

Frontalier et frontalière belge

# Je travaille

## au Grand-Duché de Luxembourg

**MES DROITS ET DEVOIRS  
EN 22 QUESTIONS - REPONSES.**



LA FORCE DE LA SOLIDARITÉ

**FGTB Luxembourg**

*Ensemble, on est plus forts*



**OGB-L**

LE SYNDICAT N°1 AU LUXEMBOURG



Considérant le développement d'un véritable marché de l'emploi transfrontalier entre la Belgique et le Luxembourg et plus particulièrement entre la Province du Luxembourg belge et le Grand-Duché de Luxembourg, les organisations syndicales belges et luxembourgeoises, **la FGTB et l'OGBL**, ont décidé de renforcer leur collaboration dans l'intérêt des salariés frontaliers depuis l'an 2000.

Egalement, la **Mutualité socialiste du Luxembourg** est devenue notre partenaire incontournable en matière de soins de santé et plus particulièrement pour tout ce qui concerne la convention sociale belgo-luxembourgeoise.

Nous mettons à votre disposition des services compétents, que ce soit pour vous aider dans vos démarches ou litiges à l'égard de votre employeur ou pour vous aider face à la complexité des institutions de sécurité sociale (maladie, soins de santé, allocations familiales, pensions, invalidités, ...).

D'office, si vous travaillez au Luxembourg, nous vous invitons à vous affilier à l'OGBL et si vous revenez vers la Belgique, en chômage ou pour travailler, nous vous demandons de renouveler votre affiliation à la FGTB sans perte des droits liés à l'ancienneté dans un des deux syndicats.

**L'OGBL, la FGTB et la Mutualité socialiste sont à votre service dans toutes les situations que vous rencontrez ou rencontrerez dans votre vie de salarié frontalier. Nous sommes là pour vous aider et pour rendre vos relations quotidiennes liées au travail beaucoup plus simples.**



# Les frontaliers sont accueillis et conseillés dans nos bureaux:

Horaire des permanences du service Frontaliers  
à la FGTB Arlon / Tél. +32 (0) 63 22 61 69:

| Jour     | Matin    | Après-midi      |
|----------|----------|-----------------|
| Lundi    | 8h30-12h | 13h30-16h30     |
| Mardi    | 8h30-12h | 13h30-16h30     |
| Mercredi | 8h30-12h | sur rendez-vous |
| Jeudi    | 8h30-12h | 13h30-18h       |
| Vendredi | 8h30-12h |                 |

Horaire des permanences OGBL en Belgique:

| Ville  | Adresse                       | Jour   |
|--|-------------------------------|--|
| Arlon  | FGTB<br>80, rue des Martyrs   | Tous les jeudis matins,<br>de 9h à 12h   |
| Athus<br><small>(uniquement<br/>pour les métallos)</small> | FGTB<br>16A, rue des Usines   | Tous les vendredis,<br>de 14h30 à 17h  |
| Aywaille   | FGTB<br>22, rue Louis Libert  | Tous les 1 <sup>er</sup> et 3 <sup>ème</sup> lundis du mois,<br>de 14h30 à 17h30 |
| Bastogne   | FGTB<br>8A, rue des Brasseurs | Tous les samedis matins,<br>de 9 h à 12h   |
| Vielsalm   | FGTB<br>57, Avenue de la Salm | Tous les 1 <sup>er</sup> et 3 <sup>ème</sup> jeudis du mois,<br>de 14h30 à 17h30 |

# 1. Quelles formalités dois-je accomplir?

Dès la signature d'un contrat de travail, le salarié frontalier belge au Luxembourg doit introduire impérativement une demande de fiche de retenue d'impôt via le formulaire ad hoc auprès de:

**Administration des Contributions**  
**Bureau RTS non-résidents**  
**5, rue de Hollerich**  
**L- 2982 Luxembourg**

En cas de non remise de cette fiche à votre employeur, votre salaire peut être taxé au taux maximum.

Par contre, l'inscription à la sécurité sociale doit être faite par l'employeur dès le début du contrat de travail.

Une carte d'immatriculation à la sécurité sociale luxembourgeoise vous sera dès lors transmise avec votre N° de matricule luxembourgeois.

Cette carte doit être présentée chaque fois que vous devez bénéficier de prestations au Luxembourg (maladie, accident du travail, hospitalisation, pharmacies) et ce numéro de matricule vous servira comme identifiant auprès de toutes les administrations luxembourgeoises.

Toutefois, vous devez rester affilié auprès d'une mutuelle belge et leur transmettre immédiatement les documents BL1 que vous recevrez du Luxembourg.

## **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. 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 15 jours et 6 mois, en général.

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 pas 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.

### **4. Comment suis-je assuré à la sécurité sociale?**

Il existe une convention de sécurité sociale belgo-luxembourgeoise.

Cette convention prévoit que les prestations des soins reçus en Belgique, calculées sur base du tarif belge sont remboursées par la mutualité belge aux mêmes conditions que pour les salariés occupés en Belgique.

Néanmoins, pour ces prestations, un complément est versé par la Caisse nationale de santé luxembourgeoise au taux moyen des remboursements effectués au Luxembourg.

Vous pouvez également vous faire soigner au Grand-Duché de Luxembourg.




## **5. 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 certificat d'arrêt de travail établi par le médecin.

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

Le double de ce certificat médical (n'oubliez pas d'inscrire sur votre certificat votre numéro de matricule) doit être envoyé obligatoirement à la Caisse nationale de santé dans les mêmes délais.





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.

## 6. Qui paie les indemnités de maladie?

En cas d'incapacité de travail, le salarié a droit au maintien de son salaire de la part de son employeur pendant les 77 jours de maladie continue, et le reste du mois dans lequel tombe le 77<sup>e</sup> jour (cette computation se fait sur base d'une période de référence de douze mois de calendrier successifs).

Après cette période, la Caisse nationale de santé assure le versement des indemnités pécuniaires de maladie.

**Exceptions:** En cas de cessation du contrat de travail (ex. contrat de travail à durée déterminée ou intérimaire, fin d'un préavis de licenciement), l'employeur est seulement tenu de payer l'indemnité pécuniaire jusqu'à échéance dudit contrat. Dans ce cas, le droit à l'indemnité pécuniaire est maintenu par la Caisse nationale de santé, à condition pourtant que l'assuré ait été affilié pendant une période continue de six mois précédant immédiatement la désaffiliation. (La condition de continuité de l'affiliation ne vient pas à défaillir par une interruption de moins de huit jours).

Le droit à l'indemnité pécuniaire est limité à un total de cinquante-deux semaines pour une période de référence de cent quatre semaines.

## 7. Quel est le montant du salaire ou de l'indemnité en cas de maladie du salarié?

En ce qui concerne la période de continuation du salaire en cas de maladie pendant la période allant jusqu'à la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le 77<sup>ième</sup> jour d'incapacité de travail pendant une période de référence de douze mois de calendrier successifs, le salarié a droit au maintien de son salaire et des autres avantages en nature et en espèces résultant de son contrat de travail ou, le cas échéant, de la convention collective comme s'il avait continué à travailler pendant cette période.

En ce qui concerne la période de maladie prise en charge par la Caisse nationale de santé, le revenu professionnel du salarié correspond à la rémunération de base ainsi qu'aux compléments et accessoires, à condition qu'ils soient payables **mensuellement en espèces**, à l'**exception de la rémunération des heures supplémentaires**.



## **8. Ai-je un droit de sortie pendant la période de maladie?**

Pendant les 5 premiers jours de la maladie, les sorties sont interdites.

Après et si accord de votre médecin, les sorties sont autorisées de 10 à 12 heures et de 14 à 18 heures.

## **9. 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).

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

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

Pour les soins en Belgique, il faut demander un formulaire E 123 auprès de l'AAA. Ce formulaire est à remettre sans délai à votre mutuelle en Belgique.

## **10. En cas d'accident ou de maladie professionnelle, aurai-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, une demande de rente auprès de l'AAA.

# 11. Quels sont mes droits en cas de rupture du contrat de travail?

En cas de contrat avec une période d'essai, le contrat ne peut être résilié les 15 premiers jours, sauf pour motif grave.

Lors d'un licenciement pour faute grave, vous vous exposez à avoir des difficultés à obtenir le chômage. Dans le cas où vous estimez que les motifs ne sont pas valables, il faut contester impérativement le licenciement.

Lors d'un licenciement avec préavis légal, le salarié a le droit de demander les motifs de son licenciement. S'il n'est pas d'accord avec les motifs exposés, le salarié peut contester le licenciement.

Toutes ces procédures sont réglementées par le Code du travail et doivent, notamment, respecter certains délais. Nous vous conseillons donc de prendre contact avec nos services dans de pareilles circonstances.

Remarques: en cas de licenciement pour motifs économiques, vous avez des droits supplémentaires comme par exemples: priorité au réembauchage, aide au réemploi, ...

Lorsque le licenciement est notifié par l'employeur, celui-ci est tenu de respecter un délai de préavis, mais également de payer une indemnité de départ, le tout, dépendant de l'ancienneté du salarié.

Lors de la démission du salarié, celui-ci doit également respecter un préavis légal.

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

La lettre de licenciement ou de démission doit être envoyée par courrier recommandé, toutefois, la signature apposée par le salarié ou l'employeur sur le double de la lettre, avec indication de la date de réception, vaut accusé de réception de la notification.

Une convention collective peut prévoir des délais plus courts en cas de démission du salarié, comme par exemple, la convention collective du bâtiment.

| <b>Ancienneté de service</b> | <b>Délais de préavis</b><br>Démission du salarié | <b>Délais de préavis</b><br>Licenciement par employeur | <b>Indemnité de départ</b><br>en cas de licenciement |
|------------------------------|--|--|--|
| Moins de 5 ans               | 1 mois   | 2 mois   | Néant  |
| 5 à 10 ans                   | 2 mois   | 4 mois   | 1 mois de salaire                                    |
| 10 ans et plus               | 3 mois   | 6 mois   | 2 mois de salaire                                    |
| 15 ans et plus               | 3 mois   | 6 mois   | 3 mois de salaire                                    |
| 20 ans et plus               | 3 mois   | 6 mois   | 6 mois de salaire                                    |
| 25 ans et plus               | 3 mois   | 6 mois   | 9 mois de salaire                                    |
| 30 ans et plus               | 3 mois   | 6 mois   | 12 mois d. salaire                                   |

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

En cas de perte d'emploi au Luxembourg, vous devez vous inscrire au FOREM en Belgique et ensuite constituer votre dossier chômage auprès d'un bureau chômage de la FGTB.

Vous devrez, entre autres, fournir le formulaire E 301 complété et signé par votre dernier employeur.

## **13. En cas de chômage intempéries, qui paiera mon salaire?**

Sont à considérer comme intempéries la pluie, le froid, la neige, le gel et le dégel à condition que l'effet direct et immédiat des intempéries entraîne l'impraticabilité du lieu de travail.

L'indemnité compensatoire de rémunération, correspondant à la première tranche de 16 heures perdues par mois de calendrier, est prise en charge par l'employeur. Le Fonds pour l'emploi intervient à partir de la 17<sup>ème</sup> heure perdue à raison de 80 % de la rémunération horaire moyenne brute effectivement touchée par le travailleur au cours des 3 mois ayant précédé le mois de la survenance du chômage.

Sont comprises dans la rémunération horaire brute les indemnités pécuniaires de maladie et les primes et suppléments courants, à l'exclusion des rémunérations pour heures supplémentaires, des gratifications et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

## **14. 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.







## **15. Où dois-je payer mes impôts?**

Le régime d'imposition est dévolu au pays d'exercice de l'activité, donc au GDL.

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€ par mois et de 2.574€ par année.

Si le revenu luxembourgeois représente au moins 50 % du revenu du ménage, le frontalier a la possibilité de faire une déclaration d'impôts au Luxembourg.

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.

## **16. 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.

## **17. Quels sont mes droits à l'allocation de naissance?**

Si vous et votre conjoint êtes frontaliers, vous devez introduire une demande auprès de l'ONAFTS avec un document spécifique que vous pouvez obtenir auprès de nos services.

Si votre conjoint travaille en Belgique, vous devez introduire la demande auprès de la caisse d'allocations familiales de l'employeur belge.

## **18. Quels sont mes droits aux allocations familiales?**

Si vous et votre conjoint êtes frontaliers, vous devez introduire la demande d'allocations familiales auprès de la

**Caisse Nationale des Prestations Familiales**

**B.P. 394**

**L- 2013 Luxembourg**

Si vous êtes frontalier et que votre conjoint ne travaille pas, les conditions reprises ci-dessus sont également d'application.

Si votre conjoint a des revenus en Belgique, c'est la caisse d'allocations familiales belge (dont dépend son employeur) qui est compétente pour le versement des allocations familiales belges.

Le montant des allocations familiales étant plus élevé au GDL, vous devez introduire une demande d'allocation différentielle auprès de la CNPF semestriellement ou annuellement.

Comme ces demandes doivent être accompagnées d'un dossier conséquent, il est recommandé de vous adresser aux permanences de l'OGBL ou du service frontalier de la FGTB en Belgique.




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

Le boni 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€ 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 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 nationale de santé.

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 nationale de santé et est calculée de la même façon que l'indemnité pécuniaire de maladie.

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

Tout salarié frontalier a droit au congé parental tout comme les salariés 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<sup>er</sup> 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 salarié 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 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 des deux ans de l'enfant. Elle est maintenue jusqu'à l'âge de quatre ans de l'enfant pour autant que le demandeur élève au moins 3 enfants dans son ménage, ou qu'il élève un enfant handicapé ou en cas de naissance multiple.

## **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 plus de quinze salariés. Les représentants du personnel élus sur les listes de l'OGBL s'engagent pour défendre les intérêts des salariés dans l'entreprise.

Au Luxembourg, il est dans votre intérêt de vous affilier à l'OGBL et de vous assurer ainsi l'appui du premier syndicat du Luxembourg avec plus de 60.000 membres. L'OGBL est le syndicat majoritaire au niveau national dans les entreprises et à la Chambre des salariés.

Si vous travaillez en Belgique, vous vous affiliez à la FGTB.





 **OGB·L**

**FGTB Luxembourg**

*Ensemble, on est plus forts*





OGBL  
Jacques Delacollette – Colette Bianchini  
72, avenue Dr. Gaasch  
L-4818 Rodange

Tél.: 50 73 86  
Fax: 50 44 81

e-mail: [frontaliers.belges@ogbl.lu](mailto:frontaliers.belges@ogbl.lu)  
[www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu) [www.frontaliers-belges.lu](http://www.frontaliers-belges.lu)