 1979, 13 mars et 24 avril 1979).

Le dossier est alors transmis par l'Agence à la direction départementale du Travail qui vise le contrat, lorsque les conditions sont remplies, et l'adresse à l'ONI.

L'ONI a, en effet, le monopole du recrutement et de l'instruction de la main-d'œuvre saisonnière étrangère.

Deux procédures d'introduction doivent être distinguées : introduction anonyme et introduction nominative.

Introduction anonyme

Dans ce premier cas, l'employeur s'en remet à l'office national d'immigration pour sélectionner un travailleur de la nationalité désirée. Cette procédure ne s'applique que pour les pays dans lesquels est installée une mission de l'ONI : Espagne, Maroc, Portugal, Tunisie, Yougoslavie.

La mission de l'ONI compétente se charge alors de la sélection professionnelle et médicale des candidats signalés par les autorités nationales. Elle détermine d'abord le niveau de qualification des travailleurs et leur aptitude générale à l'emploi, puis l'aptitude physique de chaque émigrant en détectant les affections transmissibles dont il pourrait être porteur.

La responsabilité de l'ONI, en ces domaines, ne peut être mise en cause que pendant les 10 jours suivant la prise d'emploi et seulement pour un motif mettant en cause l'aptitude médicale ou professionnelle des travailleurs introduits. L'aptitude alléguée doit être dans tous les cas contrôlée par le centre régional de l'ONI compétent pour le lieu d'emploi.

La liste des travailleurs reconnus après est remise aux autorités étrangères en vue de l'établissement des passeports.

La mission propose au travailleur sélectionné un emploi correspondant à l'offre qui lui a été présentée à l'origine. Cette offre individualisée est constituée par le contrat de travail initialement souscrit par l'employeur.

Ces contrats sont obligatoirement traduits aux étrangers, à l'exception des Espagnols qui ont des contrats bilingues. Chaque émigrant se voit remettre un exemplaire de son contrat.

Les délais de recrutement de main-d'œuvre saisonnière, variable selon les pays, étaient en 1977, toujours inférieurs à 3 semaines.

Le transport est assuré par l'ONI qui remet à chaque travailleur son titre de transport jusqu'au lieu d'emploi. En cas de difficultés, le travailleur peut s'adresser aux bureaux d'accueil de l'Office, situés dans les principales gares.

Si des problèmes surgissent à l'occasion de l'exécution du contrat de travail, l'employeur et le travailleur doivent s'adresser à l'inspection des lois sociales en agriculture ou aux services de l'inspection du travail, selon qu'il s'agit d'un contrat agricole ou d'un litige relatif à l'application de la législation du travail dans d'autres domaines.

En cas de rupture prématurée du contrat anonyme saisonnier dans les 10 jours qui suivent l'arrivée des travailleurs, l'employeur doit obligatoirement prévenir la direction départementale du travail, ainsi que le centre régional de l'ONI. Ce centre doit alors assurer un nouveau placement ou le rapatriement.

Procédure d'introduction nominative

Deux cas sont à distinguer :

- *Le travailleur demandé est originaire d'un pays où est implantée une mission de l'ONI (Espagne, Maroc, Portugal, Tunisie, Yougoslavie).*

Le dossier est transmis par la direction départementale du travail (DDTMO), après visa, directement à la mission du pays concerné, qui convoque l'intéressé. Celui-ci doit alors subir un examen médical attestant de son aptitude au séjour et au travail en France, puis les autorités nationales établissent le passeport du travailleur. Comme dans le cas d'introduction anonyme, les frais de transport couverts par la redevance forfaitaire sont, en totalité, pris en charge par l'ONI. Les titres de transport, itinéraire, les repas froids ainsi que des brochures d'informations sont remis au travailleur.

- *Le travailleur demandé est originaire d'un pays où n'est pas implantée de mission de l'ONI.*

L'introduction s'effectue par la procédure consulaire. Le contrat, visé par la direction départementale du Travail, est envoyé au service central de l'ONI qui constitue un dossier et le transmet au consulat de France le plus proche du lieu de résidence du travailleur, auprès duquel ce dernier sera convoqué.

- le travailleur passe une visite médicale auprès du médecin agréé par le Consulat ;
- s'il est reconnu apte (3), les autorités lui délivrent un passeport ;

- le travailleur signe et reçoit son contrat de travail ainsi que les documents nécessaires à son voyage.

Les frais de voyage sont à la charge de l'employeur et versés par avance à l'ONI et la redevance forfaitaire ne couvre, dans les pays où il ne se trouve pas de mission de l'ONI que les frais de voyage du point d'entrée en France au lieu de travail.

Le contrat saisonnier à employeurs successifs

Il concerne les travailleurs saisonniers étrangers employés dans l'agriculture, à l'exclusion, toutefois, de ceux qui bénéficient d'un régime particulier (régimes spéciaux belges et pyrénéens, betteraviers, ouvriers de sucrerie ou de distillerie, vendangeurs espagnols du régime spécial).

(3) Dans certains cas, un contrôle professionnel d'aptitude du travailleur nominatif peut être réalisé.

Il permet à son titulaire d'exercer, sous le couvert d'un même contrat, plusieurs activités professionnelles successives, chez des employeurs successifs. Sa durée de validité ne peut, toutefois, excéder 8 mois.

Les employeurs doivent respecter scrupuleusement les clauses du contrat, et notamment celles qui garantissent au travailleur une occupation continue pendant toute la durée prévue.

Lorsque les employeurs sont domiciliés dans deux départements différents le contrat doit recevoir le visa des deux directions départementales du Travail intéressées, celle dont relève le dernier employeur étant chargée de s'assurer du retour dans son pays du travailleur.

Comme pour les contrats souscrits par un seul employeur, les directions départementales du Travail pourront accorder une prolongation du contrat à employeurs successifs soit chez l'un de ces employeurs soit chez un autre, dans la limite d'une durée maximum de huit mois.

La situation du travailleur

Le contrat d'introduction, revêtu du visa de la direction départementale du Travail, donne à son titulaire le droit d'exercer l'activité professionnelle qui y est portée pendant sa durée de validité chez l'employeur qui a signé ce contrat, cette durée de validité étant au maximum de huit mois (article R 341.7.2 du code du travail) et au minimum de 21 jours.

Le travailleur étranger qui bénéficie d'un contrat d'une durée supérieure à 3 mois doit demander à la préfecture une carte de séjour valable pour la durée du contrat augmentée de huit jours. Il se trouve, à ce moment, sans autre démarche, en situation régulière au titre du séjour et du travail jusqu'à l'expiration de la validité de son contrat.

Les régimes spéciaux

À côté du régime général décrit précédemment, il existe des régimes spéciaux de recrutement de travailleurs saisonniers étrangers.

Il se caractérise par le fait que la procédure est uniquement nominative (l'employeur connaît déjà le travailleur ou au moins son nom). Ces régimes s'appliquent à des travailleurs d'une nationalité précise, venant travailler soit dans des secteurs d'activité déterminés, soit dans des zones limitées. Ils permettent à l'office national d'immigration de réduire les coûts d'introduction et donc de consentir aux employeurs des taux de redevance spécialement avantageux.

On distingue actuellement quatre régimes particuliers :

- les vendeurs espagnols du régime spécial,
- les berraviers,
- les Belges,
- les Pyrénéens.

Le régime spécial des vendangeurs espagnols

En règle générale l'introduction de saisonniers pour l'exécution des travaux de vendanges suit une procédure spéciale.

En outre, aucun saisonnier originaire de pays lointains (Maroc et Tunisie, entre autres) ne peut être introduit pour effectuer uniquement les travaux de vendanges (en effet, la saison est courte alors que le contrat, dans ce cas, doit être au minimum de 4 mois).

Par ailleurs, les viticulteurs peuvent employer pour les travaux de vendanges des étudiants étrangers poursuivant leurs études en France, et inscrits dans un établissement d'enseignement supérieur. Ceux-ci se verront délivrer à cet effet une autorisation provisoire de travail dans les conditions prévues par lettre circulaire n° 6/76 du 6 mai 1976; ce titre ne pourra en aucun cas excéder trois mois.

En ce qui concerne l'âge minimum requis pour bénéficier d'un contrat, il est généralement de 16 ans pour les garçons, 18 ans pour les filles.

● *La procédure spéciale d'introduction* est précisée annuellement par voie de circulaire, et ne s'applique qu'aux travailleurs espagnols venant effectuer les vendanges dans vingt départements du Midi méditerranéen et du Sud-Ouest de la France: Ardèche, Aude, Bouches-du-Rhône, Charente, Charente-Maritime, Dordogne, Drôme, Gard, Haute-Garonne, Gers, Gironde, Hérault, Landes, Lot, Lot-et-Garonne, Pyrénées-Orientales, Tarn, Tarn-et-Garonne, Var, Vaucluse.

Les viticulteurs qui désirent utiliser les services de saisonniers espagnols désignés nominativement, doivent en faire la demande sur des imprimés spéciaux, mis à leur disposition par les soins des DDTMO ou ceux de l'ANPE et qui comporte un contrat d'introduction et un contrat de travail.

Le contrat d'introduction des vendangeurs espagnols du régime spécial est un contrat bilingue, et comporte tous les renseignements relatifs aux salaires proposés; aux éventuelles retenues journalières pour la nourriture et le logement, lorsque ceux-ci sont assurés par l'employeur; aux travaux à effectuer; à sa durée de validité; à la date limite fixée pour la convocation du travailleur.

Il est déposé par l'employeur à l'agence locale pour l'emploi compétente.

La durée de validité du contrat ne peut excéder six semaines. Le contrat ne prévoit que sa durée de validité, et non la date de début des travaux, qui figure sur la convocation du travailleur.

Après avoir visé les contrats, les DDTMO sont chargés de les transmettre, accompagnés de l'engagement de versement, aux centres de l'ONI de Figueras ou d'Irun.

● *Prorogation des contrats des saisonniers introduits dans le cadre de la procédure spéciale « vendangeurs espagnols ».*

Les contrats des ouvriers espagnols appelés, à l'expiration de leur engagement initial, à se rendre dans un autre département pour vendanger doivent porter les visas des autorités préfectorales d'une part, et des services de main-d'œuvre d'autre part, complé-

tents pour le nouveau lieu d'emploi. Dans cette hypothèse, les contrats sont prorogés pour une durée strictement limitée à l'exécution desdits travaux.

Bien entendu, sous réserve que la DDTMO ait été informée au préalable, rien ne s'oppose à ce qu'un vendeur espagnol ayant rempli son contrat sur l'exploitation d'un vigneron, effectue des travaux similaires chez un autre employeur du même département.

En revanche, un refus est, sauf circonstances tout à fait exceptionnelles, opposé à éventuelles demandes de prorogations en vue de participer à d'autres travaux saisonniers que la vendange.

La prorogation de la validité du contrat figure, de façon permanente sur le contrat lui-même et est portée par la DDTMO compétente pour le nouveau lieu d'emploi qui veille à ce que le nouvel employeur effectue les démarches nécessaires à cet effet auprès des services, afin, en particulier, que les travailleurs bénéficient éventuellement de tous les avantages sociaux auxquels ils ont droit.

Le régime des betteraviers

Il est également fixé par voie de circulaires annuelles, au nombre de deux :

- l'une précise les conditions d'introduction et d'emploi de saisonniers étrangers pour la campagne de binage des betteraves, au printemps ; elle paraît annuellement, vers la fin du mois de février, ou le début du mois de mars ;

- l'autre s'applique aux travailleurs saisonniers étrangers introduits pour l'exécution des travaux d'arrachage des betteraves, et de fabrication d'alcool et de sucre, en automne.

● La campagne betteravière de printemps.

Pour l'exécution des travaux de la campagne betteravière de printemps, il peut être fait appel à des saisonniers belges, italiens, espagnols, portugais, marocains et tunisiens, dans la limite de contingents répartis, par nationalité, dans une trentaine de départements français. Cette répartition modifiée chaque année, selon les besoins locaux, figure en annexe de la circulation annuelle.

L'introduction de saisonniers étrangers pour les campagnes betteravières de printemps, répond à des règles précises.

- Présentation des demandes.

Les employeurs qui désirent utiliser les services des ouvriers betteraviers belges, italiens, espagnols, portugais, marocains et tunisiens en font la demande sur des formulaires spéciaux qui sont mis à leur disposition, soit par les DDT, soit par leur syndicat betteravier local, soit par la fédération professionnelle agricole pour la Main-d'Œuvre saisonnière (4). Les demandes de main-d'œuvre betteravière peuvent être anonymes, ou nominatives.

(4) Fédération professionnelle agricole pour la main-d'œuvre saisonnière, 43-45, rue de Naples, 75008 Paris

Elles doivent comporter tous les renseignements relatifs :

- aux salaires (aucun contrat stipulant une rémunération inférieure à celle effectivement pratiquée dans la profession et la région considérée, pour le binage d'un hectare de betteraves, ne devra être accepté) ;
- aux travaux à effectuer (nombre d'hectares à travailler, écartement entre les pieds, nombre de façons) (5) ;
- aux travaux à effectuer en dehors du binage ou de l'arrachage par suite du mauvais temps ou pour toute autre raison ;
- à la date à laquelle les ouvriers demandés devront être présents sur le lieu du travail (celle-ci ne pourra être modifiée) ;
- à la date à laquelle les travailleurs ne devront plus être dirigés sur l'exploitation de l'employeur.

L'employeur devra nettement spécifier dans le contrat qu'il accepte ou non que les ouvriers demandés nominativement soient remplacés par d'autres travailleurs dans l'hypothèse où les premiers n'accepteraient pas les contrats souscrits en leur faveur. Enfin les agriculteurs qui désirent annuler des contrats d'introduction doivent en aviser, par télégramme, l'office national d'immigration, ainsi que les travailleurs dans le cas des contrats nominatifs, la non-observation de cette règle engageant leur responsabilité.

- Délais de présentation d'instruction et de transmission des demandes.

- Les services départementaux de la main-d'œuvre sont habilités à viser directement les contrats d'introduction. Les autorisations d'introduction ne sont données que s'il n'est pas possible de satisfaire les demandes en recourant aux services de travailleurs résidant en France (ouvriers locaux, main-d'œuvre saisonnière française, ouvriers étrangers déjà en France) à moins qu'il ne s'agisse de ressortissants de la CEE auquel cas, le visa est automatiquement accordé.

- Les contrats sont acheminés sans retard afin que les premiers passages d'ouvriers puissent avoir lieu en temps utile.

- La validité des contrats

Pour la campagne de binage seulement, la durée maximum du contrat est de trois mois. Pour la campagne de binage et l'intercampagne, la durée maximum est de cinq mois. Pour la campagne de binage, celle de l'arrachage et l'intercampagne, la durée maximum du contrat est de sept mois.

• La campagne betteravière d'automne.

Les conditions de souscription des contrats d'introduction, et d'instruction des demandes diffèrent quelque peu s'il s'agit de saisonniers étrangers introduits pour la campagne d'arrachage des betteraves, ou pour la fabrication d'alcool et de sucre.

(5) Le recrutement des saisonniers betteraviers s'avère difficile si les intéressés ne sont pas assurés d'avoir une surface suffisante à travailler.

Pour l'arrachage de betteraves, les conditions sont analogues à celles décrites ci-dessus et les contrats d'introduction ont, en règle générale, une durée de validité de trois mois tandis que pour la *sucrerie et la distillerie*, une circulation annuelle fixe le nombre et la répartition par nationalité et par département, de saisonniers belges, italiens, espagnols, portugais, marocains et yougoslaves, autorisés à venir couper des emplois de sucrerie ou de distillerie dans une vingtaine de départements français, dont la liste est fournie en annexe de la circulaire.

Les contrats doivent, en règle générale, ne pas excéder la durée de trois mois, et peuvent également être souscrits nominativement.

• Remarques générales relatives au régime des betteraviers.

La spécificité du « régime betteraviers » par rapport au régime de droit commun d'introduction de main-d'œuvre saisonnière étrangère tient essentiellement au modèle de contrat utilisé pour le recours aux saisonniers betteraviers. Il s'agit en fait d'un modèle spécial de contrat, bilingue pour les ressortissants italiens, espagnols et portugais.

Elle tient aussi à la définition de contingents par nationalité et département. Par ailleurs, la fédération professionnelle agricole pour la Main-d'œuvre saisonnière intervient dans la procédure d'introduction.

Autres régimes spéciaux

• Les saisonniers belges.

Les contrats saisonniers souscrits en faveur de ressortissants belges (essentiellement ouvriers betteraviers, sucriers, sécheurs de chicorée, ou tailleurs de lin) sont transmis par les directions départementales du Travail au centre régional de l'ONI à Tourcoing.

Celui-ci les adresse aux bureaux belges de Main-d'œuvre concernés, qui invitent à leur tour les bénéficiaires à se présenter au Centre de Tourcoing, en vue de leur contrôle médical et de leur acheminement sur leurs lieux d'emploi respectifs.

• Le régime pyrénéen

Il concerne les *saisonniers espagnols* domiciliés, en règle générale, dans les régions frontalières, venant effectuer des travaux agricoles ou forestiers dans les Pyrénées orientales.

Deux procédures particulières d'introduction par les soins de l'ONI existent, selon que le travailleur est introduit dans la région du Capcir et de la Cerdagne, ou dans la région de Cérêt.

Contrôle du retour des travailleurs saisonniers originaires des pays lointains

Une circulaire du ministère du Travail en date du 21 avril 1977 indique les conditions dans lesquelles est mis en place un système de contrôle du retour des travailleurs saisonniers originaires des pays lointains (6).

Il faut rappeler que les saisonniers originaires des pays lointains sont des travailleurs introduits en France pour une durée qui ne peut être inférieure à quatre mois et qui se sont engagés à retourner dans leur pays d'origine à l'expiration de leur contrat. Ils signent avant leur départ un engagement de retour. Les missions de l'ONI au Maroc et en Tunisie leur indiquent les conditions dans lesquelles ils devront se faire contrôler auprès d'elles, dès leur retour de France, à l'expiration du contrat.

Lorsqu'ils ne se seront pas présentés auprès des missions de l'ONI, celles-ci interviendront les DDTMO compétentes au moyen d'un document comportant notamment le nom de l'employeur, le nom du travailleur, le numéro du contrat, sa date d'effet et sa date d'expiration. Les travailleurs ainsi signalés ne pourront bénéficier d'un contrat saisonnier l'année suivante.

Toutefois, les DDTMO sont habilitées à accorder des prorogations de contrats aux travailleurs saisonniers et à leurs employeurs dans la limite d'une durée de validité totale de huit mois. Dans ce cas, il a été prévu qu'elles prévoiront l'ONI de façon à ce que les travailleurs ne subissent pas de préjudice s'ils sont demeurés régulièrement en France au-delà de la durée primitivement prévue au contrat.

La couverture sociale

La situation des intéressés au regard de la sécurité sociale doit être examinée, soit uniquement dans le cadre de la législation interne s'il s'agit de ressortissants d'Etats n'ayant pas conclu d'accord avec la France, soit dans le cadre conventionnel.

Il convient de noter que, ni la législation interne, ni les conventions de sécurité sociale ne font de distinction entre les travailleurs saisonniers qui ne sont occupés que pendant une saison et ceux qui reviennent régulièrement chaque année.

(6) Ces dispositions prolongent et complètent celles prévues pour les circulaires n° 4-77 du 24 février 1977 et 5-76 du 16 mars 1976.

L'application de la législation interne

Principe de l'égalité de traitement.

Dans le premier cas — application de la seule législation interne — les intéressés bénéficient des prestations d'assurances sociales comme s'il s'agissait de travailleurs français; en effet, l'article L. 245 du code de la sécurité sociale a posé le principe de l'égalité de traitement des travailleurs français et étrangers occupés en France et y ayant leur résidence.

Si les travailleurs saisonniers se trouvent ainsi en France au moment du dépôt de leur demande de pension de vieillesse, leur avantage sera liquidé comme s'ils étaient ressortissants français. Dans l'hypothèse où, par contre, ils auraient cessé d'avoir leur résidence ou leur lieu de travail en France sans avoir fait valoir leurs droits à pension, ils conserveraient conformément à l'article 5 de l'ordonnance n° 45-2454 du 19 octobre 1945 « le bénéfice de la rente inscrite à leur compte individuel d'assurance vieillesse à la date du 1^{er} janvier 1941 et éventuellement les avantages susceptibles de résulter pour eux de conventions diplomatiques » (7).

Dispositions particulières aux travailleurs saisonniers

Par ailleurs, ils bénéficieraient, comme les ressortissants français, de dispositions propres aux travailleurs saisonniers et qui sont prévues :

- en matières d'assurances *maladie, maternité, invalidité, décès*, article 4 du décret n° 68-400 du 30 avril 1968 (professions non agricoles) et 7, § 3, du décret n° 50-444 du 20 avril 1950 (assurances sociales agricoles);
- en matière d'assurance « *accidents du travail* », article 104 du décret n° 46-2959 du 31 décembre 1946 (régime général) et 20 du décret n° 73-598 du 29 juin 1973 (code rural);
- en matière de *prestations familiales*, article 2, II du décret n° 46-2880 du 10 décembre 1946).

Enfin, les saisonniers étrangers peuvent bénéficier jusqu'à la fin de la période pour laquelle ils ont été engagés de prestations en cas de chômage total ou partiel par suite d'intempéries par exemple (8).

Système conventionnel

Dans le second cas — celui où les travailleurs saisonniers peuvent bénéficier de dispositions conventionnelles, on distingue en ce qui concerne les travailleurs saisonniers, trois groupes d'accords.

(7) Les travailleurs saisonniers dans cette situation qui auraient été occupés depuis le 1^{er} janvier 1941 n'auront donc pas de pension.

(8) Cf. Loi n° 74-116 du 27 décembre 1974 (intégrant la totalité des salariés agricoles à compter du 1^{er} janvier 1978 au régime de l'UNEDIC) et avenant du 13 juillet 1978 à l'accord national sur l'indemnisation du chômage partiel des salariés des exploitations et entreprises agricoles.

• *1^{er} groupe* - ceux des accords qui visent *les travailleurs salariés ou assimilés* sans faire allusion aux saisonniers : ainsi en est-il de la convention franco-tunisienne et de la convention franco-marocaine.

Il convient toutefois de remarquer que, par circulaire n° 9 RI/SS du 17 octobre 1966, relative à la mise en vigueur de la convention franco-tunisienne, le ministère des Affaires sociales indiquait que « bien qu'il n'existe pas encore de régime agricole en Tunisie, il a été décidé d'un commun accord que les Tunisiens travaillant en France dans l'agriculture ouvriront droit pour eux-même lorsqu'ils séjournent en Tunisie et pour leur famille demeurée dans le pays d'origine, aux prestations prévues par la convention générale ».

Par ailleurs, par lettre du 28 octobre 1975, le ministère du Travail a fait savoir que les travailleurs saisonniers régulièrement introduits par le canal de l'ONI et titulaires d'un contrat de travail d'une durée généralement comprise entre 4 et 8 mois, mais qui ne sauraient être inférieure à un mois, bénéficient des dispositions générales prévues par la convention franco-marocaine et peuvent notamment prétendre aux prestations familiales dues pour leurs enfants demeurés dans le pays d'origine.

De façon plus générale, il a été décidé que, dès lors que les conventions ne contiennent pas de dispositions limitant leur champ d'application aux travailleurs permanents, les travailleurs saisonniers pouvaient en bénéficier sous réserve d'être titulaires d'un contrat de travail dont la durée ne saurait être inférieure à un mois et d'avoir accompli les obligations prévues par ce contrat.

• *2^e groupe* - D'autres textes (convention franco-togolaise du 7 décembre 1971 entrée en vigueur le 1^{er} juillet 1973, Convention franco-turque du 20 janvier 1972 entrée en vigueur le 1^{er} août 1973) précisent que les nationaux des Etats cosignataires qui « *exercent une activité salariée ou assimilée de nature permanente ou saisonnière* » bénéficient de l'égalité de traitement et donc, par voie de conséquence, des dispositions prévues par l'accord.

• *3^e groupe* - Certains instruments internationaux (réglement CEE 1408/71, convention franco-espagnole du 31 octobre 1974 entrée en vigueur le 1^{er} avril 1976 et convention franco-portugaise du 29 juillet 1971 entrée en vigueur le 1^{er} avril 1973) précisent la situation des travailleurs saisonniers et de leurs ayants-droits en matière de soins de santé et de prestations familiales, voire de chômage (article 71.b.ii du règlement CEE 1408/71 et article 69 de ce texte).

Enfin, un accord franco-yougoslave du 5 mars 1970, entré en vigueur le 1^{er} septembre 1970, a étendu aux travailleurs saisonniers les dispositions de la convention franco-yougoslave modifiée.

Dispositions générales s'appliquant aux travailleurs saisonniers

De façon générale, lorsque les accords susvisés ne contiennent pas de dispositions propres aux saisonniers ou qu'ils prévoient que leurs dispositions générales sont applicables aux saisonniers, ceux-ci pourront faire valoir dans le cadre desdits accords leurs droits à prestations.

1 - Ainsi, les travailleurs saisonniers bénéficieraient des principes fondamentaux qui président à l'élaboration des accords internationaux - l'égalité de traitement qui tend à devenir une égalité de situation entre les migrants et les nationaux, l'unicité de la législation applicable, le maintien des droits acquis et en cours d'acquisition, le versement des prestations à l'étranger.

2 - De même, les techniques généralement retenues pour la détermination des prestations à court terme (soins de santé, maternité, prestations en espèces de l'assurance accidents du travail en cas d'incapacité temporaire) et à long terme (rentes d'accident du travail, invalidité, vieillesse) leur seront applicables.

• Prestations à court terme

- Maladie - maternité - accidents du travail.

En ce qui concerne les soins de santé, dans le cadre des règlements communs, le principe de la libre circulation des personnes d'une part, le développement des systèmes de sécurité sociale d'autre part, ont conduit les Etats membres à élaborer une procédure permettant d'attribuer les prestations en nature et en espèces des assurances maladie et maternité à tout ressortissant des Etats membres, salariés, chômeur ou pensionné, assuré ou ayant-droit, en séjour temporaire, transférant sa résidence ou résidant de manière habituelle dans un autre Etat de la CEE, dans les mêmes conditions qu'au national de cet Etat, sous réserve qu'il remplisse les conditions requises pour l'attribution des prestations, par son institution d'affiliation. L'existence du droit est attestée par un formulaire adapté à la situation de l'intéressé, établi par l'institution compétente et remis à l'institution du lieu de séjour.

Les accords bilatéraux, quant à eux, sont conclus essentiellement dans la perspective de la protection du travailleur migrant et ont pour but de déroger aux règles de territorialité des législations nationales afin de permettre à l'intéressé de conserver ses liens avec son pays d'origine et d'assurer à la famille qui y est demeurée une protection sociale.

Dans ce contexte, la famille demeurée dans le pays d'origine (du travailleur en transfert de résidence, du pensionné résidant hors du pays débiteur de sa pension), bénéficiera des prestations du pays de résidence si le travailleur remplit les conditions d'ouverture du pays d'emploi.

Par ailleurs, le travailleur qui, étant tombé malade ou ayant été victime d'un accident du travail, a été admis dans le pays d'emploi au bénéfice de prestations, peut être autorisé par sa Caisse à transférer sa résidence dans son pays d'origine où il continuera à recevoir des soins ; le maintien des prestations est généralement accordé pour 3 mois et la Caisse peut donner son accord pour un renouvellement de ce maintien en cas de maladie d'exceptionnelle gravité.

- Prestations familiales :

En outre, les membres de la famille du travailleur migrant remplissant les conditions d'activité professionnelle, qui résident hors de l'Etat compétent, bénéficient des prestations familiales dans le cadre de la plupart des accords, mais suivant des modalités diverses.

Dans le cadre des règlements communautaires, les prestations familiales du pays compétent leur seraient versées. La seule exception concerne les travailleurs soumis à la législation française : dans ce cas, ils recevront les allocations familiales du pays de résidence.

Dans le cadre des accords bilatéraux, 4 systèmes coexistent en matière de prestations familiales :

- Système de la comparaison :

Le travailleur autrichien occupé en France a droit aux allocations familiales françaises dans la limite des allocations familiales autrichiennes.

- Système de la participation :

C'est le système prévu par la plupart des conventions passées par la France avec les Etats africains (Algérie, Madagascar, Mali, Niger, Sénégal, Togo, Tunisie).

La famille du travailleur résidant sur le territoire de l'autre Etat bénéficie des allocations familiales (Algérie, Mauritanie, Tunisie) ou de l'intégralité des prestations familiales (Mali, Niger, Sénégal, Togo) prévues par la législation applicable sur le territoire de l'Etat où ils résident.

La caisse française compétente verse une participation à l'organisme de liaison étranger, cette participation qui varie suivant le nombre d'enfants à charge du travailleur (de 1 à 4 enfants) est calculée d'après un barème qui fait l'objet en principe de révisions périodiques.

- Système des indemnités pour charges de famille :

Utilisé dans les relations avec l'Espagne, le Portugal et la Yougoslavie, ce système prévoit le versement d'allocations familiales conventionnelles ou d'indemnités pour charges de famille directement par les caisses françaises aux personnes désignées par le travailleur (en pratique, le travailleur désigne le plus souvent son épouse). Leur taux est fixé d'un commun accord par les autorités compétentes des deux pays. Leur montant se situe entre celui des allocations familiales françaises et celui des allocations familiales du pays de résidence de la famille. Elles ne sont versées qu'à compter du deuxième enfant, mais par contre sans limitation du nombre d'enfants.

- Système mixte :

Les prestations calculées d'après un barème sont versées directement par les caisses françaises à la personne désignée par le travailleur, à compter du premier enfant et dans la limite de 4 enfants.

• Prestations à long terme

Invalidité : Pour ce qui concerne les prestations à long terme et notamment l'invalidité, il convient de noter la coexistence au sein de la CEE de deux systèmes :

- Système A, celui de la Belgique, de la France (sauf le régime minier), des Pays-Bas et du Royaume-Uni qui liquident les pensions d'invalidité de leurs assurés sans se référer aux périodes d'assurance accomplies par ceux-ci au cours de leur carrière.

- Système B, qui est celui des autres Etats membres, lesquels tiennent compte de la durée d'assurance des intéressés.

Pour concilier ces deux types de législations, deux modes de liquidation ont été retenus :

- si le travailleur a été occupé dans deux ou plusieurs pays de législation de type A, la pension est calculée par le dernier pays d'emploi et supportée par celui-ci,

- si l'intéressé a travaillé dans deux ou plusieurs pays du type B, ou dans des pays de type A et B, la liquidation est effectuée selon les règles de coordination retenues en matière d'assurance vieillesse et la charge répartie entre les divers Etats.

Dans le cadre bilatéral, l'avantage est calculé au regard de la législation du dernier pays d'emploi, compte tenu des périodes d'assurance accomplies dans l'autre pays ; la charge des prestations incombe à l'institution liquidatrice. Toutefois, certaines conventions (par exemple la convention franco-espagnole) prévoient que pour le travailleur, qui, à la date de l'interruption de travail suivie d'invalidité, n'a pas acquis dans le dernier pays d'emploi la qualité d'assuré social depuis un an au moins, les droits sont examinés au regard de la législation du pays d'origine ; la pension est alors liquidée par l'institution du pays d'origine qui en conserve la charge.

- *Vieillesse* : Après totalisation des périodes d'assurance, l'organisme débiteur de chaque pays calcule le montant théorique de la pension qui serait à sa charge si les périodes d'assurance ainsi totalisées avaient été accomplies sous son propre régime, puis réduit le montant théorique ou fictif ainsi obtenu au prorata de la période d'assurance accomplie sous son régime par rapport à la durée totale d'assurance retenue dans le calcul pour ordre.

Ce mode de liquidation dit au *pro rata temporis* est retenu dans l'ensemble des textes.

- *Accidents du travail et maladies professionnelles* : Tous les accords prévoient l'exportation des rentes accidents du travail et des maladies professionnelles.

Dispositions conventionnelles propres aux travailleurs saisonniers.

• Les droits des intéressés sont limités à la durée du contrat de travail (9)

Ainsi, les intéressés accompagnés des membres de leur famille ou les ayant laissés dans le pays d'origine, n'ouvrent droit aux prestations d'assurance maladie ou éventuellement d'assurance maternité ou des prestations familiales que pendant la durée du contrat (10).

(9) Ce principe est rappelé par les conventions franco-espagnole, franco-yougoslave et la lettre du ministère du travail du 28 octobre 1975 concernant les travailleurs saisonniers marocains.

(10) Un tempérament a toutefois été apporté à ce principe dans l'hypothèse où le travailleur saisonnier, tombé malade en France ou victime d'un accident du travail, aurait droit aux prestations en espèce au-delà de la date d'expiration dudit contrat. Il ressort d'une lettre du 1^{er} juillet 1969 du ministère de l'Agriculture, que si le travailleur demeure en France, il continue à ouvrir droit aux prestations des assurés maladie et maternité en faveur de sa famille demeurée dans le pays d'origine ainsi qu'aux prestations familiales.

- Durée minimum du contrat de travail :

Le contrat de travail doit avoir une durée au moins égale à un mois dans le cadre des accords franco-espagnol (article 25), franco-portugais (article 16) et franco-marocain (lettre précitée du ministère du Travail).

Elle doit par contre être au moins égale à 3 mois dans le cadre de relations franco-yougoslaves (article 1^{er} de l'accord du 5 mars 1970).

• **Les travailleurs saisonniers doivent avoir rempli les conditions prévues par leur contrat :** les obligations sont réputées remplies : - si le travail a été accompli dans un délai moindre que celui qui était initialement prévu ; - en cas de rupture abusive du contrat par l'employeur ; dans ce cas, l'inspecteur des lois sociales en agriculture ou l'inspecteur du travail peuvent se substituer à l'employeur pour compléter les parties du formulaire qui lui sont réservées (« Demande d'indemnités pour charges de famille par exemple »).

En cas de renouvellement du contrat de travail, lequel ne peut avoir une durée totale supérieure à 8 mois, le travailleur saisonnier continue d'ouvrir droit aux prestations en faveur de sa famille s'il a obtenu des services français de l'emploi l'autorisation de prolonger son séjour.

• **Les conventions franco-espagnole (article 26) et franco-portugaise (article 9) prévoient que les travailleurs saisonniers occupés dans l'agriculture et les membres de leur famille qui les accompagnent sont admis à l'assurance maladie pour les affections contractées en France et constatées comme telles par le contrôle médical de la Caisse de Mutualité Sociale Agricole compétente.**

Pour l'ouverture du droit aux prestations, il est fait appel, dans la mesure nécessaire, aux périodes d'assurance ou équivalentes accomplies au titre de la législation espagnole et de la législation portugaise.

Si, malgré la totalisation des périodes d'assurance ou équivalentes accomplies dans les deux pays, les intéressés ne satisfont pas aux conditions normales d'ouverture du droit prévues par la législation française sur les assurances sociales agricoles, ils bénéficient, lors de chacun de leurs séjours en France, d'une assimilation aux nouveaux imatriculés âgés de moins de 25 ans. Ils bénéficieront donc des dispositions prévues par l'article 7, § 3, 2^e alinéa du décret du 20 avril 1950 (modifié par le décret 68-396 du 30 avril 1968) qui dispose :

« Les assurés nouvellement imatriculés, âgés de moins de 25 ans, ont droit et ouvrent droit aux prestations en nature de l'assurance maladie pour les soins dispensés durant le trimestre suivant, dès lors qu'ils justifient avoir accompli 60 heures de travail salarié ou assimilé à la date des soins, ou avoir accompli à la même date un travail salarié ou assimilé pendant les 2/3 au moins de la période écoulée depuis leur imatricula-

tion ».

Ainsi, dans le cadre des accords franco-espagnol et franco-portugais, les travailleurs saisonniers relevant non pas du régime agricole mais du régime général et les membres de leur famille les ayant accompagnés bénéficient d'un traitement plus avantageux. En effet, dans ce cas, ils pourront non seulement prétendre aux prestations de

l'assurance maladie pour des affections contractées dans leur pays d'origine et qui seraient passées inaperçues lors du contrôle médical précédant leur introduction en France, mais encore aux prestations de l'assurance maternité.

• **Droits des saisonniers aux prestations de chômage dans le cadre conventionnel.**

Il convient de remarquer que les conventions bi-latérales ne contiennent pas de dispositions en matière d'assurance chômage. Il résulte par contre de la décision n° 94 du 24 janvier 1974 prise par la Commission administrative des Communautés européennes, que l'article 71 du règlement CEE 1408/71 et le cas échéant l'article 9 dudit règlement, est applicable aux travailleurs saisonniers. En conséquence :

- un travailleur saisonnier qui retourne dans son pays d'origine et s'inscrit comme demandeur d'emploi obtiendra les prestations de chômage (11) prévues par la législation applicable sur le territoire de cet Etat comme s'il y avait exercé son dernier emploi,

- s'il a été admis aux prestations de chômage dans le pays où il a été occupé comme travailleur saisonnier, il ne pourra qu'après être resté au moins 4 semaines à la disposition des services de l'emploi (sauf autorisation des services compétents) de ce pays, aller chercher un emploi dans un autre Etat membre ; sous réserve de s'inscrire dans un délai de 7 jours après des services de l'emploi de chacun des Etats où il se rend, il conservera le bénéfice de ses prestations de chômage pendant 3 mois maximum, la durée totale du maintien des prestations de chômage étant limitée à la période restant à courir jusqu'au terme de la saison pour laquelle le travailleur saisonnier a été engagé (12).

Quant aux membres de la famille, ils bénéficieront, si le chômeur satisfait aux conditions requises par la législation de l'Etat membre auquel incombe la charge de prestations de chômage pour que soit ouvert le droit aux prestations de maladie et de maternité :

- des prestations en nature de l'institution du lieu de résidence ou de séjour pour le compte de l'institution compétente de l'Etat membre auquel incombe la charge des prestations de chômage,

- des prestations en espèces de l'institution compétente.

(11) Ainsi que les prestations en nature et en espèces.

(12) Dans cette hypothèse, les prestations en nature lui seront servies par l'institution de résidence pour le compte de l'institution compétente et les prestations en espèces directement par cette dernière.

« Statistiques de l'immigration » de 1967 à 1977, ONI.

« Les saisonniers étrangers », *Hommes et migrations*, Documents sur les travailleurs étrangers, n° 868, 15 septembre 1974.

« Le Travail saisonnier », Nicole Catala, *Droit social*, n° 7, juillet 1972.

« L'Exode Rural », suivi de deux études sur les migrations par R. Herin, D. Merlin et R. Nadot, *Travaux et Documents*, n° 59, INED, Paris, 1971.

« Migrations saisonnières des vendangeurs espagnols en Languedoc-Roussillon », P. Carrière et R. Ferras, *Population*, n° 1, 1968.

Études rurales, « Les vendangeurs espagnols en Languedoc et Roussillon », P. Carrière et R. Ferras, octobre-décembre 1968, n° 32, GA de Reparaz.

E. de Prado, la migration saisonnière espagnole des vendanges. *Economie méridionale*, n° 54, 2^e trimestre 1966.

L'immigration étrangère en Bas-Languedoc : L'exemple de Sète, *Bulletin de la société languedocienne de géographie*, janvier-mars 1966.

« Note sur les migrations de la population espagnole durant les vingt dernières années », P. Carrière et R. Ferras, *Méditerranée*, octobre-décembre 1962, pp. 67 à 90.

L'émigration des ouvriers saisonniers belges vers la France, 1956-1960, Office national de l'Emploi Belge.

Bibliographie

Les travailleurs frontaliers

Deuxième partie

60	Introduction
61	Michèle Brahimi
61	Les frontaliers qui travaillent en France
61	Sources statistiques
62	Frontaliers en provenance de Belgique
62	Evolution des effectifs
64	Répartition géographique et activité économique des frontaliers
65	Taille des établissements qui emploient des frontaliers
66	Nationalité des frontaliers
67	Répartition par âge des frontaliers résidant en Belgique
68	Le régime des transferts
69	Problèmes liés à l'embauche de main-d'œuvre frontalière en France
71	Travailleurs frontaliers résidant en France et travaillant à l'étranger
71	Sources statistiques
71	Evaluation globale du mouvement frontalier « France-Etranger »
72	Les frontaliers de l'Ain et de la Haute-Savoie
73	Commune de résidence des frontaliers
76	Lieu de travail des frontaliers
76	Répartition des frontaliers par sexe et nationalité
76	Profession des frontaliers et économie genevoise
78	Le profil du frontalier travaillant à Genève
79	Les effets du phénomène frontalier sur l'économie de l'Ain et de la Haute-Savoie
80	Les travailleurs frontaliers résidant en Alsace
81	Lieu de résidence des frontaliers alsaciens
81	Lieu de travail des frontaliers
86	Caractéristiques démographiques des frontaliers alsaciens
89	Activité économique et catégorie socio-professionnelle
92	Conclusion

94	Situation des frontaliers résidant à l'étranger et venant travailler en France
95	Protection sociale des travailleurs frontaliers
95	Dispositions particulières résultant des règlements communautaires ou de conventions bilatérales
97	Statut des frontaliers résidant en France et travaillant à l'étranger
97	Définition du travailleur frontalier
98	Situation fiscale du travailleur frontalier
99	- En République fédérale d'Allemagne
100	- En Suisse
101	Le contrat de travail et les conditions de travail
101	En République fédérale d'Allemagne
104	En Suisse
107	La protection sociale des frontaliers travaillant en RFA et en Suisse
107	Le système allemand de protection sociale
109	Assurance-maladie
111	Accidents du travail
112	Maternité
112	Allocations familiales
113	Retraite
115	Chômage
116	Le système suisse de protection sociale
116	Assurances obligatoires
116	Assurance accident du travail
117	Assurance invalidité générale
118	Allocations familiales
118	Assurance vieillesse-survivants

Assurances facultatives	119
Assurances privées	119
Assurance volontaire	119
Chômage	120
Conclusion	122
Bibliographie	123

Introduction

L'existence de structures économiques, d'organisations administratives, d'usages commerciaux, de caractéristiques humaines, culturelles et sociales et de niveaux d'urbanisation différents de chaque côté d'une frontière politique transforme les régions frontalières en zone de concurrence plus ou moins marquée.

Cette compétition touche inégalement les diverses régions frontalières françaises. Elle peut rejallir sur l'ensemble des activités économiques ou revêtir une plus ou moins grande importance selon les secteurs. Or les hommes comme les capitaux tendent à se déplacer d'un pays à l'autre pour s'employer dans les conditions les plus favorables.

Les travailleurs frontaliers trouvent un certain avantage à travailler dans un pays voisin. Cet avantage peut porter sur la nature du travail, le salaire, les conditions de travail, les dépenses de logement et plus généralement le niveau de vie. De plus, dans les régions frontalières, les éléments qui freinent généralement les mouvements migratoires ne jouent plus et on observe que les travailleurs frontaliers, pour lesquels les obstacles liés aux différences linguistiques et au logement n'existent pas, sont attirés par l'économie la plus productive, parce qu'elle offre des rémunérations plus élevées. Ce mouvement existe en France depuis toujours mais il a pris une certaine ampleur depuis dix ans, surtout dans les départements de l'Est, tandis qu'on observe un renversement de flux des travailleurs. Les Français sont de plus en plus nombreux à exercer un emploi en Allemagne ou en Suisse. En revanche, le nombre des étrangers en provenance de Suisse ou de la République fédérale d'Allemagne et venant travailler en France a tendance à diminuer. Dans le cadre de cette étude, nous aborderons d'abord les aspects socio-démographiques et l'évolution des flux migratoires au cours de ces vingt dernières années, puis les problèmes liés au statut des travailleurs frontaliers (accès au marché du travail, couverture sociale et régime fiscal qui leur sont applicables).

Deuxième partie / chapitre 1

Les mouvements migratoires et leur évolution

Michèle Brahimi

Aujourd'hui, les rémunérations plus élevées dont bénéficient les travailleurs en Belgique, au Luxembourg, en République fédérale d'Allemagne et en Suisse constituent l'élément déterminant des migrations frontalières et expliquent l'orientation actuelle des flux migratoires qui ne sont pas favorables à la France. Toutefois les migrations frontalières sont souvent inévitables. Nous citerons, à ce titre, l'exemple de Wervicq, coupé en deux par le traité d'Utrecht en 1715. La population s'est donc trouvée partagée et est toujours dispersée de part et d'autre de la frontière qui suit la vallée de la Lys. Celle-ci étant très isolée, les entreprises eurent recours aux frontaliers. Aujourd'hui encore le tiers de la main-d'œuvre de la vallée est composé de frontaliers dont 80 % habitent à moins d'un kilomètre de leur lieu de travail. Ainsi la zone de recrutement naturel est aussi bien en France qu'en Belgique.

Les frontaliers qui travaillent en France

Les principaux mouvements frontaliers ont lieu à la frontière nord-est de la France et se font principalement avec la Belgique. En effet on considère que, à la frontière italienne, les mouvements sont très faibles et à la frontière espagnole, le mouvement, encore récent, concerne surtout le département des Pyrénées-atlantiques et touche à peine 400 personnes, occupées principalement dans le bâtiment.

Sources statistiques

C'est par la direction régionale du Travail et de la Main-d'œuvre du Nord-Pas-de-Calais qui assure pour l'ensemble des frontaliers résidant en Belgique, au Luxembourg et en République fédérale d'Allemagne, le service des transferts des salaires, que l'on connaît les mouvements des travailleurs frontaliers. Ce transfert est lui-même assorti, pour les travailleurs frontaliers résidant en République fédérale d'Allemagne et au Luxembourg, d'une compensation de change payée en partie par les

employeurs et en partie par le gouvernement français. Pour ceux qui viennent de Belgique, la compensation est payée par les seuls employeurs. Ce transfert « officiel » déclenche aussi une intervention de régularisation du change versée par le gouvernement belge. Ces avantages conduisent à considérer que les statistiques établies à partir de ces transferts sont pratiquement exhaustives.

Depuis 1972, on dispose, de plus, de statistiques établies à partir des titres de travail délivrés par les services de la préfecture du Nord. Les chiffres ainsi obtenus sont généralement supérieurs à ceux collectés par la direction régionale du Travail et de la Main-d'œuvre, certains petits employeurs versant eux-mêmes et directement la bonification de change.

Ainsi que le mouvement de travailleurs de la France vers la République fédérale d'Allemagne par exemple s'est considérablement développé, le nombre d'Allemands et de Luxembourgeois travaillant en France est devenu dérisoire, à peine une centaine d'individus employés généralement dans des entreprises importantes (tableau II). C'est pourquoi ne seront étudiés que les mouvements des frontaliers belges qui viennent travailler en France.

Tableau I - Nationalité des frontaliers résidant en République fédérale d'Allemagne et au Luxembourg en 1977.

Provenance		Allemande	Luxembourgeoise	Italienne	Française	Total
Nationalité						
Allemagne	22		16	21	5	27
Luxembourg			16	21	26	63
Total	22		16	21	31	90

Source : DRTMO, Nord-Pas-de-Calais

Frontaliers en provenance de Belgique

Evolution des effectifs

Les migrations journalières de frontaliers résidant en Belgique et venant travailler dans la zone frontalière française existent depuis longtemps. Au XIX^e siècle, ces migrations étaient le plus souvent défructives, des Belges venaient s'installer dans la région lilloise. A la fin du XIX^e siècle ces mouvements se développaient et on estimait que : soixante à cent mille frontaliers belges travaillaient en France en 1929, année où le change leur était très favorable. Depuis 1960, leur nombre n'a cessé de diminuer et a été réduit des deux tiers en une vingtaine d'années (10 000 en 1976 contre 35 000 en 1960). Cette réduction touche les deux sexes mais a affecté relativement plus les effectifs masculins à partir de 1967 ce qui a eu pour effet de relever légèrement la participation féminine à la migration frontalière (34 % en 1976 contre 25,7 % en 1965)

(tableau II, graphique 1). Il est difficile de dire si cette réduction de la migration frontalière belge fortement liée à la dégradation du taux de change va se poursuivre dans les années à venir. Le gouvernement belge ne semble pas vouloir faire cesser ce mouvement puisqu'il continue de compenser les pertes dues aux taux de change que supportent les travailleurs frontaliers belges. De plus, la réduction du nombre de frontaliers n'a pas accru l'embauche de Français mais celle de travailleurs immigrés. C'est très net dans le secteur textile, principal demandeur de frontaliers. Cette branche a vu ses effectifs embauchés diminuer en 15 ans de près de la moitié et les frontaliers ne représentent plus que 8 % de ces effectifs en 1975 contre 24 % en 1961. Alors que la main-d'œuvre frontalière est en 1975 le cinquième de ce qu'elle était en 1961, les effectifs d'immigrés n'ont cessé de croître (10 130 en 1975 contre 6 114 en 1961). Il semble donc que la baisse d'activité dans le textile soit responsable pour une bonne part de l'évolution actuelle de la main-d'œuvre frontalière belge mais qu'en plus, à cette

Graphique 1 - Evolution du nombre de frontaliers résidant en Belgique et travaillant en France depuis 1960.

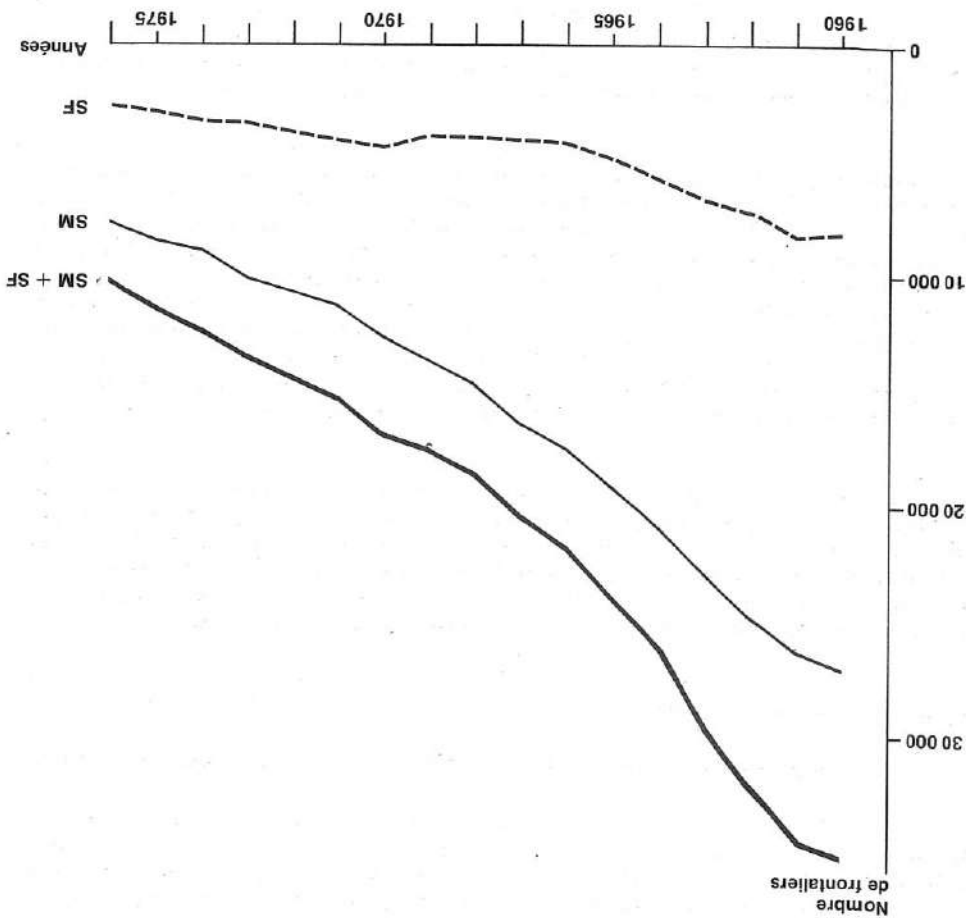


Tableau II - Nombre de travailleurs frontaliers résidant en Belgique et occupant un emploi dans le nord de la France

Année	Sexe masculin	Sexe féminin	Total	SF/SM %
1960	27 132	8 210	35 342	30,3
1965	19 123	4 919	24 042	25,7
1970	12 612	4 381	16 993	34,7
1975	8 557	2 929	11 486	34,2
1976	7 741	2 632	10 373	34,0

Source : DRTMO, Nord-Pas-de-Calais.

dernière se soit substituée en partie de la main-d'œuvre immigrée qui représente en 1975, 20 % des travailleurs du textile contre 7 % seulement en 1961. Il est néanmoins possible que la politique actuelle en matière d'immigration favorise quelque peu à l'avenir l'embauche de frontaliers et freine ainsi l'extinction progressive du recours aux frontaliers dans l'industrie textile.

Répartition géographique et activité économique des frontaliers

Le flux migratoire de la Belgique vers la France est inégalement réparti entre le Nord et l'Est de la France.

En effet, 85 % des frontaliers belges viennent travailler dans le Nord et principalement dans l'arrondissement de Lille (75 %) dont la moitié dans la seule zone de Roubaix-Tourcoing - vallée de la Lys, les autres se dirigeant vers le Valenciennois et la Sambre (20 %) et vers la région de Dunkerque. Ainsi seulement 15 % des frontaliers belges vont travailler dans les départements de l'Est (Ardennes, Meurthe-et-Moselle, Moselle) : ce sont pour l'essentiel des hommes (98 %), occupés dans le secteur métallurgique.

Compte tenu de la structure industrielle de la zone frontalière française, c'est donc dans le textile que l'on trouve encore l'essentiel des frontaliers belges (33 %, malgré une perte de vitesse continue depuis 1960 (54 % (tableau III)). En revanche 28 % des frontaliers travaillent dans la métallurgie en 1977 contre 16 % en 1960, mais les effectifs en valeur absolue ne se sont pas accrus, 3 000 aujourd'hui contre environ le double en 1960. C'est donc la réduction d'activité dans le textile ces dernières années qui donne aux frontaliers embauchés dans la métallurgie une importance relative. Leur poids dans la métallurgie et les industries mécaniques et électriques est d'ailleurs assez faible. Les frontaliers belges employés dans le bâtiment ne représentent plus que 6 % de l'ensemble du mouvement frontalier en 1977. Dans cette branche, on a surtout recours aux travailleurs immigrés.

Les travailleurs frontaliers résidant en Belgique sont donc, pour la plupart, des travailleurs manuels. On a dénombré en 1977, 75 % d'ouvriers, 17 % de « techniciens-maitrise », 3 % d'ingénieurs et cadres et 5 % d'employés de bureau. Le taux de féminisation est plus élevé dans le Nord où l'on compte un tiers de femmes.

Tableau III - Répartition par branche d'activité des travailleurs frontaliers résidant en Belgique ayant leur emploi dans le nord de la France.

Année	Branche d'activité				Ensemble
	Métaux	Bâtiment	Textile	Autre	
1960	16,3	10,3	54,3	19,1	100
1965	24,4	9,4	46,5	19,7	100
1970	28,5	8,1	39,3	24,1	100
1971	28,7	7,3	39,4	24,6	100
1977	28	6	33	32	100

Source : DRTMO, Nord.

Taille des établissements qui emploient des frontaliers

Les frontaliers sont surtout concentrés dans de grandes entreprises (tableau IV). 1 % des établissements du Nord, faisant appel aux frontaliers, embauchent 30 % de la main-d'œuvre frontalière et 50 % des frontaliers travaillent dans 4 % des établisse-

Tableau IV - Taille des établissements et main-d'œuvre frontalière en avril 1977.

Nombre x de frontaliers par établissement	Nord		Est	
	Pr1 (x)	Pr2 (x)	Pr1 (x)	Pr2 (x)
Plus 100	1,0	30,5	7,6	82,8
51 à 100	2,2	43,7	9,1	85,5
41 à 50	2,5	46,0	10,6	87,7
31 à 40	4,1	53,3	10,6	87,7
21 à 30	6,6	61,6	13,6	90,6
16 à 20	9,0	67,8	19,7	94,1
11 à 15	12,5	73,9	19,7	94,1
6 à 10	19,3	80,9	21,2	94,4
5	22,3	83,0	24,2	95,0
4	27,1	86,1	30,3	95,8
3	35,1	89,1	47,0	97,6
2	49,4	93,0	62,1	98,7
1	100,0	100,0	100,0	100,0
Nombre total de base	1 349	9 750	66	1 867

* Proportion d'établissements où il y a au moins x frontaliers
 ** Proportion de frontaliers embauchés dans les établissements ayant au moins x frontaliers

Source : DRTMO, Nord-Pas-de-Calais

ments ayant recours à au moins un frontalier. Nombreuses sont les petites entreprises (60 %) qui n'embauchent qu'un seul frontalier.

A l'Est, la concentration est encore plus accentuée (tableau IV). Près de 8 % des entreprises qui font travailler au moins un frontalier en ont au moins 100 et regroupent ainsi 83 % de la main-d'œuvre résidant en Belgique et qui vient chaque jour travailler dans l'est de la France. Ce sont, on l'a vu, des entreprises métallurgiques.

Nationalité des frontaliers

Si 73 % des frontaliers venant travailler en France et résidant en Belgique sont surtout de nationalité belge, 25 % sont de nationalité française et 2 % de nationalité italienne. Leur nombre est même en accroissement sensible-t-il, puisqu'en 1967 ils ne représentaient que 13 % de la main-d'œuvre frontalière belge. Un certain nombre de travailleurs français s'installeraient donc en Belgique afin de bénéficier de conditions de logement plus favorables et conserverait un travail en France. Cette proportion est elle-même un peu plus élevée chez les femmes (27 %). Le reste, deux pour cent de frontaliers résidant en Belgique est presque exclusivement composé de travailleurs immigrés italiens, parmi lesquels les femmes sont évidemment très peu nombreuses (tableau V).

Tableau V - Répartition des frontaliers suivant la nationalité et le sexe en 1971.

Nationalité	Sexe masculin	Sexe féminin	Ensemble	SF/SM %
Belge %	8 435	3 059	11 494	26,6
Française %	2 822	1 130	3 952	28,6
Italienne %	214	10	224	4,5
Hollandaise %	8	—	8	0
Algérienne %	5	—	5	0
Allemande %	2	—	2	0
Total %	11 486	4 199	15 685	26,8
	100	100	100	

Source : DRTMO, Nord-Pas-de-Calais

La répartition des frontaliers belges résidant en Belgique suivant l'activité individuelle n'est pas exactement identique à celle des frontaliers français résidant en Belgique. Ces derniers sont moins fréquemment affectés à des travaux manuels. Alors que 88 % et 91 % des hommes et des femmes de nationalité belge travaillent dans l'industrie en 1971, cette part n'est que de 76 et 74 % chez les Français.

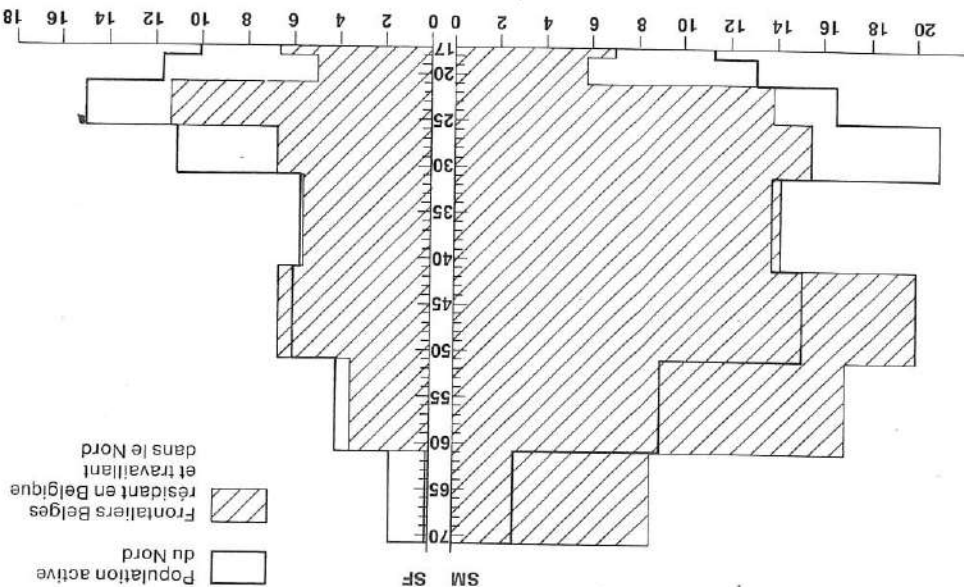
Très peu de femmes occupent des postes de dessinateurs ou de techniciens. Les Françaises sont plus fréquemment manutentionnaires (10 % contre 6 %) et employées de bureau (21 % contre 12 %) et travaillent également plus souvent dans l'habillement et la confection que leurs voisines belges. Chez ces dernières, 72 % sont embauchées dans une usine de textile contre 45 % seulement chez les Françaises.

Répartition par âge des frontaliers résidant en Belgique

La population frontalière est généralement plus masculine que la population active dans laquelle elle s'insère : 27 % de femmes contre 37 % dans le Nord.

Les frontaliers sont souvent moins jeunes que la population d'accueil, 1,3 % des hommes et 1,1 % des femmes venant travailler dans le Nord en 1971 ont 20 ans au plus contre 4,5 % dans la population active du département (graphique 2). Pourtant les frontaliers de nationalité française résidant en Belgique sont généralement plus jeunes que les actifs résidant dans le Nord (1), eux-mêmes plus jeunes que les frontaliers belges. Ainsi 45 % des frontaliers français sont des hommes qui ont entre 20 et

Graphique 2 - Répartition par groupes d'âge des frontaliers belges résidant en Belgique et de la population active du Nord.



(1) Moins de 20 ans mis à part.

40 ans et 17 % des femmes du même âge, contre 33 et 18 % dans le Nord et 25 et 14 % chez les frontaliers belges. Ces derniers ont souvent plus de 40 ans : 45 % contre 27 % des résidents actifs du département et 24 % des frontaliers français en 1971. Il est probable que parmi les frontaliers français, une part non négligeable retourne vivre en France à partir d'un certain âge, ce qui peut expliquer la faiblesse de leurs effectifs après 40 ans. La diminution permanente, depuis plusieurs années, des effectifs de frontaliers résidant en Belgique peut-être une explication à l'absence de très jeunes actifs parmi eux, le flux de frontaliers n'étant pratiquement plus alimenté ces dernières années.

Le régime des transferts

Le gouvernement français a cessé toute participation financière à la compensation de change depuis 1970. En avril 1977 les employeurs versent des bonifications d'ailleurs avec le secteur d'activité, le département et également le sexe (tableau VI).

Tableau VI - Intervention patronale en matière de transfert des salaires des frontaliers résidant en Belgique en avril 1977 sur un salaire plafonné de 2 300 F.

Activité	% du salaire transféré	Montant maximum de l'abondement
Textile Sexe masculin Sexe féminin	13 10	299 F 230 F
Bâtiment	12	276 F
Sidérurgie Est Nord	11 9	253 F 207 F
Métallurgie	9	207 F
Activités diverses	8	184 F

Source : DRTMO, Nord-Pas-de-Calais

Ainsi, dans le textile, la bonification pour un plafond de 2 300 F n'est que de 10 % pour les femmes contre 13 % pour les hommes. C'est dans le textile et le bâtiment que ces bonifications sont les plus fortes. De plus, depuis 1973, le gouvernement belge paye une compensation aux frontaliers résidant en Belgique. Cette compensation porte sur le salaire après bonification patronale (tableau VII). Dans le cas le plus favorable, la majoration totale s'élevait à 850 F en juin 1977 pour un salaire touchant exactement 2 300 F, soit 37 % du salaire réel payé aux travailleurs français.

Tableau VII - Compensation de change assurée par le gouvernement belge au taux de 8,76 F en juin 1977 sur le salaire transféré dans la limite du plafond majoré de l'intervention patronale.

Activité	Plafond	Plafond abondé	Intervention de l'état belge		Total perçu par le frontalier en FF	Gain total au plafond par rapport au plafond FF
			FB	FF		
Textile SM SF	2 300	2 599	4 002	554	3 153	853 (37 %)
Bâtiment	2 300	2 576	3 967	549	3 125	825 (36 %)
Siderurgie Est Nord	2 300	2 553	3 932	545	3 098	798 (35 %)
Métallurgie	2 300	2 507	3 861	535	3 042	742 (32 %)
Activités Diverses	2 300	2 484	3 825	530	3 014	714 (31 %)

* le taux de change étant de 7,22 la compensation porte sur 8,76-7,22 : 1,54

Source : DRTMO, Nord-Pas-de-Calais

Problèmes liés à l'embauche de la main-d'œuvre frontalière en France

Le caractère artificiel de la frontière entre la Belgique et la France est assez évident, l'urbanisation étant le plus souvent continue. Les obstacles habituels aux migrations alternantes de travailleurs d'un pays à l'autre n'existent guère (en particulier l'obstacle linguistique). C'est pourquoi la main-d'œuvre peut se diriger indifféremment du côté belge ou du côté français en fonction du type d'industrialisation des zones frontalières, de la création ou de la suppression d'établissements industriels et des conditions de rémunération et de travail.

Aujourd'hui, il apparaît que, du côté français, l'industrialisation des communes frontalières est déjà ancienne et soumise à de nombreuses restructurations et fermures d'établissements qui ne sont pas compensées par des implantations nouvelles. En revanche, du côté belge l'industrialisation est plus récente, le développement de l'emploi semble plus rapide et les conditions de travail plus modernes. Cette évolution en sens inverse explique l'augmentation légère des mouvements frontaliers français vers la Belgique. Enfin, dans la mesure où l'offre d'emploi se ressemble des deux côtés de la frontière, le facteur déterminant pour expliquer les migrations frontalières est le niveau de rémunération. Celui-ci ne joue apparemment pas aujourd'hui en faveur de la France. Avant la seconde guerre mondiale, la situation du frontalier était supérieure à celle de ses collègues travaillant en Belgique en raison des salaires plus élevés en

France, d'un coût de la vie peu élevé en Belgique, d'un taux de change favorable au franc français et d'un régime d'avantages sociaux plus progressiste en France (2).

Après 1945, la situation s'est profondément altérée, du fait des dévaluations successives du franc français, malgré l'application d'un système de bonification de change qui n'a pu empêcher la stagnation du salaire réel du frontalier.

La Belgique est devenue un pays de hauts salaires, les avantages de la sécurité sociale sont devenus comparables. Cependant des avantages subsistent, comme la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires en France au-dessus de 40 heures par semaine alors qu'en Belgique, jusqu'en 1978, ce n'est qu'au-dessus de 45 heures que le salarié peut bénéficier d'une majoration pour heures supplémentaires.

De plus si le calcul du salaire est fondé sur le rendement, les normes de travail sont généralement fixées à un niveau plus bas en France qu'en Belgique. Enfin le salaire de 18 ans touche en France le même salaire que l'adulte et il y a une égalité de change du franc français par rapport au franc belge rend la situation des frontaliers belges de plus en plus défavorable. Il est, en 1976, de 7,18 contre 10,02 en 1968. En effet, même si les frontaliers reçoivent des compensations, celles-ci sont très précaires. Le coefficient rectificateur payé par les employeurs résulte d'accords non étendus et reconduits tous les 3 ou 6 mois. Ainsi la compensation de change versée par le gouvernement belge résulte de décisions limitées à 3 mois et renouvelables par décision du Conseil des ministres. L'aide qui porte sur le versement de cette compensation entraîne un risque pour les employeurs français. De plus, les bonifications qu'ils accordent eux-mêmes rendent leur position vis-à-vis des syndicats français très peu confortable. Pour les entreprises françaises où la majorité de la main-d'œuvre est frontalière, une cessation du système de compensation actuel mettrait leur existence propre en péril, et pourrait les entraîner à s'implanter en Belgique.

Le gouvernement belge connaît lui aussi de son côté des difficultés budgétaires à chaque renouvellement. Les entreprises belges lui reprochent d'aider ainsi, indirectement, les entreprises françaises concurrentes. D'un autre côté, le retour massif des frontaliers entraînerait un accroissement du chômage.

Un problème nouveau est apparu avec l'institution de la cessation anticipée d'activité. Cette mesure, financée dans le cadre du chômage total est à la charge du pays de résidence. Or en Belgique, la pension est financée par l'aide au chômage mental (dite garantie de ressources) résultant de l'accord national interprofessionnel du 27 mars 1972 est financée par les cotisations versées à l'UNEDIC qui sont calculées sur le salaire (actuellement 2,40 % dont 1,92 % de part patronale et 0,48 % de part salariale). L'employeur français ne finance pas le complètement comme dans le système de préretraite qui résulte d'accords collectifs.

Aussi, les employeurs français refusent-ils de prendre en charge l'allocation complémentaire prévue dans le système de pension belge. Cette réticence risque de créer des situations assez paradoxales, notamment dans la sidérurgie où les Français sont encouragés à partir en retraite à 56 ans et 8 mois, alors que des frontaliers bien plus âgés sont maintenus en activité.

(2) Julian THEYS et Olivier VANNESTE : Les frontaliers de la Flandre occidentale dans le nord de la France. Analyse d'une enquête quantitative et qualitative, Bruges 1964, ministère du Travail et de l'Emploi.

Travailleurs frontaliers résidant en France et travaillant à l'étranger

Sources statistiques

Le recensement de la population fournit une source occasionnelle de renseignements sur les frontaliers, et donne alors leurs principales caractéristiques. Il existe néanmoins des sources administratives permanentes qui varient d'ailleurs avec le pays d'accueil. Pour les frontaliers travaillant en Suisse, l'office fédéral de Main-d'œuvre publie deux fois par an des statistiques frontalières issues des déclarations obligatoires des entreprises pour tout emploi d'étranger. De plus, l'INSEE a entrepris la constitution d'un fichier des frontaliers vers la Suisse, à la demande de la conférence tripartite de coordination régionale de la *Regio* (3) en mai 1975. Les services de main-d'œuvre suisse lui ont fourni pour les cantons de Bâle-ville, Bâle-campagne, Soleure, Argovie et Berne le nom (4) du travailleur, le sexe, l'année de naissance, le canton du lieu de travail et la commune de résidence. Le but de cette opération est de mesurer périodiquement les flux des travailleurs frontaliers, ce qui nécessite une mise à jour par adjonction des travailleurs qui obtiennent un contrat en Suisse et par suppression de ceux dont le contrat n'a pas été renouvelé.

La direction départementale du Travail de Colmar tient elle-même un fichier fournissant des statistiques trimestrielles à partir des fiches établies par les services de main-d'œuvre suisses. Ce fichier a lui-même certaines imperfections (doubles comptes, non radiations...). Pour les frontaliers travaillant en Allemagne, la seule source administrative disponible depuis 1972 est la sécurité sociale. On ne compte-bilise donc que les frontaliers qui s'inscrivent à la sécurité sociale, un certain nombre ayant recours à des assurances privées ou à des caisses d'entreprise. C'est la direction régionale de la sécurité sociale de Strasbourg qui publie chaque trimestre l'effectif des frontaliers par canton de résidence en France, situation de famille et âge.

Evaluation globale du mouvement frontalier « France-Etranger »

On peut évaluer, pour les années récentes, à près de 80 000 le nombre de frontaliers travaillant à l'étranger. Ils résident principalement dans l'est de la France (Ain, Haute-Savoie, Alsace, Lorraine et Doubs) et travaillent essentiellement en Suisse (plus de 60 % d'entre eux), mais aussi en République fédérale d'Allemagne (32 %) et au Luxembourg (6 %). Ils sont très peu nombreux à travailler en Belgique (tableau VIII). Certaines régions d'Allemagne et de Suisse particulièrement dynamiques et à proximité immédiate de la France (Bade-Wurtemberg, Bâle, Genève) attirent évidemment beaucoup d'Alsaciens, Lorrains ou Savoyards et certaines parties de l'est alsacien et de la

(3) *Regio-Basiliensis* c'est-à-dire, la région dans laquelle l'agglomération de Bâle exerce son influence s'étendant au sud de l'Alsace, au sud-ouest du Bade-Wurtemberg et au nord-ouest de la Suisse.
(4) Permettant de l'identifier, il est remplacé par un numéro lors de l'exploitation du fichier afin de préserver l'anonymat.

Tableau VIII - Les travailleurs frontaliers résidant en France suivant le lieu de résidence et le lieu de travail en 1975.

Région de résidence	Département de résidence	Lieu de travail			
		Suisse	RFA	Luxembourg	Belgique
Rhône-Alpes	Haute-Savoie Ain	19 300 8 300			19 300 8 300
Franche-Comté	Jura Doubs T. Belfort	320 4 065 1 025			320 4 065 1 025
Alsace	Haut-Rhin Bas-Rhin	14 500 1 800			16 300 10 600
Lorraine	Moselle Meurthe-et-Moselle	12 000	2 600	2 300	14 610 2 490
Champagne	Ardennes				250
	Total	47 510	24 400	4 900	77 260

Source statistiques : INSEE (Recensement de 1975) ou DRTMO (chiffres les plus récents)

Haute-Savoie se trouvent directement insérées dans la zone d'attraction de grandes villes telles que Bâle, Genève, Fribourg ou Karlsruhe. Le caractère à sens unique de ces migrations frontalières n'est d'ailleurs pas sans poser de problèmes aux régions concernées, les communes de résidence supportant la charge d'une main-d'œuvre qui offre ses services à l'étranger. Nous nous proposons donc d'analyser un peu plus dans le détail les migrations frontalières de l'Ain, de la Haute-Savoie et de l'Alsace qui représentent plus de 70 % de l'ensemble du mouvement frontalier.

Les frontaliers de l'Ain et de la Haute-Savoie (5)

Alors que les plaines du nord et de l'est constituent des zones d'échange naturelles, les contées montagnaises ne favorisent pas la migration frontalière (cf. Espagne-Italie). Néanmoins, par sa situation géographique, Genève et plus généralement la Suisse, attirent de nombreux Français. En effet, les terres françaises, à proximité immédiate, sont orientées en arc de cercle autour de Genève et les Savoyards sont tout naturellement attirés par cette ville. Cette unité du site a favorisé la survivance d'une « zone franche » (6) autour de Genève. Pratiquement inexistante à la fin des années quarante, la migration frontalière a connu un accroissement très important

(5) Les chiffres indiqués proviendront généralement d'une utilisation spécifique des données du recensement de 1975 portant sur 11 cantons de l'Ain et l'ensemble de la Haute-Savoie.
 (6) La « sentence arbitrale du Territet » en 1933 complétée par une convention du 31 janvier 1938, constitue une véritable charte douanière entre la Suisse et la France et restreint la zone franche à ce qu'on appelle aujourd'hui la « petite zone ».

au cours des 15 dernières années (tableau IX). Plus de 27 000 personnes (Ain : 30 %, Haute-Savoie : 70 %) en 1975 quittèrent leur région de résidence pour aller travailler en Suisse contre 1 100 seulement en 1957.

Tableau IX - Evolution des effectifs de frontaliers, de Haute-Savoie et de la région Rhône-Alpes dans son ensemble.

Année	Haute-Savoie	Rhône-Alpes
1er janvier 1962	2 450	
1er janvier 1964	3 600	8 736
1er janvier 1968	6 120	10 332
1er janvier 1969	7 440	
R 1975	19 349	24 095

Source : AIC Haute-Savoie. DRTMO

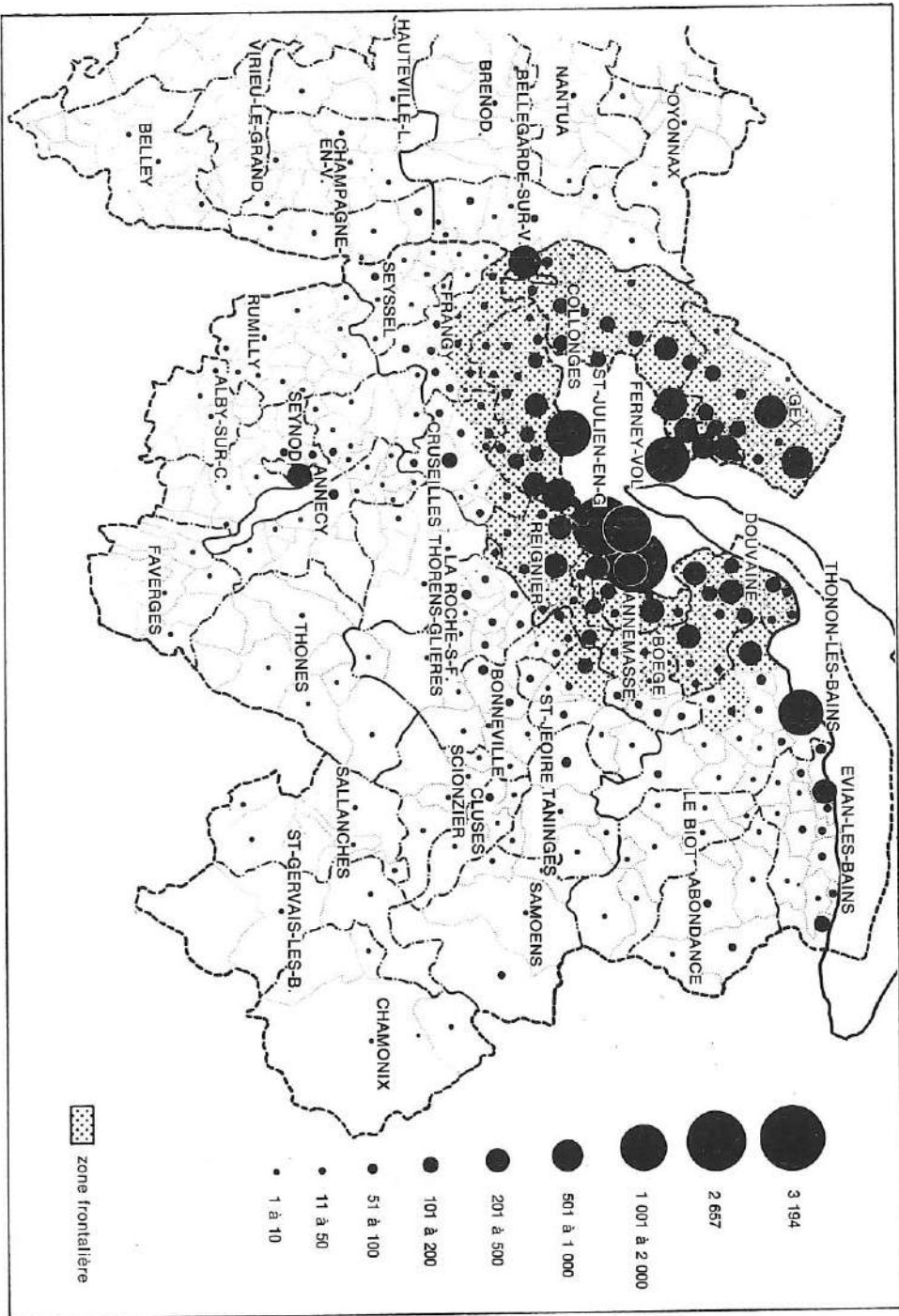
Commune de résidence des frontaliers

300 communes environ comptent au moins un frontalier : 210 en Haute-Savoie et 61 dans l'Ain au recensement de 1975. Un nombre élevé de communes connaissent donc le phénomène frontalier : 82 % en Haute-Savoie et 50 % dans l'Ain. Cependant, la concentration est grande dans les communes proches de Genève (graphique 3 et 4). 18 % des communes représentent 85 % des frontaliers et 50 % en regroupent 98 %. A elle seule, l'agglomération de Genève (partie française) qui s'étend de Ferney-Voltaire à Annemasse compte en 1975 près de 12 000 frontaliers soit 43 % de l'ensemble.

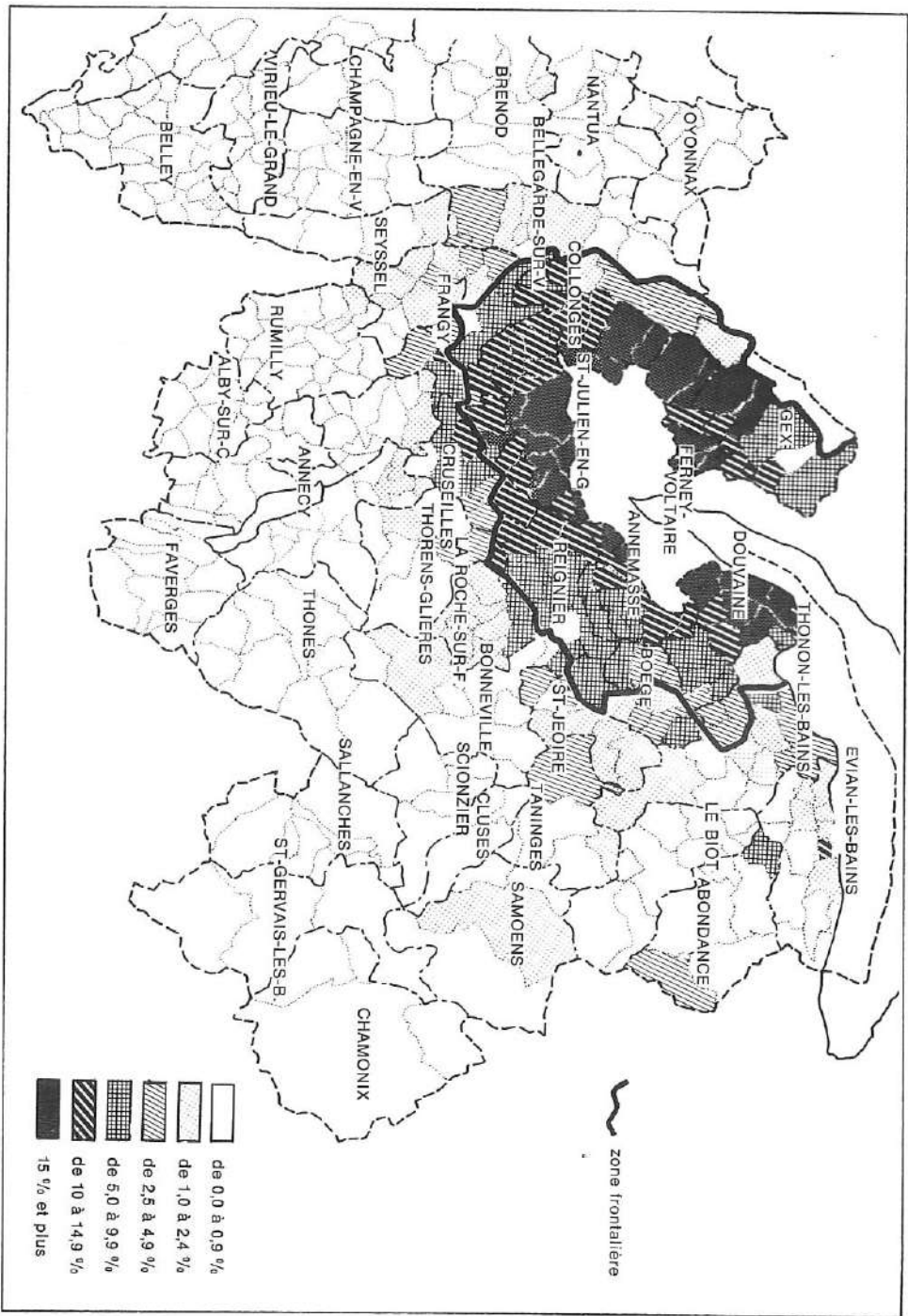
La part de la main-d'œuvre frontalière dans la population des communes est, elle aussi, parfois très lourde. Dans l'Ain, elle dépasse 30 % à Ornex et à Versoignes, soit environ 50 à 60 % de la population active de ces communes. Elle est supérieure à 25 % à Pougny, Ferney-Voltaire, Sergy, Thoiry, Prevessin-Moens et Chevry dans l'Ain, à Gaillard et Veigny-Foncenex en Haute-Savoie, soit à peu près 50 % de la population active. 71 communes de l'Ain et de la Haute-Savoie, soit 17 % de l'ensemble des communes des deux départements comptent au moins 10 % de frontaliers dans leur population. Pour l'ensemble de la zone frontalière (7), c'est 30 % de la population active qui va travailler en Suisse chaque jour.

(7) JO du 12 février 1961 communes françaises comprises totalement ou partiellement dans une zone de 10 km à partir de la frontière franco-génévoise, ce qui fait 29 communes dans l'Ain et 77 en Haute-Savoie. Elle regroupe, en 1975, 87 % de l'ensemble des frontaliers.

Graphique 3 - Nombre total de frontaliers par commune (Recensement de 1975).



Graphique 4 - Part des frontaliers au sens de l'accord dans la population légale (%) (Recensement de 1975).



Lieu de travail des frontaliers

La presque totalité des frontaliers travaillent dans le canton de Genève (96 %). Cette proportion vaut pour l'ensemble des cantons si ce n'est à Gex où 12 % des frontaliers vont travailler dans le canton de Vaud et à Evian-les-Bains où près de 40 % d'entre eux travaillent dans les cantons de Vaud et du Valais. L'Ain, et plus particulièrement le pays de Gex, fournissent 72 % des frontaliers employés par des organisations internationales alors que les Savoyards travaillent surtout chez des employeurs genevois (77 %) (tableau X).

Tableau X - Dénombrement des frontaliers selon le lieu de résidence et le lieu de travail.

Lieu de travail	Canton de Genève		Autres cantons	Ensemble		
	Employeurs genevois	Organisations internationales		Nombre	%	
Lieu de résidence	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Ain	5 196	22,9	316	29,2	8 340	30,1
Haute-Savoie	17 479	77,1	768	70,8	19 349	69,9
Ensemble	22 675	100,0	1 084	100,0	27 689	100,0
dont zone frontalière	19 851	87,5	544	50,2	24 095	87,0

Source : Recensement de la population 1975 INSEE

Répartition des frontaliers par sexe et nationalité

Si dans l'Ain, un frontalière sur trois est une femme, cette fréquence est un peu plus élevée en Haute-Savoie (40 % de femmes). Les frontaliers sont plus souvent des femmes lorsque leur lieu de résidence est proche de Genève. Ainsi, dans les cantons d'Annemasse sud et de Boège (graphique 5) presque un frontalière sur deux est une femme. De façon générale, si dans l'Ain, ce sont plutôt des hommes qui vont travailler en Suisse, en Haute-Savoie, la proportion de femmes est plus importante puisque quatre frontaliers savoyards sur dix sont des femmes alors qu'elles ne représentent que 36 % de la population active de ces départements en 1975. Neuf frontaliers sur dix sont Français et 3 % seulement sont de nationalité suisse.

Profession des frontaliers et économie genevoise

85 % des femmes qui vont travailler en Suisse ont un emploi tertiaire. Ce type d'activité est en effet très développé dans le canton de Genève puisqu'il regroupe 60 % de la population employée dans le canton. Les hommes, quant à eux, travaillent surtout dans l'industrie ; 65 % d'entre eux sont ouvriers et sont employés principalement dans

situées à moins de 10 km de la frontière (8). Le tiers du pays de Gex appartient à des agriculteurs suisses. De la même façon, le CERN (9) installé à Meyrin s'étend maintenant sur le territoire français et la France qui a fourni 500 hectares aura ainsi les 3/4 de cette entreprise sur son territoire.

La domination et l'attraction exercées par Genève, si elles présentent des avantages ne sont pas sans poser des problèmes à l'économie des régions françaises concernées.

Le profil du frontalier travaillant à Genève (*)

La jeunesse est un des traits caractéristiques des frontaliers : un frontalier sur deux a moins de 30 ans et son âge moyen est de 34 ans. Elle est plus accusée chez les femmes que chez les hommes : 28 % des femmes ont moins de 25 ans (14 % pour les hommes), 56 % moins de 30 ans (contre 40 %) et 70 % moins de 35 ans (contre 56 %).

Elle est la cause ou explique un certain nombre d'autres facteurs. Ainsi, la mobilité géographique est grande et se manifeste par une implantation récente dans l'Ain et la Haute-Savoie : seulement 4 frontaliers sur 10 y sont nés. De même, cette population frontalière comporte un pourcentage élevé de célibataires : 1 sur 4, les femmes l'étant plus souvent (33 % contre 19 %). Quant aux frontaliers mariés, 50 % sont sans enfants, 27 % en ont un, à peine 7 % en ont trois ou plus. Enfin, 4 fois sur 10, quand il est salarié, le conjoint du frontalier est également frontalier et dans 44 % des cas il travaille à Genève.

Sa formation est généralement modeste : 80 % des frontaliers n'ont que le niveau du BEPC (dont 20 % aucun diplôme). Mais, dans 60 % des cas, un diplôme professionnel ou technique a été acquis.

Les frontaliers exercent principalement leur activité dans le secteur tertiaire (60 %), puis dans le secteur industriel (26 %) et enfin dans les activités du bâtiment, du génie civil et du secteur agricole (13 %). Le frontalier est, un fois sur deux, ouvrier alors que la frontalière est employée de bureau dans la même proportion.

La mobilité professionnelle est forte : 40 % des frontaliers ont, à Genève, connu plusieurs employeurs et 20 % d'entre eux ont changé d'emploi dans leur entreprise. L'arrivée des frontaliers dans leur firme actuelle est intervenue dans un passé récent. 85 % y exercent leur activité depuis moins de 1 an, 60 % depuis moins de 6 ans (70 % des femmes contre 55 % des hommes), 25 % depuis moins de 3 ans (30 % pour les femmes contre 20 % pour les hommes).

En allant travailler à Genève, les frontaliers recherchent à la fois une meilleure rémunération (30 % des cas - le salaire est en moyenne de 2 300 francs suisses) et un emploi satisfaisant (26 %) non trouvés sur le marché local du travail de leur lieu de résidence.

(8) Convention du 30 janvier 1938.

(9) Accélérateur de particules européen. Comité européen pour les recherches nucléaires.

(*) D'après « les travailleurs frontaliers de l'Ain et de la Haute Savoie. Etudes et synthèses Rhône-Alpes. Point d'appui, n° 9, octobre-novembre 1976. INSEE, Direction régionale, Lyon.

Les préoccupations pour l'avvenir concernent l'amélioration de la protection sociale (30 % des cas) et une meilleure garantie de l'emploi (40 %). (Les frontaliers pensent pourtant ne pas avoir à craindre la perte de leur emploi dans les 12 années à venir et ceci pour 75 % d'entre eux). Des frontaliers (1 sur 5) envisagent cependant leur réinsertion professionnelle en France.

Savoie Les effets du phénomène frontalier sur l'économie de l'Ain et de la Haute-

● Les effets bénéfiques.

La zone franche présente bien des avantages notamment pour les agriculteurs. Les produits agricoles (10) en provenance de la zone franche rentrent librement en Suisse sans limitation de quantité, les sous-produits ou les produits des branches annexes donnent lieu à un contingentement. La franchise vaut aussi pour les produits industriels dans la mesure où la valeur ajoutée par la production et la main-d'œuvre de la zone frontalière dépasse 50 % de leur valeur. Les habitants de la zone franche bénéficient également de l'entrée en franchise de produits étrangers.

Genève exerce, en outre, un certain effet d'entraînement sur les régions voisines, les grandes entreprises qui s'y installent rayonnant sur le territoire français.

De plus, l'apport de capitaux suisses dans le domaine du tourisme n'est pas non plus négligeable (sports d'hiver, jeux...).

● Les effets néfastes.

On assiste à une très forte hausse des prix des terrains due à la colonisation foncière de la part des agriculteurs suisses.

La ponction de main-d'œuvre dans l'économie de l'Ain et de la Haute-Savoie accentue le sous-développement relatif de ces départements. Les communes concernées ont un manque à gagner sérieux. La Suisse procède à un prélèvement à la source de 10 % sur les salaires, alors que les communes où résident les frontaliers conservent tous les frais de scolarisation, d'urbanisme et de transport (11). De plus, une partie non négligeable des achats des frontaliers se fait à Genève privant ainsi les communes où ils résident de recettes commerciales.

L'exode frontalier pose de nombreux problèmes aux entreprises françaises. Outre les difficultés de recrutement, elles pratiquent une surenchère des salaires afin de conserver leur main-d'œuvre. Ainsi, en raison de l'attraction de Genève sur les ouvriers spécialisés, les salaires des ouvriers professionnels sont plus élevés à Annemasse

(10) Le blé excepté, dont l'importation est soumise à une autorisation spéciale.

(11) Le canton de Genève doit néanmoins, à la suite d'un accord franco-suisse signé le 29 janvier 1973, verser chaque année une compensation financière aux charges des communes dont le montant s'élève à 3,5 % de la masse des salaires bruts destinés aux frontaliers et déclarés par les employeurs genevois. L'Ain et la Haute-Savoie doivent ensuite se partager d'un commun accord le montant de la compensation.

qu'à Annecy. La moyenne générale des salaires horaires ouvriers de la métallurgie était au 1^{er} mars 1969 supérieure de 7,1 % en Haute-Savoie à celle de l'ensemble de la région Rhône-Alpes.

La régression économique de 1974 a entraîné un chômage important chez les frontaliers (3 900 en 1975 soit 15 % de l'ensemble). Résidant à l'étranger et travaillant en Suisse, ils se trouvaient pratiquement exclus des protections suisses et françaises contre le chômage. En cas de crise grave de l'économie genevoise, le repli de frontaliers sur la Haute-Savoie ne pourrait être absorbé. Les frontaliers eux-mêmes ne trouvent d'ailleurs pas que des avantages à ces migrations journalières. Si les salaires sont généralement bien plus élevés en Suisse, les frontaliers qui y travaillaient ne bénéficiaient pas toujours de prestations sociales et familiales aussi avantageuses que s'ils travaillaient en France (cf. protection sociale des travailleurs français en Suisse, p. 116) (12).

Pour répondre à tous ces problèmes, le gouvernement a confié à la DATAR (13) la charge d'étudier un plan de sauvegarde économique, tant au bénéfice des frontaliers que de leur région d'origine.

Afin de relancer l'économie de la région, la DATAR propose, notamment, de conclure avec les entreprises des contrats pour l'amélioration des conditions de travail afin qu'elles se rapprochent du niveau atteint par la Suisse, d'aider les entreprises qui s'engageraient à un effort de modernisation et de restructuration et de favoriser l'implantation de nouvelles usines par l'octroi d'aides spéciales. Elle propose également un certain nombre de mesures visant à décourager la migration frontalière, entre autres un prélèvement des plus-values de change qui seraient versées aux communes de résidence. Elle suggère que l'on étudie la façon de substituer la main-d'œuvre nationale aux travailleurs immigrés, tout en s'assurant que ces derniers ne deviennent pas eux-mêmes frontaliers.

Les travailleurs frontaliers résidant en Alsace (14)

La migration frontalière atteint, en Alsace, une ampleur comparable à celle de l'Ain et de la Haute-Savoie réunis puisqu'environ 27 000 Alsaciens travaillaient en Allemagne ou en Suisse en 1976. Cette année-là, sur 1 000 actifs résidant en Alsace, 46 travaillaient à l'étranger. Cette proportion est elle-même plus forte pour les femmes (47) que pour les hommes (45). Malgré un léger recul en 1976. Ainsi depuis 25 ans, une partie croissante de la population active s'est mise à travailler hors de France. Ils étaient 29 000 en 1975 (soit 4,5 %) contre 8 800 en 1952 (1,6 %) (15).

(12) Convention franco-suisse de sécurité sociale, juillet 1975, p. 119.
(13) Délégation à l'Aménagement du Territoire.

(14) A partir d'un dédoublement spécial du recensement dans 19 cantons complets, 2 cantons incomplets et 3 communes (Strasbourg, Colmar, Mulhouse) soit au total 371 communes où résident 77 % des frontaliers, mais aussi à partir de sources administratives, ces dernières permettant en particulier une bonne évaluation du nombre de frontaliers suivant le lieu de résidence et le lieu de travail.

(15) Le léger recul en 1976 est dû à la crise économique qui sévit en Europe depuis l'automne 1974.

Lieu de résidence des frontaliers alsaciens

Les frontaliers alsaciens qui travaillent en Suisse (16) résident tous, à quelques exceptions près (17) dans le Haut-Rhin où la population frontalière représente en 1976, 6,4 % de la population active soit 16 300 individus dont 14 500 travaillent en Suisse. Mais, en fait, l'essentiel des frontaliers se concentre dans la région de Bâle et dans certains cantons du sud-est alsacien, le taux de frontaliers atteint des valeurs assez fortes (graphique 6) : 37 % dans le canton de Huningue, 28 % dans le canton de Ferrette et 22 % dans celui de Sierentz. Pour certaines communes (Kiffis, Leymen, Liebenschwiller) plus d'un actif sur deux travaille à l'étranger. Près de 80 % des frontaliers alsaciens résident dans 5 cantons : Huningue, Mulhouse-ville, Ferrette, Habsheim, Sierentz.

La concentration des frontaliers est un peu plus faible dans le Bas-Rhin et seulement 3,2 % de la population active résidente travaille en Allemagne (18) soit 10 600 individus environ en 1976. D'après le recensement de 1975 et pour une quinzaine de communes du nord-est alsacien, plus d'un actif sur trois travaille en Allemagne et notamment près de 50 % à Forstfeld. 5 cantons regroupent plus de 60 % des frontaliers du département (Bischwiller, Soultz-sous-Forêts, Seltz, Strasbourg-ville, Wissembourg) (graphiques 6 et 7).

Lieu de travail des frontaliers

Les frontaliers alsaciens se répartissent presque également entre l'Allemagne (12 400, soit 46 %) et la Suisse (14 500, soit 54 %) mais le mode de répartition à l'intérieur des deux pays est très différent.

● En Suisse :

La proximité géographique du sud-est alsacien et de Bâle et l'intensité de l'activité économique de cette ville sont telles qu'elle attire aujourd'hui 76 % des frontaliers alsaciens qui travaillent en Suisse, le canton de Bâle-campagne absorbant presque tout le reste (16 %). Un peu plus de 1 000 frontaliers se dirigent vers les cantons de Berne, Soleure, Argovie (graphique 8).

● En République fédérale d'Allemagne :

La frontière allemande très étendue et les grandes villes industrielles égrenées le long du Rhin permettent aux frontaliers de mieux se répartir sur le sol allemand (graphique 8). Karlsruhe qui regroupe environ 1/4 des frontaliers est le principal pôle d'attraction, mais Fribourg, Rastatt, Offenbourg et le Palatinat se partagent équitablement 68 % des frontaliers travaillant en Allemagne.

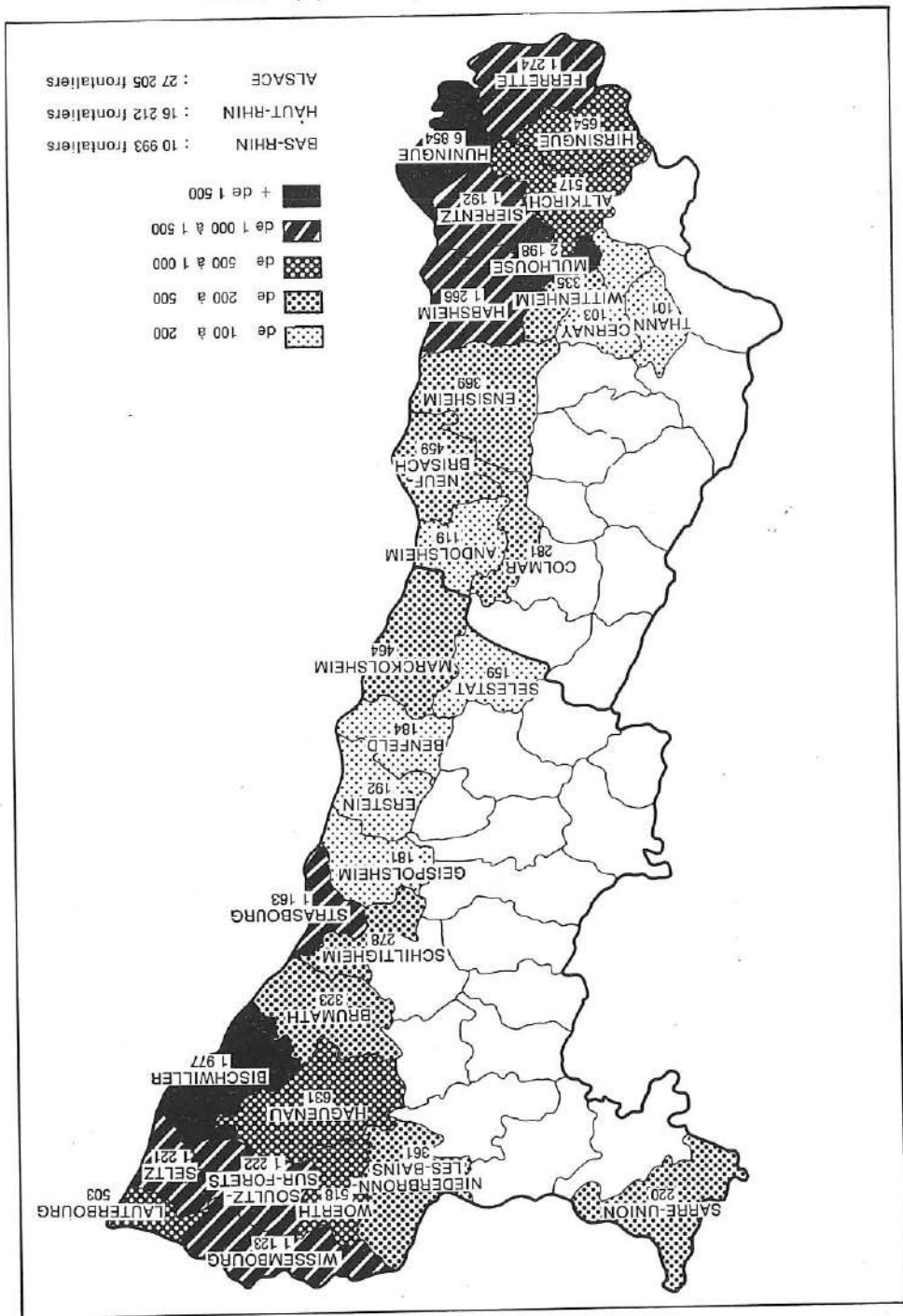
De façon générale, même si parfois les alsaciens n'hésitent pas à parcourir de grandes distances pour aller travailler à l'étranger, ils travaillent généralement dans un voisinage assez proche de leur résidence.

(16) Mesures à partir du fichier de l'INSEE.

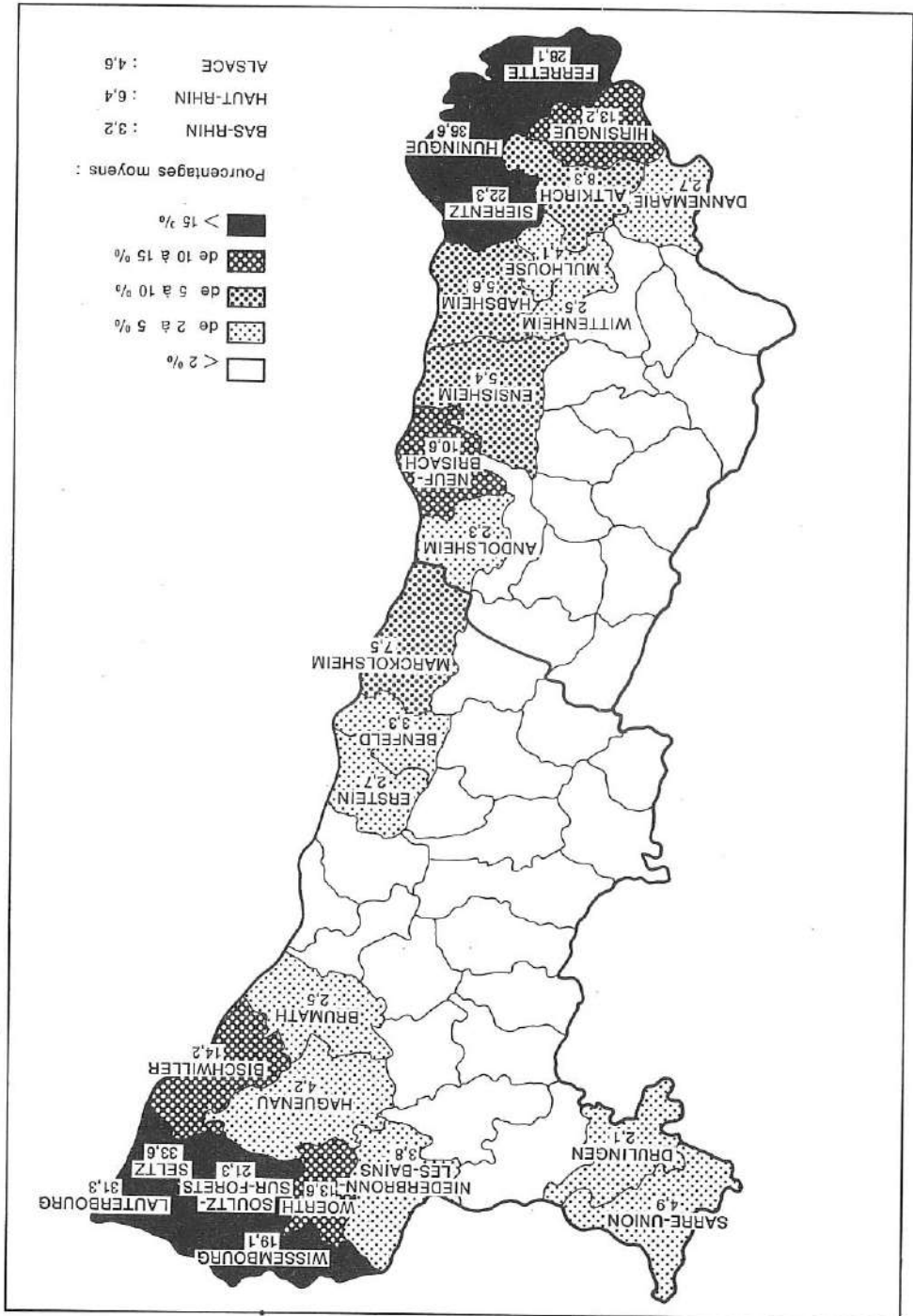
(17) Une trentaine provient du Bas-Rhin.

(18) Chiffres obtenus à partir de la sécurité sociale et du recensement.

Graphique 6 - Répartition des travailleurs frontaliers par canton de résidence (mars 1976) (*)

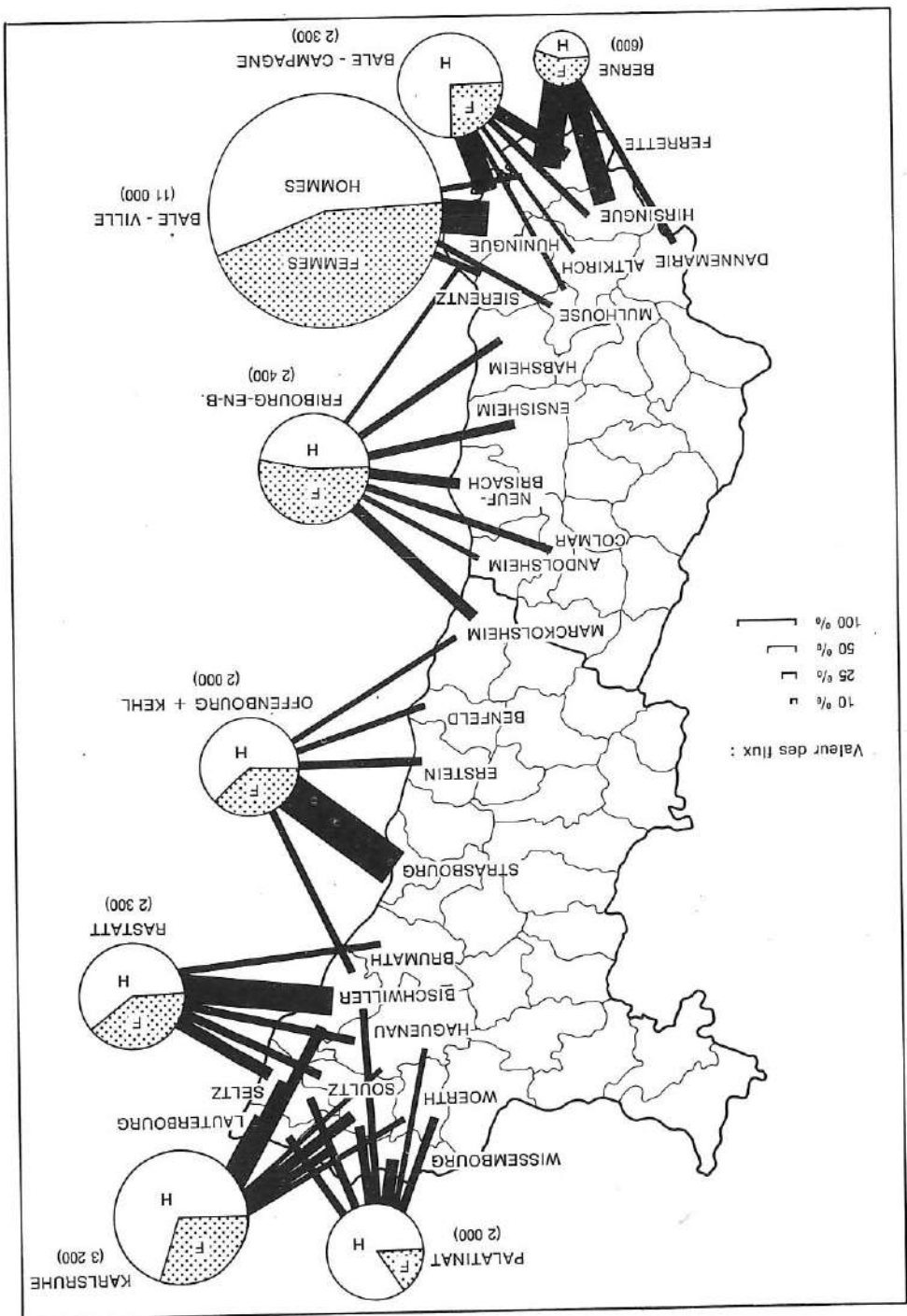


(*) Les cantons de moins de 100 frontaliers n'ont pas été retenus.

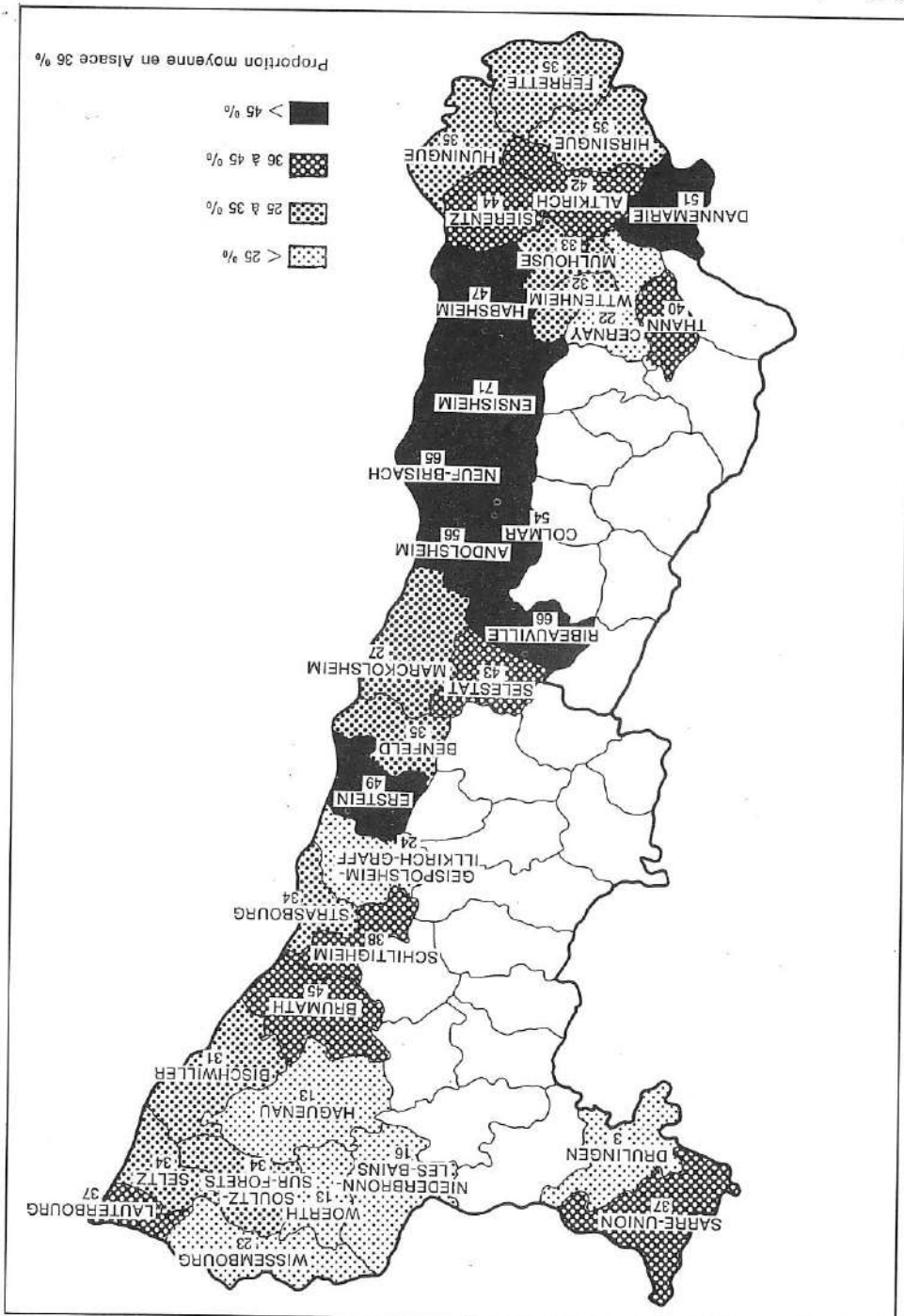


Graphique 7 - Répartition des travailleurs frontaliers dans la population active (mars 1976).

Graphique 8 - Principaux flux migratoires des frontaliers (février 1975).



Graphique 9 - Proportion de femmes parmi les travailleurs frontaliers (mars 1976) (*)



(*) Dans les cantons ayant plus de 5 % d'actifs frontaliers.

Caractéristiques démographiques des frontaliers alsaciens

● Les femmes :

36 % des frontaliers alsaciens sont des femmes (19), ce qui correspond à peu près à leur représentation dans la population active alsacienne (35 %). Le pays de travail n'influe pas sensiblement sur cette proportion (35 % en Allemagne, 37 % en Suisse) bien que la nature des emplois soit très différente d'un pays à l'autre. La féminisation de la main-d'œuvre frontalière varie cependant beaucoup avec le canton de résidence (graphique 9). Très faible dans certains cantons du nord de l'Alsace parce que proche des centres de l'industrie lourde allemande, elle atteint un niveau très élevé dans le sud-est alsacien : 65 % dans le canton du Neuf Brisach et 71 % dans le canton de Ensisheim, par exemple. Les deux cantons sont, en effet, proches de Fribourg où l'industrie est fortement utilisatrice de main-d'œuvre féminine.

La proportion de frontaliers dans la population active féminine dépend elle-même beaucoup du canton de résidence. Le taux de migration frontalière des femmes actives est très élevé dans les cantons à proximité immédiate de Karlsruhe, Fribourg ou Bâle : 40 % dans le Lauterbourg, 38 % à Huningue et 29 % à Neuf Brisach.

● L'âge des frontaliers (20) :

La plupart des frontaliers sont jeunes : ils ont entre 20 et 35 ans. Ainsi, sur 100 frontaliers travaillant en Allemagne en 1975, 41 sont des hommes de 20-35 ans et 22 des femmes du même âge. La population frontalière qui travaille en Allemagne est donc beaucoup plus jeune que la population active du Bas-Rhin : 28 % d'hommes entre 20-35 ans et 16 % de femmes (graphique 10). De même les frontaliers du Haut-Rhin travaillant en Suisse (graphique 11) sont jeunes et la proportion de femmes de 20-35 ans y est même plus élevée (25 %).

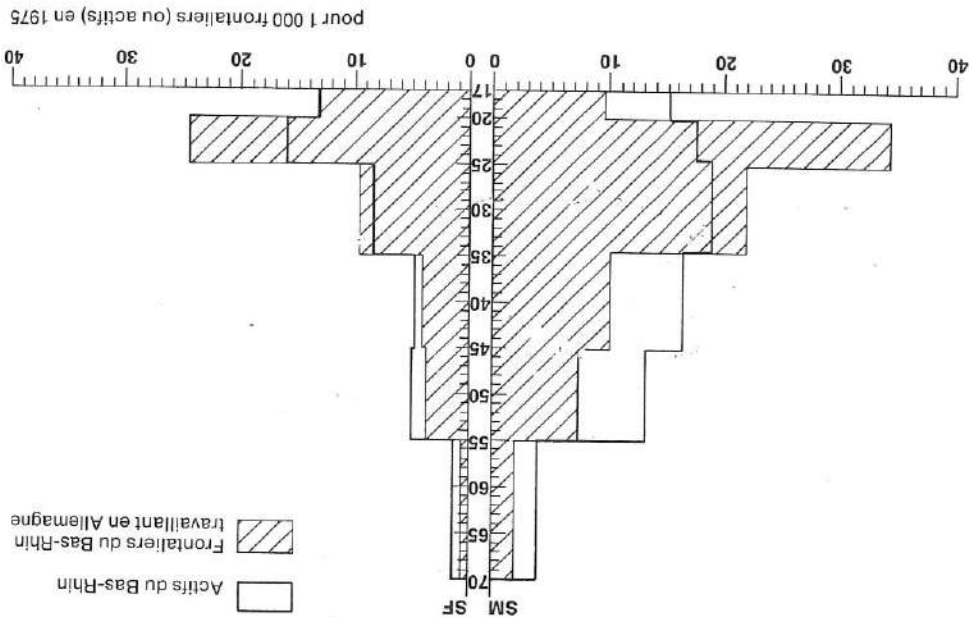
Le développement des migrations frontalières étant en Alsace, assez récent (une dizaine d'années environ), il paraît normal que les jeunes, qui sont généralement plus mobiles, travaillent plus fréquemment à l'étranger. On peut, néanmoins, se demander comment va évoluer dans les années à venir la répartition par âge des frontaliers. Dans l'hypothèse d'une stabilisation des migrations frontalières et si l'on suppose que ces jeunes gens restent travailler à l'étranger, on assistera à un vieillissement. D'un autre côté, on peut imaginer que la migration frontalière soit avant tout le fait de jeunes gens, ceux-ci revenant ensuite travailler en Alsace et étant remplacés par d'autres jeunes Alsaciens. Si tel était le cas, c'est une grande partie de la jeunesse alsacienne qui s'en trait continuellement travailler en République fédérale d'Allemagne ou en Suisse, ce qui ne manquerait pas d'avoir des répercussions sur l'économie alsacienne. On mesure mieux l'impact de la migration frontalière lorsqu'on analyse l'évolution, avec le groupe d'âges, de la part des frontaliers dans la population active (21) (graphique 12). Les proportions dans la population active du fait des migrations frontalières sont très importantes aux âges jeunes et notamment chez les 20-24 ans. Elles sont d'ailleurs plus élevées dans la population active du Bas-Rhin puisque sur 100 hommes actifs résidant dans ce département, 34 travaillent à l'étranger (République fédérale d'Allemagne), cette proportion n'étant que de 28 % dans le Haut-Rhin (vers la Suisse). Les

(19) Chiffres obtenus à partir des sources administratives.

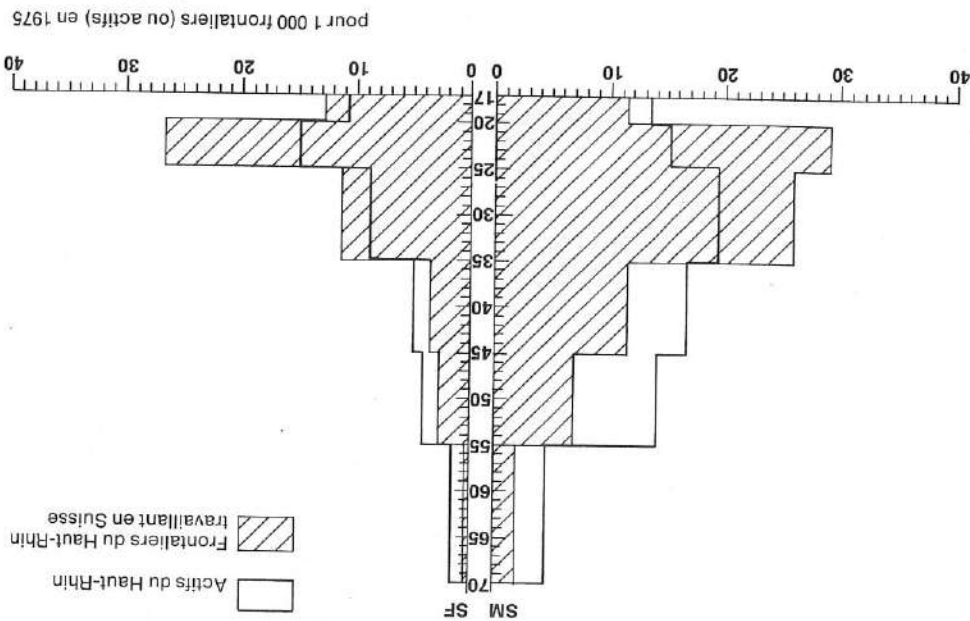
(20) A partir de l'échantillon des 371 communes retenues par l'INSEE.

(21) Des 371 communes retenues dans l'échantillon établi par l'INSEE.

Graphique 10 - Répartition par âge des frontaliers du Bas-Rhin travaillant en République fédérale d'Allemagne et des actifs du Bas-Rhin.

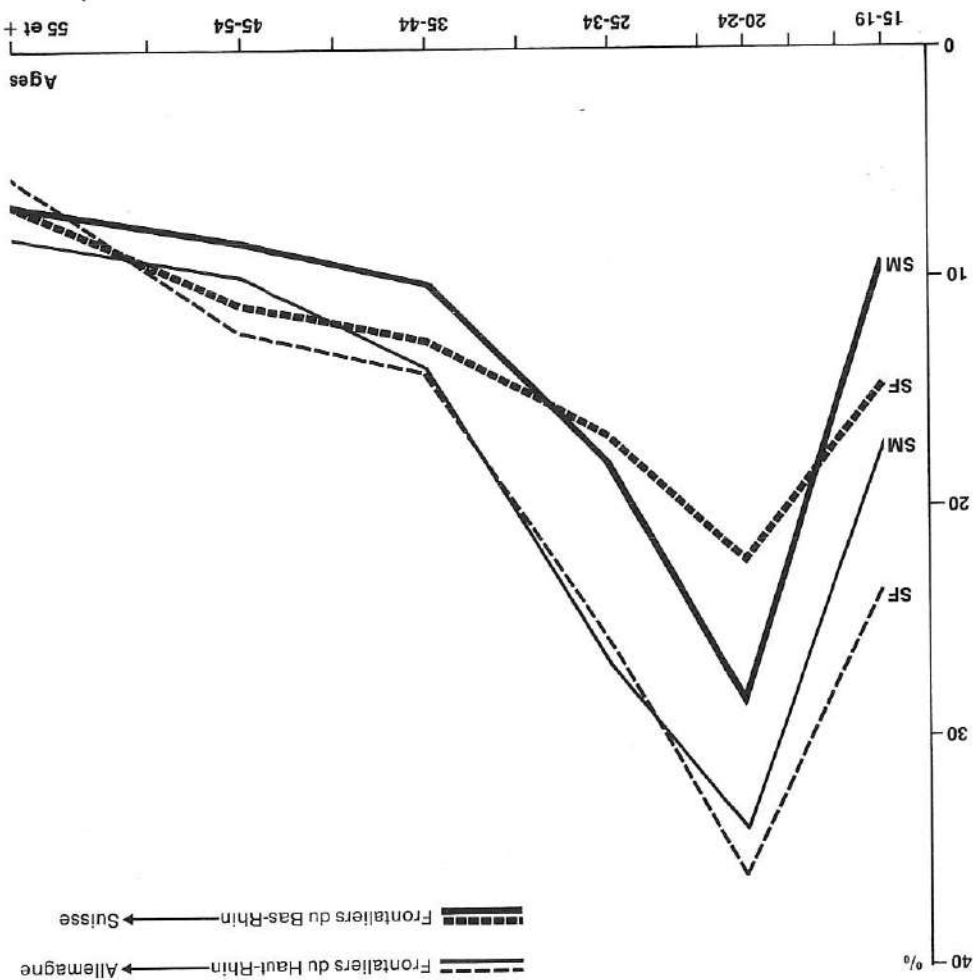


Graphique 11 - Répartition par âge des frontaliers du Haut-Rhin travaillant en Suisse et des actifs du Haut-Rhin.



écarts suivant le pays de travail ou le département de résidence sont d'ailleurs plus grands pour le sexe féminin : 36 % des femmes actives âgées de 20-24 ans et résidant dans le Bas-Rhin en 1975 travaillent en République fédérale d'Allemagne, alors que 22 % seulement des femmes actives du même âge habitant le Haut-Rhin travaillent en Suisse. De plus, lorsqu'on descend au niveau du canton, la proportion de frontaliers parmi les actifs de moins de 25 ans devient encore plus forte pour certains d'entre eux : 42 % dans le canton de Seltz, 39 % dans celui de Lauterbourg et de Sierentz, par exemple.

Graphique 12 - Proportion, parmi les actifs alsaciens, d'hommes et de femmes qui travaillent en Suisse ou en République fédérale d'Allemagne.



Activité économique et catégorie socio-professionnelle (22).

Les frontaliers alsaciens occupent surtout des emplois manuels. Huit frontaliers sur dix sont ouvriers, mais cette proportion est plus élevée en République fédérale d'Allemagne (88 %) qui offre essentiellement des emplois industriels, qu'en Suisse (69 %) qui propose une plus grande variété d'emplois (tableau XI). Près de la moitié des ouvriers, sont des ouvriers spécialisés, 29 % des manœuvres et 21 % des ouvriers qualifiés. Cette répartition par niveau de qualification des ouvriers, est pratiquement la même pour les frontaliers qu'ils se dirigent vers l'Allemagne ou la Suisse que dans la population active en Alsace. Les femmes qui vont travailler en Suisse sont presque aussi souvent employées (43 %) qu'ouvrières (46 %) (tableau XI). La composition de la population active qui reste travailler en Alsace n'est pas la même : un peu plus de 60 % des hommes actifs sont ouvriers et 35 % des femmes actives, ouvrières contre 91 à 81 % des frontaliers du Bas-Rhin et 81 et 46 % des frontaliers du Haut-Rhin (tableau XI). La part de frontaliers dans la population active est donc elle-même très variable d'une catégorie à l'autre. Ainsi 19 % des ouvriers, mais 7 % des cadres moyens résidant dans le Bas-Rhin travaillent en Allemagne. De même, 1/3 des ouvrières du Bas-Rhin travaillent en Allemagne, contre 8 % des employées seulement.

La portion dans la population active du fait des migrations frontaliers est, on l'a vu, plus importante dans le Haut-Rhin et touche autant les employés que les ouvriers. Ainsi 24 % des ouvriers et 28 % des ouvrières du Haut-Rhin travaillent en Suisse. En ce qui concerne les employés (tableau XII), 22 % d'hommes travaillent en Suisse et 30 % de femmes.

Cette répartition des frontaliers reflète en partie les activités économiques posées par les grandes villes allemandes ou suisses à proximité. Les 3/4 des frontaliers travaillent dans l'industrie, le secteur tertiaire regroupant le reste. Mais Bâle est, on l'a déjà noté, moins tournée vers l'industrie que les grandes villes allemandes si bien que 30 % des emplois frontaliers sont des emplois tertiaires en Suisse contre 16 % seulement en Allemagne. Même les activités industrielles des frontaliers sont différencées d'un pays de travail à l'autre et les secteurs industriels qui attirent le plus de frontaliers sont ceux qui sont les plus développés dans le bassin rhénan. En Suisse, le sud-est alsacien et travaillant dans la chimie ont-ils un emploi en Suisse. De plus, les Suisses contenant l'essentiel des industries chimiques du Haut-Rhin, une proportion encore plus grande d'Alsaciens est occupée dans l'industrie suisse.

Les migrations frontaliers vers l'Allemagne se dirigent principalement vers trois types d'industrie. Un millier de frontaliers environ travaillent dans le caoutchouc et les 3/4 des actifs de ce secteur en Alsace travaillent en Allemagne, Michelin étant implantée à Karlsruhe. La construction électrique et électronique attire près de la moitié des actifs de ce secteur du nord-est alsacien (près de 2 000 frontaliers) et 40 % des actifs alsaciens de l'automobile et des cycles, travaillent en République fédérale d'Allemagne (2 000 frontaliers environ).

Tableau XI - Répartition des travailleurs frontaliers et des autres actifs alsaciens (*) par sexe et catégorie socio-professionnelle.

	Catégorie socio-professionnelle (en %)										Total	
	Agriculteurs ou salariés agricoles	Patrons de l'industrie et du commerce	Professions libérales ou cadres supérieurs	Cadres moyens	Employés	Ouvriers	Personnel de Service	Autres actifs	%	Effectif		
Frontaliers vers la République fédérale d'Allemagne												
Total	0,1	0,2	1,4	3,0	5,9	88,0	1,1	0,3	100	10 500		
Hommes	0,1	0,4	1,6	3,4	2,1	91,4	0,6	0,4	100	6 850		
Femmes	0,1	0,1	0,9	2,3	13,1	81,2	2,1	0,2	100	3 650		
Autres actifs du Bas-Rhin (1)												
Total	7,1	5,3	2,8	8,0	14,8	54,3	5,5	2,2	100	60 680		
Hommes	7,4	6,0	3,0	7,6	7,6	63,6	1,7	3,1	100	41 240		
Femmes	6,4	4,0	2,2	9,1	29,9	34,8	13,7	0,2	100	19 440		
Frontaliers vers la Suisse												
Total	0,3	0,2	1,3	6,2	19,9	69,2	2,6	0,3	100	12 070		
Hommes	0,4	0,3	1,7	7,2	7,4	81,5	1,2	0,3	100	7 850		
Femmes	0,1	0,2	0,6	4,2	43,0	46,5	5,2	0,2	100	4 220		
Autres actifs du Haut-Rhin (1)												
Total	9,6	5,2	3,2	7,8	13,3	53,6	4,4	2,9	100	48 050		
Hommes	10,7	5,6	3,7	7,3	6,1	61,1	1,5	4,0	100	33 810		
Femmes	6,7	4,3	2,1	9,1	30,4	35,8	11,3	0,3	100	14 240		
Ensemble des frontaliers												
Effectif	40	60	300	1 060	3 020	17 600	430	60		22 570		
Total %	0,2	0,2	1,3	4,7	13,4	78,0	1,9	0,3	100			
Hommes	0,2	0,3	1,6	5,4	5,0	86,2	0,9	0,4	100	14 710		
Femmes	0,1	0,1	0,8	3,3	29,2	62,6	3,7	0,2	100	7 860		
Autres actifs (1)												
Effectif	8 900	5 730	3 240	8 650	15 370	58 700	5 430	2 710		108 730		
Total %	8,2	5,3	3,0	7,9	14,1	54,0	5,0	2,3	100			
Hommes	8,9	5,8	3,3	7,5	7,0	62,4	1,6	3,5	100	75 050		
Femmes	6,6	4,1	2,2	9,1	30,1	35,1	12,6	0,2	100	33 680		

(1) concerne les 371 communes retenues dans l'échantillon INSEE

Source : INSEE

Tableau XII - Proportion, parmi les actifs alsaciens (*) d'une même catégorie socio-professionnelle de ceux qui vont chaque jour travailler en République fédérale d'Allemagne ou en Suisse.

Catégorie socio-professionnelle	Indice de migration vers l'Allemagne (en %)			Indice de migration vers la Suisse (en %)			Indice de migration des frontaliers (en %)		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Agri- culteurs	0,3	0,3	0,2	0,7	0,8	0,4	0,5	0,6	0,6
Patrons (ind. ou mercé)	0,8	1,0	0,1	1,2	1,2	1,1	1,0	1,1	1,0
Profes- sions libérales ou cadres supérieurs	7,8	8,0	7,2	9,4	9,6	8,4	8,5	8,8	7,7
Cadres moyens	6,0	6,9	4,5	16,5	18,6	12,1	10,9	12,4	7,9
Em- ployés	6,5	4,3	7,6	27,3	22,0	29,5	16,4	12,2	18,5
Ouvriers	21,9	19,3	30,6	24,5	23,7	27,8	23,1	21,3	29,4
Person- nel de service	3,4	5,2	2,9	12,8	15,8	11,9	7,3	9,9	6,5
Autres actifs	2,4	2,1		2,2	1,9		2,3	2,0	
Total	14,8	14,3	15,8	20,1	18,9	22,9	17,2	16,4	18,9

Source : INSEE

Les frontaliers alsaciens - Dernières données pour 1978

En un an, de mars 1977 à mars 1978, l'effectif des travailleurs frontaliers résidant en Alsace est passé de 25 000 à 25 500. C'est la première fois, depuis 1973, que cet effectif augmente, bien que cet accroissement soit modeste.

Cette évolution est due à une reprise sensible des embauches en Suisse (+ 6,4 % de frontaliers) alors que les effectifs régressent légèrement en Allemagne (- 2 % environ).

En Suisse, la reprise a été plus favorable aux hommes qu'aux femmes. Les hommes représentant 61 % de la population frontalière en mars 1978 contre 59,5 % en mars 1977 et aux jeunes (l'effectif des moins de 25 ans s'est accru de 22 %).

Un fait notable est la baisse des effectifs employés dans les industries chimiques, qui ne représentent plus en 1978 que 27 % de la main-d'œuvre alsacienne contre 31 % en 1977. Par contre on a assisté à un accroissement sensible des emplois dans la mécanique (+ 17 % des effectifs), dans l'hôtellerie (+ 56 %), l'habillement (+ 13 %) et les services domestiques (+ 10 %). (Voir tableaux XIII et XIV et graphique 13).

Conclusion

Le mouvement frontalier ne reflète pas uniquement l'évolution du taux de change du franc français en regard du franc suisse, du franc belge ou du deutchmark. En effet, de la forte position des monnaies suisses et allemandes, ces dernières années, le mouvement frontalier a accusé le contrecoup de la récession économique qui a gagné l'Europe à la fin de 1974. Le mouvement frontalier dépend principalement de la situation du marché du travail dans les régions qui fournissent les frontaliers et dans celles qui les attirent. Le solde des migrations frontalières entre la France et l'étranger est aujourd'hui largement déficitaire. Huit français environ vont chaque jour travailler à l'étranger, pour un étranger faisant le chemin inverse. L'ampleur à venir du phénomène frontalier, en France dépend avant tout des efforts qui seront entrepris pour donner aux régions françaises concernées le dynamisme qui leur manque (urbanisation, implantation industrielle, transports...).

Tableau XIII - Flux des frontaliers selon le sexe et l'âge.

Ensemble des frontaliers	Sexe		Age	
	Hommes	Femmes	inf. à 25 ans	25-34 ans sup. à 34 ans
1977	7 616	5 176	2 892	5 499
%	100,0	67,1	36,8	72,2
1978	8 169	5 221	3 527	5 434
%	100,0	63,8	43,1	63,7
Effectif en mars	13 390	8 169	3 527	5 434
%	100,0	61,0	26,3	40,6
Nouveaux contrats	2 014	1 251	1 007	633
%	100,0	62,1	50,0	31,4
Contrats non renouvelés	1 416	698	372	658
%	100,0	49,3	26,3	46,5
Solde	+ 598	+ 553	+ 635	- 25
Taux de variation	+ 4,7	+ 7,3	+ 22,0	- 0,5
1978	13 390	8 169	3 527	5 434
%	100,0	61,0	26,3	40,6
Effectif en mars	12 792	7 616	2 892	5 499
%	100,0	59,5	22,6	42,7

Source : INSEE

Tableau XIV - Flux des frontaliers suivant la catégorie socio-professionnelle.

Ensemble des frontaliers	Professions libérales cadres supérieurs				Cadres moyens				Employés				Ouvriers				Autres catégories	
	1977	117	333	2,6	2,6	46	2,3	175	8,7	1 539	76,4	945	66,7	594	+ 5,4	127	9,0	
%	100,0	284,7	2,6	2,6	24	1,2	175	8,7	1 539	76,4	945	66,7	594	+ 5,4	127	9,0		
1978	127	348	2,6	2,6	31	2,2	299	21,1	1 539	76,4	945	66,7	594	+ 5,4	127	9,0		
%	100,0	274,8	2,6	2,6	24	1,2	230	11,4	1 539	76,4	945	66,7	594	+ 5,4	127	9,0		
Effectif en mars	13 390	127	0,9	0,9	14	1,0	299	2,1	1 539	76,4	945	66,7	594	+ 5,4	127	9,0		
%	100,0	0,9	0,9	0,9	10	0,7	2,1	1,4	1 539	76,4	945	66,7	594	+ 5,4	127	9,0		
Nouveaux contrats	2 014	24	1,2	1,2	46	2,3	175	8,7	1 539	76,4	945	66,7	594	+ 5,4	127	9,0		
%	100,0	1,2	1,2	1,2	2,3	1,2	8,7	8,7	1 539	76,4	945	66,7	594	+ 5,4	127	9,0		
Contrats non renouvelés	1 416	14	1,0	1,0	31	2,2	299	21,1	1 539	76,4	945	66,7	594	+ 5,4	127	9,0		
%	100,0	1,0	1,0	1,0	2,2	1,0	21,1	21,1	1 539	76,4	945	66,7	594	+ 5,4	127	9,0		
Solde	+ 598	+ 10	+ 8,5	+ 8,5	+ 15	+ 4,5	- 124	- 5,2	+ 594	+ 5,4	+ 103	+ 14,2	+ 103	+ 14,2	+ 103	+ 14,2		
Taux de variation	+ 4,7	+ 8,5	+ 8,5	+ 8,5	+ 15	+ 4,5	- 5,2	- 5,2	+ 5,4	+ 5,4	+ 10,3	+ 14,2	+ 10,3	+ 14,2	+ 10,3	+ 14,2		
1978	13 390	127	0,9	0,9	348	2,6	2 260	16,9	9 828	73,4	827	6,2	827	6,2	827	6,2		
%	100,0	0,9	0,9	0,9	2,6	2,6	16,9	16,9	9 828	73,4	827	6,2	827	6,2	827	6,2		
Effectif en mars	12 792	117	0,9	0,9	333	2,6	2 384	18,6	9 234	72,2	724	5,7	724	5,7	724	5,7		
%	100,0	0,9	0,9	0,9	2,6	2,6	18,6	18,6	9 234	72,2	724	5,7	724	5,7	724	5,7		

Source : INSEE

Deuxième partie / chapitre 2

Situation des frontaliers résidant à l'étranger et venant travailler en France (1)

L'emploi des frontaliers en France s'inscrit dans le cadre général de la politique de l'emploi qui vise à protéger le marché du travail national, c'est pourquoi, l'Etat exerce un contrôle sur les mouvements frontaliers.

Dans la plupart des cas, l'employeur qui désire employer un frontalier dépose une demande à l'ANPE. Celle-ci vérifie alors qu'il n'y a pas de demandeur d'emploi disponible sur le territoire national susceptible d'occuper le poste avant de donner son accord.

La situation juridique et sociale des travailleurs étrangers frontaliers venant travailler en France présente de moins en moins de particularités par rapport à celle des travailleurs français et les différences qui restent ont tendance à s'atténuer.

En effet, la France a signé un certain nombre d'accords avec les pays limitrophes pour réglementer les conditions d'entrée de la main-d'œuvre frontalière. (République fédérale d'Allemagne - accord du 10 juillet 1950). (Suisse - accord du 15 avril 1958). (Espagne - accord du 25 janvier 1961) et (Italie - arrangement administratif du 21 avril 1961).

En principe, les intéressés doivent posséder une carte de circulation frontalière. Ainsi les frontaliers espagnols sont tenus pour exercer une profession salariée d'avoir un permis de travail frontalière et une carte de circulation frontalière établie par les autorités espagnoles de travailleur frontalière.

En revanche des ressortissants d'un pays membre de la CEE doivent avoir une carte valable 5 ans et renouvelable.

Toutefois, les ressortissants de plusieurs Etats, étant admis à entrer en France en présentant uniquement une carte d'identité, bien des dispositions prévues par les accords précités sont, de fait, abrogées.

(1) Ce chapitre a été réalisé avec le concours du centre de sécurité sociale des travailleurs migrants qui a bien voulu nous fournir une documentation abondante et précise sur ce thème.

Protection sociale des travailleurs frontaliers

En matière de protection sociale des travailleurs frontaliers occupés en France il faut distinguer le cas des travailleurs résidant dans un pays de la CEE et celui des travailleurs résidant dans un pays n'appartenant pas à la Communauté.

Dans le premier cas, la législation qui s'applique est celle qui résulte du règlement n° 1408-71 du 14 juin 1971 en vigueur depuis le 1^{er} octobre 1972 et qui tend à poser le principe de l'égalité de traitement des travailleurs français et étrangers comme nous l'avons déjà vu dans le chapitre sur les saisonniers.

Ainsi, depuis 1972, cette réglementation s'applique, sauf accords bilatéraux plus favorables antérieurs, principalement aux Italiens, aux Belges et aux Luxembourgeois. Le nombre des Allemands travaillant en France est insignifiant.

Dans le cas où le travailleur frontalier occupé en France réside dans un pays n'appartenant pas à la communauté ce sont des accords bilatéraux de réciprocité qui régissent leur protection sociale.

Le principe restant celui de l'égalité de traitement comme le prévoit l'article L 245 du Code de la sécurité sociale qui a posé le principe de l'égalité de traitement des travailleurs français et étrangers occupés en France et y ayant leur résidence.

L'article L 246 prévoit que « les mêmes dispositions s'appliquent aux étrangers ayant leur résidence à l'étranger et leur lieu de travail permanent en France s'il a été passé à cet effet une convention avec leur pays d'origine ». Les frontaliers étrangers bénéficient donc des prestations d'assurances sociales comme les Français. Il en est de même en matière de prestations familiales (article L 515 Code de la Sécurité Sociale). Ainsi en matière de congés de maternité, les frontaliers occupés en France et résidant à l'étranger peuvent bénéficier, même s'il n'existe pas d'accord de réciprocité ou si l'accord n'en prévoit pas la possibilité d'attribution. La caisse française compétente rembourse aux employeurs l'indemnité de congé de maternité. Toutefois pour les frontaliers suisses, autres que ceux résidant dans le canton de Genève, le remboursement incombe à la caisse d'affiliation du pays d'emploi du travailleur.

Dispositions particulières résultant des règlements communautaires ou de conventions bilatérales.

● *En matière d'assurance maladie* les travailleurs ont le choix entre la caisse d'affiliation compétente en raison de l'activité et l'institution du lieu de résidence. Cependant en matière de médicaments, lunettes, petits appareils, analyses et examens de laboratoire, les prestations ne peuvent être servies que dans le pays où ces prestations ont été prescrites, sauf dispositions plus favorables.

En outre un accord du 14 mai 1976 entre la France et la Belgique permet aux membres de la famille des travailleurs frontaliers de bénéficier des prestations en nature de l'assurance maladie-maternité dans l'Etat compétent, au même titre que le travailleur lui-même.

● *En matière d'accidents du travail - maladies professionnelles.*

Le travailleur frontalier peut obtenir de l'institution d'affiliation ou de l'institution du lieu de résidence des prestations.

● *En matière de prestations familiales.*

Les travailleurs ressortissants de l'un des pays membres de la CEE occupés en France ont droit aux allocations familiales dans les mêmes conditions que les autres catégories de travailleurs. Naturellement lorsque en vertu d'accords bilatéraux des prestations plus favorables étaient versées, ces accords continuent à s'appliquer. Ainsi les frontaliers belges et luxembourgeois continuent à bénéficier de l'allocation de salaire unique pour un enfant de moins de 2 ans.

De plus un protocole entre la France et la Belgique du 28 septembre 1957 prévoit l'attribution de l'allocation maternité aux frontaliers belges travaillant en France.

Ces prestations sont versées par la caisse de résidence de la famille depuis le 1^{er} octobre 1972 pour les frontaliers des pays membres de la CEE. Dans le cas des frontaliers résidant dans un pays n'appartenant pas à la CEE la législation qui s'applique résulte d'accords de réciprocité bilatéraux (la convention franco monégasque du 28 février 1952 modifiée, la convention franco espagnole du 31 octobre 1974 ou la convention du 16 avril 1959 avec le Canton de Genève ou encore l'arrangement du 9 juin 1970 avec Andorre. Ainsi, les ressortissants de ces Etats occupés en France bénéficient de prestations familiales qui leur sont versées par l'organisme dont ils relèvent au titre de leur activité.

Si l'on prend l'exemple particulier des travailleurs espagnols occupés en France et selon la convention franco espagnole déjà citée du 31 octobre 1974 (entrée en vigueur le 1^{er} avril 1976) les prestations en nature afférentes à la législation des assurances maladie ou maternité du pays d'emploi peuvent être servies au travailleur frontalier soit dans le pays du lieu de travail soit dans le pays de sa résidence permanente. Les prestations en nature de l'assurance maternité sont servies dans le pays où a lieu l'accouchement et sous le régime de la législation applicable dans ce pays. Ces dispositions sont applicables aux membres de la famille des frontaliers à condition qu'il n'aient pas le droit aux prestations en nature de la législation du pays de résidence. En revanche, les prestations en espèces sont versées au travailleur frontalier par l'institution d'affiliation au pays d'emploi selon la législation qu'elle applique. Le travailleur frontalier pour justifier ses droits est donc tenu de se faire inscrire ainsi que les membres de sa famille auprès de l'institution de leur résidence en présentant un document attestant sa qualité de frontalier et son droit aux prestations en nature.

En matière de chômage il faut distinguer le chômage partiel du chômage total, dans le premier cas ce sont les prestations du pays où exerçait le travailleur qui lui sont versées. Dans le cas du chômage total, l'institution du pays de résidence verse et supporte les prestations de chômage selon la législation en vigueur dans le pays.

Deuxième partie / chapitre 3

Statut des frontaliers résidant en France et travaillant à l'étranger (1)

Définition du travailleur frontalier.

La zone frontalière et le travailleur frontalier.

La zone frontalière est le territoire défini par un accord entre la France et un Etat voisin, relatif à la circulation des travailleurs frontaliers de part et d'autre de la frontière.

Ainsi le travailleur frontalier en République fédérale d'Allemagne est un individu qui réside et travaille dans une zone qui s'étend sur 20 km de part et d'autre de la frontière et retourne chez lui tous les jours ou au moins une fois par semaine.

Pour la Suisse, un accord franco-suisse du 15 avril 1958 fixe la zone frontalière à 10 km. Le travailleur frontalier en Suisse doit donc résider en France dans la zone frontalière (depuis au moins six mois) et doit retourner tous les jours chez lui.

De plus en plus, dans la pratique, ce sont moins les limites géographiques d'une zone déterminée qui sont retenues pour définir un travailleur frontalier que la preuve apportée par le travailleur de pouvoir rentrer chaque jour chez lui ou au moins une fois par semaine.

Ainsi, pour l'application de la réglementation communautaire de sécurité sociale, la définition du travailleur frontalier abandonne toute référence à une zone territoriale. Enfin il faut observer que la notion de travailleur frontalier dans les pays membres de la communauté ne revêt plus qu'une importance secondaire voire résiduelle dans la mesure où le règlement 1408/71 a, pour l'essentiel, intégré ces travailleurs dans le dispositif de coordination mis en place pour l'ensemble des travailleurs salariés.

(1) Ce chapitre ainsi que le chapitre qui suit a été réalisé à partir du guide juridique du travailleur frontalier établi par l'établissement public régional d'Alsace (organisation d'études et d'aménagement de l'Alsace) (CEDA) Strasbourg 1978.

La situation particulière de la Suisse.

La Suisse dispose d'une réglementation particulière. En effet, pour travailler en Suisse, il est nécessaire d'obtenir une autorisation de travail, on distingue deux cas selon que le frontalier habite ou non dans la zone frontalière définie comme telle (jus-qu'à 10km de la frontière). *Dans le cas où il habite cette zone depuis au moins six mois*, il demande à la mairie de sa commune de résidence un certificat de résidence.

Dans le cas où il travaille à Bâle-Ville ou Bâle-Campagne : le certificat de résidence et la demande d'autorisation de travail (fournie par l'employeur suisse) sont à transmettre au Service de la main-d'œuvre suisse du lieu d'emploi qui délivre une autorisation de travail valable un an, et, sur demande de l'employeur, renouvelable.

Dans le cas où le travailleur habite au-delà de la zone frontalière (à plus de 10km) : pour Bâle-Campagne, les formalités sont les mêmes que dans le premier cas ; pour Bâle-Ville il présente le certificat de résidence et la demande d'autorisation de travail fournie par l'employeur suisse à la Police des Etrangers, qui délivre l'autorisation de travail valable pendant un an, et, sur demande de l'employeur, renouvelable.

Dans les deux cas, l'autorisation de travail, encore appelée *Arbeitsbewilligung*, comporte l'identité du titulaire, son adresse, sa fonction, l'identité de son employeur et la date de délivrance et d'échéance. Tout changement d'employeur doit être signalé par l'employeur ou le frontalier soit au Service de la main-d'œuvre soit à la Police des Etrangers. Le changement de profession ou d'emploi ne peut d'ailleurs se faire qu'avec l'agrément de ces derniers.

Le frontalier doit se rendre à son domicile en France chaque jour.

A Bâle-Campagne, il a uniquement besoin, dans les premiers six mois, d'une carte d'identité. Au bout de six mois, il devra être en possession d'un passeport en cours de validité ou d'une carte de frontalier.

Situation fiscale du travailleur frontalier

La situation fiscale du travailleur frontalier est régie par des conventions fiscales entre la France et les pays limitrophes qui s'efforcent dans la plupart des cas d'éviter que le travailleur frontalier soit imposé dans les deux pays à la fois.

La confédération européenne des syndicats demande que des mesures soient prises par la Communauté en vue d'éliminer la discrimination dont peuvent souffrir les travailleurs et, en 1979, la commission européenne examine le problème de l'imposition des frontaliers.

En République fédérale d'Allemagne.

La situation fiscale du travailleur frontalier est régie par la Convention fiscale franco-allemande du 21 juillet 1959. L'article 13 de cette Convention définit la zone frontalière à prendre en considération, et les modalités d'imposition.

● *La zone frontalière à prendre en compte en matière fiscale* : ce n'est pas une étendue kilométrique mais une liste limitative de 100 communes de part et d'autre de la frontière. Pour pouvoir bénéficier du statut fiscal frontalier, il faut satisfaire à trois conditions cumulatives :

- résider en France dans l'une des communes de la liste ; - travailler en RFA dans l'une des communes de la liste ; - regagner son domicile tous les soirs.

Dans ce cas, le frontalier sera imposé en France selon les modalités définies par la Convention.

Si le frontalier déroge à une seule des trois conditions, il ne jouira plus du statut prévu par la Convention.

Ainsi, s'il ne réside pas dans l'une des communes retenues en France, et même s'il travaille en RFA dans l'une des communes de la liste (a fortiori s'il travaille dans une commune non retenue par la liste allemande), il sera imposable en RFA selon la législation allemande.

S'il cumule des revenus salariaux acquis en RFA avec des revenus acquis en France, le fisc français calcule l'impôt à percevoir par la France sur les revenus perçus en France et l'impôt qui serait exigible sur les revenus salariaux s'ils étaient perçus en France (on fait comme si les revenus allemands étaient touchés en France). Puis, il fait une péquation entre ces deux impôts pour arriver au chiffre effectivement exigible. La situation est identique dans le cas où le frontalier réside dans l'une des communes de la liste mais travaille dans une commune allemande non retenue.

● Les modalités d'imposition.

- Le travailleur frontalier travaillant dans la zone frontalière allemande est imposable en France pour tous revenus provenant de son travail : appointements, traitements, salaires, gratifications ou autres émoluments et avantages analogues payés ou alloués au bénéficiaire.

- Il est également imposable en France :

- s'il fait en RFA un séjour temporaire, non supérieur à 183 jours par an ;
- si, pendant cette période, son salaire lui est payé par l'employeur résident en France ;

- s'il ne travaille pas pour le compte d'un établissement stable ou d'une installation permanente en République fédérale d'Allemagne.

- Les pensions de retraite privées et les rentes viagères ne sont imposables que dans l'Etat de résidence du bénéficiaire (France). Elles ont déjà subi un prélèvement fiscal à la source en RFA.

Le frontalier doit fournir, en plus de sa déclaration de ressources, sur demande de l'administration fiscale française, une attestation de l'employeur mentionnant le montant du salaire annuel perçu par le frontalier.

En Suisse

La situation fiscale du travailleur frontalier est régie par la Convention franco-suisse du 9 septembre 1966 pour les cantons de Soleure, Bâle-Ville et Bâle-Campagne, Berne, Neuchâtel, Vaud et Valais. Selon cette Convention, le frontalier est imposable (à l'exception des cantons de Genève et d'Argovie) en France. La notion de zone frontalière n'intervient pas.

Le frontalier doit tenir à la disposition de l'Inspection des Contributions une attestation de son employeur suisse, mentionnant le montant du salaire payé l'année précédente ainsi que la durée d'emploi au cours de cette même année.

Le frontalier peut déduire de son revenu brut :

— les sommes retenues par son employeur pour la constitution d'une pension de retraite;

— les cotisations de sécurité sociale retenues en vertu d'un texte réglementaire suisse.

Par contre, ne sont pas déductibles des revenus imposables :

— les cotisations volontaires d'assurance maladie versées par le frontalier à des institutions de prévoyance (par exemple des mutuelles).

Enfin les pensions privées et les rentes viagères sont imposables en France.

Le contrat de travail et les conditions de travail

En République fédérale d'Allemagne

Régime juridique du contrat de travail

Le principe de la libre circulation des personnes, inscrit dans le traité de Rome, influence le choix de la loi applicable au contrat de travail.

La loi du pays d'accueil, qui est aussi la loi du pays de l'employeur, s'impose. D'ailleurs, l'art. 13 du règlement 1408/71 le confirme : « Les travailleurs occupés sur le territoire d'un Etat membre sont soumis à la législation de cet Etat, même s'ils résident dans un autre Etat membre ».

La loi nationale du frontalier peut néanmoins être appliquée sur son lieu de travail si elle ne heurte par l'ordre public du pays d'accueil et si elle est plus protectrice pour le travailleur : ce n'est pas déroger au principe de non-discrimination.

Le contrat de travail peut être conclu oralement.

La période d'essai est fixée à six mois pour les employés, et entre quatre et six semaines pour les ouvriers. Pendant celle-ci, le salarié peut démissionner moyennant un préavis, le plus court accepté par la loi (un mois pour les employés, une semaine pour les ouvriers); l'employeur peut le licencier moyennant le même préavis. Après la période d'essai, on distingue les deux types courants de contrats de travail : à durée déterminée (ex. chantiers) ou à durée indéterminée.

• Licencement en cours de contrat postérieurement à la période d'essai.

L'employeur désirant licencier l'un de ses salariés postérieurement à la période d'essai doit lui envoyer une lettre recommandée comportant les motifs du licencement; le Comité d'entreprise doit toujours être consulté. S'il estime que les motifs sont justifiés, le salarié est licencié sans possibilité de recours; sinon, il doit s'adresser dans un délai de 21 jours (3 semaines) à partir du jour de réception de la lettre de licencement, au Conseil des Prud'hommes (*Arbeitsgericht* de Fribourg), qui se prononcera sur la validité du motif. L'employeur doit fournir la preuve du motif allégué devant le tribunal. Ce délai de saisine peut être prorogé en cas de justification (par exemple : hospitalisation).

Si le tribunal approuve le licencement, le salarié peut faire appel auprès du *Landesarbeitsgericht* (Stuttgart) et se pourvoir en cassation auprès du *Bundesarbeitsgericht* (Kassel) qui décide en dernier recours. Si ce dernier tribunal se prononce en faveur du salarié (licencement abusif), l'employeur doit verser au salarié tous les salaires dus depuis le licencement, et, soit le réintégrer, soit lui payer une indemnité, selon les désirs du salarié. La procédure n'intervient que pour un salarié ayant plus de 6 mois de présence continue dans l'entreprise.

L'indemnité de licencement n'est jamais automatique. En cas de licencement individuel, elle peut résulter d'un accord amiable entre l'employeur et le salarié. En cas de licencement collectif, l'indemnité ne peut résulter que d'un accord entre l'employeur et le Comité d'entreprise.

L'arrêt Marsmann (affaire 44/72) fournit un exemple concret de non-discrimination : il affirme que la loi allemande protégeant les travailleurs invalides contre le licenciement s'applique aussi aux migrants et aux frontaliers.

• **Démission (rupture du contrat provoquée par le salarié).**

Elle peut être orale en l'absence d'autre prescription. Il existe un préavis légal à respecter.

— Pour les employés, il est de six semaines : la démission sera effective à la fin du trimestre dans lequel se trouve la sixième semaine (*6 Wochen zum Quartalsende*).
 Sinon, l'employé doit travailler jusqu'à la fin du trimestre suivant. Il a donc tout intérêt à faire coïncider la fin des six semaines de préavis avec la fin du trimestre en cours.

— Pour les ouvriers, le préavis varie suivant la durée du travail précédemment accomplie par lui dans l'entreprise : pour un an de travail, le préavis est de 14 jours et pour plus de 5 ans de travail, le préavis est de 3 à 6 mois.

Ce délai est variable selon la branche d'activité. Dans la construction, il est de trois jours pendant la première année de travail.

• **Indemnités.**

Dans tous les cas, dès la date du licenciement, le travailleur doit s'arrêter de travailler, même si le tribunal est saisi, et s'inscrire au bureau de la main-d'œuvre (*Arbeitsamt*). Au contraire des travailleurs allemands, les frontaliers ne touchent pas d'indemnités mais ils doivent néanmoins passer par l'*Arbeitsamt* des leur licenciement, dans le but d'obtenir les allocations françaises de chômage.

Les conditions de travail

• **Durée hebdomadaire de travail.**

La durée légale du travail est, au maximum, de six jours par semaine, soit 48 heures hebdomadaires. Toutefois, les conventions collectives ramènent cette durée à cinq jours par semaine (40 heures) ; ceci est valable pour environ 70% des entreprises allemandes et pour 92% des travailleurs. On note une tendance générale à la diminution de la durée de travail.

• **Taux de rémunération des heures supplémentaires.**

Le taux varie selon les Conventions collectives : en général, les heures de travail au-delà de la durée normale sont payées avec un supplément de 25% chacune. Les heures de travail accomplies le dimanche sont payées 50% en plus ; celles effectuées les jours de fêtes légales sont payées 100% en plus, c'est-à-dire le double du tarif normal.

• **Les congés annuels.**

La durée légale du congé annuel est de 18 jours, samedis compris, même si la durée du travail n'est que de cinq jours.

Habituellement, les conventions collectives prévoient une durée de congé allant de 18 à 24 jours ou même 26 jours.

Pour bénéficier des dispositions légales, le frontalier doit être employé dans son entreprise depuis six mois au moins.

Dès que le travailleur a droit à au moins un jour de congé payé, et pour tous les suivants, il reçoit une somme forfaitaire variant entre 10 et 26 DM par jour de vacances, selon les conventions collectives (*Urlaubsgeld*).

Le droit aux congés annuels s'ouvre, en général, le 1^{er} janvier, parfois, le 1^{er} avril.

Enfin, les jeunes frontaliers ont également droit à des dispositions plus avantageuses : soit 30 jours en-dessous de 16 ans; 27 jours entre 16 et 17 ans; 25 jours de la 17^e à la 18^e année.

Le nombre de fêtes légales chômées est compris entre 11 et 13 jours par an, et varie selon que les *Länder* observent ou non certaines fêtes religieuses.

La vie sociale dans l'entreprise.

Il n'existe pas de syndicats de frontaliers en République fédérale d'Allemagne. Les travailleurs peuvent adhérer aux organisations syndicales allemandes. Bénéficiant des mêmes droits que les salariés allemands, les frontaliers peuvent être élus délégués syndicaux ou au comité d'entreprise (cf. règlements 1 612/68 et du 9 février 1976). Ils ne peuvent cependant pas participer à la gestion d'organismes de droit public.

En matière de formation professionnelle, les travailleurs frontaliers sont soumis à la législation allemande, le traité de Rome n'ayant mis à la charge du conseil que l'établissement « des principes généraux pour la mise en œuvre d'une politique commune ».

Les frontaliers peuvent donc être apprentis, dans la mesure où ils ont satisfait à leur obligation de scolarité française jusqu'à l'âge de 16 ans et participer à des stages de formation permanente ou de réorientation professionnelle (loi du 7 septembre 1976 *Ausbildungsplatzförderungs-gesetz*) après 3 ans d'activité professionnelle.

Les bénéficiaires d'une formation à plein temps reçoivent une indemnisation égale à 58 % de leur salaire net, montant qui est porté à 80 % en cas de chômage. De plus le frontalier ne supporte pas les frais de scolarité et de transport.

Les travailleurs ont également la faculté de constituer un capital-épargne dès leur entrée dans l'entreprise à condition que leur revenu imposable soit inférieur à 24 000 DM (48 000 DM pour un couple de salariés).

Ce compte est alimenté, soit par le salarié seul, soit par le salarié et l'entreprise, soit très rarement par l'entreprise seule.

Ils peuvent souscrire une assurance-vie et leurs cotisations sont alors déductibles de l'impôt payé en France puisque un prélèvement à la source a déjà été opéré. Par contre les rentes qui seront versées au retraité français sont imposables.

Le frontalier peut ouvrir un compte épargne-logement en République fédérale d'Allemagne, mais ne pourra pas bénéficier des aides publiques. Il peut également solliciter des prêts et des facilités de caisse dans une banque, à condition de présenter une caution allemande (personne de nationalité allemande qui garantit le remboursement des sommes prêtées).

Par contre, rappelons qu'une personne de nationalité française et résidant en France n'a pas le droit d'ouvrir un compte-courant ou de dépôt à l'étranger.

En Suisse

Le contrat de travail prime la loi lorsqu'il est plus favorable au salarié que celle-ci. Etrangers et citoyens suisses sont en général traités de la même manière dans le droit du travail.

Une grande partie des formalités et procédures qui suivent sont celles prévues par la convention collective des entreprises chimiques de la région bâloise, conclue entre les entreprises concernées et les syndicats ; en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1975, elle apparaît comme un instrument utile de référence du fait que la chimie est un secteur primordial dans la région bâloise, qui occupe une part importante des frontaliers alsaciens en Suisse.

Régime juridique du contrat de travail.

Les formalités d'embauche sont indépendantes de l'autorisation de travail. Y sont soumis tous les salariés, frontaliers ou non. Selon le code des obligations, le premier mois est considéré comme temps d'essai si le contrat n'a pas été conclu pour une durée déterminée. Le temps d'essai peut être à 3 mois au plus par accord, contrat-type de travail ou convention collective.

Sauf disposition contraire d'un accord, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective, chaque partie peut, pendant le temps d'essai, résilier le contrat moyennant un préavis minimum de sept jours, le dernier jour de travail devant coïncider avec la fin d'une semaine de travail.

Par contre, le contrat conclu pour une durée déterminée ne comprend pas de temps d'essai.

On retrouve donc les deux types classiques de contrats : à durée déterminée et à durée indéterminée. Le conseil fédéral et les cantons sont compétents pour édicter des contrats-type, valables pour tout un secteur d'activité. Ils sont impératifs et soumis aux principes généraux du droit privé suisse, ceci dans un souci de protection du salarié.

• Résiliation du contrat

Le contrat de travail peut être résilié par les deux parties. Il est convenable d'effectuer le licenciement par lettre recommandée. Le délai de préavis identique pour l'employeur et le salarié, est au moins de 1 mois. Il est porté, au-delà d'un an de présence, à 2 ou 3 mois (2 mois de 2 à 9 ans, 3 mois ensuite).

— *licenciemnt sans motif économique* :

Un avertissement écrit doit être adressé au salarié définitivement engagé par l'entreprise qui veut le licencier. Cet avertissement doit spécifier que le salarié peut recourir au comité d'entreprise, s'il existe, dans le délai de 3 jours ouvrables. L'entreprise a la possibilité de licencier un travailleur sans préavis, pour raisons graves. Le comité d'entreprise sera informé mais on ne lui communiquera pas obligatoirement les raisons graves qui ont motivé le licenciement.

— *licenciemnt pour raisons économiques* (ralentissement des commandes, fusions, rationalisations, fermetures d'entreprises) :

Ces projets de licenciements doivent être discutés avec le comité d'entreprise, en tenant compte des cas individuels, en prévoyant des possibilités de reclassement, des indemnités, des mises en pré-retraite. Si aucun accord n'intervient à ce stade des discussions, les groupements de travailleurs (*Arbeitsnehmerverbände*) signataires de la convention collective de la Chimie peuvent intervenir dans les débats. Dans le cas où est envisagée une fermeture d'entreprise, les groupements de travailleurs doivent en être informés assez tôt. Le comité d'entreprise peut demander, avant que les discussions n'aient commencé, l'intervention de ces groupements. Toutefois, le rôle de ces groupements est plus consultatif que délibératif, car la décision finale appartient, dans tous les cas, au chef d'entreprise. De même, les indemnités de licenciement n'ont aucun caractère obligatoire, et dépendent du bon vouloir du chef d'entreprise.

En cas de résiliation fautive du contrat de travail (ce fait sera apprécié par le juge), le salarié a droit au paiement de son salaire durant toute la durée indéterminée. Il a, en plus, droit au remplacement des avantages résultant des conventions collectives.

Les conditions de travail

• Durée hebdomadaire de travail.

La durée légale est de 44 heures par semaine, mais en pratique la durée moyenne est de 45 heures, sauf à Bâle-Ville et Bâle-Campagne. Sur injonction spéciale du chef d'entreprise, le temps de travail peut être porté à 46 heures, sans toutefois dépasser 48 heures (maximum légal). Une activité supérieure à 48 heures est à éviter si possible; sinon, il faut répartir les heures de travail au-delà de ce maximum à l'intérieur d'une période de 8 semaines.

• Taux de rémunération des heures supplémentaires.

Le salaire est composé de différents éléments, dont les montants varient selon l'âge, l'ancienneté, le type de travail, la situation sociale du salarié et le type de son contrat (accord, contrat-type de travail ou convention collective).

On peut signaler que les salaires sont indexés régulièrement sur l'augmentation du coût de la vie.

Le droit commun du travail n'inclut dans le salaire que : le salaire de base ; le paiement des heures supplémentaires, au-delà des 44 heures hebdomadaires.

La loi sur le travail du 13 mars 1964 prévoit, dans les art. 13 et 19 que le travail supplémentaire ne donne droit à aucun supplément de salaire lorsqu'il est compensé, avec l'accord du travailleur et dans un délai convenable, par un congé de même durée.

Selon l'ordonnance du 14 janvier 1966, prise pour l'application de cette loi, la compensation doit s'opérer dans une période de 8 semaines au plus. Les heures supplémentaires payées ne doivent pas dépasser 260 heures par année.

• Les congés annuels.

Le nombre de jours de congés payés varie en fonction de l'âge du salarié de 15 à 20 jours et 25 jours à partir de 50 ans.

Des absences d'une durée allant jusqu'à 50 jours (dix semaines) sont tolérées sans diminuer le nombre de jours de congé (en cas de maladie, accident, naissance). Par la suite, le droit aux congés est réduit de 1/12^e par mois supplémentaire d'absence. Un minimum de cinq jours de congé est garanti de toute façon. Les vacances sont prolongées si l'état de santé du salarié le nécessite, selon l'avis du comité d'entreprise, qui demandera l'accord du chef d'entreprise.

Les fêtes légales chômées et payées sont le Nouvel-An, le Vendredi saint, le lundi de Pâques, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, les 25 et 26 décembre et le 1^{er} mai.

La vie sociale dans l'entreprise

La situation est proche de celle de la RFA. Il n'existe pas de syndicat de frontalier, mais des associations se sont chargées de la défense des intérêts des frontaliers.

Ceux-ci participent pleinement aux comités d'entreprise, lorsqu'ils existent. Leurs représentants interviennent lors des négociations salariales et émettent des propositions en matière de licenciements et de conditions de travail.

Les jeunes Français, dès l'âge de 15 ans, peuvent signer un contrat d'apprentissage, sous réserve du consentement de leur représentant légal, avec les entreprises qui y consentent.

La participation aux bénéfices n'est pas obligatoire, ni pour les salariés suisses, ni pour les frontaliers. Un système proche de l'intéressement est pratiqué sous forme de primes, qui sont fonction des résultats.

En vertu d'une loi française qui dispose que le résident national (c'est-à-dire le frontalier) n'a pas le droit d'ouvrir un compte courant ou de dépôt à l'étranger, le frontalier ne peut souscrire de capital-épargne ou de compte épargne-logement.

Par contre le frontalier peut ouvrir, en Suisse, un compte de transit; le salaire versé à ce compte doit être transféré dans les huit jours en France.

Le frontalier peut souscrire une assurance-vie, mais uniquement sous la forme d'un complément de retraite. Les cotisations versées par le frontalier à ce titre sont déductibles de l'impôt qu'il paie en France.

Signaux, enfin, que le frontalier n'a pas droit à l'allocation logement en France.

La protection sociale des frontaliers travaillant en République fédérale d'Allemagne et en Suisse

En matière de sécurité sociale, les textes applicables au travailleur frontalier sont :

— Pour les Etats membres de la Communauté économique européenne, les règlements n° 1408/71 du 24 juin 1971 et 574/72 du 21 mars 1972 dont la date d'entrée en vigueur a été fixée au 1^{er} octobre 1972.

— Pour la Suisse, la convention signée à Berne le 3 juillet 1975 et entrée en vigueur le 1^{er} novembre 1976.

Aucune considération de zone ou de profondeur de part et d'autre de la frontière n'entre en ligne de compte. Le travailleur frontalier est essentiellement un travailleur migrant, occupé sur le territoire d'un Etat et résidant sur le territoire d'un autre Etat où il retourne en principe au moins une fois par semaine (CEE) ou chaque jour (Suisse).

Le système allemand de protection sociale.

Avant d'aborder l'étude de la protection sociale des frontaliers, il convient de citer et d'analyser sommairement l'éventail des textes applicables dans les pays de la Communauté européenne (règlements n° 3/58 et 1408/71, pris en application de l'art. 51 du traité de Rome). Il est nécessaire d'en dégager les contours, et de définir leur champ d'application *ratione materiae* et *ratione personae*.

Ces deux règlements s'appliquent à tous les régimes de sécurité sociale, contributifs ou non (cf. arrêt Frilli du 22-6-72 sur la distinction entre l'aide sociale et la sécurité sociale), généraux ou spéciaux. Sont exclus les régimes des fonctionnaires (car fort peu de frontaliers sont fonctionnaires dans le secteur géographique retenu), des travailleurs indépendants, les régimes conventionnels ou complémentaires, c'est-à-dire non légalisés, l'assistance sociale ou médicale.

Les règlements peuvent s'appliquer à des législations de sécurité sociale entrées en vigueur postérieurement aux règlements et non notifiées à Bruxelles (arrêt Van der Veen du 15 juillet 1964, à propos de la loi sur les veuves hollandaises; arrêt Dingemans du 21 décembre 1964 concernant une loi hollandaise sur l'invalidité).

Sur la compétence *ratione personae*, il y a lieu de se reporter à la définition des frontaliers, p. 97.

Les règlements se substituent aux conventions bilatérales ou multilatérales ayant le même objet (cf. arrêt Nani, voir p. 114, note 2).

Le règlement européen n° 1408/71, article 1^{er}, b) précise, entre autres, que le travailleur frontalier qui est détaché par l'entreprise dont il relève normalement, sur le territoire du même Etat membre ou d'un autre Etat membre, conserve la qualité de travailleur frontalier pendant une durée n'excédant pas quatre mois, même si au cours de ce détachement il ne peut pas retourner chaque jour ou au moins une fois par semaine au lieu de sa résidence.

Le risque est d'en arriver à des « hérésies juridiques », telles, par exemple, l'application, dans un pays donné, de la loi d'un autre pays à un ressortissant de ce dernier pays, ou l'application simultanée de plusieurs législations à un même individu.

Que disent à ce sujet les règlements 3/58 et 1408/71, ainsi que la Cour de Justice des Communautés européennes dans ses arrêts ? L'article 16 du règlement 1408 prévoit que, pour toucher les prestations maladie dans le pays du lieu de travail, on tiennne *compte des périodes de travail et d'assurance accomplies selon la législation d'un autre Etat membre* (par exemple, s'il est nécessaire d'être immatriculé pendant un certain nombre de mois, on totalisera les périodes effectuées dans différents Etats pour obtenir le compte).

D'autre part, les allocations familiales seront versées par l'Etat du lieu de travail selon ses dispositions propres, même si les enfants du migrant résident dans un autre Etat membre (pour le frontalier, ceci sera toujours le cas). Pour soigner et indemniser les accidents antérieurs, si la loi du lieu de travail le prescrit, même s'ils sont survenus sur le territoire d'un autre Etat (cf. - pour les rechutes).

La loi du lieu de travail s'applique même au-delà des frontières, car la pension-vieillesse continuera d'être versée même si le travailleur change de résidence (c'est le cas du frontalier). Les ayants-cause de l'assuré bénéficient des prestations en nature du pays où travaille l'assuré, même s'ils résident à l'étranger.

Ces exemples prouvent que le contenu du règlement n° 3 est dominé par l'interprétation extensive des objectifs du traité de Rome, qui prescrivent comme aboutissement, de régime de sécurité sociale propre; cette harmonisation par le haut des diverses législations sociales (article 117 du traité) est parfaitement illustrée par l'arrêt Nonnenmacher du 19 juin 1964, qui résout en même temps la question de savoir si l'assujettissement à la loi du lieu de travail (article 13 du règlement 1408/71) est exclusif et impératif dans cette affaire, il est dit que l'art. 13, s'il veut éviter l'assujettissement d'un travailleur ou d'un employeur à deux régimes pour le paiement des cotisations, n'interdit

pas la juxtaposition de deux régimes pour le droit aux prestations car tout Etat peut offrir un complètement de protection sociale à ses ressortissants (en l'espèce, il s'agissait de l'assurance-survivants hollandaise, régime très favorable et inconnu en France). L'option est donc ouverte pour la législation la plus favorable.

Ces quelques principes et leurs interprétations étant fixés, il est possible d'aborder l'étude concrète des différents aspects de la protection sociale des frontaliers.

Assurance-maladie

Le système allemand est régi par une loi fédérale (*Bundesversicherungs-gesetz*) qui distingue deux types d'assurances sociales : Les AOK (*Allgemeine Ortskrankenkassen*, par la loi fédérale. Les caisses privées, où chacun peut s'assurer selon les risques contre lesquels il veut se prémunir (possibilité d'assurances complémentaires sur option).

L'affiliation à l'une ou l'autre caisse obéit aux principes suivants :

— En dessous du plafond légal de salaire (2 550 DM brut par mois en 1976), le salarié est assuré obligatoirement par l'employeur.

— Au-dessus de ce plafond (réactualisé régulièrement), le salarié peut s'affilier à une caisse privée ou à une AOK (cas le plus fréquent).

Les AOK comportent un comité directeur et une assemblée des représentants (*Vertreterversammlung*), composée pour moitié par des représentants élus des salariés (les frontaliers peuvent participer aux élections) et pour moitié par des représentants des employeurs.

En plus des prestations minimales prévues par la loi, un plan annuel de gestion peut offrir des prestations supplémentaires, selon les possibilités financières de la caisse considérée, et selon le niveau des cotisations demandées.

Couverture des risques

« Les travailleurs frontaliers bénéficient des dispositions prévues par les règlements communautaires n° 1408/71 et 574/72 qui s'appliquent aux régimes de sécurité sociale généraux et spéciaux pour ce qui concerne l'ensemble des législations relatives aux branches de sécurité sociale suivantes :

— les prestations de maladie et de maternité,

— les prestations d'invalidité, y compris celles qui sont destinées à maintenir ou à améliorer la capacité de gain,

« Ces règlements ne s'appliquent ni à l'assistance sociale et médicale, ni aux régimes de prestations en faveur des victimes de la guerre ou de ses conséquences, ni aux régimes spéciaux des fonctionnaires ou du personnel assimilé ».

- les prestations de vieillesse,
- les prestations aux survivants,
- les prestations d'accident du travail et de maladie professionnelle,
- les allocations de décès,
- les prestations de chômage,
- les prestations familiales.

• La couverture du petit risque.

Le frontalier est automatiquement assuré par son employeur auprès d'une caisse allemande (AOK) et bénéficie, dès lors, d'une égalité de traitement avec l'assuré salarié allemand. C'est-à-dire que, lorsque le frontalier tombe malade, il peut : consulter gratuitement un médecin allemand (le prix de la consultation est réglé directement au médecin par la caisse, principe du tiers-payant) ; se faire prescrire et retirer des médicaments dans une pharmacie allemande, où il ne paie qu'une somme forfaitaire de 3,50 DM par ordonnance.

Consulter un médecin français : il se fera alors rembourser par la caisse française.

• La couverture du risque hospitalisation.

Elle est assurée dès le premier jour de travail du salarié dans l'entreprise allemande. Aucune période d'affiliation préalable n'est donc exigée.

Dans ce cas, le frontalier peut se faire soigner en RFA ou en France.

— Si l'assuré séjourne dans un hôpital allemand, le séjour et les soins y sont libres et gratuits pour lui pendant 78 semaines (égalité de traitement avec le salarié allemand), cette durée étant à inclure et pouvant être répartie sur un espace de temps de trois ans, pour le même type de maladie.

— Si l'assuré séjourne dans un hôpital français, il doit, au préalable, se procurer le formulaire E 106 (attestation d'ouverture des droits en France) auprès de la caisse allemande, puis la rapporter à la caisse primaire française (CPAM de Strasbourg, par exemple), qui remboursera les frais d'hospitalisation pour le compte de la caisse allemande, selon les tarifs français du régime général intérieur (75%) et non du régime local d'Alsace-Lorraine (90%).

• Couverture du risque langue-maladie (et invalidité).

Si l'assuré frontalier est malade depuis plus d'un an, et s'il se trouve, selon l'avis de son médecin personnel, dans l'incapacité de travailler par la suite, il peut, s'il n'a pas encore atteint l'âge de la retraite, demander à bénéficier d'une pension d'invalidité versée selon le régime allemand : pour cela, il doit se soumettre au contrôle du médecin-conseil allemand (*Kontrollarzt*). Si la pension lui est refusée, il peut recourir au tribunal compétent pour les questions sociales, le *Sozialgericht*, qui rendra une décision définitive.

• La couverture des risques médicaux spéciaux.

Ils sont remboursés à 100 %, ainsi les frais de lunettes, les verres de contact, les frais dentaires et les frais d'appareillages divers (auditifs...).

• Modalités de versement des indemnités journalières.

Le salarié malade dispose d'un délai de trois jours après le début de sa maladie pour aller consulter un médecin qui lui délivrera un certificat de maladie à remettre à l'employeur. Au vu de ce certificat, et pendant six semaines à compter du premier jour déclaré de maladie, l'employeur allemand verse au frontalier son salaire entier. A partir de la septième semaine, et pendant 78 semaines l'AOK lui verse 80 % de son salaire.

• Couverture des personnes à charge.

Sont considérées comme personnes à charge, l'épouse et les enfants (y compris les enfants adoptés) ; les ascendants ne sont pas pris en compte. Ces personnes peuvent bénéficier, en RFA, des mêmes possibilités de soins et des mêmes prestations que le frontalier, sous réserve d'avoir obtenu une autorisation préalable de soins en RFA, qui se matérialise par un accord amiable sous l'égide du contrôle médical. Les soins en RFA pour les personnes à charge doivent rester exceptionnels.

Ces personnes se font donc, le plus souvent, soigner en France ; dans ce cas, elles tombent normalement sous le régime des ayants-droit du chef de famille frontalier ; elles sont indemnisées comme lui, c'est-à-dire à 75 % (régime général).

Paiement des cotisations

En ce qui concerne les cotisations maladie il n'existe pas de taux uniforme de cotisation en RFA, du fait de l'indépendance des AOK entre elles. Les taux oscillent, en fait, entre 11 et 13 % du salaire brut.

Lorsque le salaire du frontalier dépasse le plafond, il entre dans la catégorie « assuré volontaire », soit auprès d'une AOK, soit auprès d'une caisse privée. Dans ce cas, la cotisation de l'employeur sera très faible.

Les cotisations d'invalidité consécutives à une longue maladie (et non à un accident du travail) sont incluses dans les cotisations vieillesse.

Accidents du travail

Sont pris en compte les accidents arrivés dans l'entreprise et les accidents de travail : le trajet pris en considération est le plus court depuis le domicile jusqu'à son entreprise ; donc le trajet du côté français est inclus, et tout accident qui survient sur la portion française du trajet est indemnisé de la même façon qu'un accident du travail se produi-

sant en territoire allemand, c'est-à-dire que les frais médicaux et d'hospitalisation seront remboursés à 100 % par l'AOK, qui versera les indemnités journalières prévues en cas de maladie.

● *En cas d'invalidité totale*, le frontalier a droit à une rente trimestrielle payée par la caisse allemande, et calculée comme si l'accidenté avait atteint l'âge de la retraite : en fait, il touche les mêmes rentes que s'il était retraité.

● *En cas d'invalidité partielle*, il recevra chaque trimestre un pourcentage de sa pension périodique de retraite.

Les cotisations sont versées uniquement par l'employeur.

Maternité

● 1^{er} cas : la personne assurée est enceinte (cas de la frontalière).

On lui applique, comme aux salariées allemandes, la loi sur la protection de la mère (*Mutterschutzgesetz*), qui rejoint les dispositions prévues par la loi française pour la femme enceinte ; elle bénéficie de certains avantages à son poste de travail, elle ne peut être licenciée dès lors que l'état de grossesse est connu, elle peut démissionner sans préavis après la naissance.

Les prestations qu'elle reçoit de la caisse allemande sont calculées sur la moyenne du salaire brut qu'elle a perçu pendant les trois derniers mois de son travail ; elle perçoit donc son salaire pendant son congé (*Mutterschaftsgeld*).

La durée du congé est de six semaines avant l'accouchement, de huit semaines après, éventuellement prolongées jusqu'à douze semaines pour raisons médicales. Elle ne percevra pas d'allocations prénatales. Cependant, si elle accouche en RFA, l'AOK lui verse une somme forfaitaire de 500 DM.

● 2^e cas : l'épouse du frontalier est enceinte.

Si elle travaille en France, elle est soumise au régime français pour les soins et les frais d'accouchement. Si elle ne travaille pas, elle ne peut pas choisir son régime. Elle reçoit normalement en France les soins nécessaires à son état, pour le compte du régime allemand. Si elle reçoit les soins en RFA, ce ne peut être qu'avec l'accord de l'assurance-maladie, dans les mêmes conditions que celles prévues en

Les cotisations maternité sont incluses dans les cotisations maladie.

Allocations familiales

Les allocations familiales sont versées par le bureau de la main-d'œuvre (*Arbeitsamt*) subventionné par l'Etat : il n'y a donc aucune cotisation à payer pour en bénéficier (en France, les cotisations d'allocations familiales sont à la charge de l'employeur seul).

• Conditions financières.

Les couples en bénéficient pour leurs propres enfants et pour ceux qu'ils ont adoptés.

Il n'existe pas de plafond de revenu qui limiterait le droit aux allocations familiales : elles sont versées une fois, qu'il y ait un seul ou deux revenus dans le ménage (1).

• Les conditions d'âge.

Les allocations familiales sont dues jusqu'à ce que l'enfant ait atteint ses 18 ans, jusqu'à 27 ans s'il poursuit des études, au-delà de 18 ans s'il est apprenti, à condition qu'il n'ait pas un revenu mensuel supérieur à 750 DM.

Si l'épouse d'un frontalier travaille en France, elle est en droit de percevoir les prestations familiales françaises du chef de son activité, dans les conditions prévues par la législation interne.

Retraite

Pré-retraite.

C'est un ensemble de cas particuliers :

— La frontalière peut obtenir une pré-retraite dès l'âge de 60 ans, à condition d'avoir cotisé pendant 15 ans et d'avoir, dans l'intervalle de temps compris entre sa 40^e et sa 60^e année, payé 121 cotisations obligatoires (correspondant donc à une assurance obligatoire). Elle peut également prendre sa pré-retraite à 60 ans, sans remplir les conditions ci-dessus, à condition d'avoir été en chômage au moins pendant 12 mois sur 18. Quant au frontalier, il peut, lui aussi, bénéficier de cette dernière mesure et aux mêmes conditions, mais à partir de 62 ans.

Retraite

Elle est prise normalement dès 65 ans, pour les hommes comme pour les femmes. Néanmoins, la femme peut demander sa mise à la retraite dès 62 ans, l'homme dès 63 ans, si tous deux ont cotisé pendant 35 années.

Montant de la retraite.

Il faut distinguer selon que le travailleur a été frontalier toute sa vie, ou non :

• *S'il a été frontalier toute sa vie*, il touchera une pension allemande payée à son lieu de résidence, dont le montant varie, bien sûr, selon le montant des cotisations versées.

(1) Depuis le 1^{er} janvier 1978, les versements sont les suivants :
— le 1^{er} enfant donne droit à 70 DM par mois ;
— le 2^e enfant donne droit à 90 DM par mois ;
— le 3^e enfant donne droit à 150 DM par mois.

• S'il a effectué une période de travail en France, puis une autre période en RFA, deux nouveaux cas apparaissent :

— Si, dans chaque pays, il a suffisamment de périodes de cotisations (selon les lois nationales respectives) pour ouvrir droit à une pension nationale, il touchera deux pensions nationales (cf. règlement CEE 1408/71). Ainsi, jusqu'au 1^{er} juillet 1974, 60 trimestres d'affiliation étaient nécessaires (15 ans) pour avoir droit à une retraite ; maintenant, un trimestre suffit, la retraite étant, bien sûr, réduite proportionnellement.

— Si les périodes d'assurance ne suffisent pas pour obtenir des pensions nationales, les organismes d'assurance compétents vont totaliser les périodes de travail (2) puis « *prolatiser* » selon la durée effectuée dans chaque pays. Ainsi, si le salarié a travaillé 40 trimestres en France, et 60 trimestres en RFA, la France versera une pension proportionnelle à la durée du travail faite chez elle (c'est-à-dire 40/100^e) ; la RFA, en suivant le même raisonnement, versera donc 60/100^e. Le travailleur retraité recevra ces sommes par paiement direct à son lieu de résidence.

• *Si la durée du travail effectuée en France est minimale* par exemple cinq trimestres, donnant droit à une retraite de 12 F par trimestre) et dégage, après calcul, un montant annuel de pension inférieur à 18 000 F, la Caisse française fait au pensionné un versement forfaitaire unique (elle lui donne un capital unique, au lieu de lui verser une pension minimale pendant de longues années).

Si le même cas se produit en RFA, le frontalier perçoit sa pension périodiquement, tant que soit son montant, dès qu'il prend sa retraite. La possibilité de récupérer le montant de ses cotisations passées n'existe plus.

Les prestations d'assurance-maladie

Sont ouvertes aux bénéficiaires du versement forfaitaire unique, et aux titulaires d'une pension et/ou allemande ; cela signifie qu'un ancien frontalier (bénéficiant d'une rente allemande) pourra toujours se faire soigner en RFA selon les tarifs allemands.

Les cotisations s'élèvent à 18 % du salaire mensuel brut : 9 % sont à la charge du frontalier, 9 % à la charge de l'employeur. Le plafond s'établit à un revenu de 3 100 DM par mois (1979) : le même système que pour l'assurance-maladie s'applique.

Le frontalier ne peut s'affilier à une caisse complémentaire en RFA ; en revanche, il peut souscrire une assurance-vie en RFA, et, bien sûr, il peut cotiser à une Caisse complémentaire française.

(2) Dans ce domaine, la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés européennes a évolué et a permis d'améliorer la situation des travailleurs. En effet, le cumul de deux pensions dans deux États différents était impossible auparavant et il y avait toujours proration après totalisation (exemple : affaire Nani 4 mars 1964). Désormais la Cour a supprimé la totalisation et l'interdiction du cumul (Arrêt Veuvre Duffry, 10 décembre 1969 et Arrêt Goffart 30 novembre 1967). Mais dans tous les cas, la somme des prestations partielles acquises dans les différents États membres ne peut excéder le montant théorique le plus élevé auquel il aurait pu prétendre s'il avait effectué toute sa carrière selon la législation de chacun des États membres sur le territoire duquel il a été occupé.

Allocation-décès.

C'est une somme représentant vingt à quarante fois le salaire journalier de base (cette allocation s'élève à environ 1 600 DM), versée au conjoint survivant par l'AOK. En cas de disparition du conjoint survivant, cette allocation-décès sera perçue par les enfants, mais réduite de moitié.

Chômage**• Chômage total**

La situation des frontaliers est régie par les dispositions du règlement communautaire établissant la coordination des régimes d'indemnisation du chômage au sein des pays membres. En vertu du règlement CEE n° 149/25/26, les frontaliers bénéficient des allocations de chômage habituelles de leur pays de résidence. Ainsi, le frontalier français occupé en RFA bénéficie, en cas de chômage total et sous réserve de s'être inscrit comme demandeur d'emploi auprès d'une section locale de l'agence nationale pour l'emploi, de l'aide publique, de l'allocation ASSEDIC, de la garantie de ressources prévue par l'accord du 27 mars 1972 et de l'allocation supplémentaire d'attente (ASA) instituée

Les formalités à accomplir par le travailleur frontalier sont les suivantes : il se rend à l'*Arbeitsamt* où il reçoit un formulaire puis à l'ANPE du lieu où il réside. Celle-ci transmet à la DDTMO le formulaire et fixe le salaire correspondant (qui doit tenir compte de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté) pratiqué en France (à poste équivalent, le frontalier est perdant). Le formulaire sera renvoyé par la DDTMO à l'ASSEDIC, qui calculera les allocations en fonction des renseignements donnés par la DDTMO.

Le travailleur frontalier licencié inscrit aux services de l'Assedic, après avoir fait les démarches nécessaires auprès de l'*Arbeitsamt* du lieu de travail, et auprès de l'ANPE de son lieu de résidence.

Il remplit la demande d'allocations de chômage selon la nature du licenciement (raison d'ordre économique ou autres motifs).

Les quatre allocations de chômage sont toutes payées au siège de l'Assedic.

• Chômage partiel.

L'article 71 du règlement n° 1408/71 stipule :

« Le travailleur frontalier qui est en chômage partiel ou accidentel en RFA bénéficie des prestations selon les dispositions de la législation allemande, comme s'il résidait sur le territoire de cet Etat ; ces prestations sont servies par l'institution allemande.

« Aussi longtemps qu'un chômeur a droit à des prestations en vertu de ces dispositions, il ne peut prétendre aux prestations en vertu de la législation française ».

La législation allemande est la suivante : en cas de chômage partiel, les salariés touchent 68 % du salaire diminué du prélèvement légal.

La famille du chômeur partiel continue à bénéficier des prestations familiales de l'Etat compétent, comme si elle résidait sur le territoire de ce dernier.

• Cotisations chômage

Les frontaliers cotisent à l'allocation chômage en RFA et sont indemnisés en France en vertu des règlements n° 1408/71 et 574/72 de la CEE.

Cette cotisation représente 3 % du salaire; elle est payée pour moitié par l'employeur (1,5 %) et pour moitié par le travailleur (1,5 %).

Le système suisse de protection sociale

Assurances obligatoires

Le frontalier occupé en Suisse est assuré obligatoirement à l'assurance accidents et maladies professionnelles et, s'il est occupé dans une entreprise mentionnée dans les articles 60 et 60 bis LAM/A (Lois assurance maladie, accidents du 13 juin 1911) à l'assurance vieillesse-survivants. Il a droit, d'autre part, aux allocations familiales.

Cette situation a évolué dans le sens d'une meilleure protection sociale du frontalier avec la convention franco-suisse applicable depuis le 1^{er} novembre 1976.

Assurance accident du travail

Une loi fédérale institue l'assurance obligatoire en cas d'accident du travail ou de trajet, et en cas de maladies professionnelles.

Le frontalier est également assuré pour certains risques en dehors du trajet et du travail (accidents à domicile, accidents de voiture, week-end...). La cotisation (1 %) est à la charge de l'employeur pour tout ce qui concerne les accidents de travail et de trajet, de même que pour les maladies professionnelles. Pour les risques hors travail, la cotisation est à la charge de l'employé. Le taux différencié d'après le classement des risques dans les diverses catégories d'entreprises.

Le frontalier perçoit les prestations suisses :

— Les indemnités journalières sont versées pendant les deux premières années de son incapacité de travail et représentent 80 % de son salaire (avec un maximum de 150 francs suisse par jour). Ce taux peut être provisoirement porté à 100 % par l'inter-

médiale des conventions collectives. Durant les six premiers mois, l'indemnité est versée par l'employeur, la caisse compétente prenant ensuite le relais. Si l'incapacité de travail est reconnue définitive, la caisse versera une rente proportionnelle au degré d'invalidité et au montant du salaire (en règle générale 70 % du salaire). Pour le calcul de la vente, on fait la moyenne du salaire de base des douze derniers mois (le maximum est de 21 000 FS).

En cas de décès de l'assuré, le conjoint a droit à une rente égale à 30 % du salaire, majoré de 15 % pour un enfant à charge et de 25 % à partir de 2 enfants à charge. Dans certains cas les parents de la victime peuvent également percevoir une rente. Les rentes ne peuvent être supérieure à 60 % du salaire perçu par l'assuré.

— Le frontalier est couvert pendant la durée de son trajet (le plus court) en France et en Suisse. En cas d'accident du travail, les soins (médecins, médicaments, hospitalisation) sont gratuits.

Les prestations en nature relatives à la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles peuvent être servies au frontalier, soit en Suisse, soit en France.

Le droit à l'appareillage et aux prestations de rééducation professionnelle ne peut s'exercer qu'en Suisse. Les prestations en espèces sont servies au frontalier par la Suisse, les dépenses engagées en France sont remboursées par l'institution d'affiliation du travailleur selon le tarif de la caisse française.

Assurance invalidité générale (Régime en vigueur depuis le 1^{er} novembre 1976)

• **Droit à une rente d'invalidité suisse.** Le frontalier qui, jusqu'à présent, cotisait obligatoirement à l'assurance-invalidité générale (sans toucher les prestations), percevra les prestations, à condition d'avoir cotisé pendant un an au moins.

Le frontalier, dont l'état d'invalidité est constaté en Suisse (contraint d'abandonner son travail en Suisse à la suite d'un accident ou d'une maladie), sera assuré pour une année à compter de la date d'interruption du travail (mais il doit acquitter les cotisations AVS — assurance vieillesse survivants — pendant cette année).

Il a droit à deux types de prestations :

— *des mesures de réadaptation* (mesures médicales d'orientation et de formation professionnelles, aides au reclassement et au placement). Pendant la durée de ces dispositions, l'assuré a droit à des indemnités journalières (leur montant est, en général, supérieur aux rentes d'invalidité).

— *les rentes* :

- ordinaires : Elles sont versées si, après une incapacité de travail d'un an, les salaires perdus au moins la moitié de sa capacité de gain (le montant varie selon la durée pendant laquelle l'assuré a cotisé et selon le degré de l'invalidité).

- extraordinaires : Elles sont versées en cas de non-attribution d'une rente ordinaire ou si le montant de la rente ordinaire est inférieur à la rente extraordinaire.

Pour déterminer le revenu annuel moyen (qui sert de base pour calculer la rente), seules les périodes de cotisation en Suisse sont prises en compte.

• Pour l'ouverture, le maintien ou le recouvrement du droit à une pension d'invalidité française, les périodes d'assurance accomplies en Suisse sont prises en considération, à condition qu'elles ne se superposent pas.

Le droit est ouvert si l'invalidité s'est réalisée avant octobre 1974. La législation suisse est appliquée aux frontaliers et prolonge cette rétro-activité de 360 jours. La pension d'invalidité est transformée en pension de vieillesse dès que se trouvent remplies les conditions (notamment d'âge).

Si le total de l'assurance-vieillesse de la part de chacun des deux Etats est inférieur à la pension d'invalidité, le frontalier aura droit à un complément (la différence), à la charge de l'Etat qui a versé la pension d'invalidité.

Allocations familiales.

Les cotisations sont exclusivement versées par l'employeur.

En ce qui concerne les prestations, la convention du 3 juillet 1975 ne prévoit pas le versement d'allocations familiales au profit de travailleurs salariés français occupés en Suisse. Les allocations versées au profit des familles sont le seul résultat d'accords intervenus, soit au niveau des autorités cantonales compétentes, comme dans le canton de Genève, soit au niveau des entreprises ou branches, par la mise en œuvre de conventions collectives.

Assurance vieillesse-survivants (3)

Les périodes d'assurance accomplies dans le système d'assurance de l'autre Etat sont prises en considération, à condition que ces périodes ne se superposent pas. Il faut avoir cotisé au moins pendant un an à l'assurance d'un Etat pour avoir droit aux prestations de cet Etat. Sinon, on totalise cette période avec les périodes d'assurance accomplies dans l'autre Etat.

La caisse chargée de liquider la prestation en France ou en Suisse (selon le choix du frontalier) détermine le montant de la pension comme si toutes les périodes avaient été accomplies exclusivement sous sa propre législation.

L'institution fixe le montant du au prorata de la durée des périodes accomplies sous sa législation avant la réalisation du risque par rapport à la durée totale des périodes accomplies sous la législation des deux Etats.

(3) Régime applicable depuis le 1^{er} novembre 1976

Lorsque l'assuré satisfait seulement aux conditions d'un Etat, le droit à pension est établi au regard de cet Etat (sans totalisation des périodes). Il y a révision des prestations dès que les conditions exigées par l'autre Etat sont remplies et si l'assuré opte pour l'application conjointe des législations des deux Etats.

Le frontalier qui touche une rente de vieillesse suisse a droit à l'assurance invalidité-maladie en France, à condition qu'il ait déjà cotisé une année en France, à titre obligatoire.

Assurances facultatives

Le frontalier, en dehors des risques couverts obligatoirement par la Suisse, peut assurer sa protection sociale en adhérant, soit à une assurance privée en Suisse ou en France, soit à l'assurance volontaire de la sécurité sociale française.

Assurances privées

• En Suisse :

— L'assurance collective dans le cadre de l'entreprise dépend souvent de l'existence d'une convention collective au sein de plusieurs entreprises d'une même branche (la chimie, par exemple). De plus le frontalier peut toujours souscrire une assurance individuelle auprès d'une compagnie d'assurance privée.

• En France :

— Les cotisations ne sont pas calculées d'après les ressources mais dépendent de l'âge et du sexe ; la cotisation est plus élevée pour la femme car elle couvre le risque maternité.

Ces cotisations ne permettent pas d'assurer les personnes à charge ; il faut prendre une assurance complémentaire pour chacune d'elles. Si le frontalier est assuré à l'assurance volontaire de la sécurité sociale, il pourra également prendre une assurance privée pour les risques non couverts par la sécurité sociale.

— Les prestations sont remboursées à 100 %. Les cotisations à l'assurance privée sont moins élevées que celles de la sécurité sociale pour des prestations supérieures (pour une personne seule). C'est ce qui explique que l'assurance privée individuelle est la plus pratiquée par les frontaliers sans personne à charge. L'assurance volontaire à la sécurité sociale n'a pas la faveur des frontaliers que si ceux-ci sont obligés de couvrir, en plus, des personnes à charge.

Assurance volontaire (sécurité sociale)

Elle peut couvrir les risques qui ne sont pas couverts obligatoirement en Suisse, à savoir la maladie et la maternité.

• Assurance maladie.

Les frontaliers qui vont travailler en Suisse doivent adhérer dans les six mois après la cessation de leur activité en France et justifier d'une affiliation à la sécurité sociale pendant les 12 derniers mois.

L'ordonnance du 21 août 1968 permet d'assurer à titre volontaire pour le risque maladie-maternité les personnes qui ne relèvent pas d'un régime d'assurance obligatoire. Quoi qu'il en soit, les assurés volontaires relèvent du seul régime général.

Aucune indemnité journalière n'est versée dans le cadre de l'assurance volontaire. Le frontalier pourra obtenir des prestations en nature (remboursées à des taux différents selon la nature des soins).

Les soins sont remboursés, qu'ils soient donnés en France ou en Suisse. Les cas nécessitant des soins urgents ou une hospitalisation immédiate en Suisse sont également remboursés par la sécurité sociale. Ils sont remboursés sur la base des tarifs conventionnés en France. Sont également couverts par l'assurance volontaire, les personnes à charge et les enfants de l'assuré.

• Assurance maternité.

Elle n'est pas obligatoirement en Suisse. Le frontalier peut souscrire volontairement à l'assurance maladie qui comprend également l'assurance maternité (il n'y a pas de cotisation spéciale, contrairement à l'assurance privée).

— Dans le cas où la femme frontalière, assurée volontaire, est enceinte, elle touche les allocations prénatales. Les frais médicaux et l'hospitalisation sont remboursés à 100% en France. L'absence pour maternité est considérée comme maladie et doit, par conséquent, correspondre à la rémunération de maladie selon les lois existantes. En plus, la future mère ne pourra pas être licenciée pendant 4 semaines avant et 4 semaines après la naissance de l'enfant (code des obligations). Là où il y a des contrats collectifs de travail, le délai de licenciement est de 2 mois avant et 2 mois après la naissance (4).

L'employeur n'est pas obligé de réintégrer la femme dans son emploi à son retour du congé maternité.

— Dans le cas où c'est la conjointe du frontalier qui est enceinte, si celle-ci n'est pas salariée elle sera couverte par l'assurance du mari : assurance volontaire (le risque maternité est compris dans la maladie) ou assurance privée (dans ce cas, il faut prendre une assurance supplémentaire).

Chômage.

• Couverture des risques en cas de chômage total.

Depuis le 4 novembre 1974, les frontaliers occupés en Suisse ont droit à toutes les allocations chômage en France. Ni leur employeur ni eux-mêmes ne payaient de cotisation jusqu'à une date récente. Cette situation a changé depuis l'adoption d'un texte fédéral.

(4) Certaines conventions collectives suisses assurent à la frontalière un salaire en cas de maternité. Exemple : dans le secteur de la chimie, elle touche 80 % de son salaire pendant le congé maternité.

ral en date du 13 juin 1976, qui institue l'assurance chômage obligatoire dans la Confédération helvétique. Un arrêt fédéral du 8 octobre 1976 met en place un régime d'assurance chômage entré en vigueur à partir du 1^{er} avril 1977.

Il faut avoir travaillé au moins 150 jours au cours de l'année civile précédente et avoir payé les cotisations équivalentes.

Ce texte inclut les frontaliers. Le frontalier en chômage total touchera tous ses indemnités en France, mais sa situation sera plus favorable: le salaire de base sera un salaire français équivalent de poste, d'âge, de qualification et d'ancienneté (déduction faite des charges sociales), sans autre abattement.

Le travailleur frontalier s'inscrit comme demandeur d'emploi à l'ANPE de son lieu de résidence (ou, à défaut, à l'Agence de la localité la plus proche) dans un délai de 1 mois.

Il remplit la demande d'admission à l'allocation d'Aide publique.

Il s'inscrit à l'ASSEDIC. Il remplit le formulaire d'allocation spéciale de chômage et d'allocation supplémentaire d'attente. Les quatre allocations chômage sont toutes payées au siège de l'ASSEDIC.

● En cas de chômage partiel.

L'arrêté fédéral du 8 octobre 1976 pour la Suisse prévoit une indemnisation pour tous les travailleurs, y compris les frontaliers, en chômage partiel, depuis le 1^{er} avril 1977.

C'est la Caisse d'assurance-chômage (en Suisse) qui est compétente.

● Les cotisations chômage.

Elles se montent à 0,8% — à part égale entre l'employeur (0,4%) et le salarié (0,4%) — et sont calculées sur un salaire plafonné (inférieur ou égal à 3 900 FS). Le Conseil fédéral peut éventuellement réduire ou augmenter cette part qui ne saurait dépasser 1,2% au total.

Conclusion

La France n'est naturellement pas le seul pays dans lequel se pose le problème des migrations frontalières de travailleurs. Un certain nombre de pays européens et notamment ceux appartenant aux communautés européennes sont confrontés aux problèmes posés par les travailleurs frontaliers.

On observe ainsi des mouvements de travailleurs entre l'Irlande du Nord et la République d'Irlande, dans la région frontalière située entre les Pays-Bas et l'Allemagne et traversée par le Rhin inférieur (30 000 personnes partent des Pays-Bas vers l'Allemagne). De même aux frontières belges et néerlandaises on constate des mouvements d'importance équivalente dans le sens Belgique-Pays-Bas.

Ainsi le nombre des travailleurs frontaliers, c'est-à-dire des travailleurs qui habitent d'un côté de la frontière et qui exercent leur activité professionnelle de l'autre côté, est important. Le nombre varie au rythme des modifications des conditions économiques qui règnent de part et d'autre de la frontière.

Nonobstant l'application des articles 48 et 51 du traité de Rome sur la libre circulation des travailleurs au sein de la Communauté (5), les frontaliers se heurtent encore à de nombreuses difficultés : perte de temps due aux contrôles douaniers, désagréments causés par la fermeture de certains postes frontalières la nuit, fluctuation des revenus due aux variations de taux de change, sécurité moindre de l'emploi et différences dans le domaine de la sécurité sociale. Enfin, en matière d'infrastructure ferroviaire, le transport frontalier à courte distance n'est pas toujours bien développé et freine les migrations. C'est pourquoi la Communauté européenne et le Conseil de l'Europe se préoccupent de cette situation et reconnaissent qu'il est nécessaire de promouvoir des actions communes afin que les travailleurs frontaliers bénéficient d'un statut en tous points égal à celui des autres travailleurs. Il faudrait donc que soit mis en vigueur, comme le préconisait le Conseil de l'Europe, à la deuxième confrontation des régions frontalières qui s'est tenue à Innsbruck en 1975, un statut européen des travailleurs frontaliers garantissant la sécurité de l'emploi, une protection sociale renforcée et une fiscalité plus équitable. En attendant, la coopération bilatérale s'instaura peu à peu dans les régions transfrontalières. Ainsi le Canton de Genève a obtenu de la France la formation d'une commission franco-suisse chargée de régler tous les problèmes de voisinage entre l'Ain, la Haute-Savoie, et Genève.

Cependant cette coopération transfrontalière est cependant rendue particulière-ment difficile en raison des différences d'instruments juridiques entre pays voisins. Les conventions interétatiques transforment la coopération frontalière en politique étrangère ce qui n'est pas toujours souhaitable. C'est pourquoi, depuis mars 1975, existe une commission intergouvernementale tripartite chargée d'étudier un statut européen à l'intention des travailleurs frontaliers. Ceux-ci n'incarnent-ils pas de manière remarquable un élément de liaison humain supra-frontalier et leur déplacement devrait être considéré par l'opinion et les instances politiques comme un phénomène normal et précurseur.

(5) *Notes et Etudes documentaires*, n° 4323 - 4324 - 4325 du 19 octobre 1976. « Traités et documents relatifs à la CEE. Commentaire sur les Institutions » par Jean-Pierre Quentin. La Documentation Française, Paris, 1976.

- « Guide juridique du travailleur frontalier », Etablissement public régional d'Alsace, 1978.
- « Les frontaliers alsaciens en 1977 », *Chiffres pour l'Alsace*, n° 1, 1978 (10 pages).
- « Les travailleurs frontaliers qui sont-ils ? », *Reflets de l'économie franc-comtoise*, n° 4, 1977.
- Aspects actuels de l'emploi des frontaliers dans le Nord et l'Est de la France. *DRTMO, Nord-Pas-de-Calais*, avril 1977.
- « Les travailleurs frontaliers du Nord, de la Meurthe-et-Moselle et de la Moselle », *Etudes et statistiques*. Lorraine (Etude CIEDEHL, INSEE, à partir du recensement de la population de 1975), n° 18, octobre 1976.
- « Les travailleurs frontaliers alsaciens en Allemagne ou en Suisse », *Chiffres pour l'Alsace*. *Etudes et synthèses*, n° 3, septembre 1976.
- « Les travailleurs frontaliers », *Chiffres pour l'Alsace*, *Etudes et synthèses*, n° 2, juin 1976.
- « La zone frontalière franco-suisse », *Liaisons Rhône-Alpes*, n° 31, mars 1976.
- « Les travailleurs frontaliers français ou allemands en Suisse du Nord-Ouest », *Chiffres pour l'Alsace*, n° 2/1975 (10 pages).
- « Les régions frontalières. Avis et rapports du Conseil économique et social », *Journal officiel*, n° 17, 26 décembre 1975.
- « Les travailleurs frontaliers de l'Ain et de la Haute-Savoie en Suisse », *Etudes et synthèses Rhône-Alpes. Point d'appui*, n° 8, août-septembre 1975.
- « La région frontalière : un pôle de reconversion », J.-C. Morand, *Etudes et synthèses*. *Lorraine*, n° 6, juin-juillet 1974.
- « Les travailleurs frontaliers dans le nord de la France », *Profil de l'économie, Nord-Pas-de-Calais*, mai 1974.
- Proposition de loi tendant à définir un statut des travailleurs frontaliers n° 989, Assemblée nationale le 10 janvier 1974 présentée par M. Louis Maisonnat, Gustave Ansart, etc...
- L'arrondissement de Verdun : une économie vivante, J.-C. Morand, *Etudes et synthèses*, *Lorraine*, n° 9, octobre 1973.

Bibliographie

« Les travailleurs frontaliers occupés dans le département du Nord », *Etudes spécifiques de la DRTMO* (Echelon régional de l'emploi de Lille), août 1972.

« Les travailleurs frontaliers », *Revue économique de la Banque nationale de Paris*, janvier 1972, n° 21.

« L'exode des frontaliers haut-savoyards et ses incidences économiques pour le département », AIC (Association industrielle et commerciale de la Haute-Savoie), septembre 1969.

« Les travailleurs frontaliers en République fédérale d'Allemagne », Louis-Marc Batesti, *Information géographique*, n° 4, septembre-octobre 1969.

« Les travailleurs frontaliers des régions wallonnes », par Louis Bauvir attaché au Conseil économique wallon sous la direction de Joseph Mineur, Liège, 1967, annexe à la *Revue du travail*, janvier-février 1968.

Les frontaliers de la Flandre occidentale dans le Nord de la France, ministère de l'Emploi et du Travail, direction générale de l'emploi. Julian Theys sous la direction d'Olivier Vanneste, Bruges 1964.

Tableau de bord mensuel, Alsace.

INSEE « *Résultats départementaux du recensement général de la population de 1975* ».

Direction régionale du travail et de l'emploi d'Alsace, Strasbourg.

questions sociales

Plus que jamais à l'ordre du jour, les problèmes du travail et de la Sécurité Sociale le font l'objet d'un ensemble documentaire très complet, dont voici quelques titres

LA SECURITE SOCIALE EN FRANCE (1976) 128 pages, 21 x 27, schémas & ill. 30 F

LES ACCIDENTS DU TRAVAIL EN FRANCE

(1976), Notes & Etudes Documentaires No 4257/59,

104 pages, 21 x 27, tableaux 14 F

LE SYSTEME DES RETRAITES EN FRANCE

(1976), Notes & Etudes Documentaires No 4260/61,

80 pages, 21 x 27 10 F 50

LE MEDICAMENT ET L'ASSURANCE-MALADIE

(1975), Notes & Etudes Documentaires No 4195/96,

88 pages, 21 x 27 10 F 50

PERSPECTIVES DE LA SECURITE SOCIALE

Numéro spécial (Juillet-Septembre 1976) de la Revue Française des Affaires

Sociales, 602 pages en 2 volumes 16 x 24 44 F

Liste complète sur demande à

Ces prix s'entendent, prix publics de l'éditeur, vente par correspondance

LA

DOCUMENTATION

FRANCAISE

DOCUMENTATION FRANÇAISE

LA Ces prix comprennent, prix publics de l'éditeur, vente par correspondance

462 p. 40 F
d'accès au capital.
fit et nouvelles formes d'épargne des salariés. Nouvelles formes
Les expériences d'association et d'intéressement. Partage du pro-
(Colloque Sciences - Po, C.O.B.)

L'entreprise et l'actionnariat des salariés

Une étude du marché du travail pendant les vingt dernières
années accompagnée d'une élaboration des scénarios de l'emploi
à l'horizon de l'an 2000.
Travaux et Recherches de Prospective no 73, 208 p., 50 F

Sur l'emploi

Un document original qui fait le point, à partir des témoignages
de jeunes chômeurs et de travailleurs, d'une question difficile et
controversée.
544 p. 60 F

Les jeunes et le premier emploi



LISTE DES NOTES ET ETUDES DOCUMENTAIRES RÉCEMMENT PARUES

— L'amélioration des transports urbains : expé- riences françaises et étrangères	N.D. 4 473	18,00 F
— Les départements français : 84 - Vaucluse (Pro- vence - Alpes - Côte d'Azur)	N.D. 4 475 - 4 476	18,00 F
— Les départements français : 16 - Charente (Poi- tou - Charentes)	N.D. 4 477	14,00 F
— Le divorce en France : de la réforme de 1975 à la sociologie du divorce	N.D. 4 478	18,00 F
— La marine soviétique	N.D. 4 479 - 4 480	18,00 F
— Pétrole et développement au Moyen-Orient ..	N.D. 4 481	14,00 F
— L'Albanie : évolution politique, économique et sociale	N.D. 4 482	14,00 F
— L'U.R.S.S. et l'Europe de l'Est en 1977 (2 ^e partie)	N.D. 4 483 - 4 484	18,00 F
— Les échanges agro-alimentaires de la France ..	N.D. 4 487	10,00 F
— Les institutions représentatives du personnel dans l'entreprise	N.D. 4 488 - 4 489	18,00 F
— L'économie britannique : difficultés et renouveau	N.D. 4 490 - 4 491	22,00 F
— Le conseil général	N.D. 4 492	14,00 F
— La Constitution de l'U.R.S.S. (7 octobre 1977)	N.D. 4 493 - 4 494	18,00 F
— L'impôt sur la fortune en Europe	N.D. 4 495 - 4 496	18,00 F
— La Guyane française. Un bilan de trente années	N.D. 4 497 - 4 498	18,00 F
— Les institutions chinoises et la constitution de 1978	N.D. 4 501 - 4 502	18,00 F
— Le statut des militaires	N.D. 4 503 - 4 504	18,00 F
— Les départements français : 74 - Haute-Savoie (Rhône-Alpes)	N.D. 4 505 - 4 506	18,00 F
— Les entreprises publiques en France	N.D. 4 507 - 4 508	30,00 F
— L'Europe au fil des jours	N.D. 4 509 - 4 510	38,00 F
— Structures sociales en Europe de l'Est, 2 - transformation de la classe ouvrière	N.D. 4 511 - 4 512	22,00 F
— Les départements français : 63 - Puy-de-Dôme (Auvergne)	N.D. 4 513 - 4 514	18,00 F
— L'U.R.S.S. et l'Europe de l'Est en 1978 (première partie)	N.D. 4 515 - 4 516	22,00 F

Les travailleurs saisonniers et frontaliers.
 Paris : La Documentation française, 1979 - 124 p. : ill. ; 24 cm.
 (Notes et études documentaires ; nos 4519-4520).

Avant-propos.
 Les travailleurs saisonniers : aspects socio-démographiques de l'im-
 migration saisonnière - aspects juridiques de l'immigration saison-
 nière.
 Les travailleurs frontaliers : les mouvements migratoires et leur
 évolution - situation des frontaliers résidant à l'étranger et venant
 travailler en France - statut des frontaliers résidant en France et
 travaillant à l'étranger.

LA DOCUMENTATION FRANÇAISE

31 quai Voltaire 75340 Paris-Cedex 07 - Tél. 261-50-10
 165, rue Garibaldi 69401 Lyon-Cedex 03 - Tél. 63-23-02
 T E L E X : 204 826 DOCFRAN PARIS

Visa et signature du preneur : _____
 en charge de la dépense : _____

Profession : _____
 Ville : _____
 Adresse : _____
 Nom : _____

Code postal : _____
 Date : _____

IMPORTANT : ne pas envoyer de chèques aux P.T.T.

Notes et études documentaires

commande le (les) numéro (s) de la revue :

1er janvier
 1er avril
 1er juillet
 1er octobre

à compter du 1er janvier
 (en cas de réabonnement, le préciser)

Notes et études documentaires

s'abonne à la revue :

Commandes : 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex

Notes et études documentaires

9019 0

8119 1

Règlement à réception de la facture

Commandes : 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex

bon de commande

COCHET	NUMERO DE COMMANDE	NUMERO DE CODE CLIENT	RESERVA	RESERVA	RESERVA	RESERVA	RESERVA	RESERVA	RESERVA
01									

REFERENCE : P 1043

DE : _____

COMMANDE : _____

FAVEUR : _____

SI DESTINAIRE : _____