

Frontaliers français

Je travaille

au Grand-Duché de Luxembourg.



**MES DROITS ET DEVOIRS
EN 24 QUESTIONS - REPONSES.**



OGB-L

LE SYNDICAT N°1 AU LUXEMBOURG



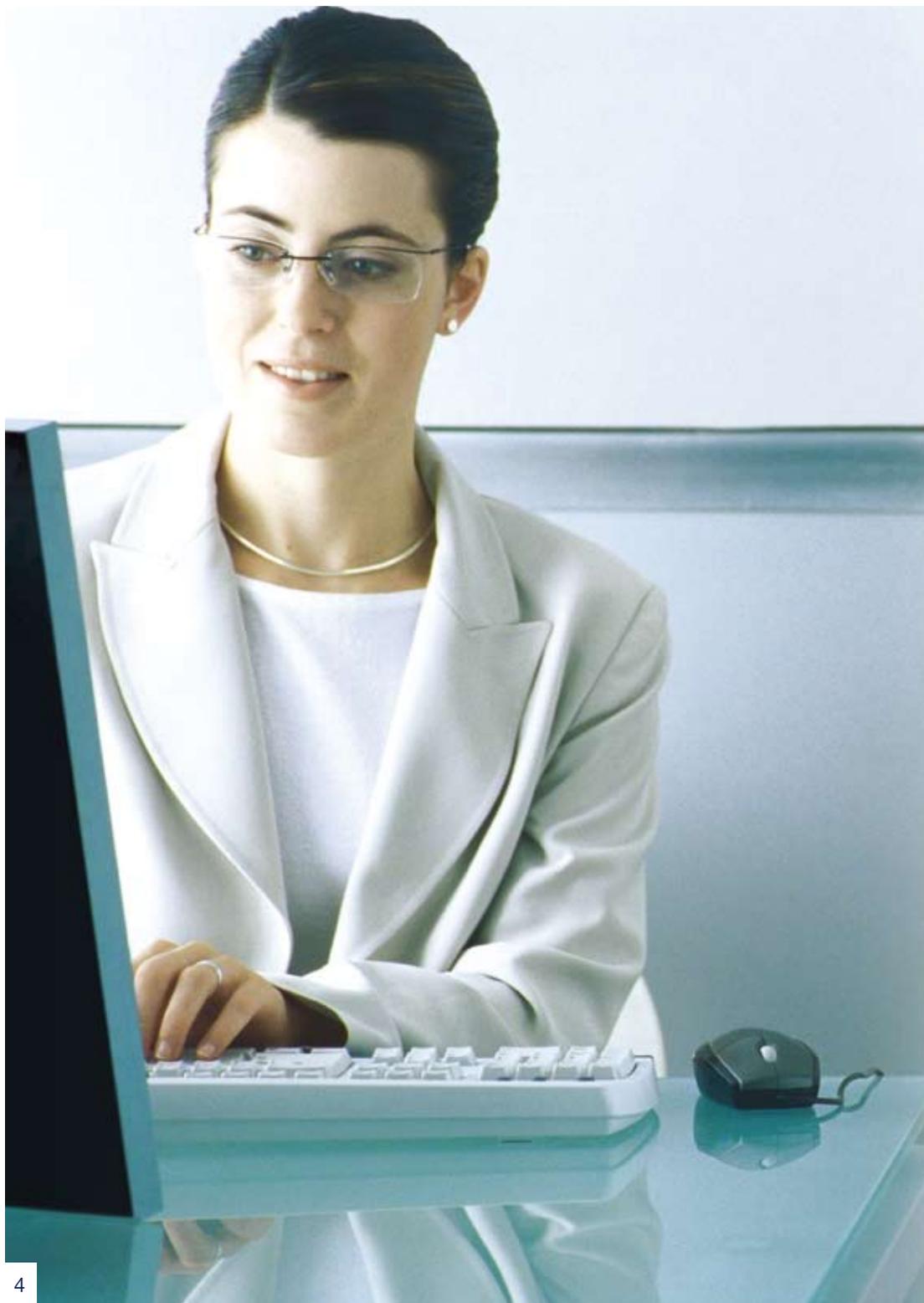


Considérant le développement d'un véritable marché de l'emploi transfrontalier entre la France et le Luxembourg, l'OGBL, 1^{er} syndicat luxembourgeois, met à votre disposition des services compétents, que ce soit pour vous aider dans vos démarches ou litiges à l'égard de votre employeur soit pour vous aider face à la complexité des institutions de sécurité sociale (maladie, soins de santé, allocations familiales, pensions, invalidités, ...).

Si vous travaillez au Luxembourg, nous vous invitons à vous affilier à l'OGBL afin que vous puissiez bénéficier de tous les services d'information, de conseil et d'assistance personnelle que nous offrons au Luxembourg et dans nos bureaux en France. Pour déjà répondre à quelques questions de base, nous mettons à votre disposition une information de type général dans la présente brochure. Vous pouvez trouver d'autres informations sur notre site Internet destiné aux frontaliers français:

www.frontaliers-francais.lu





1. Quelles formalités dois-je accomplir?

Les frontaliers français, salariés au Luxembourg, sont tenus d'introduire une demande de fiche de retenue d'impôt à:

L'Administration des Contributions

Bureau R.T.S. non-résidents

Rue de Hollerich, 5

L-2982 Luxembourg

En cas de non remise de cette fiche à l'employeur, votre salaire peut être taxé au taux maximum. En ce qui concerne l'affiliation à la sécurité sociale, c'est l'employeur qui doit déclarer au Centre commun de la Sécurité sociale votre entrée dans un délai de huit jours. Une carte d'ayant droit vous parviendra avec votre numéro de matricule national. En cas de soins au Luxembourg, cette carte devra être présentée à chaque fois que vous devrez bénéficier de prestations sociales (maladie, soins de santé, pharmacie,...).

2. Comment sont réglementées les conditions de travail et de rémunération au Luxembourg?

Le Code du travail fixe les règles minima concernant les conditions de travail (durée légale du travail, congé, types de contrats de travail, embauche, licenciement, démission, ...). Ces règles valent indistinctement pour tous les salariés, qu'ils soient des résidents ou des non-résidents.

Il existe un salaire social minimum légal que l'employeur est tenu de respecter. Ce salaire minimum est majoré de 20% pour le travailleur qualifié.

Par ailleurs, il existe plus de 200 conventions collectives de travail. Celles-ci peuvent être d'application sectorielle ou être limitées à l'entreprise. Ces conventions collectives fixent des conditions de travail et de rémunération plus favorables que les minima prévus par le Code du travail.



3. Quel est le salaire minimum au Luxembourg?

Le salaire social minimum est fixé par la loi et est adapté à l'inflation à chaque fois qu'une tranche indiciaire est due. Depuis le 1^{er} mars 2008, le salaire social minimum de base s'élève à 1 609,53 euros par mois. Ce salaire minimum concerne les travailleurs dits «non-qualifiés» à partir de l'âge de 18 ans accomplis. Pour les plus jeunes travailleurs, le salaire minimum s'élève à 1 287,63 euros pour la tranche d'âge de 17 à 18 ans et de 1 207,15 euros pour la tranche d'âge de 15 à 17 ans. Pour les travailleurs qualifiés, le salaire social minimum de base est majoré de 20% et s'élève à 1 913,44 euros. Suite aux interventions de l'OGBL, le salaire social minimum augmentera le 1^{er} janvier 2009. Il sera alors ajusté à l'évolution générale des salaires des années 2006 et 2007.

4. Qu'est-ce que l'indexation automatique des salaires?

Le système légal d'indexation automatique des salaires à l'évolution des prix à la consommation, c'est-à-dire à l'inflation, est unique en Europe et constitue un élément important de la justice et de la paix sociale au Luxembourg.

Une tranche indiciaire représente une augmentation de tous les salaires, de toutes les retraites et des indemnités de chômage de 2,5%. L'indexation automatique des salaires est appelée au Luxembourg communément «l'index» et dans les textes officiels «échelle mobile des salaires». L'index se situe depuis le 1^{er} mars 2008 à 685,17 points. Suite à l'accord tripartite de 2006, la prochaine tranche indiciaire arrivera à échéance soit le 1^{er} janvier, soit le 1^{er} mars 2009.

5. Quelles formes de contrats de travail existe-t-il au Luxembourg?

Il existe des contrats de travail à durée indéterminée, déterminée et intérimaire. Ceux-ci peuvent être à temps plein (40h/semaine) ou à temps partiel.

Ces contrats peuvent prévoir une période d'essai. Celle-ci peut varier entre 2 semaines et 12 mois. Elle doit obligatoirement être spécifiée dans le contrat de travail. Elle ne peut être renouvelée en cas de contrats successifs auprès du même employeur.

Pour les contrats de travail à temps partiel, la durée du travail hebdomadaire ainsi que la nature du travail doivent figurer dans le contrat.

Les contrats à durée déterminée ne peuvent être renouvelés plus de deux fois (avec une durée maximale de deux ans), sauf exception dans certains secteurs et certaines professions fixés par la loi.

6. Rupture du contrat: quels sont les délais de préavis à respecter?

En cas de contrat avec période d'essai, le contrat ne peut-être résilié les quinze premiers jours, sauf pour motif grave.

Pour tout licenciement ou démission pendant la période d'essai, le délai de préavis varie en fonction de la durée de cette période d'essai.

Après la période d'essai, le salarié peut résilier le contrat avec un délai de préavis qui varie en fonction de son ancienneté :

- un mois pour une ancienneté inférieure à cinq ans;
- deux mois pour une ancienneté inférieure à dix ans;
- trois mois pour une ancienneté supérieure à dix ans.





En cas de licenciement
par l'employeur, ces délais de préavis sont doublés.

Le délai de préavis prend cours le premier ou le quinzième jour du mois.

Les préavis ou démissions doivent être envoyés par lettre recommandée avant ces dates, toutefois, la signature apposée par le travailleur ou l'employeur sur le double de la lettre vaut accusé de réception de la notification.

Une convention collective peut prévoir des délais plus courts en cas de démission du salarié, comme c'est le cas dans le secteur du bâtiment.

Contactez les permanences de l'OGBL pour plus de renseignements.

7. Comment suis-je assuré(e) à la sécurité sociale?

Le règlement communautaire 1408-71 prévoit que les prestations effectuées en France, calculées sur base du tarif français, soient remboursées par les caisses primaires d'assurance maladie compétentes du lieu de résidence.

Pour pouvoir se faire soigner en France, le salarié frontalier français devra réclamer à la caisse de maladie luxembourgeoise compétente un formulaire «E 106» qui le transmettra à la CPAM compétente du lieu de résidence.

(Attention: pour les ayants-droits du travailleur frontalier français, une demande d'entente préalable auprès de la caisse luxembourgeoise est nécessaire pour les soins octroyés au Luxembourg).

8. Que dois-je faire en cas de maladie?

Vous devez impérativement avertir votre employeur le premier jour de l'incapacité de travail (de préférence via téléphone fixe ou téléphone mobile - GSM avec abonnement, afin de conserver une preuve de cet appel et de pouvoir rapporter la preuve de cet avertissement). Vous êtes tenu de faire parvenir à votre employeur, sans délai et par envoi recommandé, le volet du certificat d'arrêt de travail établi par le médecin qui est destiné à l'employeur.

Ce certificat doit parvenir à l'employeur au plus tard le troisième jour de l'incapacité.

Le volet du certificat médical destiné à la caisse de maladie doit être envoyé obligatoirement à celle-ci dans les mêmes délais. N'oubliez pas d'inscrire sur votre certificat votre numéro de matricule.

À défaut d'une déclaration dans les délais et formes prévus, vous risquez d'être licencié par votre employeur avec effet immédiat pour faute grave et/ou ne pas percevoir votre indemnité pécuniaire de maladie.

9. Qui paie les indemnités de maladie?

Statut ouvrier:

L'employeur avance l'indemnité pécuniaire pour compte de la caisse de maladie sauf en cas de non-accord de la part de celle-ci.

Si la caisse de maladie n'est pas d'accord, celle-ci devra vous faire parvenir un courrier motivant le refus.

Lors de la réception de ce courrier, il est primordial de se rendre à une permanence de l'OGBL pour introduire éventuellement un recours contre la caisse de maladie.

Statut employé:

L'employeur verse pour son propre compte les indemnités pendant les premiers mois de maladie.

Après une période maximale allant du mois en cours jusqu'à la fin des 3 mois subséquents, c'est la caisse de maladie des employés privés qui prend le relais, sauf en cas de non-accord de la part de celle-ci.

Pendant la période qui est à charge de l'employeur, celui-ci peut exiger que vous vous soumettiez à des contrôles chez un médecin de son choix.

Pour tout statut confondu, la caisse de maladie peut indemniser, au maximum, les arrêts de travail durant une période de 52 semaines sur une période de référence de 104 semaines.

Après l'introduction du statut unique

À partir de 2009, il n'y aura plus de différence entre employés et ouvriers.

La continuation de la rémunération en cas de maladie du salarié, qui existe actuellement pour l'employé privé, sera probablement généralisée et étendue à tous les salariés.

L'employeur indemniserá en moyenne les 13 premières semaines de maladie, l'assurance maladie interviendra ensuite si la maladie dure plus longtemps.

10. Quel est le montant des indemnités de maladie?

En règle générale, le calcul de l'indemnité se fait sur base de la moyenne salariale des trois derniers mois.

Dans tous les cas, il ne peut y avoir perte de salaire.

11. Ai-je un droit de sortie pendant la période de maladie?

Aucune sortie n'est autorisée pendant les cinq premiers jours, sauf traumatisme des membres supérieurs.

Pour la suite, en cas d'autorisation de votre médecin, les sorties sont limitées de 10h00 à 12h00 et de 14h00 à 18h00.



12. Que dois-je faire en cas d'accident de travail ou de trajet?

Vous devez avertir immédiatement votre employeur qui devra signaler l'accident moyennant une déclaration type à l'Association d'Assurance contre les Accidents (AAA) à Luxembourg.

Si l'accident est reconnu, les prestations de santé seront prises en charge à concurrence de 100% des honoraires légaux.

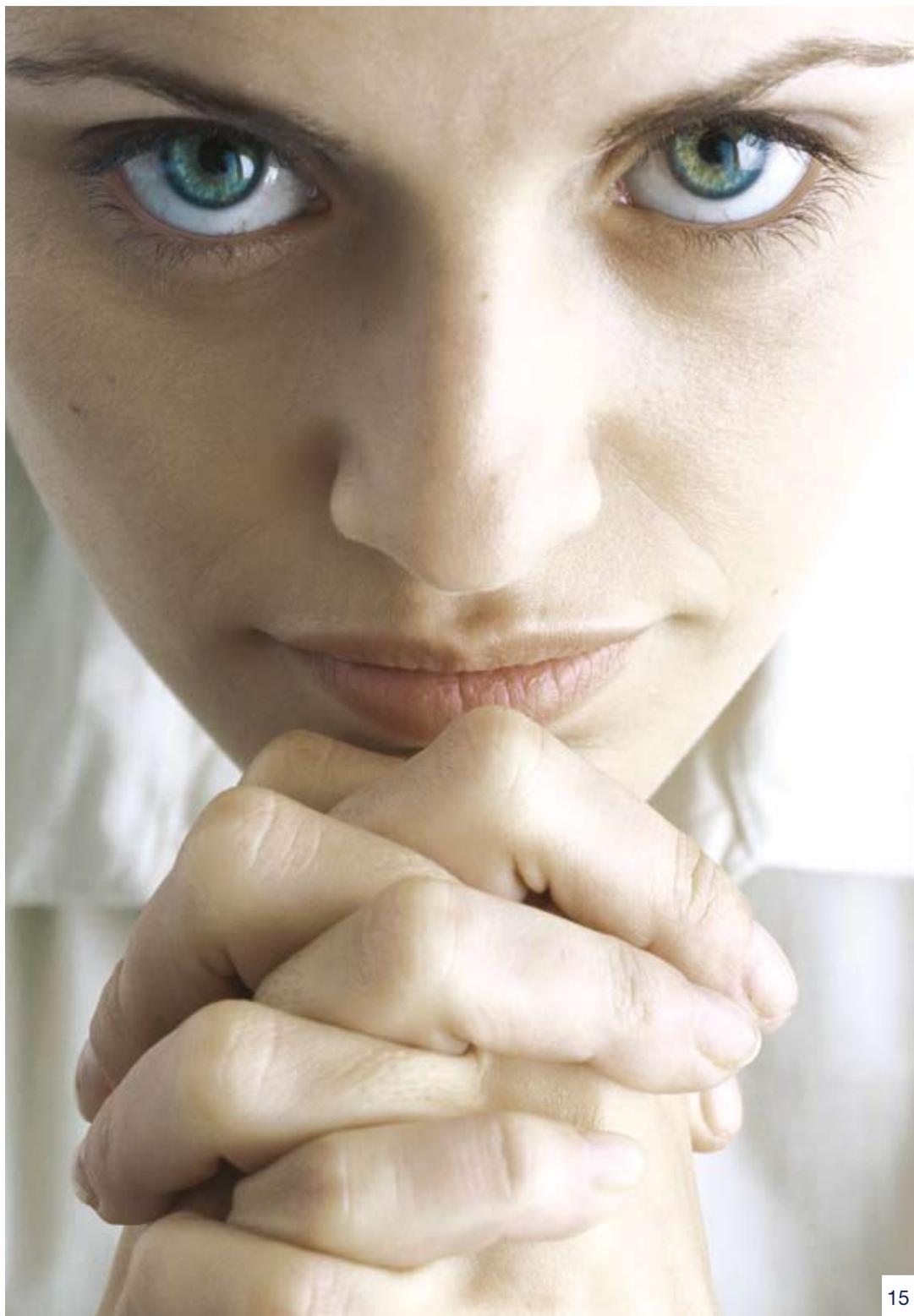
Vous pouvez recevoir ces prestations tant au Luxembourg qu'en France.

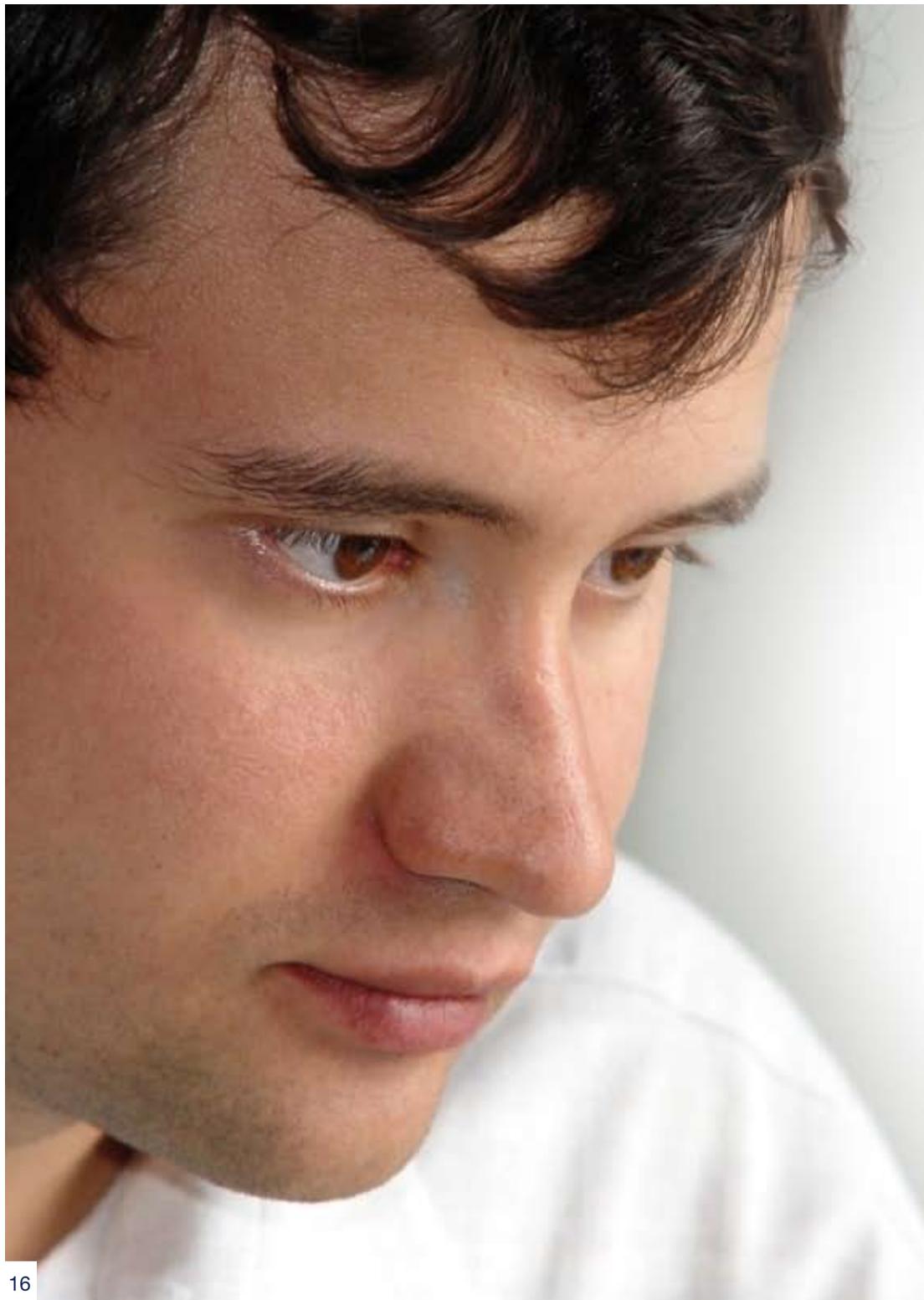
Pour les soins en France, il faut demander un formulaire «E 123» auprès de l'AAA. Ce formulaire est à remettre sans délai à la caisse primaire d'assurance maladie compétente du lieu de résidence.

13. En cas d'accident ou de maladie professionnelle, ai-je droit à une rente accident?

Si vous avez des séquelles dues à votre accident du travail ou de trajet, ou si vous êtes victime d'une maladie professionnelle, vous pouvez introduire, après consolidation (c'est-à-dire lorsque votre état ne semble plus sujet à modification), une demande de rente auprès de l'AAA.

Pour tous renseignements supplémentaires, renseignez-vous auprès d'une des permanences de l'OGBL au Luxembourg ou en France.





14. En cas de perte d'emploi, où dois-je m'inscrire au chômage?

Vous bénéficiez des allocations de chômage dans votre pays de résidence, donc en France.

Vous devez fournir à votre bureau de chômage le formulaire « E 301 » complété et signé par votre dernier employeur. Ce document est indispensable pour bénéficier des allocations de chômage.

En cas de problème, n'hésitez pas à contacter les permanences de l'OGBL.

15. Quels sont mes droits en matière de congés payés?

Vous avez droit à un congé annuel légal de 25 jours. Ce droit est ouvert après une période d'occupation ininterrompue de 3 mois.

Les journées de congé sont considérées comme prestation de travail et sont indemnisées au taux moyen des trois derniers mois.

La législation luxembourgeoise ne prévoit pas le paiement d'un pécule de vacances. La loi prévoit des congés extraordinaires pour différents événements exceptionnels (décès, naissance, mariage, déménagement...) ainsi que des dispositions spéciales en matière d'absence pour raisons familiales.

Les conventions collectives de travail peuvent prévoir des avantages supplémentaires tant en congé qu'en pécule de vacances.

Pour tout renseignement complémentaire veuillez-vous adresser aux permanences de l'OGBL.

16. Où dois-je payer mes impôts?

Le régime d'imposition est dévolu au pays d'exercice de l'activité, donc au Grand-Duché de Luxembourg.

Un impôt mensuel peut être retenu par l'employeur sur le salaire sur base du barème d'impôts en vigueur et de la fiche d'impôts que le travailleur aura remis à son employeur.

Un abattement forfaitaire pour frais de déplacement est accordé directement sur la fiche d'impôts et doit être pris en compte par l'employeur pour déterminer le montant mensuel imposable. Ce montant forfaitaire maximum est de 214,50 euros par mois et de 2 574 euros par année.

Si le revenu luxembourgeois représente au moins 90% du revenu du ménage, le frontalier français a la possibilité de faire une déclaration d'impôts au Luxembourg et de faire valoir les mêmes dépenses et abattements que le contribuable résident.

Il est à noter que le revenu luxembourgeois est pris en considération dans le pays de résidence pour définir le revenu mondial du ménage.

L'OGBL offre un service gratuit à ses membres les assistant à remplir la déclaration d'impôts luxembourgeoise.

17. Quels sont mes droits à une pension de vieillesse?

La pension de vieillesse doit être demandée à 64 ans et demi pour démarrer à l'âge de 65 ans.

Dès l'âge de 60 ans, tout salarié qui termine sa carrière au Luxembourg peut demander une pension de vieillesse anticipée sous condition qu'il comptabilise une carrière d'assurance obligatoire et/ou assimilée de 40 années.

Dès l'âge de 57 ans, tout salarié peut introduire une demande de pension de vieillesse anticipée sous condition qu'il détermine 40 années d'assurance obligatoire.

Dès l'âge de 57 ans, l'obtention d'une préretraite solidarité, ajustement ou pour travail posté est possible sous conditions, dont notamment, de comptabiliser 37 années d'assurance obligatoire.

Toutes les années travaillées ainsi que les périodes assimilées dans un des pays de l'Union européenne sont prises en considération pour la totalisation de la carrière d'assurance.





18. Quels sont mes droits aux prestations familiales?

Allocations de naissance:

Si vous et votre conjoint êtes frontaliers, vous devez introduire une demande auprès de la caisse d'allocations familiales française compétente du lieu de résidence.

Si votre conjoint travaille en France, vous devez introduire une demande auprès de la caisse d'allocations familiales française compétente du lieu de résidence.

Allocations familiales:

Si vous êtes salarié(e) frontalier(e), vous devez introduire une demande d'allocations familiales auprès de la

Caisse Nationale des Prestations Familiales (CNPF)

1A, boulevard Prince Henri - B.P. 394 - L-2013 Luxembourg

Cette demande devra être accompagnée d'un certificat de radiation de votre caisse d'allocations française.

Si votre conjoint a des revenus en France, c'est la caisse d'allocations familiales française qui sera compétente pour le versement des allocations.

Le montant des allocations familiales étant plus élevé au Luxembourg, vous pouvez introduire une demande d'allocation différentielle auprès de la CNPF.

19. Qu'est-ce que le boni pour enfant?

Le boni pour enfant représente une attribution automatique de la modération d'impôt pour enfant, déduite jusqu'ici de l'impôt payé, et a le caractère d'une prestation familiale.

Le boni est attribué en faveur de chaque enfant pour lequel les allocations familiales sont payées.

Aucune demande spécifique auprès de la CNPF n'est exigée. Le boni pour enfant s'élève à 922,50 euros par an et par enfant. Le boni est versé automatiquement selon les mêmes règles d'attribution que les allocations familiales.

20. Que dois-je faire pour bénéficier du congé de maternité?

La salariée frontalière qui est enceinte doit le plus rapidement possible, dès le constat de grossesse, envoyer un certificat médical du gynécologue à son employeur par courrier recommandé avec accusé de réception.

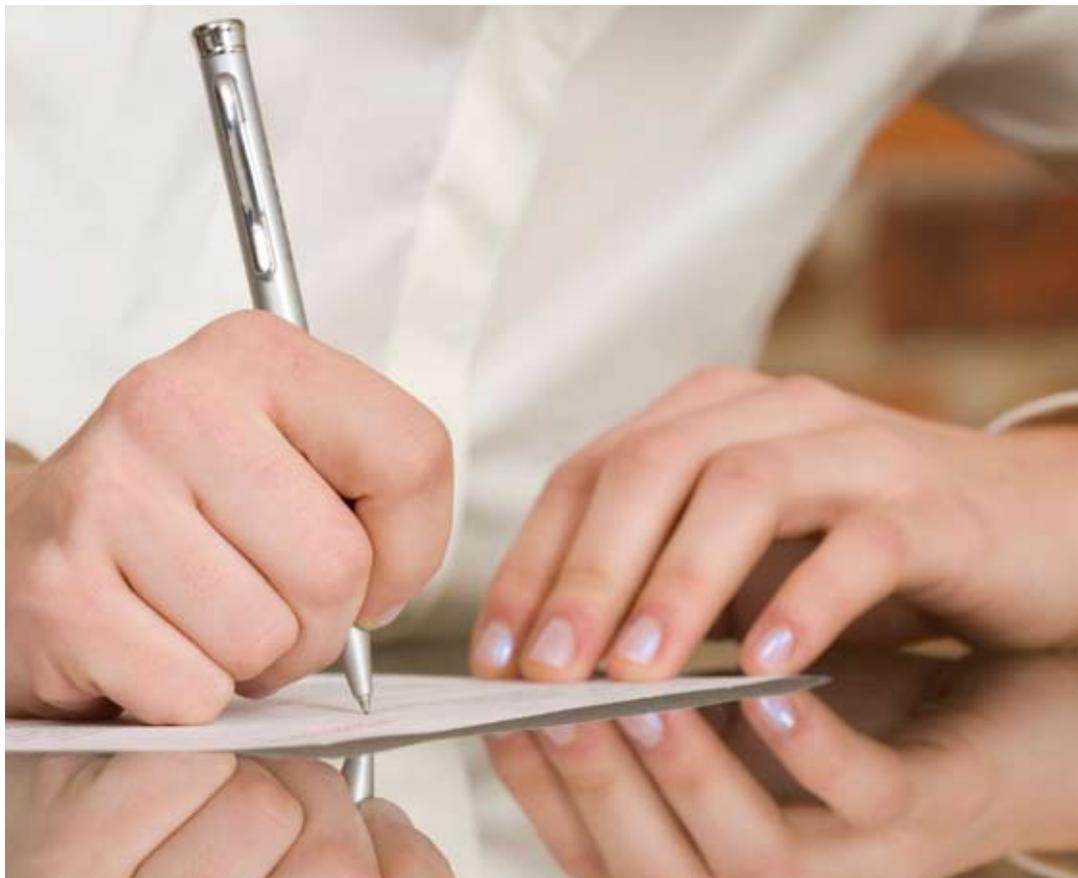
Cette même salariée doit remettre également un certificat médical du gynécologue qui indique la date présumée de l'accouchement à la caisse de maladie luxembourgeoise.

Le congé prénatal est de 8 semaines.

Le congé postnatal est également de 8 semaines, mais peut-être porté à 12 semaines en cas d'accouchement prématuré, d'accouchement multiple ou d'allaitement.

L'indemnité de maternité est versée par la caisse de maladie et est calculée de la même façon que l'indemnité pécuniaire de maladie.

Pour toute autre question concernant la protection de la femme enceinte au travail, adressez-vous aux permanences de l'OGBL.



21. Quels sont mes droits au congé parental ou à l'allocation d'éducation?

Tout travailleur frontalier communautaire a droit au congé parental tout comme les travailleurs résidents.

La durée du congé parental est de 6 mois à temps plein et de 12 mois à mi-temps, il est dû à chaque parent travaillant au Luxembourg.

Pour obtenir un congé parental, il faut être occupé durant toute l'année précédant le début du congé parental sur le territoire luxembourgeois.

En cas d'accouchement ou d'adoption multiple, vous pouvez bénéficier de 6 mois de congé parental pour CHAQUE enfant.

Le 1^{er} congé parental doit être pris obligatoirement à la suite du congé de maternité ou du congé d'accueil.

L'autre parent, quant à lui, peut prendre le congé parental jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 5 ans.

Le congé parental non pris n'est pas transférable à l'autre parent.

L'employeur est tenu de maintenir le poste de travail du parent en congé parental ou un poste similaire correspondant à ses qualifications. La rémunération devra rester équivalente.

Un travailleur à temps partiel a également droit au congé parental sous certaines conditions.

Si vous ne souhaitez pas bénéficier d'un congé parental, vous pouvez obtenir l'allocation d'éducation à condition que le revenu semi-net du ménage ne dépasse pas:

- trois fois le salaire social minimum pour l'éducation d'un enfant;
- quatre fois le salaire social minimum pour l'éducation de 2 enfants;
- cinq fois le salaire social minimum pour l'éducation de trois enfants et plus.

L'allocation d'éducation

L'allocation d'éducation est due à partir du premier jour du mois qui suit, soit l'expiration du congé de maternité ou du congé d'accueil, soit l'expiration de la huitième semaine qui suit la naissance.

Cette allocation est payée au cours du mois pour lequel elle est due.

L'allocation d'éducation cesse le premier jour du mois qui suit celui du 2^e anniversaire de l'enfant. Elle est maintenue jusqu'à l'âge de 4 ans pour toute personne qui élève dans son foyer soit des jumeaux, soit au moins 3 enfants, soit un enfant gravement handicapé.



 **OGB.L**



22. Pourquoi s'affilier à un syndicat?

Croire que tout est réglementé par les lois est illusoire.

Dès lors, si vous êtes seul et sans appui syndical, sans aide et information compétente, il est généralement difficile de faire valoir vos droits.

La loi prévoit des représentants du personnel dans toutes les entreprises de quinze salariés ou plus. Les représentants du personnel élus sur les listes de l'OGBL s'engagent pour défendre les intérêts des salariés dans l'entreprise.

23. Où dois-je m'affilier?

Le syndicat du pays d'emploi est toujours le syndicat compétent.

Pourquoi s'affilier à un syndicat?

Au Luxembourg, il est dans votre intérêt de vous affilier à l'OGBL et de vous assurer ainsi l'appui du premier syndicat du pays avec plus de 60 000 membres. L'OGBL est le syndicat majoritaire au niveau national dans les entreprises, les chambres salariales et les caisses de maladie.

24. Où dois-je m'adresser?

Au Luxembourg, à l'une des agences de l'OGBL. En France, à l'une des permanences de l'OGBL (Thionville, Volmerange-Les-Mines ou Audun-Le-Tiche).

Où nous trouver?

En France

OGBL – Antenne Thionville

32, allée de la Libération
F-57100 Thionville
Tél: (+33) (0) 3 82 91 19 19
Fax: (+33) (0) 3 82 34 54 03
Email: frontaliers.francais@ogbl.lu

OGBL – Antenne Volmerange

2, rue des Ecoles
F-57330 Volmerange-les-Mines
Tél: (+33) (0) 3 82 50 61 51

Au Luxembourg

OGBL – Service information, conseil et assistance - Luxembourg

19, rue d'Épernay
L-1490 Luxembourg
Tél: (+352) 49 60 05 1
Fax: (+352) 48 69 49

OGBL – Antenne Audun-Le-Tiche

64, rue Maréchal Foch
B.P. 41
F-57390 Audun-le-Tiche
Tél: (+33) (0) 3 82 50 32 50
Fax: (+33) (0) 3 82 50 32 53

OGBL – Service information, conseil et assistance - Esch-sur-Alzette

42, rue de la Libération
L-4210 Esch-sur-Alzette
Tél: (+352) 26 54 43 1
Fax: (+352) 26 54 02 59

**OGBL – Service information,
conseil et assistance -
Differdange**

17, rue Michel Rodange
L-4640 Differdange
Tél: (+352) 58 82 86
Fax: (+352) 58 34 56

**OGBL – Service information,
conseil et assistance -
Dudelange**

31, avenue Grande Duchesse Charlotte
L-3441 Dudelange
Tél: (+352) 51 50 05 1
Fax: (+352) 51 50 05 29

**OGBL – Service information,
conseil et assistance -
Rodange**

72, avenue Dr Gaasch
L-4818 Rodange
Tél: (+352) 50 73 86
Fax: (+352) 50 44 81

Secteur financier
**OGBL - Syndicat Banques et
Assurances (SBA)**

19, rue d'Eprenay
L-1490 Luxembourg
Tél: (+352) 26 249 69 0
Fax: (+352) 26 49 69 433

Secteur du transport
**OGBL - ACAL
Syndicat transport**

38, route de Longwy
L-8080 Bertrange
Tél: (+352) 26 02 14 1
Fax: (+352) 26 02 14 33