

4^{ème} édition • JUIN 2015



B.A.BA pour les FRONTALIERS FRANCO-LUXEMBOURGEOIS



avec le soutien financier de la Région Lorraine et de la Commission européenne

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.



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

Rédaction :

CRD EURES / FRONTALIERS Lorraine
Mail : contact@frontalierslorraine.eu
Site : www.frontalierslorraine.eu



Dépôt légal
ISBN : 978-2-919467-36-5
EAN : 9782919467365
JUIN 2015

- **OBJECTIF ET CONTENU
DE CE B.A.BA**

Le B.A.BA pour les frontaliers franco-luxembourgeois constitue un aperçu général de la législation en vigueur applicable aux travailleurs frontaliers franco-luxembourgeois.

Ce B.A.BA est complété par le Guide pour les frontaliers franco-luxembourgeois ainsi que par des fiches actualisées sur les données réglementaires sujettes à modifications en fonction de l'actualité juridique.

Ces documents sont consultables gratuitement sur le site www.frontalierslorraine.eu.

Par la création de ce B.A.BA, nous espérons contribuer à l'information du travailleur frontalier et faire en sorte qu'il bénéficie d'un outil pratique, efficace, lui permettant d'avoir un aperçu global de sa situation juridique.

Pour tout approfondissement ou toute question particulière, veuillez 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 le site respectif 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
- Licenciement abusif
- p.10 Conflit

SECURITE SOCIALE

- p.11 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 Pension vieillesse
- p.16 Prestations familiales

FISCALITE

- p.17 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 régi par la loi choisie par les parties.
Le choix ne peut avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui serait applicable.

À défaut de choix, le contrat de travail est régi par :

- la loi du pays avec lequel le contrat présente les liens les plus étroits (résidence habituelle du salarié ou administration centrale de l'entreprise), OU
- la loi du pays où le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail, même s'il est détaché à titre temporaire dans un autre pays, OU
- la loi du pays où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur, à condition que le travailleur n'accomplisse pas habituellement son travail dans un même pays, à moins qu'il ne résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat de travail présente des liens plus étroits avec un autre pays, auquel cas la loi de cet autre pays est applicable.

CONTRAT DE TRAVAIL

À temps plein (40h/semaine) ou à temps partiel.
Un écrit doit être présenté au plus tard au moment de l'entrée en service, en double exemplaire.
Période d'essai : de 2 semaines à 6 mois, et jusqu'à 12 mois en cas de rémunération élevée. Ne peut pas être renouvelée.

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

CDD : ne peut être renouvelé plus de deux fois, sans dépasser les 24 mois au maximum.

SALAIRE SOCIAL MINIMUM

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

CONGÉS PAYÉS

Généralement 25 jours de congés/an.

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 sans préavis :

Uniquement en cas de faute grave.

L'employeur pourra prononcer une mise à pied conservatoire.

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

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

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 indemnités de l'assurance chômage versées par la France, même en cas de faute grave. Il ne pourra pas effectuer son préavis, ni se voir octroyer une indemnité de départ.

- Licenciement avec préavis :

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

Entretien préalable : au minimum le 2^{ème} 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 en la forme.

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

La date du début du préavis dépend de la date de notification du licenciement.

Le délai de préavis varie selon l'ancienneté du salarié et la partie à l'initiative de la rupture contractuelle.

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

Demandez les motifs dans un délai d'un mois à compter de la notification.

- 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 date de début de préavis dépend de la date de notification de sa démission.

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

• Commun accord :

Accord constaté par écrit signé en double exemplaire par les parties, sous peine de nullité.

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

• Rupture du CDD :

Le contrat expire de plein droit à l'échéance du 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),
- une indemnité de départ en fonction de son ancienneté, qui doit lui être payée au moment où il quitte effectivement son poste,
- une indemnité de congés non pris,
- ses jours de congés payés même en période de préavis.

LICENCIEMENT ABUSIF

Le salarié doit agir sous peine de forclusion 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



FRONTALIER ?

La personne, salariée ou indépendante, qui exerce son activité dans un Etat membre et réside dans un autre Etat membre 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 aux démarches nécessaires auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale.

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 ses 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.

Vous serez protégé contre le licenciement pendant 26 semaines.

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

INDEMNITÉS DE MALADIE

En cas d'incapacité de travail, vous aurez droit 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 77^{ème} 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 pour 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 seront à la charge du Luxembourg et seront donc servies 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, 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 travailleur frontalier au chômage complet bénéficie des prestations accordées en vertu de la législation de son Etat de résidence. Vous recevrez vos prestations du régime d'assurance chômage UNIQUEMENT en France.

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.

Les salariés privés d'emploi doivent justifier d'une période d'affiliation d'au moins 4 mois (=122 jours soit 610 heures) au cours des 28 mois précédant la fin du contrat de travail (36 mois pour les 50 ans et plus). La limite maximale de la durée d'indemnisation est fixée à 24 mois (36 mois pour les 50 ans et plus).

La nouvelle convention d'Assurance chômage, entrée en vigueur depuis le 1er juillet 2014, crée les droits rechargeables. Ainsi, depuis le 1er octobre 2014, toute période travaillée par un demandeur d'emploi avant l'épuisement de ses allocations, au minimum 150 heures, lui permettra d'allonger la durée de ses droits à l'Assurance chômage.

La nouvelle convention d'Assurance chômage permet également, 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 sur www.pole-emploi.fr ou par téléphone au 39 49^(*).

PENSION VIEILLESSE

- Toute sa carrière professionnelle effectuée au Luxembourg : pension de retraite luxembourgeoise.
- Parcours professionnel 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).

Remplir les conditions d'octroi de la pension prévue par la législation.

Âge minimum légal au Luxembourg : 65 ans.

La législation luxembourgeoise exige 120 mois d'affiliation. 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

^(*) Gratuit ou 0,11 € par appel depuis une ligne fixe ou d'une box. Coût d'une communication normale depuis un mobile.

PRESTATIONS FAMILIALES

- Le travailleur salarié ou non-salarié soumis à la législation d'un Etat membre de la Communauté économique européenne a droit, pour les membres de sa famille résidant sur le territoire d'un autre Etat membre, aux prestations familiales prévues par la législation de l'Etat d'emploi comme s'ils y résidaient.

Un travailleur résidant en France et travaillant au Luxembourg percevra donc 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.

● Adresses utiles :

Caisse Nationale des Prestations Familiales

34, Avenue de la Porte Neuve

L - 2227 LUXEMBOURG

Tél. : (+ 352) 47 71 531

www.cnpf.lu

Caisse d'Allocations Familiales (CAF)

4, Boulevard du Pontiffroy

F - 57000 METZ

Tél. : 0 810 25 57 10

www.caf.fr

FISCALITÉ



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.

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 selon le barème de base et la classe d'imposition.

Le salarié doit compléter une fiche de retenue d'impôt qu'il obtient par demande auprès de l'Administration des Contributions Directes, Bureau RTS, Non-résidents.

Elle doit être remise à l'employeur.

À défaut, 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 dans son Etat de résidence bien qu'il soit imposable au Luxembourg.

Le travailleur 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 »: remis sous pli, à condition d'avoir déclaré l'année précédente ses revenus de source étrangère. Dans le cas contraire, vous devrez vous procurer ce formulaire auprès du centre des impôts dont vous dépendez.

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.

Les impôts payés au Luxembourg devront être portés lignes 1 AD à 1 DD.

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

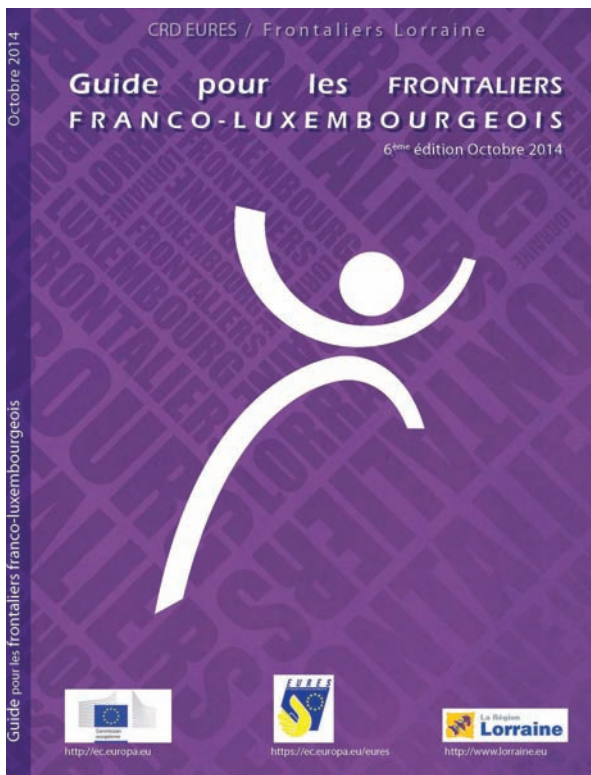
4, Rue des Clercs

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 franco-luxembourgeois » sur le site www.frontalierslorraine.eu, rubrique « Publications » ou le recevoir sur simple demande à contact@frontalierslorraine.eu.





TRAVAILLEURS FRONTALIERS - ETUDIANTS & DEMANDEURS D'EMPLOI - ENTREPRISES



Travailleurs Frontaliers

Travailleurs Lorraine vous propose tout ce qu'il y a de mieux en matière de services et de conseils pour vous aider à trouver un emploi dans la Grande Région.

MEMBRES
Votre identifiant
Votre mot de passe
SE CONNECTER

Dépendis de la Grande Région

- 15 ans: Présentation de services dans la Grande Région
03 ans: CRP Hesse-Tulzar / Portes ouvertes
25 ans: Salons de l'emploi, 25 ans, Craxatowald

FAQ du travailleur frontalier

Je vais toucher ma retraite au Luxembourg, mais je réside en France. Où dois-je payer mes impôts?
A l'échelle des salaires perçus par les frontaliers travaillant de Luxembourg, les prestations

La revue de presse

- 20/07/2014: Salaires minimum en Allemagne
20/07/2014: Le droit de la retraite impléant en place un régime
20/07/2014: Précision sur le calcul des prestations
20/07/2014: 3 000 jobs pour l'été en Lorraine

Rejoignez le réseau des Frontaliers



Publications
Consultez et téléchargez gratuitement nos documents

Vie quotidienne

TRANSPORT
TAJTE / SOCIAL
ÉTUDES TRANSFRONTALIÈRES
FORMATION

Nos permanences

METZ
LONGVY

Navigation

- DEMANDER UN EMPLOI
EMPLOIS
EMPLOIS / FORMATION
EMPLOIS
EMPLOIS / FORMATION
EMPLOIS / FORMATION

La lettre d'informations

La lettre d'informations est envoyée gratuitement par email à tous les membres de la Grande Région...

NEWSLETTER

Réseau des frontaliers



Nos financeurs



Retrouvez nous sur votre mobile!

QR code and contact info for mobile access

WWW.FRONTALIERSLORRAINE.EU
Le site ressource du travail frontalier

www.facebook.com/CRDEURES Lorraine