

5^{ème} édition • Septembre 2017



B.A.BA pour les FRONTALIERS FRANCO-LUXEMBOURGEOIS



Les activités EURES bénéficient du soutien financier de la Commission européenne dans le cadre du programme EaSI



Avec le soutien financier de la Région Grand Est



EURES (EUROpean Employment Services) est un réseau européen créé en 1993 par la Commission européenne.

Il a pour vocation d'offrir des informations, des conseils et des services de recrutement / placement aux travailleurs et aux employeurs.

Site : <https://ec.europa.eu/eures>

Rédaction :

CRD EURES / FRONTALIERS Lorraine

Mail : contact@frontalierslorraine.eu

Site : www.frontalierslorraine.eu



Dépôt légal

ISBN : 978-2-919467-92-1

EAN : 9782919467921

Septembre 2017

• OBJECTIF ET CONTENU DE CE B.A.BA

Le B.A.BA pour les frontaliers franco-luxembourgeois constitue un bref aperçu de la législation en vigueur applicable aux frontaliers travaillant au Luxembourg.

Pour obtenir plus d'informations sur vos droits, n'hésitez pas à vous référer à notre Guide pour les frontaliers France-Luxembourg consultable gratuitement sur le site : www.frontalierslorraine.eu.

Par la création de ce B.A.BA, nous espérons contribuer à l'information du frontalier et faire en sorte qu'il bénéficie d'un outil pratique, efficace, lui permettant d'avoir un aperçu de ses droits et devoirs au Luxembourg.

Pour tout approfondissement ou toute question particulière, n'hésitez pas à contacter notre service juridique. Vous pouvez également vous adresser aux Conseillers EURES et aux organisations cités dans ce B.A.BA.

Le CRD EURES / Frontaliers Lorraine tient à remercier l'ensemble des partenaires lorrains et luxembourgeois.

La liste des points d'accueil des institutions françaises et luxembourgeoises citée dans ce document n'est pas exhaustive.

Retrouvez la liste complète de tous les points d'accueil sur les sites respectifs de ces institutions.

Toutes les informations contenues dans ce B.A.BA ont uniquement une portée générale et ne visent pas la situation particulière d'une personne physique.

Elles ont une valeur informative et ne peuvent donc être considérées comme des documents faisant juridiquement foi.

Elles ne créent dès lors aucun droit ou obligation autre que ceux qui découlent des textes juridiques nationaux légalement adoptés et publiés ; seuls ces derniers font foi.

Les informations communiquées n'engagent pas la responsabilité du CRD EURES / FRONTALIERS Lorraine.

Bien que notre objectif soit de diffuser des informations actualisées et exactes, nous ne pouvons en garantir le résultat, les sujets traités faisant l'objet de modifications légales et réglementaires fréquentes.

Toutes ces publications, bien que réalisées avec le soutien financier de la Commission Européenne, n'engagent pas, par leur contenu, cette dernière.

La liste des contacts utiles est donnée à titre indicatif et non exhaustif. Pour trouver le point de contact le plus proche de chez vous, nous vous invitons à consulter les sites respectifs des institutions compétentes.

SOMMAIRE

DROIT DU TRAVAIL

- p.6 Droit applicable
Contrat de travail
- p.7 Salaire Social Minimum
Congés payés
Jours fériés
Rupture
- p.9 Droits du salarié
- p.10 Licenciement abusif
Conflit

SÉCURITÉ SOCIALE

- p.11 Qui est frontalier ?
Affiliation
- p.12 Remboursement des frais de maladie
Que faire en cas de maladie ?
Indemnités de maladie
- p.13 Accidents du travail et maladies professionnelles
Invalidité
- p.14 Chômage
- p.15 Retraite
- p.16 Prestations familiales

FISCALITÉ

- p.17 Qui est frontalier ?
Pays d'imposition
Fiche de retenue à la source
- p.18 Obligation de déclaration en France ?

DROIT DU TRAVAIL



DROIT APPLICABLE

Le contrat est établi selon la loi choisie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Le résultat ne peut avoir cependant pour effet de priver le salarié de certains minimums, ces derniers résultant des dispositions dites impératives au Luxembourg (notamment en ce qui concerne le temps de travail, la rémunération, les congés etc.).

CONTRAT DE TRAVAIL

A temps plein (40h/semaines) ou à temps partiel.

Un écrit doit être présenté au plus tard au moment de l'entrée en service, en double exemplaire.

Le contrat de principe est le CDI.

CDD : Le recours au CDD est possible sous certaines conditions, notamment en cas d'accroissement temporaire d'activités. Le CDD ne peut être renouvelé plus de deux fois et dépasser au maximum 24 mois.

Période essai : écrit obligatoire. De 2 semaines à 6 mois en général, jusqu'à 12 mois en cas de rémunération élevée.

Ne peut pas être renouvelée.

Prolongation de la période d'essai en cas de suspension de contrat de travail (ex : maladie), sans toutefois pouvoir dépasser 1 mois.

SALAIRE SOCIAL MINIMUM

Distinction entre salarié non qualifié (sans diplôme) et salarié qualifié (avec diplôme).

Au 1er janvier 2017 (indice 794,54) :

1.998,59 euros brut/mois pour un salarié non qualifié

2.398,30 euros brut/mois pour un salarié qualifié

CONGÉS PAYÉS

Minimum 25 jours de congés/an – au prorata du temps de travail.

Doivent être pris dans l'année en cours.

Droit ouvert après 3 mois de travail ininterrompus chez le même employeur.

JOURS FÉRIÉS

Si le jour férié tombe un jour non travaillé (week-end), le salarié a droit à un jour de congé compensatoire à prendre individuellement dans un délai de 3 mois à partir de la date du jour férié en question.

RUPTURE

Pendant la période d'essai :

Le salarié démissionnaire doit en informer son employeur.
Règle identique en cas d'initiative de l'employeur.

Début du préavis : le lendemain de la notification.

Pour une période d'essai exprimée en :

- semaine : respect d'un préavis d'un jour par semaine,
- mois : respect d'un préavis de 4 jours par mois d'essai. Le délai de préavis ne peut être inférieur à 15 jours, ni excéder un mois.

Licenciement principes généraux :

Obligation de convoquer le salarié à un entretien préalable pour les entreprises de plus de 150 salariés.

Possibilité de demander les motifs de licenciement dans un délai d'un mois suivant la notification de ce dernier.

Début du préavis (applicable également en cas de démission) :

- Le 15 du mois en cours, si la lettre de licenciement est notifié avant le 15
- Le 1er jour du mois suivant, si la lettre de licenciement est notifiée entre le 15ème et le dernier jour du mois.

Licenciement avec préavis :

Entretien préalable : au plus tôt le 2ème jour ouvrable qui suit l'envoi ou la remise de la lettre de convocation.

En cas d'absence d'entretien préalable, le licenciement est irrégulier.

Notification du licenciement : au plus tôt le lendemain de l'entretien préalable et au plus tard 8 jours calendaires après l'entretien.

Le délai de préavis varie selon l'ancienneté du salarié.

La lettre de licenciement avec préavis n'indique pas les motifs de licenciement

Licenciement sans préavis :

Uniquement en cas de faute grave. L'employeur pourra prononcer une mise à pied conservatoire.

Notification du licenciement : au plus tôt le jour suivant la mise à pied conservatoire, et au plus tard 8 jours après la mise à pied.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois, à partir du jour où il a eu connaissance de la faute grave, pour procéder au licenciement.

Le licenciement doit être motivé et notifié par lettre recommandée.

A défaut de motivation écrite, le licenciement est considéré comme abusif.

Le frontalier peut bénéficier des allocations de chômage versées par la France, même en cas de faute grave.

Il ne pourra pas effectuer son préavis, ni bénéficier d'une indemnité de départ.

Démission :

Le salarié peut mettre fin au contrat de travail par lettre recommandée ou par remise en main propre contre signature.

Il doit respecter un préavis dont la durée est fonction de son ancienneté.

La démission (sauf légitime) n'ouvre pas droit aux allocations chômage en France.

Résiliation d'un commun accord :

Accord constaté par écrit signé en double exemplaire par les parties, sous peine de nullité. Les parties fixent d'un commun accord les modalités de cessation du contrat de travail.

La rupture d'un commun accord n'ouvre pas droit aux allocations chômage en France.

Rupture du CDD :

Le contrat cesse automatiquement à son terme.

Une rupture anticipée est possible uniquement pendant la période d'essai ou en cas de faute grave de l'une ou l'autre partie ou encore d'un commun accord.

Le non-respect de cette disposition ouvre droit à des dommages et intérêts d'un montant égal au salaire dû pour la partie du préavis non respectée.

DROITS DU SALARIÉ

Un salarié licencié avec préavis a droit :

- à effectuer sa période de préavis (son employeur peut l'en dispenser),
- au paiement de ses salaires (même en cas de dispense de préavis),
- une indemnité de départ en fonction de son ancienneté (à partir de 5 années), qui doit lui être payée au moment où il quitte effectivement son poste,
- une indemnité de congés non pris (la période de préavis donne droit à des congés).

LICENCIEMENT ABUSIF

Le salarié doit agir dans un délai de 3 mois à compter de la notification du licenciement ou de sa motivation.

CONFLIT

En cas de conflit en matière de contrat de travail, le tribunal du lieu de travail principal est compétent. Le tribunal est saisi par requête.

En première instance, les parties peuvent se faire représenter.

Le représentant, à l'exception de l'avocat doit être titulaire d'un mandat.

Il est possible de faire appel du jugement devant la Cour d'appel dans les 40 jours à partir de la notification du jugement. Représentation par avocat obligatoire.

En cas de non-paiement par l'employeur des salaires, de l'indemnisation pour congés non pris, de l'indemnisation de départ, de l'indemnisation de préavis, la procédure de référé est envisageable.

SÉCURITÉ SOCIALE



QUI EST FRONTALIER ?

La personne, salariée ou indépendante, qui exerce son activité au Luxembourg et réside en France où elle rentre en principe chaque jour ou au moins une fois par semaine.

AFFILIATION

Le frontalier salarié au Luxembourg et résident en France, dépend de la sécurité sociale luxembourgeoise et est donc affilié à la Caisse nationale de santé.

L'employeur luxembourgeois doit procéder à l'affiliation du salarié au Centre Commun de la Sécurité Sociale au Luxembourg.

La Caisse nationale de santé vous fera parvenir une carte de sécurité sociale et des formulaires à compléter et à remettre à votre caisse d'assurance maladie, afin d'obtenir le remboursement de vos soins de santé dans les deux pays.

Il est nécessaire de vous affilier également auprès de la CPAM, au moyen du formulaire S1.

● Adresses utiles :

Caisse Nationale de Santé
125, Route d'Esch
L - 1471 LUXEMBOURG
Tél. : (+352) 27 57 1

www.cns.lu
Centre Commun de la Sécurité Sociale
125, Route d'Esch
L - 1471 LUXEMBOURG
Tél. : (+ 352) 40 14 11
www.ccss.lu

Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM)
18, Rue Haute-Seille
C.S. 80 001
F - 57751 METZ Cedex 9
Tél. : 36 46
www.ameli.fr

REMBOURSEMENT DES FRAIS DE MALADIE

Les prestations en nature correspondent aux soins dentaires, médicaux, hospitalisation, médicaments, etc.

Le frontalier et les membres de sa famille (co-assurés) peuvent se faire soigner en France ou au Luxembourg. L'assuré obtiendra les prestations selon la législation du pays où les soins sont dispensés.

Les prestations en espèces correspondent à des indemnités pécuniaires versées en cas d'incapacité de travail (maladie ou accident non professionnel). Elles sont versées par la Caisse nationale de santé.

QUE FAIRE EN CAS DE MALADIE ?

Avertir votre employeur dès le premier jour d'incapacité de travail. Votre employeur ainsi que la Caisse Nationale de Santé doivent être en possession de votre certificat de maladie au plus tard le troisième jour suivant l'incapacité.

Le fait de ne pas justifier de votre absence dans ce délai pourra constituer une faute grave justifiant votre licenciement.

En cas de respect des délais d'informations, vous serez protégé contre le licenciement pendant 26 semaines.

INDEMNITÉS DE MALADIE

En cas d'incapacité de travail, vous aurez droit, par votre employeur, au maintien de votre salaire et de vos avantages pendant les 77 jours de maladie continue, et le reste du mois dans lequel tombe le 77ème jour.

Après cette période, la Caisse Nationale de Santé assurera le versement de vos indemnités pécuniaires de maladie.

Droit à l'indemnité pécuniaire limité à 52 semaines sur une période de référence de 104 semaines.

ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Votre assurance accident, intégralement prise en charge par votre employeur, couvre les risques suivants :

- accident de travail,
- accident de trajet survenant entre le lieu de travail et le domicile,
- maladie professionnelle.

Pour bénéficier des prestations en nature et être ainsi remboursé à 100 %, vous devrez présenter le formulaire DA1 à la CPAM de votre lieu de résidence.

Les prestations en espèces (indemnités) seront à la charge du Luxembourg et seront donc déterminées selon la législation luxembourgeoise.

Elles prennent en charge l'indemnité de salaire, mais aussi, dans certaines conditions, les dégâts matériels.

INVALIDITÉ

Pour pouvoir bénéficier de la pension d'invalidité au Luxembourg, vous devrez justifier d'au moins 12 mois d'assurance obligatoire ou continuée au cours des 3 années précédant la date de constatation de l'invalidité.

Vous devrez faire votre demande auprès de l'institution de l'Etat où s'est déclarée l'invalidité ou auprès de l'institution du pays de résidence qui transmettra votre demande (CPAM en France ou Caisse nationale d'assurance pension au Luxembourg).

● Adresse utile :

Caisse Nationale d'Assurance Pension
1A, Boulevard Prince Henri
L - 2096 LUXEMBOURG
Tél. : (+ 352) 22 41 411
www.cnap.lu

CHÔMAGE

Le frontalier au chômage complet bénéficiera du chômage en France et non au Luxembourg.

A la fin de votre préavis, pour obtenir les allocations de chômage, vous devrez faire remplir par votre dernier employeur luxembourgeois un certificat de travail (si l'employeur n'en dispose pas, formulaire disponible sur le site de l'ADEM : www.adem.public.lu, rubrique «Formulaires»), et le transmettre au Service Maintien de l'emploi de l'ADEM.

L'ADEM remplira et se chargera de faire parvenir votre formulaire U1 à Pôle emploi.

Inscrivez-vous dès le 1er jour de chômage auprès de Pôle emploi.

Si vous tardez à faire cette inscription, le point de départ des indemnités ne pourra être antérieur à la date d'inscription.

L'allocation journalière est déterminée en fonction du Salaire Journalier de référence établi à partir des 12 mois civils qui ont précédé le dernier jour travaillé et payé.

La nouvelle convention d'Assurance chômage, signée le 14 avril 2017, entrera en vigueur au 1er octobre 2017.

Les salariés privés d'emploi doivent justifier d'une période d'affiliation d'au moins 4 mois (=88 jours de travail soit 610 heures) au cours des 28 mois précédant la fin du contrat de travail (36 mois pour les 53 ans et plus). La limite maximale de la durée d'indemnisation est fixée à 24 mois (de 30 à 36 mois pour les personnes entre 53 ans et plus).

La convention d'Assurance chômage permet, sous conditions, pour un mois donné, de cumuler le salaire d'une activité avec une partie des allocations chômage.

● Adresse utile :

Agence pour le Développement de l'Emploi (ADEM)
10, Rue Bender
L - 1229 LUXEMBOURG
Tél. : (+ 352) 247 88 888
www.adem.public.lu

Concernant les modalités d'octroi, le montant et la durée du versement de votre allocation chômage, nous vous invitons à entrer en contact avec un conseiller Pôle emploi :

Pôle emploi

www.pole-emploi.fr

Tél. : 39 49

RETRAITE

Âge minimum légal au Luxembourg : 65 ans. Retraite anticipée à 57 ans et 60 ans sous certaines conditions.

En cas de carrière professionnelle effectuée au Luxembourg : pension de retraite luxembourgeoise.

En cas de carrière professionnelle dans différents pays : pension de la part de chaque pays à condition d'y avoir été assuré au minimum une année (un trimestre pour la France).

La législation luxembourgeoise exige 120 mois d'affiliation (10 ans) pour un départ à 65 ans.

Prise en compte pour le calcul des 120 mois : les périodes d'affiliation dans les autres pays membres (= totalisation des périodes d'assurance).

Le montant de chacune des pensions sera proportionnel au nombre d'années de cotisations effectuées dans chacun des pays.

● Adresses utiles :

Caisse Nationale d'Assurance Pension

1A, Boulevard Prince Henri

L - 2096 LUXEMBOURG

Tél. : (+ 352) 22 41 411

www.cnap.lu

Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat)

36, Rue du Doubs

F - 67011 STRASBOURG Cedex 1

Tél. : 39 60

www.carsat-alsacemoselle.fr

PRESTATIONS FAMILIALES

Un travailleur résidant en France et travaillant au Luxembourg percevra des prestations familiales du Luxembourg.

Si le conjoint du salarié frontalier travaille en France ou y perçoit des allocations, les prestations sont alors versées prioritairement par la France.

La Caisse luxembourgeoise versera un complément si les prestations luxembourgeoises sont plus élevées que les françaises.

Au 1er janvier 2017, le montant des allocations familiales par enfant est de 265 €/mois au Luxembourg.

● Adresses utiles :

Caisse pour l'avenir des enfants
34, Avenue de la Porte Neuve
B.P. 394
L - 2013 LUXEMBOURG
Tél. : (+ 352) 47 71 531
www.cae.lu

Caisse d'Allocations Familiales (CAF)
4, Boulevard du Pontiffroy
F - 57000 METZ
Tél. : 0 810 25 57 10
www.caf.fr

FISCALITÉ



QUI EST FRONTALIER ?

La convention fiscale franco-luxembourgeoise ne reconnaît pas le statut de frontalier.

L'administration fiscale luxembourgeoise distingue deux statuts : résident et non-résident.

Le travailleur frontalier aura le statut de non-résident.

Pour plus d'informations, consultez notre brochure " Déclaration fiscale pour les frontaliers franco/luxembourgeois" sur www.frontalierslorraine.eu, rubrique Publications.

PAYS D'IMPOSITION

Les salaires perçus au Luxembourg sont imposables uniquement au Luxembourg.

FICHE DE RETENUE À LA SOURCE

Le Luxembourg pratique la retenue à la source effectuée par l'employeur directement sur la rémunération du frontalier. Lors de son affiliation à la sécurité sociale effectuée par son employeur, le salarié recevra une fiche de retenue d'impôt – sa fiche d'identification fiscale.

Elle doit être remise à l'employeur, pour que ce dernier détermine l'impôt à prélever sur le salaire. À défaut de cette fiche, le salaire peut être taxé au taux maximum de 33 %.

OBLIGATION DE DÉCLARATION EN FRANCE ?

Le frontalier n'est pas dispensé d'effectuer une déclaration en France bien qu'il soit imposable au Luxembourg.

Le frontalier doit déclarer chaque année aux services fiscaux français ses revenus au moyen de 2 formulaires :

- le formulaire 2042 « Déclaration des revenus »
- le formulaire 2042 C «Déclaration complémentaire des revenus»:

Les revenus de source luxembourgeoise devront être portés au cadre 1 lignes AC à DC (salaires) ou lignes 1 AH à 1 DH (pensions) de la déclaration 2042 C.

Dans le cas où le contribuable dispose d'autres revenus de source étrangère (exemple : revenu foncier d'un bien situé à l'étranger), il conviendra de souscrire la déclaration n° 2047.

Si le conjoint du travailleur frontalier exerce son activité professionnelle en France, et perçoit de ce fait des revenus de source française, la règle du taux effectif sera appliquée.

Les revenus de source française seront additionnés aux revenus « exonérés » du frontalier, pour déterminer le taux d'imposition.

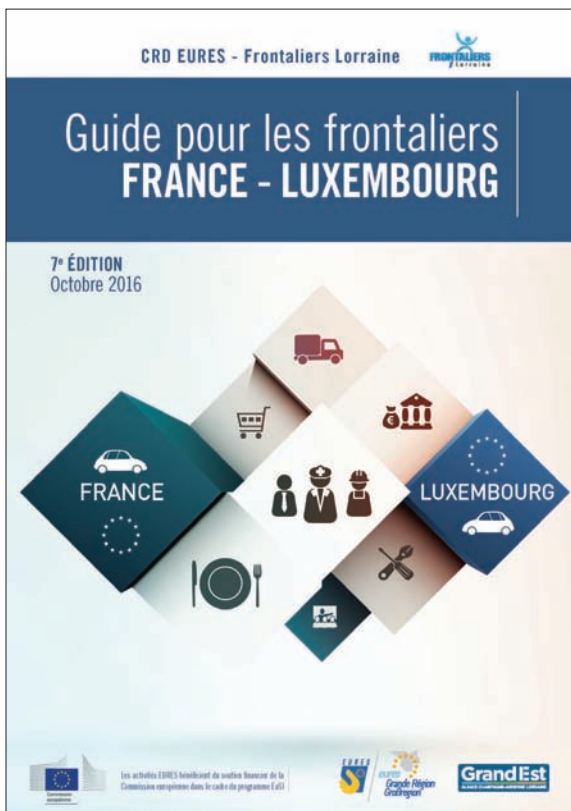
Ce taux sera ensuite appliqué aux seuls revenus français du conjoint du travailleur frontalier.

● Adresses utiles :

Bureau d'imposition RTS Luxembourg Non-résidents
5, Rue de Hollerich
L - 2982 LUXEMBOURG
Tél. : (+ 352) 40 800-1
www.impotsdirects.public.lu

Service Impôts des Particuliers
4, Rue des Clercs
F - 57035 METZ Cedex 1
Tél. : 03 87 55 88 55
www.impots.gouv.fr

Pour un complément d'informations, vous pouvez consulter gratuitement le « Guide pour les frontaliers France-Luxembourg » sur le site www.frontalierslorraine.eu, rubrique « Publications » ou le recevoir sur simple demande à contact@frontalierslorraine.eu.





www.frontalierslorraine.eu

LE SITE RESSOURCE DU TRAVAIL FRONTALIER

