

10^{ÈME}
ÉDITION
2023

GUIDE POUR LES FRONTALIERS

FRANCE >>>

>>> LUXEMBOURG



Les activités EURES bénéficient du soutien financier de la Commission européenne

Guide pour les frontaliers **FRANCE - LUXEMBOURG**

10^{ème} ÉDITION
JANVIER 2023



Avec le soutien financier de la Région Grand Est et de la Commission européenne



Fondé en 1993, EURES (acronyme de EUROpean Employment Services) est un réseau de coopération entre la Commission européenne, les divers services publics de l'emploi et d'autres acteurs régionaux, nationaux ou internationaux.

La mise en commun des ressources des organisations membres et partenaires d'EURES constitue une base solide permettant au réseau EURES d'offrir des services de haute qualité aux travailleurs et aux employeurs de l'Espace économique européen (EEE).

Le réseau EURES a pour but d'informer les travailleurs, les demandeurs d'emploi, les étudiants et les employeurs sur les conditions de vie et de travail dans les pays de l'Espace économique européen (EEE) et de faciliter la libre circulation des travailleurs dans cet espace.

Dans cette optique, le CRD EURES / Frontaliers Grand Est publie régulièrement des informations pratiques sur la situation sociale en Belgique, en France, en Allemagne et au Luxembourg, notamment par le biais de son site internet www.frontaliers-grandest.eu.

Ce guide s'adresse aux frontaliers résidant en France et exerçant leur activité professionnelle salariée au Luxembourg. Son objet est d'exposer les règles essentielles auxquelles ces salariés sont soumis en matière de droit du travail, de sécurité sociale et de droit fiscal.

Ce guide ne contient que des informations générales.

Pour plus de renseignements, il convient de prendre contact avec les organismes compétents dont les coordonnées se trouvent à la fin du guide.

OBJECTIF ET CONTENU DE CE GUIDE

Le Guide pour les frontaliers France-Luxembourg constitue un aperçu général de la législation en vigueur applicable aux travailleurs frontaliers français exerçant au Luxembourg.

Ce guide sera régulièrement complété par des fiches actualisées sur les données réglementaires sujettes à modifications. Nous espérons ainsi contribuer à la qualité de l'ouvrage et faire en sorte que le lecteur bénéficie d'un outil de travail pratique, efficace et constamment à jour.

Pour tout approfondissement ou toute question particulière, veuillez-vous adresser aux Conseillers EURES et aux organisations cités en fin d'ouvrage.

AVERTISSEMENT

Toutes les informations contenues dans cet ouvrage 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 Grand Est et de ses financeurs.

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.

Toute reproduction et/ou impression, partielle ou intégrale de ce document sans l'autorisation de Frontaliers Grand Est est strictement interdite.

SOMMAIRE

INTRODUCTION GÉNÉRALE	11
PARTIE 1 - DROIT DU TRAVAIL	13
1.1. FORMALITÉS PRÉALABLES	14
1.1.1. AUTORISATION DE TRAVAIL	14
1.1.1.1. RESSORTISSANTS DE L'EEE	14
1.1.1.2. RESSORTISSANTS DE PAYS NON MEMBRES DE L'EEE	14
1.1.2. PERMIS DE SÉJOUR	16
1.2. LE CONTRAT DE TRAVAIL	17
1.2.1. GÉNÉRALITÉS	17
1.2.1.1. QUALIFICATION DU CONTRAT	17
1.2.1.2. CONDITIONS DE VALIDITÉ	17
1.2.1.3. FORME	17
1.2.2. LE CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI)	18
1.2.2.1. LA PÉRIODE D'ESSAI	18
1.2.2.2. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE	21
1.2.3. LE CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)	29
1.2.3.1. CAS DE RECOURS AUTORISÉS AU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE	29
1.2.3.2. FORME DU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE	29
1.2.3.3. RÉGIME JURIDIQUE DU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE	29
1.3. LES CONDITIONS DE TRAVAIL	31
1.3.1. LA RÉMUNÉRATION	31
1.3.1.1. DÉFINITION DU SALAIRE	31
1.3.1.2. LE SALAIRE SOCIAL MINIMUM (SSM)	31
1.3.1.3. ADAPTATION AU COUT DE LA VIE	31
1.3.1.4. LA GARANTIE DES RÉMUNÉRATIONS : CAS DE FAILLITE DE L'EMPLOYEUR	31
1.3.2. LES CONGÉS	32
1.3.2.1. LES JOURS FÉRIÉS LÉGAUX	32
1.3.2.2. LES CONGÉS ANNUELS DE RÉCRÉATION	33
1.3.2.3. LES CONGÉS EXTRAORDINAIRES	34
1.3.3. LA DURÉE DU TRAVAIL	34
1.3.3.1. LA DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL	34
1.3.3.2. TRAVAIL DOMINICAL	34
1.3.3.3. LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	35
1.4. LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL DANS L'ENTREPRISE	37
1.4.1. LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL	37
1.4.1.1. ATTRIBUTIONS D'ORDRE SOCIAL ET PROFESSIONNEL	37
1.4.1.2. ATTRIBUTIONS D'ORDRE ÉCONOMIQUE	37

1.5. LES CONFLITS INDIVIDUELS DU TRAVAIL	38
1.5.1. LE TRIBUNAL DU TRAVAIL	38
1.5.1.1. COMPOSITION	38
1.5.1.2. COMPÉTENCE	38
1.5.1.3. PROCÉDURE	38
1.5.2. LES RECOURS	40
1.5.2.1. OPPOSITION	40
1.5.2.2. APPEL	40
1.5.2.3. CASSATION	40
1.5.3. LA PROCÉDURE DE RÉFÉRÉ	41
PARTIE 2 - PROTECTION SOCIALE	43
2.1. LES TAUX DE COTISATION	44
2.2. ASSURANCE MALADIE	45
2.2.1. PRINCIPE	45
2.2.2. DROIT AUX PRESTATIONS EN NATURE	45
2.2.2.1. FORMALITÉS PRÉALABLES	45
2.2.2.2. PRESTATIONS EN NATURE AU LUXEMBOURG	46
2.2.3. DROIT AUX PRESTATIONS EN ESPÈCES	48
2.2.3.1. FORMALITÉS	48
2.2.3.2. PRESTATIONS EN ESPÈCES AU LUXEMBOURG	50
2.2.4. CAS PARTICULIERS	52
2.2.4.1. RETRAITÉS	52
2.2.4.2. CHÔMEURS	52
2.3. ASSURANCE MATERNITÉ	53
2.3.1. CONGÉ DE MATERNITÉ	53
2.3.1.1. CONDITIONS	53
2.3.1.2. INDEMNITÉ PÉCUNIAIRE DE MATERNITÉ	53
2.3.1.3. DURÉE DU CONGÉ MATERNITÉ	53
2.3.2. L'ADOPTION : LE CONGÉ D'ACCUEIL	54
2.3.2.1. CONDITIONS	54
2.3.2.2. DURÉE	54
2.3.2.3. INDEMNITÉ PÉCUNIAIRE	54
2.4. LES PRESTATIONS FAMILIALES	55
2.4.1. PAYS COMPÉTENT POUR LE VERSEMENT DES PRESTATIONS	55
2.4.1.1. PRINCIPE	55
2.4.1.2. LIMITE : CONJOINT TRAVAILLANT EN FRANCE OU Y PERCEVANT DES ALLOCATIONS DE REMPLACEMENT	55
2.4.1.3. FORMALITÉS À ACCOMPLIR POUR BÉNÉFICIER DES PRESTATIONS FAMILIALES LUXEMBOURGEOISES	56
2.4.2. PRESTATIONS FAMILIALES EXPORTABLES DU LUXEMBOURG	56
2.4.2.1. LES ALLOCATIONS FAMILIALES	57
2.4.2.2. BONI POUR ENFANT	59
2.4.2.3. L'ALLOCATION DE RENTRÉE SCOLAIRE	59
2.4.2.4. L'INDEMNITÉ DE CONGÉ PARENTAL	59
2.4.2.5. LE CHÈQUE-SERVICE ACCUEIL	66
2.4.2.6. L'AIDE FINANCIÈRE POUR LES ÉTUDES SUPÉRIEURES	66

2.4.3. LES PRESTATIONS FAMILIALES EN FRANCE	71
2.4.3.1. L'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT	71
2.4.3.2. LA FAMILLE	78
2.4.3.3. L'ÉDUCATION	81
2.5. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES	85
2.5.1. LÉGISLATION APPLICABLE ET DROIT AUX PRESTATIONS	85
2.5.1.1. LÉGISLATION APPLICABLE	85
2.5.1.2. DROIT AUX PRESTATIONS	87
2.5.2. LES PRESTATIONS EN CAS D'INCAPACITÉ TEMPORAIRE ET PERMANENTE	89
2.5.2.1. PENDANT LES 78 PREMIÈRES SEMAINES	89
2.5.2.2. LES DIFFÉRENTES RENTES	89
2.5.3. INDEMNISATION DES PRÉJUDICES EXTRAPATRIMONIAUX	92
2.5.3.1. INDEMNITÉ POUR PRÉJUDICE PHYSIOLOGIQUE ET D'AGRÈMENT	92
2.5.3.2. INDEMNITÉ POUR RÉPARER LES DOULEURS PHYSIQUES ENDURÉES	92
2.5.3.3. INDEMNITÉ POUR PRÉJUDICE ESTHÉTIQUE	93
2.5.4. RECOURS	93
2.5.4.1. LES VOIES DE RECOURS ADMINISTRATIVES	93
2.5.4.2. LES VOIES DE RECOURS CONTENTIEUSES	94
2.6. LA PENSION D'INVALIDITÉ	94
2.6.1. LA PENSION D'INVALIDITÉ DU TRAVAILLEUR FRONTALIER	94
2.6.1.1. LES DEUX RÉGIMES DE PENSION D'INVALIDITÉ	94
2.6.1.2. DEMANDE DE PENSION	95
2.6.1.3. PAYS COMPÉTENT POUR LE CALCUL ET LE VERSEMENT DE LA PENSION	95
2.6.1.4. REMPLACEMENT DE LA PENSION D'INVALIDITÉ PAR LA PENSION DE VIEILLESSE	95
2.6.2. LA PENSION D'INVALIDITÉ AU LUXEMBOURG	96
2.6.2.1. DÉFINITION DE L'INVALIDITÉ	96
2.6.2.2. CONDITIONS D'ATTRIBUTION	96
2.6.2.3. DÉMARCHES	96
2.6.2.4. VERSEMENT	97
2.6.2.5. MONTANT	98
2.6.2.6. CONCOURS AVEC D'AUTRES REVENUS	99
2.6.2.7. VOIE DE RECOURS	99
2.6.3. LA PENSION D'INVALIDITÉ EN FRANCE	99
2.6.3.1. DÉFINITION	99
2.6.3.2. CONDITION D'OUVERTURE DES DROITS	99
2.6.3.3. DÉMARCHES	100
2.6.3.4. VERSEMENT DE LA PENSION	100
2.6.3.5. MONTANT DE LA PENSION	101
2.6.3.6. CONCOURS AVEC D'AUTRES REVENUS	101
2.6.3.7. VOIES DE RECOURS	101
2.7. L'ASSURANCE CHÔMAGE	102
2.7.1. LE CHÔMAGE COMPLET	102
2.7.1.1. LÉGISLATION APPLICABLE	102
2.7.1.2. FORMALITÉS	102
2.7.1.3. L'ASSURANCE CHÔMAGE EN FRANCE	103

2.7.2. LE CHÔMAGE PARTIEL	110
2.7.2.1. LÉGISLATION APPLICABLE	110
2.7.2.2. RÉGIME	110

2.8. L'ASSURANCE VIEILLESSE	112
2.8.1. LE CALCUL DE LA RETRAITE COMMUNAUTAIRE	112
2.8.1.1. PRINCIPE	112
2.8.1.2. CALCUL DE LA PENSION	112
2.8.2. L'ASSURANCE VIEILLESSE AU LUXEMBOURG	114
2.8.2.1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION ET MODE DE CALCUL DE LA PENSION LUXEMBOURGEOISE	114
2.8.2.2. VOIES DE RECOURS	117
2.8.2.3. INFORMATIONS ET FORMALITÉS	117
2.9. LA PENSION DE SURVIE	118
2.9.1. BÉNÉFICIAIRES	118
2.9.2. CONDITIONS	119
2.9.3. DÉMARCHES	120
2.9.4. DÉBUT ET FIN DE LA PENSION	121
2.9.5. CALCUL DE LA PENSION DE SURVIE	121
2.9.6. VOIES DE RECOURS	123

PARTIE 3 - DROIT FISCAL **125**

3.1. L'IMPOSITION DES SALARIÉS BÉNÉFICIAIRE DU RÉGIME FISCAL FRONTALIER	126
3.1.1. RETENUE À LA SOURCE	126
3.1.1.1. FORMALITÉS À EFFECTUER PAR LE SALARIÉ	126
3.1.1.2. FORMALITÉS À CHARGE DE L'EMPLOYEUR	129
3.1.1.3. CALCUL DE L'IMPÔT À LA SOURCE	130
3.1.2. LES ABATTEMENTS ET DÉDUCTIONS SUR SALAIRES	132
3.1.2.1. LES FRAIS D'OBTENTIONS	133
3.1.2.2. LES CRÉDITS D'IMPÔT	134
3.1.2.3. L'ABATTEMENT CONJOINT	135
3.2. DÉCLARATION FISCALE	136
3.2.1. FORMALITÉS ADMINISTRATIVES	136
3.2.1.1. LES CAS D'OBLIGATION DE DÉCLARATION	136
3.2.1.2. LA DÉCLARATION FACULTATIVE	137
3.2.2. ASSIMILATION DES NON-RÉSIDENTS AUX CONTRIBUABLES RÉSIDENTS	137
3.2.3. OBLIGATIONS DÉCLARATIVES EN FRANCE	138
3.2.3.1. FORMALITÉS	138
3.2.3.2. LES TOLÉRANCES EN MATIÈRE DE TÉLÉTRAVAIL	138

PARTIE 4 - ADRESSES **141**



INTRODUCTION GÉNÉRALE

PRÉCISIONS TERMINOLOGIQUES

La notion de frontalier peut avoir différents impacts selon si on situe en droit du travail, de la sécurité sociale ou en droit fiscal.

En matière sociale, est considérée comme frontalière la personne, salariée ou indépendante, qui exerce son activité dans un État membre et réside dans un autre État membre où elle rentre en principe chaque jour ou au moins une fois par semaine.

La convention fiscale franco-luxembourgeoise ne reconnaît pas le statut de frontalier, mais l'administration fiscale luxembourgeoise distingue deux statuts : celui de résident et celui de non-résident. Le travailleur frontalier aura donc celui de non-résident. En matière de droit du travail, le contrat de travail d'un frontalier est en principe régi par le code du travail luxembourgeois.

L'INDICE 100 AU LUXEMBOURG

Le montant des prestations sociales et du Salaire social minimum luxembourgeois est exprimé au 1^{er} février 2023 à l'indice 898,93. Cet indice est susceptible d'évoluer prochainement.

Exemple

Montant actuel du salaire social minimum pour un travailleur non qualifié de plus de 18 ans :

- à l'indice 100 : 272,22 € (au 01/01/23)
- à l'indice 898,93 : $272,22 \times (898,93 : 100) = 2.447,07$ €

Les données de la présente brochure sont arrêtées au 1^{er} janvier 2023.

L'indice des salaires au Luxembourg est passé à 898,93 au 1^{er} février 2023. En raison de l'inflation, les salaires minimums notamment ont augmenté de 2,5%. Une nouvelle indexation devrait avoir lieu au 1^{er} avril 2023.

Les salaires minimums en vigueur sont au 1^{er} février :

- 2.447,07 € bruts pour le salaire minimum non-qualifié;
- 2.936,48 € bruts pour le salaire minimum qualifié;
- 1.835,30 € bruts pour les salaires des travailleurs de 15 à 17 ans;
- 1.957,65 € bruts pour les salaires des travailleurs de 17 à 18 ans.

Le Crédit d'impôt énergie reste en vigueur pour les mois de février et mars 2023.

Enfin, la pension de retraite minimum personnelle passe à 2.112,77 € pour une carrière complète de 40 ans.



PARTIE

01



DROIT DU TRAVAIL

1.1. FORMALITÉS PRÉALABLES

1.1.1. AUTORISATION DE TRAVAIL

1.1.1.1. RESSORTISSANTS DE L'EEE¹

Les ressortissants de l'Espace économique européen (EEE) n'ont pas besoin d'autorisation de travail pour exercer une activité professionnelle au Luxembourg.

Si les ressortissants de l'EEE souhaitent s'installer au Luxembourg, ils doivent s'enregistrer auprès de leur commune de résidence dans les trois mois suivant leur entrée sur le territoire. À l'appui de leur demande d'attestation d'enregistrement, ils doivent faire état de divers documents et, notamment, produire un contrat de travail ou une promesse d'embauche délivrés par l'employeur.

1.1.1.2. RESSORTISSANTS DE PAYS NON MEMBRES DE L'EEE

Le ressortissant de pays tiers qui détient une autorisation de séjour et réside régulièrement dans un autre État membre de l'Union et qui entend exercer une activité salariée sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, sans vouloir y résider, doit y avoir été autorisé.

RECRUTEMENT

Avant d'envisager l'embauche d'un ressortissant de pays tiers, l'employeur doit faire une déclaration de vacance de poste auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) afin que celle-ci puisse effectuer le test du marché de l'emploi (vérifier si la vacance de poste peut être pourvue par une personne disponible sur le marché de travail national ou européen).



Lorsque l'ADEM n'est pas en mesure de présenter, dans un délai de trois semaines, des candidats remplissant le profil requis pour le poste déclaré, l'employeur peut demander à l'ADEM **un certificat lui attestant le droit de recruter**, pour ce poste, la personne de son choix.

L'employeur signe un contrat de travail avec le salarié qu'il entend embaucher.

La demande doit être introduite auprès du Ministère ayant l'immigration dans ses attributions² et avisée favorablement avant l'entrée sur le territoire luxembourgeois.

DEMANDE D'AUTORISATION DE TRAVAIL

Une demande introduite après l'entrée sur le territoire luxembourgeois est irrecevable. L'autorisation de travail ne vaut pas automatiquement l'autorisation de résidence au Luxembourg.

1 - Espace économique européen (EEE) : pays membres de l'Union européenne + Islande, Norvège, Liechtenstein et Suisse.

2 - Direction de l'Immigration - Adresse postale : 26, route d'Arlon, B.P. 752, L-2017 Luxembourg ;

immigration.public@mae.etat.lu ; www.luxembourg.lu ; tél. (+352) 247 – extension ; https://mae.gouvernement.lu/fr.

Le ressortissant de pays tiers doit adresser sa demande d'autorisation de travail sur papier libre à la Direction de l'Immigration du Ministère des Affaires étrangères et européennes en indiquant son identité (nom, prénom, adresse exacte dans son pays de résidence).

Il doit en outre joindre les **documents suivants** à sa demande :

- la copie du passeport intégral en cours de validité, certifiée conforme à l'original ;
- la copie de l'autorisation de séjour délivrée par un autre État membre de l'Union européenne ;
- un certificat de composition de ménage récent et un certificat de résidence récent dans le pays de résidence ;
- un curriculum vitae ;
- une copie certifiée conforme des diplômes ou des qualifications professionnelles ;
- une copie du contrat de travail, daté et signé par lui et son employeur et conforme au droit de travail luxembourgeois ;
- l'original du certificat récent établi par l'Agence pour le développement de l'emploi, attestant le droit de l'employeur de recruter pour le poste déclaré vacant la personne de son choix ;
- une lettre de motivation à l'appui de la demande ;
- le cas échéant, un certificat d'affiliation récent à la sécurité sociale luxembourgeoise du conjoint/partenaire enregistré ou de l'ascendant (parent) ; le cas échéant, un mandat.

Si les documents ne sont pas rédigés dans les langues allemande, française ou anglaise, une **traduction conforme** par un traducteur assermenté doit être jointe.

En cas de doute sur l'authenticité d'un document, le ministre en charge de l'Immigration pourra demander à ce que celui-ci soit authentifié par l'autorité locale compétente et légalisé par l'ambassade (ou à ce qu'il soit apposé l'apostille de La Haye).

Le délai de réponse du Ministère des Affaires étrangères et européennes est de **3 mois maximum**.

Une demande incomplète ne sera pas examinée et se verra renvoyée à l'expéditeur.

Suite à une réponse négative de la Direction de l'Immigration du Ministère des Affaires étrangères, ou à son absence de réponse dans le délai de 3 mois, la personne pourra introduire un appel contre la décision auprès du Tribunal administratif.

RENOUVELLEMENT

La première autorisation de travail a une validité d'une année, pour une seule profession, et dans un seul secteur d'activité.

Tout changement de secteur ou de profession doit être avalisé par le ministre de l'Immigration et de l'Asile.

À l'issue de la première année, l'autorisation de travail est **renouvelable pour 3 ans** avec la faculté d'exercer toute profession dans tout secteur d'activité.

Au plus tard dans les deux mois avant l'expiration de l'autorisation de travail, la demande de renouvellement est à introduire auprès de la Direction de l'Immigration du Ministère des Affaires étrangères et européennes, en y joignant les pièces suivantes :

- une copie certifiée conforme à l'original de l'intégralité du passeport en cours de validité ;
- une copie du contrat de travail daté et signé par lui et son employeur et conforme au droit de travail luxembourgeois (en cas de travailleur hautement qualifié : portant sur un salaire d'au moins **1,5 fois le salaire annuel brut**, soit **1,2 fois le salaire annuel brut** pour certaines professions) ;
- un certificat d'affiliation récent à la sécurité sociale luxembourgeoise reprenant l'intégralité des affiliations du salarié ;
- une copie de l'autorisation de séjour délivrée par l'État membre dans lequel le demandeur réside, ou la copie du récépissé de dépôt de demande de renouvellement de l'autorisation de séjour ;
- un certificat de résidence récent (moins de 3 mois) dans le pays de résidence.

DISPENSE D'AUTORISATION DE TRAVAIL

Le ressortissant de pays tiers qui réside dans un autre État membre de l'Union européenne ou dans un pays assimilé (l'Islande, le Liechtenstein, la Norvège ou la Suisse) avec son conjoint ou partenaire enregistré ou un de ses parents, qui lui travaille déjà au Luxembourg, est dispensé d'une autorisation de travail.

Cette dispense doit être **sollicitée par écrit** auprès de la Direction de l'Immigration du Ministère des Affaires étrangères et européennes.

La dispense peut être demandée **indépendamment d'une offre d'emploi**.

La demande de dispense doit préciser l'identité du demandeur (nom(s), prénom(s) et adresse exacte dans le pays de résidence), et être accompagnée des documents et informations suivants :

- une copie certifiée conforme à l'original de l'intégralité du passeport en cours de validité ;
- la copie de l'autorisation de séjour délivrée par un autre État membre de l'Union européenne ou pays assimilé ;
- le cas échéant, une copie du contrat de travail, daté et signé par lui et son employeur et conforme au droit de travail luxembourgeois ;
- un certificat d'affiliation récent à la sécurité sociale luxembourgeoise du conjoint/partenaire enregistré ou du parent reprenant l'intégralité des affiliations auprès de la sécurité sociale luxembourgeoise du conjoint/ partenaire enregistré ou du parent ;
- la preuve du lien familial (ex. : acte de mariage, certificat de partenariat, livret de famille, acte de naissance, etc.) ;
- un certificat de composition de ménage récent et un certificat de résidence récent dans le pays de résidence ;
- le cas échéant, un mandat.

Si les documents ne sont pas rédigés dans les langues allemande, française ou anglaise, une **traduction conforme** par un traducteur assermenté doit être jointe.

1.1.2. PERMIS DE SÉJOUR

Les travailleurs frontaliers, qui rentrent chez eux chaque jour et dès lors ne résident pas au Luxembourg, n'ont pas besoin de permis de séjour.

1.2. LE CONTRAT DE TRAVAIL

1.2.1. GÉNÉRALITÉS

1.2.1.1. QUALIFICATION DU CONTRAT

La qualification de contrat de travail est essentielle, puisqu'elle entraîne pour les deux parties des **droits et obligations spécifiques**.

Le contrat de travail est une convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération. De cette définition découlent les 3 éléments constitutifs du contrat de travail : **la prestation de travail**, **la rémunération**, le **lien de subordination**.

1.2.1.2. CONDITIONS DE VALIDITÉ

A. CONDITIONS D'ÂGE

Le travail des enfants (jusqu'à l'âge de 15 ans ou jusqu'à la fin de leur obligation scolaire) et des adolescents (jusqu'à l'âge de 18, voire 21 ans) est **strictement réglementé**³.

B. CONSENTEMENT

Pour être valable, **le contrat de travail doit être personnel et réciproque**. Il ne doit pas être entaché d'erreur (par exemple, sur les qualités professionnelles du co-contractant), de violence (physique ou morale) ou de dol (déclarations mensongères).

C. OBJET ET CAUSE

L'objet et la cause du contrat de travail doivent être **licites**, c'est-à-dire qu'ils ne doivent pas être contraires à la loi, aux bonnes mœurs et à l'ordre public.

1.2.1.3. FORME

A. NÉCESSITÉ D'UN ÉCRIT

Le contrat de travail doit être constaté **par écrit**⁴ pour chaque salarié individuellement au plus tard au moment de l'entrée en service du salarié. Il doit être établi en **double exemplaire** : un pour le salarié, un pour l'employeur.

En absence d'écrit pour un contrat à durée déterminée (CDD), celui-ci est requalifié en contrat à durée indéterminée (CDI).

3 - Art. L.342-1 et suivants Code du travail

4 - Art. L.121-4 al.1 Code du travail.

B. CONTENU

Le contrat de travail en droit luxembourgeois doit nécessairement comporter **les mentions suivantes**⁵ :

- l'identité des parties,
- la date du début de l'exécution du contrat,
- le lieu de travail,
- la nature de l'emploi occupé,
- la durée de travail journalière ou hebdomadaire et l'horaire normal du travail,
- le salaire ou traitement de base et, le cas échéant, les compléments de salaire et accessoires de rémunération ainsi que la périodicité du versement du salaire,
- la durée du congé payé ou une référence à la loi ou la convention collective applicable,
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue,
- la durée des délais de préavis en cas de résiliation du contrat de travail,
- le cas échéant, une référence à la convention collective applicable,
- le cas échéant, l'existence et la nature d'un régime complémentaire de pension,
- la durée du contrat, en cas de contrat à durée déterminée,
- les clauses contractuelles dont les parties ont convenu.

C. PREUVE DU CONTRAT

En l'absence d'écrit, l'existence d'un contrat de travail peut être **prouvée par tous moyens** (exemple : témoins, rémunérations déjà perçues, etc.).

D. LANGUE UTILISÉE

Le contrat de travail peut être valablement conclu dans **toute langue qui est comprise par les deux parties** contractantes. Le Luxembourg connaît trois langues officielles : le luxembourgeois, l'allemand et le français. Ces deux dernières langues sont les **langues officielles écrites**.

Les deux parties au contrat doivent être à même de comprendre la langue employée. **Un écrit rédigé dans une langue inconnue ou quasiment inconnue du salarié peut être déclaré nul** sur le fondement du vice du consentement.

1.2.2. LE CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI)

Il s'agit du **contrat de travail de droit commun**.

1.2.2.1. LA PÉRIODE D'ESSAI

La période d'essai a une **double finalité** : permettre au salarié de savoir si le travail lui convient et permettre à l'employeur d'évaluer les compétences et aptitudes du salarié à tenir le poste pour lequel il a été embauché.

5 - Art. L 121-4 al.2 Code du travail.

A. FORME

La période d'essai doit nécessairement être conclue **par écrit dans le contrat de travail**, sous peine de nullité (la période d'essai ne se présume pas)⁶.

EXCEPTION : l'entreprise liée à une convention collective de travail qui prévoit que le contrat de tout salarié nouvellement embauché sera précédé d'une période d'essai.

B. DURÉE

La période d'essai ne peut être inférieure à **2 semaines**. Sa durée maximale est en règle générale de **6 mois**.

Elle est cependant de⁷ :



- **3 mois maximum** si le salarié n'a pas un niveau de formation atteignant celui du Diplôme d'Aptitude Professionnel/Certificat d'Aptitude Technique et Professionnel. Ce niveau de qualification s'apprécie par rapport à la formation professionnelle du salarié mais également par rapport à l'expérience professionnelle (en l'absence de diplôme, une expérience de 10 ans sera nécessaire). Il appartient à l'employeur de vérifier le niveau de formation du salarié qu'il se propose d'engager⁸;

- **6 mois maximum** si le salarié a un niveau de formation atteignant celui du DAP/CATP ou un niveau de formation supérieure ;

- **12 mois maximum** si le salarié touche une rémunération mensuelle brute égale ou supérieure à 4.818,26 € (indice 898,93).

Lorsque la période d'essai n'excède pas un mois, elle doit être exprimée en semaines entières.

Lorsque la période d'essai excède un mois, elle doit être exprimée en mois entiers (l'employeur ne peut donc pas prévoir de période d'essai de 2,5 mois, de 3,5 mois, etc.).

Si la période d'essai prévue au contrat excède les limites maximales, la clause d'essai n'est pas nulle dans son intégralité, mais elle est seulement nulle pour la durée qui dépasse le maximum légal.

C. RENOUVELLEMENT

La période d'essai ne peut **pas être renouvelée**⁹.

6 - Art. L 121-5 al.1 Code du travail.

7 - Art. L 121-5 al.2 Code du travail.

8 - Jurisprudence C.S.J. du 23 mars 2000 Atelier Feidert c/ Poi.

9 - Art. L 121-5 al.3 Code du travail.

D. PROLONGATION DE LA PÉRIODE D'ESSAI

La période d'essai peut être prolongée en cas de suspension du contrat de travail en raison de l'absence ou de maladie du salarié. La prolongation de la période d'essai est alors égale à la durée de l'absence du salarié, sans toutefois dépasser 1 mois.

Néanmoins, si l'absence pour cause de maladie dépasse la durée de la période d'essai, l'employeur a le droit de résilier le contrat. Dans ce cas, la fin du préavis doit correspondre avec la fin de la période d'essai.

E. RÉSILIATION DE LA PÉRIODE D'ESSAI

FORME

Le salarié qui veut démissionner pendant la période d'essai doit le faire par **lettre recommandée ou par remise directe à l'employeur**. Dans ce dernier cas, la signature apposée par l'employeur sur le double de la lettre de démission vaut accusé de réception. Ces mêmes règles s'appliquent si c'est l'employeur qui prend l'initiative de la rupture.

DÉLAI DU PRÉAVIS

Il faut noter que la rupture, par l'une ou l'autre des parties, est interdite pendant les deux premières semaines d'essai, sauf en cas de faute grave. Si le contrat de travail est résilié unilatéralement avec préavis pendant les 2 premières semaines de la période d'essai, la résiliation sera abusive et l'autre partie aura droit à des dommages et intérêts.

Le délai de préavis ne peut pas être inférieur à :

- autant de jours que la durée de l'essai convenue au contrat de travail compte de semaines ;
- 4 jours par mois d'essai convenue au contrat sans pouvoir être inférieur à 15 jours et sans pouvoir excéder un mois.

À noter que la durée du préavis est la même pour l'employeur que pour l'employé.

Pour une période d'essai exprimée en semaines :

DURÉE DE LA PÉRIODE D'ESSAI	DURÉE DU PRÉAVIS (JOURS DE CALENDRIER)
2 semaines	2 jours
3 semaines	3 jours
4 semaines	4 jours

Pour une période d'essai exprimée en mois :

DURÉE DE LA PÉRIODE D'ESSAI	DURÉE DU PRÉAVIS (JOURS DE CALENDRIER)
1 mois	15 jours (min.)
2 mois	15 jours
3 mois	15 jours
4 mois	16 jours
5 mois	20 jours
6 mois	24 jours
7 mois	28 jours
8 mois	1 mois (max.)
12 mois (max.)	1 mois

DATE DE DÉBUT DE PRÉAVIS

La date à retenir pour la rupture du contrat pendant la période d'essai est la date où l'employeur a manifesté sa volonté de rompre le contrat, c'est-à-dire le jour de l'envoi de la lettre recommandée et non celle de la réception par le salarié, le cachet de la poste faisant foi. Ainsi, pendant la période d'essai, le préavis commence à courir **le lendemain du jour d'envoi**.



REMARQUE : le délai de préavis ne peut pas se situer au-delà de l'expiration de la période d'essai. Si tel est le cas, l'employeur et le salarié devront respecter les règles de résiliation d'un contrat de travail à durée indéterminée.

1.2.2 RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

Chacune des parties contractantes peut mettre fin au contrat dans le respect de **certaines formes** et de **certains délais**. En cas de rupture par l'employeur, on parle de licenciement et dans le cas de rupture par le salarié, on parle de démission. Enfin, il est possible aux parties de rompre le contrat de travail d'un **commun accord**.

A. LE LICENCIEMENT

LE LICENCIEMENT SANS PRÉAVIS

Le contrat de travail peut être résilié sans préavis en cas de **motif grave**.

Est considéré comme motif grave « *tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail* ».

Le fait constitutif du motif grave est toujours **apprécié par le juge** en tenant compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels et de la situation sociale du salarié.

10 - Art. L 124-10 al.2 Code du travail.

Peuvent ainsi constituer un motif grave, fondement d'un licenciement sans préavis : des absences répétitives injustifiées, des vols, des violences (physiques / morales), des refus réitérés et injustifiés d'obéir aux ordres, des actes de concurrence déloyale, des destructions volontaires d'effets de l'employeur / entreprise, etc.

L'employeur peut, s'il est confronté à une faute grave du salarié, prononcer oralement et sans motivation, **une mise à pied conservatoire**¹¹. Dans cette hypothèse, le salarié continue à **bénéficier de son salaire** et de tous ses avantages jusqu'à notification du licenciement. Le licenciement ne peut alors intervenir au plus tôt que le jour suivant celui de la mise à pied conservatoire, et **au plus tard 8 jours après la mise à pied**¹².

Délai pour procéder au licenciement : **1 mois**¹³. Le délai commence à courir le jour où l'employeur a eu connaissance de la faute grave (ce délai n'est pas applicable lorsque les faits invoqués ont donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales).

Le licenciement doit être notifié par **lettre recommandée et motivée**¹⁴, c'est-à-dire que les faits reprochés au salarié, ainsi que les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave, doivent être énoncés dans la lettre de licenciement. À défaut de motivation écrite, le licenciement est considéré comme abusif.

Pour les **entreprises de plus de 150 salariés**, l'employeur doit convoquer le salarié à un **entretien préalable** avant la notification du licenciement.

En cas de licenciement avec effet immédiat (sans préavis), le contrat de travail est définitivement et immédiatement résilié au moment de la notification. Les traitements, salaires et autres avantages sont proratisés jusqu'au jour de la notification du licenciement.

 **ATTENTION** : le frontalier peut bénéficier des indemnités de **l'assurance chômage** versées par la France, même en cas d'un **licenciement pour faute grave**.

LE LICENCIEMENT AVEC PRÉAVIS

PROCÉDURE

Lorsque l'employeur occupe plus de 150 salariés¹⁵, il a obligation de convoquer à un entretien préalable le salarié dont il envisage le licenciement. La convocation se fait par lettre recommandée ou par un écrit dûment certifié par un récépissé.

La **lettre de convocation** doit mentionner¹⁶ :

- l'objet de la présentation (qu'un licenciement est envisagé) ;
- la possibilité offerte au salarié de se **faire assister** lors de cet entretien (assistance d'un membre du personnel ou d'un représentant d'une organisation syndicale représentative sur le plan national et représentée au sein de la délégation du personnel de l'établissement) ;
- la personne qui représentera l'employeur lors de cet entretien ;
- la date, l'heure et le lieu de l'entretien.

Une copie de la convocation est adressée à la délégation du personnel.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu au plus tôt que le **2^{ème} jour ouvrable** suivant la date d'envoi de la convocation. Le salarié peut demander le report de la date de l'entretien préalable ; un refus de la part de l'employeur constituerait un abus de droit.

Si le salarié ne se présente pas à l'entretien préalable, **la procédure suit son cours**.

Au cours de l'entretien préalable, l'employeur ou son représentant indique les motifs retenus pour le licenciement envisagé et recueille les remarques du salarié ou de la personne qui l'assiste.

Suite à l'entretien préalable, l'employeur qui maintient sa décision de licencier le salarié doit respecter un **délai de réflexion** ; la notification du licenciement ne peut intervenir¹⁷ :

- au plus tôt que le jour qui suit celui de l'entretien préalable,
- au plus tard 8 jours après cet entretien.

Le licenciement est notifié au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception, lettre signée par l'employeur, ou par remise en main propre contre signature du salarié¹⁸.

L'employeur n'est pas obligé d'énoncer le(s) motif(s) du licenciement dans la lettre de notification.

Le salarié peut toutefois demander à l'employeur les motifs du licenciement par lettre recommandée **dans le mois qui suit la notification du licenciement**¹⁹.

L'employeur est alors tenu d'énoncer clairement ces motifs, lesquels doivent être précis, réels et sérieux et ne peuvent concerner que des faits antérieurs à l'entretien préalable. La réponse de l'employeur doit intervenir dans le mois qui suit la réception de la lettre du salarié sous peine de voir le licenciement qualifié d'abusif (il ouvre alors droit à des dommages et intérêts pour le salarié)²⁰.

 **ATTENTION** : sans exposé des motifs du licenciement par l'employeur, le salarié devra, s'il désire attaquer le licenciement, prouver par tous les moyens que le licenciement est abusif²¹.

Peuvent être retenus à l'encontre du salarié pour motiver son licenciement, pour autant qu'ils soient précisément exposés et que l'employeur puisse en prouver la réalité, des **motifs** liés à :

- **l'aptitude du salarié** : il s'agit des problèmes liés à la performance professionnelle fournie par le salarié, ou bien aux absences fréquentes pour cause de maladie qui perturbent le bon fonctionnement de l'entreprise ;
- **la conduite du salarié** : il s'agit du comportement qu'affiche le salarié envers ses supérieurs hiérarchiques, ses collègues de travail ou les clients de la société ;
- **les nécessités de fonctionnement** de l'entreprise : ces motifs sont qualifiés d'économiques. Ils tiennent au fait que l'employeur veuille restructurer l'entreprise ou que cette dernière rencontre des difficultés financières qui l'obligent à supprimer des postes de travail pour réduire les frais.

11 - Art. L 124-10 al.4 Code du travail.

12 - Art. L 124-10 al.5 Code du travail.

13 - Art. L 124-10 al.6 Code du travail.

14 - Art. L 124-10 al.3 Code du travail.

15 - Pour déterminer l'effectif du personnel qui rend obligatoire l'entretien préalable au licenciement, il faut tenir compte de la totalité des personnes occupées dans les différentes sociétés d'un groupe considéré comme une seule entité économique et sociale.

16 - Art. L 124-2 al.1 Code du travail.

17 - Art. L 124-2 al.3 Code du travail.

18 - Art. L 124-3 al.1 Code du travail.

19 - Art. L 124-5 al.1 Code du travail.

20 - Art. L 124-5 Code du travail.

21 - Art. L 124-5 al.3 Code du travail.

En cas de licenciement pour **motif économique** fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, le salarié peut faire valoir, pendant un délai d'une année à compter de la date de son départ, d'une **priorité de réembauchage** de l'entreprise. Le salarié doit manifester par écrit à l'employeur sa volonté d'user de cette priorité. Cette disposition n'en fait pas une obligation d'embauche du salarié concerné pour l'employeur.

PRÉAVIS

Les délais de préavis varient **selon l'ancienneté du salarié**, appréciée au moment de la notification du licenciement. Elle n'est pas seulement calculée par rapport aux années de service au sein de la société procédant au licenciement, mais également par rapport aux années de service prestées le cas échéant au sein du groupe de sociétés, à condition qu'il n'y ait pas eu d'interruption des relations contractuelles.

ANCIENNETÉ	PRÉAVIS
Moins de 5 ans	2 mois
De 5 à 10 ans	4 mois
Plus de 10 ans	6 mois

DATE DE DÉBUT DU PRÉAVIS

La date du début du préavis dépend de la **date de notification** du licenciement²² :

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

Le point de départ du préavis se détermine en principe en fonction du **jour de l'envoi en recommandé** de la lettre de licenciement ou de la **remise en main propre** contre récépissé au salarié.

CONGÉ POUR RECHERCHE D'EMPLOI

Le salarié a droit à un congé pendant la période de préavis de **6 jours ouvrables maximum** pour la recherche d'un emploi²³. Le salarié qui a démissionné ou qui a été licencié pour faute grave n'a pas droit à ce congé.

Le congé est **intégralement indemnisé** par l'employeur si le salarié est inscrit comme demandeur d'emploi à l'Agence pour le développement de l'emploi ou à Pôle emploi et s'il justifie de la présentation à une offre d'emploi.

Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit en faire la demande à l'employeur afin que ce dernier puisse prendre les dispositions qui s'imposent pour l'organisation de l'entreprise. L'employeur est en principe seulement autorisé à refuser le congé demandé pour des raisons impérieuses de service.

DISPENSE DE PRÉAVIS

L'employeur peut dispenser le salarié d'exécuter son préavis, mais il **doit continuer à rémunérer celui-ci** pendant cette période²⁴.

22 - Art. L 124-3 al.3 Code du travail.

23 - Art. L 124-8 Code du travail.

24 - Art. L 124-9 Code du travail.

La dispense de préavis doit être indiquée dans la lettre de licenciement ou dans un autre écrit remis au salarié.

La dispense de travail ne doit entraîner pour le salarié aucune diminution de salaire, indemnités et autres avantages.

En cas de dispense de préavis, le salarié peut reprendre **un emploi chez un autre employeur**. Si le salaire auprès du nouvel employeur est inférieur au précédent, l'employeur est tenu de verser la différence au salarié jusqu'à la fin du préavis.



ATTENTION : la partie qui a rompu le contrat de travail sans respecter les prescriptions concernant les délais de préavis doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire dû pour la partie du préavis non respectée et éventuellement des dommages et intérêts.

INDEMNITÉS

- Indemnité de départ légale

Si le salarié licencié n'est pas bénéficiaire d'une pension vieillesse, il a droit à une indemnité de départ légale²⁵ dont le montant varie en fonction de l'ancienneté **au moment de l'expiration du délai de préavis**.

ANCIENNETÉ DE SERVICE CONTINUUS	INDEMNITÉ DE DÉPART
< 5 ans	Aucune
≥ 5 ans	1 mois de salaire
≥ 10 ans	2 mois de salaire
≥ 15 ans	3 mois de salaire
≥ 20 ans	6 mois de salaire
≥ 25 ans	9 mois de salaire
≥ 30 ans	12 mois de salaire

L'indemnité est calculée sur base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement le mois où est intervenue la notification de licenciement.

Le contrat de travail ou une convention collective peut très bien prévoir une indemnité plus avantageuse pour le salarié.

L'indemnité de départ légale est en principe exonérée d'impôt au Luxembourg à concurrence d'un montant fixé par la loi.

Rappel : cette indemnité n'est pas due en cas de licenciement sans préavis pour motif grave.

Pour les entreprises de moins de 20 salariés²⁶ : l'employeur a la possibilité de transformer les indemnités de départ légales en préavis à prester à condition que ce dernier le spécifie sur la lettre de notification du licenciement.

25 - Art. L 124-7 Code du travail.

26 - Art. L 124-7 al.2 Code du travail.

ANCIENNETÉ DU SERVICE	INDEMNITÉ DE DÉPART OU DÉLAI DE PRÉAVIS À RESPECTER
≥ 5 ans	1 mois de salaire ou 5 (4+1) mois de préavis
≥ 10 ans	2 mois de salaire ou 8 (6+2) mois de préavis
≥ 15 ans	3 mois de salaire ou 9 (6+3) mois de préavis
≥ 20 ans	6 mois de salaire ou 12 (6+6) mois de préavis
≥ 25 ans	9 mois de salaire ou 15 (6+9) mois de préavis
≥ 30 ans	12 mois de salaire ou 18 (6+12) mois de préavis

▪ Indemnité de départ volontaire

L'employeur peut également décider d'octroyer à son salarié licencié une **indemnité de départ additionnelle**, appelée « indemnité de départ volontaire ».

Le montant de cette indemnité **peut être exemptée** jusqu'à hauteur de douze fois le salaire social minimum pour travail non qualifié, soit 29.364,84 € au 1^{er} février 2023.

▪ Indemnité de congés payés

L'employeur ne peut pas obliger le salarié à prendre ses congés durant le préavis de licenciement. Le salarié peut opter pour le paiement d'une indemnité pour congé non pris au prorata des mois prestés.

S'il souhaite **prendre ses congés avant la fin du préavis**, il doit en faire une demande formelle auprès de son employeur. Ce dernier est en droit de refuser uniquement si les besoins du service ou les priorités accordées à d'autres salariés ne permettent pas de donner satisfaction au salarié licencié.

 **ATTENTION :** le droit à congés continue à naître pendant toute la période de préavis, même s'il y a une dispense de travail.

PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT DE CERTAINES CATÉGORIES DE SALARIÉS

Sont protégés contre le licenciement :

- les représentants du personnel, les délégués à la sécurité et à l'égalité²⁷ ;
- les femmes enceintes et en couche (pendant toute la durée de la grossesse et les 12 semaines qui suivent l'accouchement)²⁸.

En cas de licenciement

- Avant l'accouchement (avant la constatation médicale de la grossesse)

En cas de notification de la rupture avant la constatation médicale de la grossesse, la femme salariée peut, dans un délai de huit jours à compter de la notification du congé, justifier de son état par la production d'un certificat par lettre recommandée.

27 - Art. L. 124-7 Code du travail.
28 - Art. L. 124-7 al.2 Code du travail.

- Après l'accouchement

Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat, la femme salariée peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue en urgence, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, le cas échéant, sa réintégration au sein de l'entreprise.

 **REMARQUE :** ces délais courent à partir du **jour de la réception** de la lettre de licenciement.

- les salariés en congé parental²⁹ (le licenciement demeure possible en cas de faute grave) ;
- les salariés en congé pour raison familiale³⁰ (le licenciement demeure possible si le certificat médical n'est pas présenté ou en cas de faute grave) ;
- les personnes en incapacité de travail³¹ ayant accompli les formalités nécessaires.

Formalités à accomplir en cas de maladie :

- le premier jour de l'absence : prévenir l'employeur par tous moyens possibles (fax, téléphone) ;

- au plus tard le 3^{ème} jour de l'absence : fournir un certificat attestant de l'incapacité qui doit être dans les mains de l'employeur.

Il est conseillé d'envoyer ce certificat **par lettre recommandée**. Pour les frontaliers, il est également conseillé d'envoyer une copie du certificat par tout autre moyen (email, fax, etc.) afin d'assurer la remise du certificat ; les délais postaux frontaliers pouvant retarder l'acheminement du certificat.

Durée de la protection : 26 semaines même en cas de motif grave. Tout licenciement contraire à ces dispositions est qualifié d'abusif et ouvre droit à des dommages et intérêts.



REMARQUE : la loi du 7 août 2015 prévoit que le droit au maintien intégral du salaire et des autres avantages résultant du contrat de travail cesse pour le salarié **en cas de décision de refus émise par la Caisse Nationale de Santé**, qui s'impose à l'employeur. La période d'interdiction de notification de la résiliation du contrat de travail ou de convocation à l'entretien préalable cesse à l'expiration du délai de recours de quarante jours courant à partir de la notification de la décision de la Caisse Nationale de Santé à l'assuré. Celle-ci informe l'employeur en cas de recours exercé par le salarié contre la décision, auquel cas la période d'interdiction de notification de la résiliation du contrat de travail ou de convocation à l'entretien préalable visée à l'alinéa qui précède est maintenue.

29 - Art. L. 234-47 Code du travail.
30 - Art. L. 234-54 Code du travail.
31 - Art. L. 121-6 Code du travail.

B. LA DÉMISSION

Le salarié peut mettre fin au contrat de travail par lettre recommandée. La signature de l'employeur sur le double de la lettre de démission vaut accusé de réception³².

PRÉAVIS

ANCIENNETÉ	PRÉAVIS
≥ 5 ans	1 mois
≥ 5 et < 10 ans	2 mois
≥ 10 ans	3 mois

Il est nécessaire de préciser là encore que certaines conventions collectives **dérogent à ces durées légales** (se renseigner auprès de son employeur ou consulter le site de ITM : <https://itm.public.lu/fr/conditions-travail/convention-collectives/liste.html>)

Le préavis court à partir :

- du 15 du mois si la démission intervient avant le 15 du mois,
- du 1^{er} du mois suivant si la démission intervient après.

C. LA RUPTURE D'UN COMMUN ACCORD

Le contrat de travail peut également être résilié d'un commun accord par l'employeur et le salarié. Cet accord doit être constaté **par écrit en double exemplaire signé par l'employeur et le salarié** sous peine de nullité³³.

La loi ne précise pas le contenu de cet écrit. Il est conseillé toutefois de mentionner les indications suivantes :

- l'identité des parties ;
- le contrat de travail auquel il est mis fin ;
- la volonté de résilier le contrat de travail d'un commun accord ;
- la date à laquelle la résiliation du contrat prendra effet.

Une résiliation d'un commun accord est **possible à tout moment**, y compris durant une période de protection contre le licenciement.



ATTENTION : la rupture d'un commun accord et la démission n'ouvrent pas droit aux prestations chômage pour le salarié (cf. 2^{ème} partie : "Protection sociale, 2.7. l'Assurance chômage").

32 - Art. L 124-4 Code du travail.
33 - Art. L 124-13 Code du travail.

1.2.3. LE CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

1.2.3.1. CAS DE RECOURS AUTORISÉS AU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

Le recours au CDD est **limité à des tâches précises et non durables**³⁴ comme par exemple :

- le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat est suspendu (sauf conflit collectif ou manque de travail en raison d'intempéries ou de la situation économique),
- le remplacement dans l'attente de l'entrée en service du nouveau titulaire de poste,
- les emplois à caractère saisonnier,
- les emplois dans certains secteurs d'activité pour lesquels il est d'usage de ne pas recourir à des CDI (sport, audiovisuel, BTP, spécialités du privatebanking, etc.),
- l'exécution de tâches ponctuelles et occasionnelles définies,
- l'exécution de travaux urgents nécessaires pour prévenir des accidents,
- les emplois d'insertion de chômeurs,
- les mesures en faveur de l'emploi,
- les mesures en faveur de la formation professionnelle.



ATTENTION : un CDD ne peut jamais être conclu afin de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

1.2.3.2. FORME DU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE³⁵

L'écrit est obligatoire. À défaut, le contrat est requalifié en CDI.

En plus des dispositions requises vues précédemment (cf. GÉNÉRALITÉS), **le CDD doit comporter :**

- la définition de son objet,
- la date d'échéance du terme ou la durée minimale pour laquelle il a été conclu,
- le nom du salarié absent en cas de remplacement,
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue,
- le cas échéant, la clause de renouvellement.

1.2.3.3. RÉGIME JURIDIQUE DU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

A. TERME DU CONTRAT³⁶

En principe, le terme du contrat doit être **fixé de manière précise**. Il est toutefois possible de prévoir une **échéance conditionnelle** lorsque le CDD est conclu :

- pour le remplacement d'un salarié absent,
- pour les emplois à caractère saisonnier,
- pour les emplois dans les secteurs où il est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée (exemple : artistes du spectacle). Le contrat a alors pour terme la fin de la tâche à réaliser, mais il doit être **conclu pour une durée minimale**. Si la relation de travail se poursuit après l'échéance du terme convenu, le contrat devient un contrat à durée indéterminée³⁷.

34 - Art. L 122-1 al.1 Code du travail.
35 - Art. L 122-2 Code du travail.
36 - Art. L 122-3 Code du travail.
37 - Art. L 122-6 Code du travail.

B. RENOUELEMENT

Le CDD peut être renouvelé deux fois maximum. Le renouvellement doit faire l'objet d'une clause dans le contrat initial ou d'un avenant³⁸.

C. DURÉE MAXIMALE DU CONTRAT

La durée maximale du CDD est de 24 mois (renouvellement compris)³⁹.

Si la durée maximale du contrat n'est pas respectée, le contrat se poursuit sous forme d'un CDI. La période d'essai est prise en compte pour le calcul de la durée maximale du contrat. Des dérogations peuvent cependant être accordées par le ministre du Travail et de l'Emploi pour des travaux nécessitant une haute qualification et pour des travaux à caractère saisonnier.

D. SUCCESSION DE CONTRATS

À l'expiration du CDD, l'employeur ne peut recourir, pour pourvoir le même poste, au même salarié ou à un autre salarié avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée du contrat expiré (renouvellement compris)⁴⁰.

EXCEPTIONS :

- remplacement d'un salarié encore absent,
- exécution de travaux urgents,
- contrat saisonnier,
- contrat pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI,
- en cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié,
- en cas de refus du salarié de renouveler son contrat, quand ce contrat comprend une clause de renouvellement (et ce pour la durée du contrat non renouvelé restant à courir),
- emplois d'insertion de chômeurs,
- mesures en faveur de l'emploi,
- mesures en faveur de la formation professionnelle.

E. RUPTURE DU CDD

Le contrat expire de plein droit à l'échéance du terme⁴¹.

Une rupture anticipée est possible uniquement pendant la période d'essai et en cas de faute grave de l'une ou l'autre partie. Le non-respect de cette disposition ouvre droit à des dommages et intérêts d'un montant égal au salaire dû pendant la période de préavis qui aurait dû être observée si le contrat avait été conclu sans terme⁴².

38 - Art. L 122-5 Code du travail.

39 - Art. L 122-4 Code du travail.

40 - Art. L 122-7 Code du travail.

41 - Art. L 122-12 Code du travail.

42 - Art. L 122-13 Code du travail.

1.3. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

1.3.1. LA RÉMUNÉRATION

1.3.1.1. DÉFINITION DU SALAIRE

Par le terme de «salaire »⁴³ il faut entendre la rétribution globale du salarié, comprenant :

- le taux en numéraire,
- les autres avantages et rétributions accessoires éventuels, tels que notamment les gratifications, tantièmes, remises, primes, logements gratuits et autres valeurs quelconques de même nature.

1.3.1.2. LE SALAIRE SOCIAL MINIMUM (SSM)

Le montant du salaire social minimum varie selon qu'on est en présence d'un **travailleur qualifié ou non qualifié**. Le travailleur qualifié exerce une profession acquise par un enseignement ou une formation sanctionnée par un certificat officiel.

- SSM pour un **travailleur non qualifié** de plus de 18 ans : **2.447,07 €** (à l'indice 898,93), soit un salaire horaire brut de 14,1449 € ;
- SSM pour un **travailleur qualifié** de plus de 18 ans : **2.936,48 €**, soit un salaire horaire brut de 16,9739 €.

(Les sommes indiquées sont des montants bruts et correspondent à un travail effectué à temps plein, montants au 1^{er} février 2023).

 **ATTENTION :** le taux est minoré pour les travailleurs de moins de 18 ans.

1.3.1.3. ADAPTATION AU COÛT DE LA VIE

Le montant du salaire est régulièrement et automatiquement adapté à l'évolution du coût de la vie.

1.3.1.4. LA GARANTIE DES RÉMUNÉRATIONS : CAS DE FAILLITE DE L'EMPLOYEUR

En cas de faillite de l'employeur, le **Fonds pour l'emploi garantit sous certaines conditions les créances résultant du contrat de travail**. Il en est de même lorsque le tribunal compétent a décidé l'ouverture de la procédure collective fondée sur l'insolvabilité de l'employeur ou a constaté la fermeture définitive de l'entreprise ou de l'établissement de l'employeur.

Le Fonds pour l'emploi garantit au salarié le paiement des 6 derniers mois de salaires et les rémunérations résultant de la rupture du contrat (le tout à hauteur maximum de 6 fois le salaire social minimum) et ce, à condition d'avoir déposé une déclaration de créance auprès du greffe du tribunal de commerce qui a prononcé la faillite accompagnée des pièces justificatives de la créance (fiche de salaire, etc.). **En cas de faillite de l'employeur, le contrat de travail est résilié avec effet immédiat.**

43 - Art. L 221-1 Code du travail.

Les sommes versées au salarié sont :

- le salaire du mois de survenance de la faillite,
- le salaire du mois suivant,
- une indemnité correspondant à 50 % du préavis auquel le salarié aurait pu prétendre en cas de licenciement.

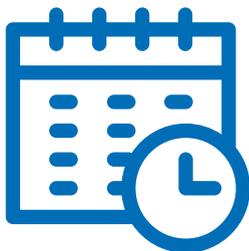


ATTENTION : ces sommes sont plafonnées. L'addition de ces 3 montants ne peut dépasser le montant des rémunérations et indemnités qui auraient été accordées au salarié en cas de licenciement avec préavis.

1.3.2. LES CONGÉS

1.3.2.1. LES JOURS FÉRIÉS LÉGAUX

Onze jours sont considérés comme jours fériés légaux⁴⁴ :



- le Nouvel An,
- le lundi de Pâques,
- le 1^{er} mai,
- journée de l'Europe - 9 mai
- l'Ascension,
- le lundi de Pentecôte,
- le 23 juin (fête nationale),
- l'Assomption,
- la Toussaint,
- le jour de Noël,
- le lendemain de Noël.

A. CONGÉ COMPENSATOIRE

Lorsqu'un jour férié tombe un dimanche, le salarié a droit à un jour de congé compensatoire à prendre dans un délai de 3 mois à compter du jour en question. S'il tombe sur un jour ouvrable non travaillé dans l'entreprise (exemple un samedi), il est compensé par une journée, à accorder dans le délai de 3 mois.

Pour le salarié à temps partiel, on applique la formule suivante :

- si un jour férié légal coïncide avec un jour de semaine pendant lequel le salarié n'avait travaillé que quatre heures ou moins, celui-ci a droit, en dehors de la rétribution du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées pendant ce jour, à une demi-journée de congé compensatoire ;
- si le salarié avait travaillé ce jour-là plus de quatre heures, il n'aurait pas bénéficié de congé supplémentaire.

44 - Art. L 232-2 Code du travail.

B. RÉMUNÉRATION POUR TRAVAIL DURANT LES JOURS FÉRIÉS

La rémunération pour le travail effectué un jour férié légal est de 300 %.

Rémunération correspondant à la rétribution du nombre d'heures de travail qui auraient été normalement prestées pendant ce jour s'il n'avait pas été férié (soit 100 %)	+	Rémunération des heures effectivement prestées (100 %)	+	Majoration pour jour férié (100 %)
---	---	--	---	------------------------------------

1.3.2.2. LES CONGÉS ANNUELS DE RÉCRÉATION

Le congé annuel de récréation est de 26 jours ouvrables par an⁴⁵.

Le droit au congé naît après 3 mois de travail ininterrompu auprès du même employeur⁴⁶.

Le congé doit être accordé et pris au cours de l'année civile⁴⁷.

Dans certains cas, le congé non pris au 31 décembre peut être reporté jusqu'au 31 mars de l'année suivante⁴⁸. Certaines conventions collectives peuvent prévoir des dispositions plus favorables à l'égard du travailleur.

Si pendant le congé de récréation le salarié tombe malade, les journées de maladie reconnues comme telles par certificat médical ne sont pas considérées comme jours de congé⁴⁹.

Pour les salariés à temps partiel, on applique la formule suivante (principe de proportionnalité par rapport à un salarié à temps plein) :

$$\text{Nombre d'heures de congés dues} = \frac{\text{Heures travaillées par semaine}}{5} \times 26$$

45 - Art. L 233-4 Code du travail.

46 - Art. L 233-6 Code du travail.

47 - Art. L 233-9 Code du travail.

48 - Art. L 233-10 Code du travail.

49 - Art. L 233-11 Code du travail – le salarié doit informer son employeur dans les meilleurs délais (dans les 3 jours s'il est au Luxembourg)

1.3.2.3. LES CONGÉS EXTRAORDINAIRES⁵⁰

La loi accorde au salarié des congés additionnels pour les événements familiaux.

2023		
Mariage ou partenariat	Du salarié	3 jours pour mariage 1 jour pour PACS
	D'un enfant	1 jour
Naissance (enfant légitime ou reconnu)		10 jours
Adoption (accueil d'un enfant adopté de moins de 16 ans)		10 jours
Déménagement		2 jours (tous les trois ans)
Décès	Conjoint ou parent ou allié au 1 ^{er} degré : parents, beaux-parents, enfants, beaux-enfants	3 jours
	Parent ou allié au 2 nd degré : grands-parents, petits-enfants, frère, soeur, beau-frère, belle-soeur	1 jour
	Enfant mineur	5 jours

1.3.3. LA DURÉE DU TRAVAIL

1.3.3.1. LA DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL

La durée de travail ne peut pas excéder **8 heures par jour** et **40 heures par semaine** ; la convention collective applicable peut fixer des limites inférieures à ces seuils⁵¹.

1.3.3.2. TRAVAIL DOMINICAL

Le travail de dimanche (de minuit à minuit) est **en principe interdit** pour tous les salariés et apprentis. Il est toutefois **autorisé pour certaines catégories de salariés**, dans certains secteurs d'activité et pour certains travaux spécifiques qui ne peuvent pas être réalisés en semaine. Dans ce cas, il doit être notifié à l'Inspection du Travail et des Mines (ITM).

Le travail dominical fait l'objet d'un **repos compensatoire** et d'une **rétribution spécifique**.

Le travail le dimanche (hors jour férié) peut être **rémunéré de deux façons** :

- soit une rémunération des heures effectivement prestées + une majoration de 70 % du salaire pour chaque heure travaillée,
- soit du repos compensateur + uniquement la compensation de 70 % pour chaque heure travaillée le dimanche.

Pour une activité le dimanche > à 4 heures : une journée de repos compensatoire à la place d'une journée de travail.

Pour une activité ≤ 4 heures : 1/2 journée de repos compensatoire (ce jour-là, le travail ne peut excéder 5 heures).

1.3.3.3. LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES⁵²

Toute prestation d'heures supplémentaires est subordonnée à une **procédure préalable de notification ou d'autorisation** du ministre ayant le Travail dans ses attributions.

Le recours à des heures supplémentaires est **limité à des cas exceptionnels** :

- pour prévenir la perte de matières périssables ou éviter de compromettre le résultat technique du travail ;
- pour permettre des travaux spéciaux tels que l'établissement d'inventaires ou de bilans, les échéances, les liquidations et les arrêtés de compte ;
- dans des cas exceptionnels qui s'imposeraient dans l'intérêt public et en cas d'événements présentant un danger national.

L'employeur doit introduire auprès de l'Inspection du Travail et des Mines une **requête motivée** assortie sous peine d'irrecevabilité **de justifications** sur les circonstances exceptionnelles qui la motivent et sur les raisons susceptibles d'exclure le recours à l'embauche de salariés complémentaires.

Les maxima sont les suivants : **10 heures/jour** et **48 heures/semaine**.

Le nombre d'heures supplémentaires se calcule cependant par rapport à une période de référence de 4 semaines consécutives⁵³ ; ainsi, les heures supplémentaires commencent lorsque la durée hebdomadaire moyenne sur les 4 semaines est dépassée.

Exemple :

Semaine 1 = 45 heures, semaine 2 = 35 heures, semaine 3 = 42 heures et semaine 4 = 38 heures.

$(45 + 35 + 42 + 38) / 4 = 40$ heures.

Aucune heure supplémentaire n'est due dans cette hypothèse.

50 - Art. L 233-16 Code du travail.

51 - Art. L 211-5 Code du travail.

52 - Art. L 211-22 Code du travail.

53 - Art. L 211-19 Code du travail.

RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES⁵⁴

La loi pose pour principe que la **compensation des heures supplémentaires** est réalisée par l'attribution de temps de repos rémunéré à raison d'une heure majorée d'1/2 heure de temps libre par heure supplémentaire prestée.

Il est possible de comptabiliser les heures supplémentaires sur un **compte épargne-temps**. Le paiement des heures supplémentaires n'intervient que si, pour des raisons inhérentes à l'organisation de l'entreprise, la compensation par du repos s'avère impossible. Lorsque le salarié quitte l'entreprise avant d'avoir pu bénéficier du repos compensateur rémunéré, les heures supplémentaires sont rémunérées au taux de 140 % + les majorations éventuelles pour heures prestées un jour férié ou un dimanche (ces heures sont exemptées d'impôt et de cotisations sociales).

Pour les heures supplémentaires effectuées un jour férié :

- pour les heures supplémentaires effectuées un jour férié légal ne tombant pas un dimanche :
 - la rémunération est égale à 200 % + chaque heure de travail supplémentaire est compensée par 1 heure 1/2 de congé.
 - si la compensation des heures supplémentaires par du repos s'avère impossible, la rémunération est alors de 340 %.
- pour les heures supplémentaires effectuées un jour férié légal tombant un dimanche :
 - sa rémunération est égale à 270 % + chaque heure de travail supplémentaire est compensée par 1 heure 1/2 de congé,

OU

- sa rémunération est égale à 170 % + chaque heure de travail supplémentaire est compensée par 2 heures 1/2 de congé.

Dans les deux hypothèses, si la compensation des heures supplémentaires par du repos s'avère impossible, la rémunération est alors de 310 % et chaque heure de travail supplémentaire doit être compensée par une heure de congé.

54 - Art. L 211-27 ; L 231-6 ; L 232-7 al.1 et 2 Code du travail.

1.4. LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL DANS L'ENTREPRISE

1.4.1. LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Chaque entreprise de plus de 15 salariés doit faire désigner des délégués du personnel⁵⁵.



Les délégués du personnel sont élus au scrutin secret à l'urne, suivant les règles de la représentation proportionnelle, par les salariés de l'entreprise, sur des listes de candidats présentées soit par un syndicat qui jouit de la représentativité nationale, soit par un nombre de salariés de l'entreprise représentant cinq pour cent au moins de l'effectif total, sans toutefois devoir excéder cent. Toutefois, dans les entreprises occupant moins de cent salariés, le scrutin s'effectue d'après le système de la majorité relative⁵⁶.

Les membres des délégations du personnel sont désignés pour la durée de cinq ans et peuvent être réélus⁵⁷.

ATTRIBUTIONS DES DÉLÉGUÉS

Les délégués du personnel sont chargés de sauvegarder et défendre les intérêts des salariés dans l'établissement en matière de conditions de travail, de sécurité de l'emploi et de statut social.

1.4.1.1. ATTRIBUTIONS D'ORDRE SOCIAL ET PROFESSIONNEL

À titre d'illustration, les délégués du personnel :

- donnent leur avis concernant l'amélioration des conditions de travail,
- peuvent saisir l'Inspection du Travail et des Mines (ITM),
- présentent à l'employeur des réclamations individuelles et collectives,
- peuvent donner leur avis et proposer des modifications concernant le règlement intérieur.

1.4.1.2. ATTRIBUTIONS D'ORDRE ÉCONOMIQUE⁵⁸

Le chef d'entreprise est **tenu de communiquer à la délégation** les renseignements susceptibles d'éclairer les membres qui la composent sur la marche et la vie de l'entreprise, dont l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'établissement et de l'entreprise et de sa situation économique.

Cette communication se fait mensuellement dans les entreprises pourvues d'un comité mixte ; dans les autres entreprises, elle se fait à l'occasion des réunions avec la direction de l'établissement, lesquelles sont au minimum au nombre de trois par année.

55 - Art. L 411-1 Code du travail.

56 - Art. L 413-1 al.1 Code du travail.

57 - Art. L 413-2 Code du travail.

58 - Art. L 414-4 al.1 Code du travail

1.5. LES CONFLITS INDIVIDUELS DU TRAVAIL

En cas de conflit en **matière de contrat de travail**, et si aucune négociation n'a permis d'aboutir à une fin satisfaisante, **le litige est à porter devant le tribunal du travail**.

1.5.1. LE TRIBUNAL DU TRAVAIL

1.5.1.1. COMPOSITION

Le tribunal est composé d'un président (juge de paix professionnel) et de deux assesseurs : un représentant des salariés (ouvrier ou employé privé selon le statut du salarié qui intervient au litige) et un représentant des employeurs.

1.5.1.2. COMPÉTENCE

Le tribunal du travail est compétent pour **tous les litiges entre employeurs et salariés**, quelle que soit leur valeur et concernant les contrats de travail et d'apprentissage (y compris pour les contestations nées après la fin du contrat), ainsi que pour toutes contestations aux régimes complémentaires de pension.

Le tribunal du travail connaît en dernier ressort des contestations jusqu'à la valeur de 2.000 € (loi du 15/07/2021 portant modification du nouveau CPC, Mémorial A n°541/2021) et à charge d'appel de tous les autres litiges.

En matière de contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage, aux régimes complémentaires de pension et à l'assurance insolvabilité, **la juridiction compétente est celle du lieu de travail**.

Au siège de chaque justice de paix au Luxembourg, il y a un Tribunal du Travail : Diekirch, Luxembourg, Esch-sur-Alzette. Le litige doit être porté devant le tribunal du lieu de travail principal ou devant le tribunal du travail de Luxembourg si le lieu de travail s'étend sur tout le territoire du Grand-Duché. Ces règles ne sont pas d'ordre public, c'est-à-dire que le juge ne soulève pas d'office son incompétence : le cas échéant, l'incompétence doit donc être soulevée par une partie au tout début du débat.

1.5.1.3. PROCÉDURE

A. SAISINE

Le tribunal est saisi par le **dépôt au greffe** de la justice de paix compétent d'une requête sur papier libre (une simple lettre) datée et signée par le demandeur ou son fondé de pouvoir. La requête doit être établie en 9 exemplaires (1 original et 8 copies certifiées conformes ; 11 copies si l'État intervient dans l'affaire).

La requête indique, sous peine de nullité, les **noms, prénoms, professions et domiciles** des parties, ainsi que les qualités en lesquelles elles agissent. Elle énonce **l'objet de la demande** et contient l'exposé sommaire des moyens. Elle est signée par le demandeur ou son représentant.

B. DÉLAI D'INTRODUCTION DE LA REQUÊTE

- Litige en matière de licenciement⁵⁹

La requête doit être introduite **dans les 3 mois** qui suivent la motivation du licenciement. Si l'employeur ne motive pas le licenciement dans le mois suivant la demande du salarié, la requête peut être introduite dans les trois mois qui suivent ce délai d'un mois.

- Litige portant sur les salaires⁶⁰

La requête doit être introduite **dans les 3 ans** qui suivent la date du versement litigieux.

C. ASSISTANCE ET REPRÉSENTATION DES PARTIES

En première instance, **les parties peuvent se faire représenter**. Le représentant doit être titulaire d'un mandat (procuration) en bonne et due forme, sauf s'il s'agit d'un avocat.

Les parties ne sont **pas obligées de se faire représenter par un avocat devant le tribunal du travail**.

Elles peuvent **comparaître en personne, se faire assister ou être représentées par :**

- leur conjoint ou leur partenaire,
- leurs parents ou alliés en ligne directe,
- leurs parents ou alliés en ligne collatérale jusqu'au troisième degré inclus les personnes exclusivement attachées à leur service personnel ou à leur entreprise.

Tous les représentants, sauf l'avocat, doivent justifier d'un pouvoir spécial.



ATTENTION : en instance d'appel, le recours à un avocat est obligatoire.

D. PHASES DE LA PROCÉDURE

Les parties sont **convoquées par le greffier** par lettre recommandée avec accusé de réception, fixant le jour, l'heure et le lieu de l'audience.

Si, le jour de l'audience :

- **les deux parties sont présentes** - une audience ultérieure est fixée pour la plaidoirie ;
- **l'une des parties n'est pas présente** - le jugement est rendu par défaut (cf. infra : "1.5.2.1. Opposition").

Les conclusions écrites ne sont pas obligatoires : **la procédure est orale**.



REMARQUE : il est recommandé aux parties de présenter leurs décomptes (ex. arriérés de salaire) par écrit. Les parties peuvent également présenter une note de plaidoiries pour exposer leurs moyens par écrit.

Au jour du prononcé, **le tribunal du travail rend un jugement**.

59 - Art. L 124-11 al.2 Code du travail.

60 - Art. 2277 Code civil luxembourgeois.

1.5.2. LES RECOURS

Il existe deux voies de recours ordinaires, l'opposition et l'appel.

1.5.2.1. OPPOSITION

Les jugements rendus par défaut (l'une des parties n'a pas comparu), peuvent faire l'objet d'une opposition devant le tribunal qui a rendu la décision.

Ce dernier est saisi par déclaration écrite à déposer au greffe de la justice de paix dans les 15 jours à compter de la notification du jugement.

L'opposition a un effet suspensif, c'est-à-dire qu'elle empêche, jusqu'à nouvel ordre, l'exécution du jugement par défaut. Le jugement frappé d'opposition n'est anéanti que si le jugement rendu sur opposition annule le premier jugement.

1.5.2.2. APPEL

Il est possible de faire appel du jugement devant la Cour d'appel. Le tribunal est saisi par exploit d'huissier de justice **dans les 40 jours à partir de la notification du jugement** ou dans **les 40 jours après l'expiration du délai d'opposition** (c'est-à-dire dans les 55 jours après la notification du jugement pour les jugements par défaut).

Les personnes qui résident en France bénéficient de **15 jours supplémentaires pour faire appel**.

Les parties doivent **obligatoirement** être **représentées par un avocat**. La procédure est **écrite** et les coûts (sauf ceux de l'avocat) sont supportés par la partie qui succombe.

 **ATTENTION** : la partie défaillante ne peut interjeter appel contre un jugement rendu par défaut qu'à l'expiration du délai d'opposition.

L'appel contre un jugement rendu par le tribunal du travail doit être fait par **assignation**, c'est-à-dire par acte d'huissier de justice, établie dans les formes et délai de la loi.

L'appel est **suspensif**, c'est-à-dire qu'il empêche, jusqu'à ce que la Cour d'appel ait rendu une nouvelle décision, l'exécution des condamnations prononcées par le jugement du tribunal du travail.

1.5.2.3. CASSATION

Les arrêts d'appel peuvent être portés devant la Cour de cassation **dans les 2 mois après notification** de l'arrêt ou signification du jugement en dernier ressort. La Cour ne traite que des **questions de droit** et non pas des questions de fait.

La procédure est écrite et les parties doivent obligatoirement être représentées par un avocat.

Le pourvoi en cassation n'est **pas suspensif**, c'est-à-dire que le jugement rendu en dernier ressort ou en appel peut être exécuté pendant la procédure.

Les frais de procédure sont supportés par la partie qui succombe.

1.5.3. LA PROCÉDURE DE RÉFÉRÉ

Le président du tribunal du travail peut ordonner en référé toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend.

Il s'agit d'une procédure rapide motivée **par l'urgence**.

Elle est utilisée 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.

Le tribunal est saisi par voie de **requête** (déclaration écrite au greffe) et le litige est tranché par un juge unique (le président du tribunal) accompagné d'un greffier. Le juge peut ordonner des enquêtes.

En matière de référé, le recours à un avocat à la Cour n'est pas obligatoire. Les parties peuvent comparaître en personne ou se faire assister ou représenter. Au jour du prononcé, le président du tribunal du travail statuant en matière de référé, rend **une ordonnance**.

L'ordonnance de référé n'a pas, au principal, l'autorité de la chose jugée, c'est-à-dire qu'il ne s'agit que d'une **décision provisoire**, en attendant que l'affaire au fond soit jugée par le tribunal du travail.

RECOURS

- **Opposition**, en cas de jugement par défaut, dans les **8 jours après notification**. L'opposition n'empêche pas **l'exécution de la décision rendue par défaut**, tant que la première décision n'aura pas été rétractée par l'ordonnance rendue sur opposition.
- **Appel** par exploit d'huissier dans les 15 jours après notification. L'appel n'empêche pas **l'exécution de la décision rendue** par le président du tribunal du travail statuant en matière de référé, tant que la Cour n'en aura pas décidé autrement.



PARTIE

02



PROTECTION SOCIALE

L'article 1^{er} f) du règlement (CE) n°883/2004 définit la notion de travailleur frontalier :

« Le terme "travailleur frontalier" désigne toute personne qui exerce une activité salariée ou non salariée dans un État membre et réside sur le territoire d'un autre État membre, où elle retourne en principe chaque jour ou au moins une fois par semaine ».

Est à considérer comme "travailleur frontalier", le salarié occupé au Luxembourg et qui retourne tous les jours ou au moins une fois par semaine à son domicile en France.

Droit social applicable aux travailleurs frontaliers franco-luxembourgeois : d'après le règlement précité, le travailleur est assuré dans l'État où il exerce son activité. Le travailleur frontalier qui réside en France et travaille au Luxembourg sera donc soumis au régime de sécurité sociale luxembourgeois et cotisera au Luxembourg.

2.1 LES TAUX DE COTISATION

Les **taux de cotisation** au Luxembourg au 1^{er} février 2023 sont les suivants :

	Part assuré	Part employeur	Plafond mensuel
Assurance maladie (soins de santé)	2,8%	2,8%	12.235,34€
Assurance maladie (majoration pour prestations en espèces)	0,25%	0,25%	5 fois le salaire social minimum pour les salariés âgés de 18 ans et plus non qualifiés
Mutualité des employeurs	Classe 1 (Taux d'absentéisme <0,65%)	0,72%	12.235,34€
	Classe 2 (Taux d'absentéisme <1,60%)	1,22%	
	Classe 3 (Taux d'absentéisme <2,50%)	1,76%	
	Classe 4 (Taux d'absentéisme ≥2,50%)	2,84%	
Assurance pension	8%	8%	12.235,34€
Assurance accident	/	0,75	12.235,34€
Assurance dépendance	1,40%	/	Totalité du salaire Un abattement correspondant à un quart du salaire social minimum est à prendre en considération pour fixer l'assiette cotisable (611,77 au 01/02/2023)
Santé au travail (employeurs privés ayant recours au Service de santé au Travail Multisectoriel)	/	0,14%	12.235,34€

Minima et maxima cotisables au 1^{er} février 2023 :

Salaire social mensuel minimum (SSM)	Indice du coût de la vie actuel de 898,93
Minimum cotisable 18 ans et plus non qualifié	2.447,07 €
Minimum cotisable 17 à 18 ans : 80%	1.957,65 €
Minimum cotisable 15 à 17 ans : 75%	1.835,30 €
Maximum cotisable (5 SSM)	12.235,34 €

2.2. ASSURANCE MALADIE

2.2.1. PRINCIPE

En matière d'assurance maladie, il existe **deux types de prestations** :

- **les prestations en nature** : il s'agit des prestations de l'assurance soins de santé (soins dentaires, soins médicaux, hospitalisation, médicaments, soins de rééducation, cures, etc.).

Concernant les prestations en nature, le frontalier et ses ayants-droit peuvent se faire soigner en France ou au Luxembourg (à condition d'avoir effectué les formalités préalables décrites ci-dessous). Dans ce cas, l'assuré obtient les prestations selon la législation du pays dans lequel les soins sont dispensés.

- **les prestations en espèces** : il s'agit des prestations qui sont destinées à remplacer les revenus. Il s'agit notamment de :

- l'indemnité pécuniaire d'incapacité de travail (congé de maladie) ;
- l'indemnité pécuniaire de maternité (congé de maternité) ;
- l'indemnité pour le congé pour raisons familiales ;
- l'indemnité pour le congé d'accueil ;
- l'indemnité pour la dispense de travail en cas de maternité.

Les prestations en espèces, dues en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnel, sont versées par l'institution compétente du pays d'emploi (Caisse nationale de santé), sous réserve également du respect de certaines formalités décrites ci-dessous.



REMARQUE : les frontaliers qui résident en Alsace-Moselle bénéficient du régime local.

2.2.2. DROIT AUX PRESTATIONS EN NATURE

2.2.2.1. FORMALITÉS PRÉALABLES

A. LUXEMBOURG, ÉTAT D'EMPLOI

Dans les 8 jours de l'entrée en service du salarié, l'employeur déclare le travailleur auprès du Centre commun de la sécurité sociale (ci-après CCSS), moyennant une **déclaration d'entrée**. Le salarié doit recevoir une attestation d'affiliation (**attestation d'entrée**) le mois suivant le début de son activité. Suite à son affiliation, le travailleur frontalier reçoit une **carte de sécurité sociale luxembourgeoise** avec un numéro de matricule. L'attestation d'entrée ou certificat d'affiliation peut également être consulté via l'espace privé sur MyGuichet.lu.

Le travailleur est assuré en qualité **d'assuré principal**.

Le conjoint ou partenaire, non affilié à titre personnel auprès de l'assurance maladie obligatoire, et ses enfants à charge, peuvent **bénéficier des prestations** liées à l'assurance maladie au titre de co-assuré en tant que membre de famille.

Pour la détermination de la qualité de membre de famille ayant droit aux prestations, seule **la législation du pays de résidence** est déterminante.

À cet effet, la caisse de maladie du pays de résidence transmet à la caisse de maladie luxembourgeoise une attestation prouvant que **les membres de famille sont affiliés du chef de l'assuré**, qui lui est affilié au Luxembourg. Ainsi, les personnes ayant la qualité de co-assurées dans le pays de résidence auront cette qualité au Luxembourg, à défaut d'être assurées personnellement.

L'enfant dont un des parents travaille au Luxembourg, n'est affilié **que dans l'État de résidence**.

B. FRANCE, ÉTAT DE RÉSIDENCE

Le travailleur frontalier doit également s'inscrire **auprès de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) de son lieu de résidence** pour pouvoir bénéficier, pour lui-même et sa famille à charge, des prestations en nature (soins de santé) dans son pays de résidence.

Cette inscription se fait au moyen du formulaire S1 (formulaire S072 pour la Région Grand Est).

Le formulaire S072 est **délivré automatiquement** dès l'enregistrement de l'affiliation auprès du CCSS et envoyé aux Caisses primaires d'assurance maladie **respectives pour les travailleurs frontaliers résidant dans le Grand Est**. Pour les résidents des autres départements français, le formulaire S1 est directement envoyé à l'assuré qui devra la remettre à la CPAM de son lieu de résidence.

2.2.2.2 PRESTATIONS EN NATURE AU LUXEMBOURG

A. CONDITION D'OUVERTURE DES DROITS AUX PRESTATIONS EN NATURE

La législation luxembourgeoise ne soumet le droit aux prestations à **aucune condition de temps de travail ou d'immatriculation** (sauf pour les assurés volontaires). Le travailleur frontalier peut bénéficier, au même titre qu'un résident, de **soins au Luxembourg** en présentant sa carte de sécurité sociale luxembourgeoise.

La prise en charge commence dès le début de la maladie pour une **durée illimitée**.

En cas de **cessation de l'affiliation**, le droit est maintenu pour le mois en cours et les trois suivants si l'assuré a été affilié au moins six mois de manière continue avant sa désaffiliation.

B. CHOIX ET PAIEMENT DU MÉDECIN



L'assuré choisit librement son **médecin** qui doit toutefois être conventionné. Il avance les honoraires et est remboursé au tarif conventionnel.

Toutes les prestations de santé ne sont pas intégralement remboursées. En principe, une quote-part reste à la charge de l'assuré : **le ticket modérateur** (qui peut être couvert totalement ou partiellement par une assurance complémentaire française sous réserve d'acceptation).

La consultation du médecin est remboursée à 88%, la quote-part qui reste à charge de l'assuré est de 12%.

C. HOSPITALISATION

La technique du **tiers payant** est appliquée pour les soins hospitaliers ou dispensés à l'hôpital.

L'ensemble des frais d'entretien et de traitement, à l'exception des honoraires médicaux, est **pris en charge intégralement** en cas d'hospitalisation en chambre deuxième classe.

L'assuré doit payer néanmoins **une participation forfaitaire de 24,27 €** par journée d'hospitalisation jusqu'à concurrence de 30 jours par année civile. Au-delà de 30 jours, et pour l'hospitalisation des enfants âgés de moins de 18 ans, aucune participation aux frais d'entretien n'est demandée.

Hospitalisation (en chambre 2° classe)

1 ^{er} jour	100% + participation forfaitaire de l'assuré de 24,27 €
Au-delà de 30 jours	100%
Pour les enfants âgés de moins de 18 ans	100%

D. PARTICIPATION DE L'ASSURÉ AUX FRAIS MÉDICAUX

Les actes et services médicaux inscrits dans la nomenclature des actes médicaux sont en principe **remboursés à 100%** du tarif conventionnel, sauf exceptions.

Pour les actes et services médicaux réalisés **en dehors de l'hôpital, la caisse de maladie rembourse 80%**, et l'assuré paie la quote-part de 20% qui reste à sa charge. Toutefois, **aucune participation** n'est due pour les traitements suivants :

- chimiothérapie, radiothérapie,
- hémodialyse,
- examens à visée préventive et de dépistage,
- certains actes techniques dans le cadre de programmes de médecine préventive,
- certains forfaits médicaux pour suivi dans un centre de jour du service de psychiatrie infantile ou dans le centre national de rééducation fonctionnelle et de réadaptation.

E. PRODUITS PHARMACEUTIQUES

Le système du **tiers payant** est appliqué pour le remboursement des médicaments prescrits par une personne compétente. L'assuré ne devra régler aux prestataires que la partie des frais restant à sa charge (le ticket modérateur).

Seuls les médicaments inscrits sur la **liste positive des médicaments** publiée au mémorial sont remboursables.

Les médicaments figurant dans la liste positive sont rangés dans **trois classes différentes**. Pour chacune de ces classes, il est prévu un taux de prise en charge spécifique, appliqué au prix au public.

- Le remboursement au **taux normal de 80 %** : les médicaments pour lesquels les statuts ne prévoient pas un autre taux.
- Le remboursement au **taux préférentiel de 100 %** : il s'applique aux médicaments qui ont une indication thérapeutique précise, ne contenant qu'un seul principe actif, irremplaçables ou présentant un intérêt vital dans le traitement de pathologies particulièrement graves ou chroniques et susceptibles d'engendrer pour la personne une participation aux frais inappropriée. Toutes les conditions doivent être réunies en même temps.
- Le remboursement au **taux réduit de 40 %** : les médicaments qui sont destinés au traitement symptomatique de pathologies bénignes (Annexe D, liste numéro 5 des statuts).

2.2.3. DROIT AUX PRESTATIONS EN ESPÈCES

2.2.3.1. FORMALITÉS

A. OBLIGATION VIS-À-VIS DE L'EMPLOYEUR

Dès le 1^{er} jour d'incapacité (= 1^{er} jour d'absence), le salarié est tenu **d'informer son employeur** ou son représentant, de son incapacité de travail. Au plus tard le 3^{ème} jour de l'incapacité, **le certificat médical** attestant l'incapacité de travail et sa durée prévisible, doit avoir été transmis à l'employeur. Ce certificat peut être établi par un médecin luxembourgeois tout comme un médecin français.

Il est **conseillé** de transmettre ce certificat par pli recommandé avec accusé de réception pour s'assurer de la bonne réception de celui-ci par l'employeur. Il est également conseillé pour les frontaliers de faire parvenir une copie du certificat médical **dès que possible par email à l'employeur**, les **délais postaux** pouvant retarder la remise du certificat au troisième jour.



À NOTER : si le salarié a rempli ses obligations d'information (avertissement le premier jour et remise du certificat au plus tard le troisième jour), **la loi le protège contre un licenciement**. Les deux conditions sont cumulatives pour déclencher le mécanisme de la protection contre le licenciement. Cette protection est cependant limitée dans le temps : elle joue **pendant une période maximale de 26 semaines** à partir du premier jour de la maladie.

B. OBLIGATION VIS-À-VIS DE LA CAISSE NATIONALE DE SANTÉ

Pour une incapacité de travail supérieure à 2 jours, un certificat d'incapacité de travail **doit être transmis à la Caisse nationale de santé** au plus tard le 3^{ème} jour ouvré de l'incapacité (cachet de la poste faisant foi).

Le certificat d'incapacité, formulaire appelé « Constat d'incapacité de travail », contient **4 volets de différentes couleurs** qui doivent être utilisés comme précisé ci-dessous :

- volet n°1 (volet rose), à envoyer à la **Caisse nationale de santé** dans les délais impartis ;
- volet n°2 (volet jaune), à envoyer à **l'employeur** dans les délais impartis ;
- volet n°3 et 4 (bleu et vert), **à conserver** par l'assuré.

Si le certificat médical d'incapacité est établi en France, **le salarié devra transmettre** :

- les volets 1 et 2 de l'avis d'arrêt de travail du certificat médical à la Caisse nationale de santé du Grand-Duché ;
- le volet 3 à son employeur, de préférence par lettre recommandée.

CONTRÔLE MÉDICAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

La CNS et le CMSS peuvent demander à tout moment les **pièces, documents et renseignements** permettant de justifier le maintien de la rémunération par la caisse ou par l'employeur.

Cette procédure permet au CMSS d'analyser anticipativement la situation médicale de la personne se trouvant en longue maladie et de recommander la solution la plus appropriée (ex. mise en invalidité, reclassement professionnel, etc.).

Le rapport médical circonstancié n'est pas envoyé automatiquement mais peut être **utilisé au cas par cas**, le CMSS privilégiant la convocation des assurés. Ce rapport est à renvoyer au CMSS. À défaut, le paiement sera suspendu.

La caisse de maladie se base sur l'avis du CMSS pour décider de la **continuité ou non** du versement des indemnités.



À NOTER : il est nécessaire d'indiquer sur ce certificat le numéro de sécurité sociale luxembourgeois.

2.2.3.2. PRESTATIONS EN ESPÈCES AU LUXEMBOURG

A. CONTINUATION DE LA RÉMUNÉRATION

La loi garantit à tout salarié, incapable de travailler en raison d'une maladie, la continuation de la rémunération par l'employeur.

L'employeur est donc tenu de continuer à verser le salaire et les avantages résultant du contrat de travail « jusqu'à la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le 77^{ème} jour d'incapacité de travail pendant une période de référence de 18 mois de calendrier successifs ». Au-delà, la Caisse nationale de santé verse une indemnité pécuniaire de maladie.

Pour calculer les 77 jours, il faut vérifier au début de chaque mois si l'employeur a maintenu le salaire 77 jours en période de maladie, au cours des 18 mois successifs précédant le mois de l'incapacité considérée.

EXEMPLE : Monsieur Legrand est en incapacité de travailler 7 jours en janvier 2021, 5 jours en avril 2021, 3 jours en mai 2021, 2 jours en août 2021 ainsi que les mois de septembre et octobre 2021, 3 jours en novembre 2021 et enfin 3 jours en février 2022.

	01/2021	02/2021	03/2021	04/2021	05/2021	06/2021	07/2021	08/2021	09/2021	10/2021	11/2021	12/2021	01/2022	02/2022
Nombre de jours d'incapacité dans le mois	7	-	-	5	3	-	-	2	30	31	3	-	-	3
Cumul sur 12 mois (période de référence)	7	7	7	12	15	15	15	17	47	78	81	81	81	74
Maintien du salaire à charge de l'employeur	7			5	3			2	30	31				3
Versement des indemnités par la caisse luxembourgeoise											3			

B. INDEMNITÉ PÉCUNIAIRE DE MALADIE

A la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le 77^{ème} jour d'incapacité de travail pendant une période de référence de 18 mois de calendrier successifs, la Caisse nationale de santé verse une indemnité pécuniaire de maladie.

Le travailleur frontalier perçoit l'indemnité pécuniaire de maladie prévue par la législation luxembourgeoise et bénéficie du même régime que le travailleur résident.

L'indemnité est versée pendant une durée maximale de 78 semaines sur une période de référence de 104 semaines.



À NOTER : toutes les périodes d'incapacité de travail pour cause de maladie, professionnelle ou non, et d'accident du travail sont prises en compte dans le calcul des 78 semaines.

MONTANT

Pour les salariés, le montant de l'indemnité pécuniaire est égal à **100% du salaire** que l'assuré aurait gagné en cas de continuation du travail. L'indemnité pécuniaire de maladie est calculée sur la **base du revenu professionnel** correspondant :

- à la rémunération de base ;
- aux compléments et accessoires, payables mensuellement en espèces.

Les heures supplémentaires ne sont pas considérées dans la base de calcul des indemnités pécuniaires de maladie.

Pour les non-salariés, le montant de l'indemnité pécuniaire est égal à 100% de l'assiette cotisable appliquée au moment de la survenance de l'incapacité.

MONTANTS MINIMUM ET MAXIMUM

L'indemnité pécuniaire mensuelle ne saurait être inférieure au salaire social minimum, soit 2.447,07 € au 1^{er} février 2023, sauf cause légitime de dispense ou réduction. En cas de travail à temps partiel, ce seuil est établi sur base du salaire social minimum horaire.

L'indemnité pécuniaire mensuelle ne saurait dépasser le quintuple du salaire social minimum, soit 12.235,34€ au 1^{er} février 2023.

C. AUTRES TYPES DE PRESTATIONS

CONGÉ POUR RAISONS FAMILIALES

Les bénéficiaires sont les travailleurs salariés ou non-salariés ayant à charge un enfant, âgé de moins de 18 ans, nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autres raisons impérieuses de santé la présence de l'un de ses parents.

La durée du congé pour raisons familiales dépend de l'âge de l'enfant et est répartie en trois tranches :

Enfant âgé de 0 à moins de 4 ans accomplis	12 jours de congé par enfant
Enfant âgé de 4 ans accomplis à moins de 13 ans accomplis	18 jours de congé par enfant
Enfant âgé de 13 ans accomplis à 18 ans non-accomplis et hospitalisé	5 jours de congé par enfant en cas d'hospitalisation

L'absence du bénéficiaire lors d'un congé pour raisons familiales est justifiée moyennant un **certificat médical** attestant :

- la maladie, l'accident ou les autres raisons impérieuses de santé de l'enfant ;
- la présence obligatoire du bénéficiaire auprès de l'enfant malade ;
- la durée de la présence auprès de l'enfant.

Le bénéficiaire est obligé, le jour même de son absence, d'en **avertir personnellement** ou par personne interposée, soit oralement soit par écrit, son employeur ou son représentant. Dès le lendemain de l'avertissement, le certificat médical doit être présenté à l'employeur.

Le certificat médical indiquant les matricules de l'enfant malade et du parent doit être présenté à la Caisse nationale de santé au plus tard le troisième jour.

INDEMNITÉ FUNÉRAIRE

En cas de **décès de l'assuré ou d'un membre de sa famille**, il est alloué une indemnité funéraire de 1.168,61 € au 1^{er} février 2023.

Pour les enfants âgés de moins de 6 ans et pour les enfants mort-nés, l'allocation est respectivement de 50 % et 20 % de l'indemnité.

2.2.4. CAS PARTICULIERS

2.2.4.1. RETRAITÉS

Si le salarié a exercé une **activité salariée à la fois dans son pays de résidence, en France, et au Luxembourg**, et s'il perçoit une pension de retraite de son pays de résidence, il sera couvert par le système de santé de son pays de résidence. Par conséquent, les prestations en matière d'assurance maladie sont **à la charge de la CPAM française**.

Si le salarié a exercé **une activité salariée au Luxembourg uniquement**, les prestations sont **à la charge du Luxembourg** qui rembourse à la CPAM les frais des prestations versées au pensionné.

L'article 28 du règlement (CE) n°883/2004 introduit **plusieurs mesures pour les travailleurs frontaliers pensionnés** :

- Ils peuvent bénéficier des soins médicaux dans le dernier État d'emploi dans la mesure où il s'agit de poursuivre un traitement entamé dans cet État ;
- une personne qui a été travailleur frontalier pendant deux ans au cours des cinq dernières années précédant son départ à la retraite ou en invalidité peut continuer à recevoir les soins de santé dans le dernier État d'emploi sans restriction, à la condition que les États concernés aient opté pour cette formule.

2.2.4.2. CHÔMEURS

Un travailleur frontalier au chômage complet bénéficie des **prestations en nature et en espèces selon la législation de son État de résidence**, comme s'il avait été soumis à cette législation au cours de son dernier emploi.

Actuellement, un frontalier au chômage complet, résidant en France, a droit aux prestations de l'assurance maladie française. Il devra donc respecter le parcours de soins et avoir un médecin traitant.

2.3. ASSURANCE MATERNITÉ

L'assurance maternité assure une prise en charge des soins nécessaires lors de la grossesse et de l'accouchement. Elle accorde une indemnité de maternité en remplacement du revenu professionnel pendant le congé de maternité et le congé d'accueil en cas d'adoption.

2.3.1. CONGÉ DE MATERNITÉ

2.3.1.1. CONDITIONS

Le bénéficiaire de l'indemnité pécuniaire de maternité est **subordonné à l'accomplissement d'un stage d'affiliation à titre obligatoire pendant six mois au moins au cours des 12 mois précédant** le début du congé de maternité. Un formulaire E104 peut être demandé à la CPAM pour attester des périodes antérieures d'affiliation et compléter cette période de 6 mois d'affiliation.

En outre, la salariée doit remettre un certificat médical avec la date présumée d'accouchement. Le certificat médical ne peut être établi que dans un délai de 12 semaines précédant la date présumée de l'accouchement.

2.3.1.2. INDEMNITÉ PÉCUNIAIRE DE MATERNITÉ

Pendant la période du congé de maternité, la salariée n'est pas rémunérée par l'employeur mais bénéficie d'une indemnité pécuniaire de maternité qui est versée **pendant le congé prénatal et postnatal du congé de maternité** par la Caisse nationale de santé.

Les indemnités pécuniaires de maternité sont du même montant que les prestations en espèces dues en cas de maladie, c'est-à-dire **100% du salaire** que l'assurée aurait touché pendant cette période.

L'indemnité mensuelle ne saurait être inférieure au salaire social minimum ou dépasser le quintuple du salaire social minimum.



À NOTER : l'indemnité pécuniaire de maternité ne peut être cumulée ni avec l'indemnité pécuniaire de maladie, ni avec tout autre revenu professionnel.

2.3.1.3. DURÉE DU CONGÉ MATERNITÉ

L'indemnité pécuniaire de maternité est versée pendant **20 semaines**. Le congé maternité est composé du congé prénatal et du congé postnatal.

Outil officiel de calcul de la CNS :

<https://cns.public.lu/fr/outils-simulateurs/calcul-du-conge-de-maternite.html>

CONGÉ PRÉNATAL

Le congé de maternité débute **8 semaines avant la date présumée de l'accouchement**.

Quand l'accouchement a lieu **avant** la date présumée, les jours de congé prénatal non pris sont **ajoutés au congé postnatal** (sans que la durée totale du congé maternité ne puisse excéder au total 20 semaines). Quand l'accouchement a lieu **après** la date présumée, le congé prénatal est **prolongé** jusqu'à la date effective de l'accouchement, sans pour autant raccourcir la durée du congé postnatal qui reste de 12 semaines.

CONGÉ POSTNATAL

Le congé de maternité continue 12 semaines après la date réelle de l'accouchement. Une copie de l'acte de naissance doit être envoyée à la CNS.

2.3.2. L'ADOPTION : LE CONGÉ D'ACCUEIL

2.3.2.1. CONDITIONS

Le « congé d'accueil » est le congé qui peut être pris en cas d'adoption d'un enfant n'ayant pas encore douze ans accomplis.

Le bénéficiaire du congé d'accueil est subordonné à l'accomplissement d'un stage d'affiliation à titre obligatoire pendant six mois au moins au cours des 12 mois précédant le début du congé d'accueil.

Le salarié doit en faire expressément la demande à son employeur en la justifiant par la présentation soit d'une attestation délivrée par le tribunal selon laquelle la procédure d'adoption est introduite (requête en adoption), soit de l'accord à la poursuite de la procédure établi par le Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse. Cette attestation doit également être envoyée à la Caisse nationale de santé.

2.3.2.2. DURÉE



La durée du congé d'accueil est en principe de 12 semaines.

Le congé d'accueil s'adresse à l'un des 2 conjoints. Lorsque l'un renonce à faire valoir son droit au congé d'accueil, l'autre peut faire valoir son droit au congé d'accueil. Dans ce cas, ledit congé ne peut plus être sollicité par le conjoint qui y a renoncé. Le conjoint qui y a renoncé peut alors demander un congé extraordinaire pour motif personnel (10 jours pour l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans).

2.3.2.3. INDEMNITÉ PÉCUNIAIRE

Pendant la période du congé d'accueil, le salarié n'est pas rémunéré par l'employeur, mais bénéficie d'une indemnité pécuniaire de maternité égale à l'indemnité pécuniaire de maladie qui est versée par la Caisse nationale de santé.

Les indemnités pécuniaires sont du même montant que les prestations en espèces dues en cas de maladie, c'est-à-dire 100% du salaire que l'assurée aurait touché pendant cette période.

L'indemnité mensuelle ne saurait être inférieure au salaire social minimum ou dépasser le quintuple du salaire social minimum.

L'indemnité pécuniaire ne peut être cumulée ni avec une indemnité pécuniaire de maladie, ni avec un autre revenu professionnel.

2.4. LES PRESTATIONS FAMILIALES

Organismes compétents :

LUXEMBOURG : Caisse pour l'avenir des enfants - ZUKUNFTSKEESS - www.cae.public.lu

FRANCE : Caisse d'allocations familiales - www.caf.fr

2.4.1. PAYS COMPÉTENT POUR LE VERSEMENT DES PRESTATIONS

2.4.1.1. PRINCIPE

Le travailleur salarié ou non salarié soumis à la législation d'un État membre a droit, pour les membres de sa famille qui résident sur le territoire d'un autre État membre, aux prestations familiales prévues par la législation de l'État d'emploi comme s'ils résidaient sur le territoire de celui-ci (article 67 du règlement (CE) n°883/2004).

Un travailleur frontalier français travaillant au Luxembourg bénéficie en principe des prestations familiales luxembourgeoises, à condition toutefois que celles-ci soient exportables.

2.4.1.2. LIMITE : CONJOINT TRAVAILLANT EN FRANCE OU Y PERCEVANT DES ALLOCATIONS DE REMPLACEMENT

Si les membres de la famille résident en France et que le conjoint du travailleur frontalier (ou un autre membre du ménage) travaille en France ou y perçoit des revenus de remplacement (ex : chômage), il peut exister un droit aux prestations familiales en France.

Dans ce cas, le droit aux prestations luxembourgeoises est suspendu.

Cependant, si le montant des prestations au Luxembourg est supérieur au montant versé par la caisse des allocations familiales française compétente, la différence entre les deux prestations sera versée à l'assuré en complément des prestations familiales françaises.

Pour le calcul de ce complément, appelé complément différentiel, l'intégralité des prestations familiales exportables versées par les 2 pays est prise en compte.

Par ailleurs, en ce qui concerne l'allocation prénatale, l'allocation de naissance et l'allocation postnatale, ces prestations n'entrent pas dans le champ d'application du règlement (CE) n°883/2004 et ne sont pas exportables.

La salariée frontalière doit se rapprocher de la CAF pour demander le bénéfice d'une prime de naissance (sous conditions de revenus).

2.4.1.3. FORMALITÉS À ACCOMPLIR POUR BÉNÉFICIER DES PRESTATIONS FAMILIALES LUXEMBOURGEOISES

A. VERSEMENT DE LA TOTALITÉ DES PRESTATIONS FAMILIALES PAR LE LUXEMBOURG

Le travailleur salarié luxembourgeois percevra en **totalité les prestations familiales luxembourgeoises** si :

- il travaille au Luxembourg ainsi que son conjoint ;
- il travaille au Luxembourg et il élève seul son (ses) enfant(s) ;
- son conjoint n'exerce aucune activité professionnelle et ne touche pas de revenu de remplacement en France.

Afin de pouvoir bénéficier des prestations familiales luxembourgeoises, **il faut transmettre à la Caisse pour l'avenir des enfants** :

- un **formulaire de demande d'allocations familiales** (formulaire disponible auprès de la CAE ou téléchargeable sur le site www.cae.public.lu) ;
- un **formulaire E 401** concernant la composition de ménage ⁶¹ ;
- un **extrait de l'acte de naissance du ou des enfants** bénéficiaires et, le cas échéant, de la personne à laquelle les prestations familiales doivent être versées ;
- un **Relevé d'Identité Bancaire** (RIB) ;
- une **attestation de paiement ou de non-paiement** de la Caisse d'allocations familiales (Caf) française.

B. VERSEMENT DU COMPLÉMENT DIFFÉRENTIEL PAR LE LUXEMBOURG

Si le frontalier travaille au Luxembourg et que son conjoint travaille en France ou y perçoit des allocations de remplacement (exemple : chômage), le travailleur frontalier peut bénéficier du complément différentiel.

Pour cela, il faut transmettre à la Caisse pour l'avenir des enfants :

- un **formulaire E 411** ou une attestation de paiement annuel ou semestriel de la Caf française ;
- un **formulaire de demande d'allocations familiales** pour les travailleurs frontaliers (formulaire disponible auprès de la CAE ou téléchargeable sur le site www.cae.public.lu) ;
- un **formulaire E 401** concernant la composition de ménage ;
- un **extrait de l'acte de naissance du ou des enfants bénéficiaires** et, le cas échéant, de la personne à laquelle les prestations familiales doivent être versées ;
- un **Relevé d'Identité Bancaire** (RIB).

Les formulaires E 401 et E 411 sont disponibles auprès de la CAE et de la Caf.

Le complément différentiel est en principe **reversé semestriellement par la CAE**, respectivement en milieu et fin d'année.

2.4.2. PRESTATIONS FAMILIALES EXPORTABLES DU LUXEMBOURG

Les prestations exportables sont des prestations accordées par le Luxembourg, y compris **en cas de non-résidence** dans ce pays.

Elles sont déterminées conformément à la législation luxembourgeoise et **versées par la Caisse pour l'avenir des enfants (CAE)**.

⁶¹ - Ce formulaire doit être signé et recevoir le cachet de la mairie de votre commune de résidence.

2.4.2.1. LES ALLOCATIONS FAMILIALES

L'allocation familiale est versée par la « Zukunftskeess » ou « Caisse pour l'avenir des enfants (CAE) ».

A. CONDITIONS ET MONTANT

AVANT LA RÉFORME ENTRÉE EN VIGUEUR LE 1^{ER} AOÛT 2016

Les familles qui bénéficiaient des allocations avant la réforme, **continuent de toucher les allocations et le boni pour enfant** selon la réglementation en vigueur « gelée » avant la réforme.

Les allocations familiales sont ainsi accordées **à partir du premier enfant** (légitime ou légitimé, adoptif, naturel reconnu et élevé dans le ménage de l'auteur qui l'a reconnu, sous tutelle) et sont versées aux parents si l'enfant est élevé dans leur ménage commun, sinon à celui des parents ou à la personne physique ou morale qui exerce la garde effective de l'enfant.

Les montants des allocations familiales continuent de varier, selon l'ancien système, **en fonction du nombre d'enfants vivant au foyer et leur âge** avant la réforme (en €/mois) (montants au 1^{er} juillet 2022) :

Nombre d'enfant(s)	Montant mensuel versé par enfant	Montant mensuel total versé à la famille
1 enfant	285,41€	285,41€
2 enfants	320,11€	640,22€
3 enfants	370,90€	1.112,7€
4 enfants	396,34€	1.585,36€
5 enfants	411,53€	2.057,65€



À NOTER : pour les enfants ouvrant droit à l'allocation familiale avant le 1^{er} août 2016 et faisant partie d'un ménage de 2 enfants et plus, les montants de l'allocation familiale et du boni pour enfant applicables avant la réforme restent inchangés. Toutefois, **en cas d'interruption du droit à cette allocation inchangée** après l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, l'enfant, à nouveau attributaire, sera soumis aux nouvelles dispositions sans prendre en compte le montant touché dont il bénéficiait avant l'entrée en vigueur de la réforme.

APRÈS LA RÉFORME ENTRÉE EN VIGUEUR LE 1^{ER} AOÛT 2016

La réforme redéfinit la notion de membre de la famille du travailleur comme étant **les enfants nés dans le mariage, hors mariage et les enfants adoptifs du travailleur**. Cette nouvelle définition est applicable depuis le 1^{er} août 2016.

Par conséquent, les enfants du conjoint du travailleur qui **ne sont pas ses enfants biologiques ou adoptifs** n'ouvrent plus droit aux allocations.

Le Luxembourg a fait l'objet le 2 avril 2020 d'une condamnation de la Cour de Justice de l'Union européenne. Depuis le 1^{er} janvier 2022, il y a lieu, pour les enfants du conjoint ou du partenaire du travailleur (ce qui exclut le concubinage et le placement), **d'analyser les critères d'entretien afin de déterminer si le travailleur assume la charge des enfants**. Pour la détermination d'un droit, les critères à analyser sont par exemple les modalités de garde, les activités professionnelles et la pension alimentaire.

Cette disposition s'applique à tous les enfants nés le 1^{er} août 2016 ou après et aux enfants qui s'installent au Luxembourg ou dont l'un des parents commence à travailler au Luxembourg le 1^{er} août 2016 ou après. **Ce système remplace le système du groupe familial, où le montant par enfant augmente avec le nombre d'enfants.**

Les montants variables en fonction du nombre d'enfants indiqués précédemment sont remplacés par un **montant unique** incluant le boni pour enfant qui sera attribué par enfant et par mois.

Les montants des allocations familiales sont les suivants (en €/mois) au 1^{er} juillet 2022 :

Nombre d'enfant(s)	Nouveau montant mensuel
1 enfant	285,41 €
2 enfants	570,82 €
3 enfants	856,23 €
4 enfants	1.141,64 €
5 enfants	1.427,05 €

Des majorations continuent d'être accordées **en fonction de l'âge des enfants** et ont été revalorisées. Celles-ci s'appliquent pour tous les enfants, nés avant ou après la réforme :

Âge	Âge Majoration (en €/mois)
De 6 ans à 11 ans	21,57 €
12 ans et plus	53,85 €

B. DURÉE

L'allocation est due à partir du mois de naissance jusqu'à l'âge de 18 ans accomplis.



Le droit à l'allocation **peut être prolongé jusqu'à 25 ans accomplis** pour les jeunes qui poursuivent à titre principal des études secondaires, des études secondaires techniques, un enseignement spécialisé, un apprentissage, une formation complémentaire ou préparatoire.

Dans ce cas, **le paiement de l'allocation se poursuit tant que l'élève n'abandonne pas ses études**, et ce jusqu'au 31 juillet de chaque année. Au-delà, la caisse envoie une demande concernant la situation de l'enfant et reprendra le versement si les conditions sont toujours remplies.

En cas d'études supérieures et universitaires, **d'autres aides peuvent exister** mais ne sont pas versées par la Caisse pour l'avenir des enfants.

Plus de renseignements sur ce site officiel : <https://mengstudien.public.lu/fr/aides-financieres.html>

C. ALLOCATIONS FAMILIALES ET SÉPARATION DES PARENTS

En cas de séparation, les allocations familiales seront versées à la personne physique **qui a la garde effective** de l'enfant, c'est-à-dire où l'enfant a son domicile légal et sa résidence effective et continue.

En cas d'autorité parentale conjointe et de **résidence alternée**, les parents désignent librement lequel percevra l'allocation familiale. En cas de désaccord, c'est la caisse qui déterminera le parent bénéficiaire en fonction de l'intérêt de l'enfant et des éléments d'information dont elle dispose.

Il faut noter que le droit aux allocations familiales est un **droit personnel**. Ainsi, à la majorité de l'enfant ou en cas d'émancipation de ce dernier, **il peut bénéficier personnellement et directement de ces prestations** si les conditions d'octroi sont réunies.

D. L'ALLOCATION SPÉCIALE SUPPLÉMENTAIRE POUR ENFANT HANDICAPÉ

L'allocation est versée jusqu'à l'âge de 18 ans à tout enfant bénéficiaire de l'allocation familiale atteint d'un **handicap physique ou mental de plus de 50 % selon la réglementation luxembourgeoise**.

Elle est maintenue jusqu'à l'âge 25 ans accomplis si les conditions pour bénéficier de l'allocation familiale restent remplies.

La production d'un certificat médical attestant que l'enfant est atteint d'un handicap de plus de 50 % est nécessaire.

Le montant mensuel de l'allocation spéciale supplémentaire est de **200 €**.

2.4.2.2. BONI POUR ENFANT

Le boni pour enfant représentait une **attribution automatique de la modération d'impôt pour enfant**, déduite dans le passé de l'impôt payé, et a le caractère d'une prestation familiale.

Le boni était attribué en faveur de chaque enfant pour lequel les allocations familiales étaient payées.

Le boni pour enfant a été **abrogé au 1^{er} août 2016**, mais il a été **intégré dans «l'allocation pour l'avenir des enfants»**. Les familles qui touchaient des allocations familiales avant le 1^{er} août 2016 continueront à toucher le montant de l'allocation familiale, majoré du montant du boni de 76,88 €.

2.4.2.3. L'ALLOCATION DE RENTRÉE SCOLAIRE

L'allocation annuelle de rentrée scolaire est versée en faveur de **tout enfant âgé de plus de 6 ans**, bénéficiaire d'allocations familiales pour le mois d'août de l'année en cours.

La réforme des prestations familiales a introduit un **montant unique par enfant qui varie en fonction de l'âge**. Le montant ne dépend donc plus du nombre d'enfants.

Âge	Montant (en €/mois)
De 6 ans à 12 ans	115,00 €
12 ans et plus	235,00 €

2.4.2.4. L'INDEMNITÉ DE CONGÉ PARENTAL

Tout parent travaillant au Grand-Duché du Luxembourg et qui remplit les **conditions d'octroi** a droit à un congé parental pour le même enfant.

Deux congés parentaux indemnisés peuvent être accordés.

- **Premier congé parental** : il doit être pris par l'un des parents **successivement au congé de maternité ou au congé d'accueil**, sous peine de perte du droit et de l'indemnité du congé parental.

Il existe cependant des **exceptions** à cette obligation.

- En cas de famille monoparentale, le parent avec lequel vit l'enfant n'ayant droit qu'à un seul congé parental, **devra choisir entre le premier et le second congé parental**. Si le premier congé parental n'est pas pris immédiatement après le congé maternité/d'accueil, il n'est pas perdu.
- Si un seul des parents a droit au congé parental du fait notamment que l'autre ne travaille pas, **il peut choisir** entre le 1^{er} et le 2^{ème} congé parental.

- **Second congé parental** : il doit être **pris par l'autre parent** avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de six ans accomplis.

Les parents qui travaillent tous les deux au Luxembourg et qui remplissent les conditions d'octroi ont chacun un **droit individuel** au congé pour le même enfant.

A. CONDITIONS

Le demandeur doit remplir des conditions **pour pouvoir bénéficier d'un congé parental** :

- Elever dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonner principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental. En cas de couple séparé, un jugement de garde précisant que le demandeur a la garde de l'enfant est demandé. Si l'enfant fait l'objet d'une garde alternée, l'accord de l'autre parent est demandé pour que l'enfant puisse vivre dans le ménage du demandeur pendant la durée du congé parental ;
- Etre affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental ;
- Etre occupé du chef d'un ou de plusieurs contrats de travail ou d'un contrat d'apprentissage pendant toute la durée du congé parental. Attention : le parent détenteur d'un contrat d'apprentissage n'a droit qu'au congé parental à plein temps de 6 ou de 4 mois ;
- Disposer d'un ou de plusieurs contrats de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine ;
- N'exercer aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exercer pendant la durée du congé parental à temps partiel une activité professionnelle à temps partiel réduite de la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental ou réduite à raison de vingt pourcent par semaine ou sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois en cas de congé parental fractionné.

Si le parent change d'employeur au cours de la période de douze mois précédant le congé parental ou pendant la durée de celui-ci, le congé peut être alloué sous réserve de l'accord du nouvel employeur.

B. DURÉE



En fonction de la durée de travail inscrite dans son contrat de travail, le parent peut bénéficier d'un congé parental suivant l'une ou l'autre des formes reprises ci-après :

- **Congé parental de 4 ou de 6 mois à plein temps**

Chaque parent, qu'il soit occupé à temps plein ou à temps partiel (pour autant qu'il soit occupé au moins 10 heures par semaine), a droit, à sa demande, à un congé parental de 4 ou de 6 mois par enfant.

En cas de naissance multiple ou d'adoption multiple, le congé parental est accordé intégralement pour chacun des enfants de la même naissance ou adoption. Une demande doit être faite par enfant, des modèles différents de congé parental pouvant être demandés pour chaque enfant.

- **Congé parental de 8 ou de 12 mois à temps partiel**

Chaque parent, dont la durée de travail est égale ou supérieure à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'établissement / l'entreprise, peut prendre un congé parental à temps partiel de 8 ou de 12 mois, avec l'accord de son employeur.

Dans ce cas, la durée de travail presté pendant le congé parental à temps partiel doit être réduite de la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental.

- **Congé parental fractionné**

Chaque parent détenteur d'un contrat de travail à temps plein peut prendre, en accord avec son employeur, un congé parental fractionné.

Deux modalités de congé parental fractionné sont possibles :

- congé parental fractionné avec réduction de la durée de travail à raison d'un jour de travail ou de deux demi-journées par semaine (soit 20% de la durée de travail) sur une période de 20 mois.
- congé parental fractionné sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de 20 mois.

Avec le nouveau congé parental, les parents peuvent donc choisir entre les modèles suivants :

	Durée de travail maximale	Durée de travail ≥ 20 et 40 ≤ (heures/semaine)	Durée de travail ≥ 10 et 20 ≤ (heures/semaine)	Contrat d'apprentissage
1 employeur	Plein temps : 4 ou 6 mois Temps partiel : 8 ou 12 mois Fractionné : Un jour ou deux demi-journées par semaine pendant 20 mois Fractionné : 4 mois pendant une période maximale de 20 mois	Plein temps : 4 ou 6 mois Temps partiel : 8 ou 12 mois	Plein temps : 4 ou 6 mois	Plein temps : 4 ou 6 mois
Plusieurs employeurs	Plein temps : 4 ou 6 mois	Plein temps : 4 ou 6 mois	Plein temps : 4 ou 6 mois	/

C. FORMALITÉS

1. AUPRÈS DE L'EMPLOYEUR

Les formalités diffèrent **selon le type de congé parental**.

- **Premier congé parental**

Le salarié doit faire la demande à son employeur **par lettre recommandée** avec accusé de réception au plus tard **2 mois avant** le début du congé de maternité ou du congé d'accueil.

L'employeur peut refuser le congé si la demande n'a pas été notifiée dans les formes et délais légaux. L'employeur ne peut **ni refuser ni reporter le 1^{er} congé demandé en bonne et due forme**. Il peut cependant refuser le congé parental à mi-temps ou fractionné et obliger le parent à prendre un congé à plein temps de 4 ou 6 mois.

- **Second congé parental**

Le salarié doit en faire la demande à son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception **4 mois avant le début du congé parental** demandé.

2. AUPRÈS DE LA CAISSE POUR L'AVENIR DES ENFANTS (CAE)

Pour pouvoir toucher l'indemnité de congé parental, il faut introduire une demande écrite auprès de la Caisse pour l'Avenir des Enfants. Cette demande se présente sous forme d'un formulaire préétabli à retirer à la CAE ou à télécharger sur son site internet www.cae.public.lu. Ce formulaire, dûment rempli et certifié par l'employeur, doit être retourné à la CAE dans les plus brefs délais possibles. Certaines pièces justificatives doivent être jointes avec la demande et d'autres sont à envoyer après la naissance.

- **Premier congé parental**

A joindre avec la demande :

- Relevé d'identité bancaire,
- Pour les non-résidents, un certificat de résidence de date récente reprenant tous les membres de la famille,
- Un certificat de grossesse de date récente à établir par le gynécologue indiquant la date présumée de l'accouchement.

A envoyer à la CAE après la naissance/adoption :

- Acte de naissance,
- Pour les non-résidents, un certificat de résidence de date récente reprenant tous les membres de la famille. A envoyer ultérieurement à la CAE en cas d'adoption :
- Copie de la requête en adoption avec la date de dépôt au tribunal (Pour les non-résidents, un certificat de résidence de date récente reprenant tous les membres de la famille).

- **Second congé parental** (jusqu'à l'âge de 6 ans de l'enfant respectivement 12 en cas d'adoption)

A joindre avec la demande en cas de naissance :

- Acte de naissance,
- Relevé d'identité bancaire,
- Pour les non-résidents, un certificat de résidence de date récente reprenant tous les membres de la famille.

A joindre avec la demande en cas d'adoption :

- Copie de la requête en adoption avec la date de dépôt au tribunal (resp. jugement d'adoption si disponible),
- Relevé d'identité bancaire,
- Pour les non-résidents, un certificat de résidence de date récente reprenant tous les membres de la famille.

D. POSSIBILITÉS DE REPORT OU DE REFUS

Dans le cas d'un salarié lié par un contrat à durée indéterminée comportant une clause d'essai, le droit au congé parental ne peut prendre effet et le congé ne peut être demandé qu'après l'expiration de la période d'essai.

1. REFUS

Concernant une demande de congé parental à temps plein de 4 ou 6 mois :

L'employeur est tenu d'accorder le congé parental à temps plein de 4 ou 6 mois demandé dans les formes et délais légaux. Aucun refus ou report n'est possible pour le premier congé parental. S'il s'agit du second congé parental, l'employeur peut exceptionnellement demander le report du congé parental à une date ultérieure.

Concernant une demande de congé parental à temps partiel de 8 ou 12 mois ou de congé parental fractionné :

- L'employeur peut refuser d'accorder un congé parental à temps partiel ou un congé parental fractionné.
 - › Dans le cadre du refus du congé parental fractionné, la procédure et ses formalités sont expressément prévues par la loi.
 - › Si l'employeur refuse l'octroi du congé parental fractionné sous une de ses deux formes, il doit en informer le parent bénéficiaire par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard dans les deux semaines de la demande et inviter le parent à un entretien dans un délai de deux semaines à partir de cette notification.
 - › Dans le cadre de cet entretien, l'employeur doit motiver sa décision et proposer au parent par écrit une forme alternative de congé parental ou un plan de congé parental différent par rapport à celui demandé par le parent.
 - › Si deux semaines après cet entretien les deux parties n'arrêtent et ne signent aucun plan de congé parental, le parent a droit au congé parental suivant son choix de six mois ou de quatre mois à plein temps.
- Un nouvel employeur peut refuser d'accorder un congé parental à un salarié embauché depuis moins de 12 mois.

2. REPORT.

- 1^{er} congé parental

L'employeur ne peut pas reporter la période du 1^{er} congé parental. L'employeur peut seulement exiger que ce 1^{er} congé soit pris à temps plein et non à temps partiel ou fractionné.

- 2^{ème} congé parental

L'employeur peut exceptionnellement repousser la période du 2^{ème} congé parental à une date ultérieure pour les raisons et dans les conditions suivantes:

- › lorsqu'une proportion significative d'une entreprise ou d'un département d'entreprise demande le congé parental simultanément et que de ce fait l'organisation du travail serait gravement perturbée;
- › lorsque le remplacement de la personne en congé parental ne peut être organisé pendant la période de notification en raison de la spécificité du travail effectué par elle ou en raison d'une pénurie de main-d'œuvre dans la branche visée;
- › lorsque le salarié est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l'entreprise;
- › lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière (dans ce cas le congé parental peut être reporté jusqu'après la période saisonnière);
- › lorsque l'entreprise occupe régulièrement moins de 15 salariés liés par un contrat de travail (dans ce cas le report du congé peut être de 6 mois au maximum).

Le second congé parental peut être au maximum reporté de 2 mois. Des prolongations du délai de report de 2 mois sont possibles (à 6 mois maximum pour les entreprises de moins de 15 salariés et jusqu'à la fin de la saison pour les entreprises ayant une activité saisonnière).

Aucun report n'est possible :

- lorsque l'état de santé de l'enfant (attesté par certificat médical), des problèmes scolaires ou des troubles de comportement de l'enfant (attesté par un certificat délivré par l'autorité scolaire compétente) nécessitent la présence de ses parents ;
- lorsque l'employeur a déjà donné son accord ;
- en cas d'absence de réponse dans les 4 semaines qui suivent la demande du salarié ;
- en cas de désaccord entre les employeurs, lorsque le salarié travaille auprès de plusieurs employeurs.

E. RÉMUNÉRATION ET REVENU DE REMPLACEMENT

La relation de travail est suspendue pendant le congé parental. Par conséquent, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer le salarié pendant le congé parental de 4 ou 6 mois à temps plein.

Si le choix fait est celui du congé parental de 8 ou 12 mois à temps partiel, le salarié a droit à 50% de sa rémunération. En cas d'option pour le congé parental fractionné avec réduction de 20% de la durée de travail, le salarié a droit à 80% de sa rémunération. Enfin en cas de congé parental fractionné à raison de 4 périodes de 1 mois, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer le salarié pendant les 4 mois de congé parental.

Pendant la durée du congé parental, la perte de revenu professionnel est compensée par un revenu de remplacement, appelé indemnité de congé parental, versé mensuellement par la Caisse pour l'Avenir des Enfants (CAE), respectivement à l'occasion de chacune des 4 périodes de 1 mois en cas de congé parental fractionné.

Le bénéficiaire du congé parental percevra un revenu de remplacement dont le montant variera dans une fourchette comprise entre un plafond minimum égal au salaire social minimum (2.447,07 € brut/mois au 1^{er} février 2023) et un plafond maximum égal au salaire social minimum augmenté de 2/3 (4.078,45 € brut/mois). Les plafonds correspondent à un temps plein de 173 heures mensuelles et seront calculés au prorata des heures prestées.

Le montant de l'indemnité correspond au revenu professionnel mensuel moyen réalisé au cours des 12 mois de calendrier précédant le début du congé parental. Les modifications de revenus intervenues après le début du congé parental impliqueront le recalcul de l'indemnité.

Afin de pouvoir bénéficier de ces prestations, le salarié doit faire une demande par écrit auprès de la CAE et présenter une attestation de l'employeur. Un simulateur est accessible :

<https://cae.public.lu/fr/conge-parental/calculateur--revenu-nouveau-conge-parental-.html>

F. CONSÉQUENCES DU CONGÉ SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL



Pendant le congé parental, le contrat de travail est suspendu. S'il s'agit du congé parental à temps plein, le contrat de travail est suspendu intégralement. Pendant le congé parental à temps partiel, le contrat de travail est suspendu partiellement. Enfin, au cours des périodes du congé parental fractionné, le contrat de travail est suspendu proportionnellement, lors des fractions de congé parental.

Le licenciement de la personne pendant le congé est interdit. Pour le 1^{er} congé parental, la protection prend effet dès le jour avant le début du délai de préavis de 2 mois précédant le début du congé de maternité ou d'accueil.

Pour le second congé, la protection joue à partir du jour avant le début du délai de préavis de 4 mois précédant le début du congé parental (4 mois et un jour avant le début du congé parental).

Cependant, le salarié n'est pas protégé contre un licenciement pour faute grave même pendant la période de protection.

G. ASSURANCE MALADIE-MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

En cas de maladie durant un congé parental à temps plein, l'assuré ne pourra bénéficier de l'indemnité pécuniaire de maladie.

Par contre, en cas de maladie durant un congé parental à temps partiel, l'assuré salarié percevra l'indemnité pécuniaire de maladie pour la seule partie travaillée.

Art.307 (4) sécurité sociale luxembourgeoise : il en va de même pour le travailleur non salarié qui a droit au maintien de l'indemnité de congé parental pour autant qu'il remplisse toutes les autres conditions.

En cas de grossesse pendant le congé parental, l'assurée a droit à une indemnité pécuniaire de maternité. Le congé parental et l'indemnité liée à ce congé sont suspendus jusqu'à la fin du congé maternité. La partie du congé parental non prise est reportée à la fin du congé de maternité. Si un second congé parental est demandé, il devra être pris consécutivement à la fin du premier.

Le calcul de l'indemnité pécuniaire de maladie se fera sur la base de la rémunération prévue au contrat de travail. La fraction du congé parental restant à courir est rattachée à la fin du nouveau congé de maternité.

La fraction du congé parental restant à courir doit être prise selon les mêmes modalités qu'avant l'interruption du congé parental.

Si le parent décide de prendre un congé parental pour le nouvel enfant, consécutivement au congé de maternité ou d'accueil, ce nouveau congé parental consécutif au congé de maternité est alors reporté de plein droit jusqu'au terme de la fraction du congé parental rattachée au congé de maternité et doit être pris consécutivement à celle-ci.

2.4.2.5. LE CHÈQUE-SERVICE ACCUEIL

Le chèque-service accueil (CSA) est une **prestation familiale en nature** qui sert à participer au financement de la **garde des enfants** dans des crèches, foyers de jour, maisons relais, garderies ou chez un assistant parental. Il permet, selon les modalités prévues au contrat d'adhésion, de bénéficier d'une **participation financière de l'État** auprès de différents prestataires.

Les parents d'**enfants âgés entre 0 et 12 ans** pourront bénéficier du dispositif chèque-service accueil sous condition qu'un des deux parents soit travailleur frontalier ressortissant de l'Union européenne au Grand-Duché du Luxembourg, introduise une demande d'adhésion auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants et inscrive ses enfants dans un service d'éducation et d'accueil qui a été **officiellement reconnu en tant que prestataire du chèque-service accueil**.

Un service d'éducation et d'accueil étranger peut bénéficier d'un agrément « prestataire CSA » si l'établissement en question répond aux conditions d'honorabilité et emploi du personnel qui **garantisse la représentation des trois langues officielles du Luxembourg**.

2.4.2.6. L'AIDE FINANCIÈRE POUR LES ÉTUDES SUPÉRIEURES

Les **enfants de travailleurs frontaliers** bénéficient, sous conditions, d'une aide financière luxembourgeoise pour leurs études supérieures.

CONDITIONS D'OCTROI POUR UN ENFANT DE TRAVAILLEUR FRONTALIER

Pour être éligible à l'aide financière, l'étudiant doit être **inscrit comme étudiant** à temps plein ou à temps partiel dans un programme d'enseignement supérieur qui fait partie d'un cycle d'études dont la réussite procure à l'étudiant un grade, diplôme, certificat ou un autre titre délivré par une autorité compétente et attestant la réussite à ce programme d'enseignement supérieur. Le programme d'enseignement supérieur et le cycle d'études doivent être **reconnus par l'autorité compétente du pays** où se déroulent les études comme relevant de son système d'enseignement supérieur.

L'étudiant ne résidant pas au Grand-Duché de Luxembourg doit également remplir **une des conditions suivantes** :

- **soit être lui-même un travailleur** luxembourgeois ou ressortissant de l'Union européenne employé ou exerçant son activité au Grand-Duché de Luxembourg au moment de sa demande d'aide financière ;

- **soit être l'enfant d'un travailleur** qui remplit la même condition exposée ci-dessus, à condition que celui-ci continue à contribuer à l'entretien de l'étudiant. Est visé également l'enfant faisant partie d'un ménage dont le conjoint ou le partenaire d'un parent remplit les conditions citées ci-après. Dans ce cas, il faut soit être l'enfant d'un travailleur qui remplit la même condition exposée ci-dessus, à condition que celui-ci continue à contribuer à l'entretien de l'étudiant.

Le travailleur doit travailler au Luxembourg au moment de la demande et :

- avoir été affilié 5 ans au CCSS lors des 10 dernières années ou
- avoir été affilié au CCSS pour une durée de 10 ans cumulée

Les enfants faisant partie d'un ménage dont le conjoint ou le partenaire d'un parent remplit les conditions précédentes sont également concernés par cette aide financière.

MONTANTS ET COMPOSITION DE L'AIDE FINANCIÈRE

L'aide financière se compose d'un **prêt**, ainsi que d'une **bourse déclinée en différentes catégories** : bourse de base, bourse de mobilité, bourse sur critères sociaux et bourse familiale.

L'aide financière est **accordée et payée en deux tranches par année** académique. Une tranche au semestre d'hiver et une tranche au semestre d'été.



REMARQUE : il n'est pas fait obligation de contracter le prêt, l'étudiant peut très bien bénéficier de la bourse sans demander le bénéfice du prêt.

- **Prêt**

Le montant du prêt garanti par l'État est de **6.500 € par année** académique. Ce montant peut être **majoré de 1.900 €** pour frais d'inscription, ainsi que d'une majoration d'un montant maximal de 2.210 € moins le montant de la bourse sur critères sociaux accordée. Le montant total du prêt de base majoré peut donc atteindre 10.610 € selon la situation.

Les intérêts échus sur les prêts sont **payables à l'institut de crédit les 30 juin et 31 décembre** de chaque année.

Le prêt devra commencer à être remboursé par l'étudiant **au plus tard 2 ans** après que celui-ci ait fini ou arrêté ses études. Il dispose de maximum **10 ans** pour le rembourser.

L'État prend en charge la **différence** entre le taux du marché (taux prêteur à 6 mois EURIBOR + 0,5%) et un taux de 2 % maximum restant à charge de l'étudiant.

▪ Bourses

- **La bourse de base** : est accessible à l'étudiant du premier ou second cycle qui satisfait aux critères prévus par la loi.

Le montant par année académique est fixé à **2.284 €**.

- **La bourse de mobilité** : est accessible à l'étudiant qui est inscrit dans un programme d'enseignement supérieur en dehors des frontières nationales du pays de résidence du ménage dont il fait partie et qui apporte la preuve qu'il supporte les frais inhérents à une prise de location d'un logement.

Le montant est fixé à **2.840 €** par année académique.

EXEMPLE : l'enfant d'un frontalier français louant un appartement en France pour y suivre ses études supérieures ne se verra pas octroyer la bourse de mobilité.

- **La bourse sur critères sociaux** : est accessible à l'étudiant dont le revenu total imposable des personnes ayant l'obligation d'entretien à son égard est inférieur ou égal à 4,5 fois le montant brut du salaire social minimum pour non-qualifiés (soit 10.410,21 €/mois).

Les montants, par année académique, des sous-catégories de bourses sur critères sociaux sont échelonnés comme suit :

REVENUS (en fonction du salaire social minimum pour non-qualifiés) :	Montant de la bourse
inférieur à 1 fois	4.420 €
compris entre 1 fois et 1,5 fois	3.740 €
compris entre 1,5 fois et 2 fois	3.106 €
compris entre 2 fois et 2,5 fois	2.532 €
compris entre 2,5 fois et 3 fois	1.960 €
compris entre 3 fois et 3,5 fois	1.386 €
compris entre 3,5 fois et 4,5 fois	704 €
supérieur à 4,5 fois	0 €

- **La bourse familiale, d'un montant de 548 €** par étudiant, est accordée à condition que d'autres enfants du ménage bénéficient d'une aide pour études supérieures. Cette bourse est uniquement versée au semestre d'été.

 **REMARQUE** : Pour effectuer une estimation de vos droits, consultez le site internet suivant : <https://mengstudien.public.lu/fr/aides-financieres/aidefi/simulateur.html>

▪ Frais d'inscription

L'aide financière peut inclure le **remboursement des frais d'inscription**, effectivement payés et qui dépassent un forfait de 100 €, jusqu'à un plafond d'un montant de 3.800 € par année académique.

Pour l'année 2022/2023, ce forfait de 100€ n'est pas applicable : les frais d'inscription inférieurs à 100€ peuvent donc également être remboursés.

La moitié des frais d'inscription est alors ajoutée au montant de la bourse et l'autre moitié au montant du prêt étudiant.

EXEMPLE 1 : en cas de frais d'inscription d'un montant de **1.500 €**,

- 100 € seront d'office déduits (frais administratifs) sauf pour l'année 2022/2023,
- 700 € sont ajoutés au montant de la bourse de base (750€ pour l'année 2022/2023),
- 700 € sont ajoutés au montant du prêt (750€ pour l'année 2022/2023).

EXEMPLE 2 : en cas de frais d'inscription d'un montant de **4.000 €**,

- 1.850 € sont ajoutés au montant de la bourse de base,
- 1.850 € sont ajoutés au montant du prêt.

▪ Majoration en cas de situation grave et exceptionnelle

L'étudiant qui fait face à une situation grave et exceptionnelle et qui est confronté à des **charges extraordinaires** peut se voir octroyer, par le ministre après avis d'une commission consultative, une **majoration de 2.000 €** distribuée à hauteur de 50 % sous forme de prêt et 50% sous forme de bourse.

DURÉE DE L'AIDE

Les bourses et les prêts sont alloués **par semestre**.



L'étudiant peut bénéficier de bourses et de prêts pour un nombre d'années d'études dépassant **de deux semestres la durée officiellement prévue** pour l'accomplissement du cycle d'études dans lequel il est inscrit. Cela signifie donc que l'étudiant peut **redoubler une année** sans pour autant perdre le bénéfice de l'aide financière.

Mais **attention**, si l'étudiant a redoublé au premier cycle (BTS, bachelor, licence), il ne pourra plus prétendre à l'aide financière s'il redouble au deuxième cycle (master, postgraduate).

L'étudiant inscrit en **troisième cycle** (doctorat, PhD) pourra bénéficier de l'aide financière pendant une durée maximale de **4 ans soit 8 semestres**.

EXEMPLE

- Pour une Licence dont la durée officielle prévue est de 3 ans, l'aide peut être accordée pour une durée maximale de 4 ans.
- Pour un Master dont la durée officielle prévue est de 2 ans, l'aide peut être accordée pour une durée maximale de 3 ans, à condition que l'étudiant ait réussi le 1^{er} cycle (licence) sans redoublement.



REMARQUE : il est possible d'obtenir une seconde fois des aides financières de l'État. L'étudiant ayant terminé ses études de premier ou de deuxième cycle sera ainsi éligible afin de suivre de nouvelles études dans un autre programme d'enseignement, du premier ou du deuxième cycle. Cette possibilité ne pourra être accordée qu'une seule fois.



ATTENTION : l'aide financière peut être refusée si l'étudiant ne fait pas preuve de progression dans ses études. Le contrôle principal s'effectue après la deuxième année d'études.

RÈGLES ANTI-CUMUL

Ce dispositif prévoit une logique de **non-cumul avec une éventuelle bourse versée par le pays de résidence**, dont le montant sera le cas échéant déduit de la bourse luxembourgeoise.

- **L'étudiant disposant d'un revenu**

Les revenus provenant d'un travail étudiant ne dépassant pas 10 heures par semaine ainsi que les jobs d'étudiants pendant les vacances scolaires ne sont pas pris en compte pour le calcul de la bourse sur critères sociaux. Tout autre revenu à disposition de l'étudiant pendant l'année académique en cours est ajouté au revenu total annuel du ménage et peut influencer le montant attribuable de la bourse sur critères sociaux.

Dans le cas où l'étudiant bénéficie de revenus imposables dépassant le salaire social minimum mensuel pour travailleur non qualifié (2.447,07 €/mois), la totalité de l'aide financière ne lui sera accordée que sous forme de prêt.

Dans le cas où l'étudiant bénéficie de revenus imposables dépassant 3,5 fois le salaire social minimum mensuel pour travailleur non qualifié (8.564,75 €/mois), aucune aide financière ne lui sera accordée.

- **L'étudiant bénéficiant d'autres aides**

L'aide financière de l'État luxembourgeois n'est pas cumulable avec les aides financières pour études supérieures et autres aides équivalentes **attribuées et versées dans l'État de la résidence de l'étudiant** ou tout avantage financier découlant du fait que le demandeur est un étudiant (exemples : bourses, prêts ou autres avantages financiers tels que les allocations familiales, aides régionales, aides au logement).

Ces aides versées par l'État de résidence sont **déduites de l'aide financière accordée par le Grand-Duché de Luxembourg**.



REMARQUE : les bourses au mérite ainsi que les bourses d'un programme international du type ERASMUS ne sont pas visées.

DÉMARCHES OBLIGATOIRES EN CAS DE NON RÉSIDENCE SUR LE TERRITOIRE LUXEMBOURGEOIS

L'étudiant doit faire toutes les **démarches nécessaires** afin d'obtenir une aide financière éventuelle dans son pays de résidence et joindre la réponse définitive de l'instance compétente.

Cela signifie que les demandeurs sont tenus de produire les certificats émis par les autorités compétentes de leur pays de résidence, indiquant le montant des aides financières et autres avantages financiers auxquels ils peuvent avoir droit de la part des autorités de leur État de résidence.



ATTENTION : en cas de manquement à cette obligation, l'aide financière de l'État luxembourgeois peut être refusée.

DEMANDE POUR L'ANNÉE ACADÉMIQUE 2022-2023

À partir de l'année académique 2021-2022, la demande se fait intégralement en ligne via MyGuichet, même si vous ne disposez pas de produit LuxTrust (Smartcard, Token, Signing-Stick) ou de carte d'identité électronique (eID).

Vous devez vous rendre sur le site suivant :

<https://mengstudien.public.lu/fr/aides-financieres/aidefi.html>

- Pour le **semestre d'hiver**, la demande est à effectuer entre le 1^{er} août 2022 et le 30 novembre 2022.

- Pour le **semestre d'été**, la demande est à effectuer entre le 2 janvier 2023 et le 30 avril 2023.



ATTENTION : toute demande déposée après les dates limites sera refusée.

Un courriel via **MyGuichet** sera reçu après avoir transmis la demande et après tout changement du statut de cette demande (par exemple démarche transmise, à compléter, bourse en paiement, etc.).



REMARQUE : l'étudiant qui désire contracter le prêt devra présenter le certificat pour la banque imprimé sur papier sécurisé jaune qui est à conserver soigneusement (fourni avec la notification d'accord émise par le Service Aides financières). Le Service Aides financières ne fournit pas de copie du certificat.

Le certificat comporte un code QR qui peut être utilisé pour contracter le prêt étudiant (procédure généralisée à partir de l'année académique 2022/2023) auprès **d'une des banques conventionnées** avec l'État suivantes : Spuerkasse, Banque de Luxembourg, Banque ING, BGL BNP PARIBAS, Banque Raiffeisen, BIL, Banque Fortuna, Banque BCP.

2.4.3. LES PRESTATIONS FAMILIALES EN FRANCE

2.4.3.1. L'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT

La **prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE)** est une prestation regroupant l'ensemble des prestations liées à la petite enfance (aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle, allocation de garde d'enfant à domicile, allocation parentale d'éducation, allocation pour jeune enfant, allocation d'adoption).

PAJE =

- Prime à la naissance ou à l'adoption
- Allocation de base
- Prestation Partagée d'Éducation de l'Enfant (PreParE)
- OU
- Complément de libre choix d'activité (CLCA) en fonction de la date de naissance de l'enfant.
- Complément de libre choix du mode de garde (Cmg)

A. UNE PRIME À LA NAISSANCE OU À L'ADOPTION

La prime à la naissance de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) est une prime versée sous condition de ressources, en fin de grossesse pour préparer l'arrivée de l'enfant. Elle a pour objet de faire face aux dépenses liées à la naissance d'un d'enfant.

CONDITIONS

Les revenus du foyer ne doivent pas dépasser un certain montant :

Plafond de ressources suivant la situation de l'allocataire*

Nombre d'enfant(s) à charge	Parent isolé ou couple avec deux revenus d'activité	Couple avec un revenu
1 enfant	42.978 €	32.520 €
2 enfants	49.482 €	39.024 €
3 enfants	57.287 €	46.829 €
Par enfant supplémentaire	7.805 €	7.805 €

* Le plafond de ressources est constitué par le revenu net catégoriel de 2020.

Afin de bénéficier de la prime à la naissance, il faut déclarer sa grossesse à la Caf et à la CPAM dans les 14 premières semaines.

Afin de bénéficier de la prime à l'adoption, l'enfant doit avoir moins de 20 ans et doit avoir été adopté par l'intermédiaire du service d'aide sociale à l'enfance, d'un organisme autorisé pour l'adoption ou d'une autorité étrangère compétente.

DÉMARCHES

- Si vous êtes déjà allocataire : il faut adresser à la Caf la déclaration de grossesse ou les justificatifs concernant une adoption.
- Si vous n'êtes pas allocataire : il vous faut compléter en plus un formulaire de déclaration de situation ainsi qu'une déclaration de ressources.

MONTANTS DE LA PRIME (jusqu'au 31 mars 2023)

- La prime de 1.003,97 € est versée avant le dernier jour du mois civil suivant le 6^{ème} mois de la grossesse.
- Le montant de la prime en cas d'adoption s'élève quant à elle à 2.007,95 € pour les enfants adoptés à partir d'octobre 2020. La prime d'adoption est conditionnée aux mêmes ressources que pour la prime de naissance.

B. UNE ALLOCATION DE BASE

CONDITIONS

Afin de bénéficier de l'allocation, les conditions suivantes doivent être réunies :

- remplir les conditions générales pour bénéficier des prestations familiales,
- avoir un enfant âgé de moins de 3 ans ou avoir adopté un enfant de moins de 20 ans,
- les revenus du foyer ne doivent pas dépasser un certain montant qui varie selon la date de naissance de l'enfant.

DÉMARCHES

- **Naissance** : vous devez adresser à la Caf une photocopie du livret de famille ou une photocopie de l'extrait de l'acte de naissance
- **Adoption** : elle est versée automatiquement si vous avez bénéficié de la prime à l'adoption.

MONTANT DE L'ALLOCATION DE BASE (jusqu'au 31/03/2023)

Pour les couples avec 2 revenus ou les parents isolés		Montant de l'allocation de base en fonction des revenus	
Nombre d'enfant(s) à charge	Revenus	Montant	
1 enfant	Moins de 35.971 €	182 €	
	Entre 35.971 et 42.978 €	91 €	
2 enfants	Moins de 41.415 €	182 €	
	Entre 41.415 et 49.482 €	91 €	
3 enfants	Moins de 47.947 €	182 €	
	Entre 47.947 et 57.287 €	91 €	

Pour les couples avec 1 revenu		Montant de l'allocation de base en fonction des revenus	
Nombre d'enfant(s) à charge	Revenus	Montant	
1 enfant	Moins de 27.219 €	182 €	
	Entre 27.219 et 32.520 €	91 €	
2 enfants	Moins de 32.663 €	182 €	
	Entre 32.663 et 39.024 €	91 €	
3 enfants	Moins de 39.195 €	182 €	
	Entre 39.195 et 46.829 €	91 €	

Durée du versement



L'allocation de base est versée mensuellement pendant 3 ans. Elle est due à partir du 1^{er} jour du mois suivant la naissance de l'enfant. Si l'enfant est né le 15 février, l'allocation commence à être versée le 1^{er} avril pour mars.

En cas de naissances multiples, l'allocataire peut cumuler plusieurs allocations de base. Dans le cas d'une adoption, l'allocation est versée à partir du jour d'arrivée au foyer de l'enfant ou du jugement d'adoption pendant trois ans (dans la limite des 20 ans de l'enfant).

C. LA PRESTATION PARTAGÉE D'ÉDUCATION DE L'ENFANT (PREPARE) OU LA PRESTATION PARTAGÉE D'ÉDUCATION DE L'ENFANT MAJORÉE

La PreParE a pour objet de permettre à l'un des parents de réduire ou de cesser totalement son activité professionnelle pour s'occuper de son enfant de moins de 3 ans.

Afin de bénéficier de la PreParE, les conditions suivantes doivent être réunies :

- remplir les conditions générales pour bénéficier des prestations familiales,
- avoir au moins un enfant de moins de 3 ans ou avoir adopté un enfant de moins de 20 ans,
- interrompre totalement ou partiellement son activité professionnelle pour s'occuper de son enfant,
- justifier d'au moins 8 trimestres de cotisation vieillesse (en continu ou non) validés au titre d'une activité professionnelle :

dans les 2 ans qui précèdent la naissance de votre enfant s'il s'agit de votre 1^{er} enfant,

dans les 4 ans s'il s'agit de votre 2^{ème} enfant,

dans les 5 ans à partir du 3^{ème} enfant.

DÉMARCHES

A la fin de votre congé maternité / d'adoption ou dès que vous avez cessé ou réduit votre activité, vous devez faire une demande de prestation **si vous ne percevez pas encore d'allocation Caf** : Vous devez remplir et envoyer à votre Caf les formulaires cerfa n°11423*06 (déclaration de situation) et n°12324*05 (demande de PreParE). Les formulaires sont disponibles en ligne sur le site du service public. **Si vous bénéficiez d'allocations de la Caf**, il suffit alors de remplir le CERFA n°12324*05.

MONTANT DE LA PreParE

Le montant du complément dépend de votre situation :

MONTANT DE LA PreParE

SITUATION DU PARENT	Montant mensuel versé	
Activité totalement interrompue	422,21 €	
Vous êtes salarié à temps partiel	≤ 50 %	272,94 €
	de 50 à 80 %	157,45 €

Montant majoré : Le montant de la PreParE majorée est de 690,13 € par mois.

A noter que le versement se fait au minimum après 1 mois d'observation.

Afin de bénéficier de la PreParE majorée, les conditions suivantes doivent être réunies :

- avoir cessé son activité professionnelle,
- avoir au moins 3 enfants à charge.

Besoin d'informations complémentaires ?
Rendez-vous sur

FRONTALIERS-GRANDEST.EU



Durée de versement

Nombred'enfant(s) à charge	Couple	Parent isolé
1 enfant	6 mois pour chaque parent dans la limite du 1 ^{er} anniversaire de l'enfant.	Jusqu'au 1 ^{er} anniversaire de l'enfant
2 enfants et plus	24 mois pour chaque parent jusqu'au 3 ^{ème} anniversaire du plus jeune de vos enfants. Les parents peuvent se partager la prestation. Attention, la durée de votre droit est réduite du nombre de mois d'indemnités journalières postnatales de maternité (ou d'adoption).	Jusqu'au 3 ^{ème} anniversaire du plus jeune de vos enfants
PREPARE MAJORÉE	8 mois maximum pour chaque parent dans la limite du 1 ^{er} anniversaire de l'enfant le plus jeune. Attention : la durée de votre droit est réduite du nombre de mois indemnisés au titre de votre congé de maternité/ adoption. Le droit est ouvert à partir du 1 ^{er} mois plein en congé parental. La PreParE est versée mensuellement, à terme échu (janvier payé début février, etc.)	Jusqu'au 1 ^{er} anniversaire du plus jeune de vos enfants



ATTENTION : notez bien que votre choix entre la PreParE et la PreParE majorée est définitif ! Il n'est pas possible de renoncer à la PreParE majorée pour bénéficier de la PreParE à taux plein ou à taux partiel pour un même enfant.

E. UN COMPLÉMENT DE LIBRE CHOIX DU MODE DE GARDE (CMG)

Le CMG permet une prise en charge partielle des frais liés à la garde de votre ou vos enfant(s).

CONDITIONS

Afin de bénéficier du CMG, les conditions suivantes doivent être réunies :

- remplir les conditions générales pour bénéficier des prestations familiales,
- avoir un enfant de moins de 6 ans,
- avoir une activité professionnelle, ou être étudiant,
 - › ou percevoir l'allocation aux adultes handicapés (AAH),
 - › ou percevoir le revenu de solidarité active (RSA) et êtes inscrit dans une démarche d'insertion professionnelle,
 - › ou percevoir du chômage indemnisé,
 - › ou percevoir l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et êtes inscrit comme demandeur d'emploi.
 - › ou percevoir des indemnités journalières de maladie, maternité, adoption, paternité, accident du travail,
 - › ou être en formation professionnelle rémunérée
 - › ou être en service civique.
- employer une assistante maternelle agréée ou une garde d'enfant à domicile ou faire appel à une entreprise ou association habilitée ou par une micro-crèche :
 - › Assistante maternelle : son salaire brut ne doit pas dépasser 55,35 € par jour et par enfant gardé,
 - › Association, entreprise habilitée ou micro-crèche : vous bénéficiez du complément si l'enfant est gardé au moins 16 heures dans le mois.

DÉMARCHES

Vous devez remplir un formulaire de « Demande de complément de libre choix du mode de garde » disponible dans votre Caf ou téléchargeable sur internet : www.caf.fr ; rubrique « Aides et services - Les Services en ligne : Faire une demande de prestation - Complément Libre Choix Mode de Garde ».

Après réception de votre demande, la Caf déclare l'emploi de votre salarié au centre « Pajemploi » et vous devez ensuite déclarer mensuellement la rémunération versée à votre salarié sur www.pajemploi.urssaf.fr.

MONTANTS DU COMPLÉMENT (jusqu'au 31 mars 2023)

La Caf prend partiellement en charge la rémunération versée à l'assistante maternelle ou à l'employée à domicile. Ce montant varie selon vos revenus, le nombre d'enfants à charge ainsi que votre situation (en couple ou célibataire). Pour connaître les montants, rendez-vous sur www.caf.fr.

La Caf prend également en charge les cotisations sociales :

- en totalité pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée ;
- 50 % pour l'emploi d'une garde à domicile dans la limite de 471 €/mois jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant et dans la limite de 236 €/mois pour un enfant de 3 à 6 ans.

Pour plus d'informations renseignez-vous auprès de votre Caf.

2.4.3.2. LA FAMILLE

A. LES ALLOCATIONS FAMILIALES

CONDITIONS

Les allocations familiales sont dues à la personne qui a **la charge effective et permanente d'au moins deux enfants de moins de 20 ans**. Le montant des prestations dépend des ressources.

Si cet enfant travaille, il ne doit pas gagner plus de 982,48 € par mois.

DÉMARCHES

- Si vous êtes déjà allocataire : la Caf ouvre automatiquement le droit aux allocations familiales dès qu'elle a connaissance d'un deuxième enfant à charge. Vous devez lui déclarer la naissance (en transmettant une copie du livret de famille ou de l'acte de naissance de l'enfant).

- Si vous n'êtes pas allocataire : vous devez remplir un [formulaire cerfa n° 11423*06 « Déclaration de situation pour les prestations familiales »](#) et le [cerfa n°10397 « Déclaration des ressources »](#). Le formulaire peut être téléchargé sur le site internet de la Caf ou retiré sur place à la Caf, en joignant les pièces justificatives listées.

MONTANT DES ALLOCATIONS FAMILIALES (2022)

Une majoration est versée à la famille composée d'un ou plusieurs enfants de 14 ans et plus (sauf s'il s'agit de l'aîné de 2 enfants à charge).

Nombre d'enfant(s) à charge	Ressources	Montant de base	Majoration (enfant de + de 14 ans)
2 enfants	70.074 € ou moins	139,83 €	+ 69,92 € si le second enfant a plus de 14 ans
	Entre 70.074 et 93.399 € inclus	69,92 €	+ 34,96 € si le second enfant a plus de 14 ans
	Plus de 93.399 €	34,96 €	+17,49 € si le second enfant a plus de 14 ans
3 enfants	75.913 € ou moins	318,99 €	+ 69,92 € si le second enfant a plus de 14 ans
	Entre 75.913 et 99.238 € inclus	159,50 €	+ 34,96 € si le second enfant a plus de 14 ans
	Plus de 99.238 €	79,75 €	+17,49 € si le second enfant a plus de 14 ans
4 enfants	81.752 € ou moins	478,99 €	+ 69,92 € si le second enfant a plus de 14 ans
	Entre 81.752 et 105.077 € inclus	239,5 €	+ 34,96 € si le second enfant a plus de 14 ans
	Plus de 105.077 €	119,76 €	+17,49 € si le second enfant a plus de 14 ans

B. LE COMPLÉMENT FAMILIAL

CONDITIONS

Afin de bénéficier du complément familial, vous devez :

- Avoir au moins **trois enfants à charge** tous âgés de plus de 3 ans et de moins de 21 ans.
- Remplir les conditions de ressources :

Plafonds de ressources suivant la situation de l'allocataire

Enfants à charge	Couple avec 1 revenu	Couple avec 2 revenus	Parent isolé
3 enfants	39.195 €	47.947 €	47.947 €
4 enfants	45.728 €	54.480 €	54.480 €
Par enfant supplémentaire	6.533 €	6.533 €	6.533 €

MONTANT DU COMPLÉMENT FAMILIAL

Montant du complément familial en fonction des ressources annuelles

Enfants à charge	Couple avec 1 revenu	Couple avec 2 revenus ou parent isolé	Montant
3 enfants	19.602 € ou moins	23.978 € ou moins	273,03 €
	Entre 19.602 € et 39.195 €	Entre 23.978 € et 47.947 €	182 €
4 enfants	22.869 € ou moins	27.245 € ou moins	273,03 €
	Entre 22.869 € et 45.728 €	Entre 27.245 € et 54.480 €	182 €

DÉMARCHES

Vous n'avez pas de démarches à effectuer. Vous devez uniquement déclarer vos ressources chaque année à votre Caf si celles-ci n'ont pas été transmises automatiquement par les services fiscaux.

DURÉE

Le complément familial est dû à partir du 3^{ème} anniversaire de votre plus jeune enfant. Le versement prend fin :



- dès qu'il vous reste à charge moins de 3 enfants ;
- dès que vous avez à votre charge un enfant de moins de 3 ans ;
- dès que vous bénéficiez de l'allocation de base, du complément de libre choix d'activité ou de la prestation partagée d'éducation de l'enfant.

NON -CUMUL

Le complément familial n'est pas cumulable avec l'allocation de base de la Paje, et la prestation partagée d'éducation de l'enfant de la Paje.

C. L'ALLOCATION DE SOUTIEN FAMILIAL

Elle est attribuée [pour les orphelins](#) ou [pour les enfants de parents séparés](#) et dont la pension alimentaire n'est pas versée.

CONDITIONS

Afin de percevoir l'allocation de soutien familial, les conditions suivantes doivent être remplies :

- résider en France,
- vivre seul(e),
- avoir à charge un enfant :

orphelin de père et/ou de mère,

ou pour lequel l'autre parent ne participe plus à l'entretien depuis au moins 1 mois,

ou pour lequel vous percevez une pension alimentaire inférieure à 184,41 € (2022).

DÉMARCHES

Vous devez remplir et envoyer à votre Caf [le formulaire cerfa 16112*01](#) de demande d'ASF (et le formulaire n°11423 de déclaration de situation, accessible à la fin du formulaire n°12038).

MONTANT DE L'ALLOCATION (2022)

Le montant est de 184,41 € par mois et par enfant.

2.4.3.3. L'ÉDUCATION

A. L'ALLOCATION DE RENTRÉE SCOLAIRE

CONDITIONS

L'enfant doit être :

- en âge scolaire (de 6 à 18 ans),
- écolier, étudiant ou apprenti et gagner moins de 55% du SMIC brut (sur la base de 169 heures),
- Les [ressources de la famille](#) ne doivent pas dépasser un certain [plafond qui dépend du nombre d'enfants](#).

PLAFOND DES RESSOURCES À NE PAS DÉPASSER POUR BÉNÉFICIER DE L'ARS

Nombre d'enfants à charge	Ressources 2020
1	25.370 €
2	31.225 €
3	37.080 €
Par enfant supplémentaire	+ 5.855 €

Pour la rentrée scolaire 2022, le revenu net catégoriel de l'année 2020 sert de référence.

DÉMARCHES

- Si vous êtes [déjà allocataire](#) : vous n'avez aucune démarche à faire, il vous suffit d'avoir déclaré vos ressources à la Caf ou aux impôts.
- Si vous n'êtes [pas allocataire](#) : vous devez effectuer une « déclaration de situation des prestations et logement » (formulaire Cerfa n°11423*06) ainsi qu'une « déclaration de ressources 2018 », auprès de la Caf pour pouvoir bénéficier de l'allocation de rentrée scolaire.

B. L'ALLOCATION D'ÉDUCATION DE L'ENFANT HANDICAPÉ

Elle est accordée aux personnes ayant à leur charge un enfant de moins de 20 ans dont le **taux d'incapacité permanente est d'au moins 80 %** [50 % si l'enfant est admis dans un établissement d'éducation spéciale pour handicapés ou pris en charge à domicile par un service d'éducation spéciale ou de soins]. Le taux d'incapacité de votre enfant est déterminé par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

DÉMARCHES

La demande d'AEEH doit être réalisée au moyen du formulaire [cerfa n°13788*01](#). Ce formulaire doit être accompagné d'un certificat médical détaillé de l'enfant (cerfa n°15695*01) datant de moins de 3 mois.

Le dossier doit être adressé à la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) du lieu de votre résidence. La MDPH transmet ensuite la demande à la CDAPH chargée d'instruire la demande.

MONTANT

Le montant de base de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) est de **140,53€/mois** (07/2022).

Des **compléments** sont versés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (Cdaph) en cas de recours à une tierce personne pour les actes de la vie courante, de cessation ou de réduction d'activité professionnelle, ou de dépenses particulièrement coûteuses.

C. L'ALLOCATION JOURNALIÈRE DE PRÉSENCE PARENTALE

L'allocation journalière de présence parentale est une prestation qui peut être versée pour permettre au parent de s'occuper de son enfant gravement malade, accidenté ou handicapé.

CONDITIONS

Pour bénéficier de cette allocation journalière de présence parentale, vous devez :

- avoir un enfant (moins de 20 ans) à charge gravement **malade, accidenté ou handicapé** nécessitant la présence d'une personne à ses côtés.
- avoir un certificat médical soumis à **l'avis favorable du contrôle médical** de l'assurance maladie.
- **interrompre ponctuellement son activité professionnelle** (attention : cette allocation n'est pas cumulable avec les allocations chômage).

DÉMARCHES

Il vous faut remplir un [formulaire d'allocation journalière de présence parentale: cerfa 12666*03](#).

Votre médecin devra remplir l'attestation médicale précisant la durée prévisible du traitement. Tous les 6 mois, la Caf vous adressera un formulaire afin de renouveler la demande.

MONTANTS (2022)

<https://www.caf.fr/allocataires/aides-et-demarches/droits-et-prestations/handicap/l-allocation-journaliere-de-presence-parentale-ajpp>

Le montant de l'allocation journalière de présence parentale varie en fonction du nombre de jours d'absence pris au cours de chaque mois (dans la limite de 22 jours par mois) et de la situation familiale :

- **personne en couple** : 58,59 €
- **personne seule** : 58,59 €

Un **complément mensuel** pour frais peut vous être versé, en fonction de vos ressources (voir www.caf.fr pour les barèmes), si vous avez engagé des dépenses liées à l'état de santé de l'enfant.

L'allocation journalière de présence parentale **n'est pas cumulable**, pour un même bénéficiaire, avec les prestations suivantes :

- l'indemnisation des congés de maternité, de paternité ou d'adoption,
- l'allocation forfaitaire de repos maternel ou l'allocation de remplacement pour maternité (indemnités pouvant être versées aux travailleurs indépendants par leur régime d'assurance maladie),
- l'indemnisation des congés de maladie ou d'accident du travail,
- les allocations chômage,
- la pension de retraite ou d'invalidité,
- la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE),
- le complément et la majoration de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) perçus pour le même enfant,
- l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

DUREE



Le droit est ouvert le mois civil au cours duquel 3 conditions sont remplies :

- dépôt de la demande accompagnée du certificat médical,
- et attestation sur l'honneur concernant l'activité professionnelle,
- et nécessité de présence parentale et de soins contraignants.

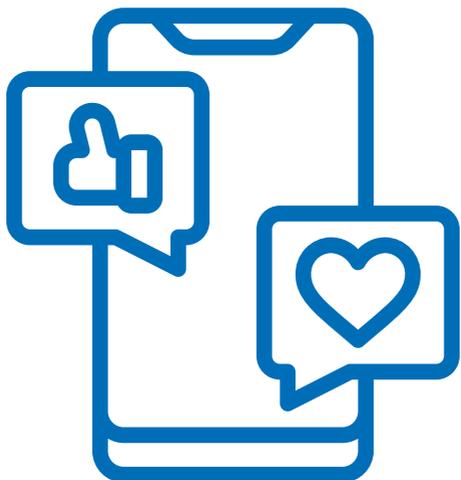
Le droit à l'AJPP est ouvert dans une double limite :

- la date d'ouverture du droit détermine une période maximale de 3 ans au cours de laquelle l'allocation pourra être attribuée,
- au sein de cette période, le parent a droit à un maximum de 310 jours d'allocations journalières (310 jours d'absence à prendre selon les besoins de présence auprès de l'enfant).

Le nombre maximum d'allocations journalières par mois est de 22 jours. Le droit est ouvert pour une période égale à la durée prévisible du traitement fixé par le médecin qui suit l'enfant. Un renouvellement est possible.

Pour plus d'informations, se rendre sur le site du service public.

Envie de suivre notre actualité ?



2.5. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

2.5.1. LÉGISLATION APPLICABLE ET DROIT AUX PRESTATIONS

Le salarié frontalier victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est soumis au même régime que le salarié résident au Luxembourg, avec en sus la possibilité pour lui de bénéficier de soins dans son État de résidence.

2.5.1.1. LÉGISLATION APPLICABLE

DÉFINITIONS

- **Accident du travail**

Un accident du travail correspond à un accident survenu par le fait du travail ou à l'occasion du travail. La prise en charge d'un accident de travail présuppose qu'une personne assurée subisse, à l'occasion d'une activité assurée, un accident qui entraîne une lésion corporelle et/ou des dégâts au véhicule.

Selon la jurisprudence luxembourgeoise, constitue un accident du travail tout fait précis survenu soudainement au cours ou à l'occasion du travail et qui est à l'origine d'une lésion corporelle. La brusque apparition au temps et lieu de travail d'une lésion physique constitue un accident du travail, à moins que l'Association d'assurance contre les accidents (AAA) ne rapporte la preuve que l'atteinte est due à une cause étrangère à l'activité professionnelle assurée.

- **Accident de trajet**

L'accident de trajet est l'accident qui survient à l'assuré sur le parcours normal et direct qui est effectué du lieu habituel d'habitation au lieu de travail, ainsi qu'en sens inverse.

L'accident de trajet (trajet domicile/travail) survenu sur un territoire autre que celui de l'État d'emploi (exemple : en France) est considéré comme étant survenu sur le territoire de l'État d'emploi, c'est-à-dire au Luxembourg.

Est assimilé, le trajet effectué :



- entre la résidence principale, une résidence secondaire stable ou tout autre lieu où l'assuré se rend **de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu de travail**, par exemple le trajet entre le lieu de travail de l'assuré et un lieu où il dépose habituellement ses enfants (par exemple une école) ;
- entre le lieu de travail et le restaurant, la cantine ou d'une manière plus générale, **le lieu où l'assuré prend généralement ses repas.**

Le trajet n'est **pas forcément** le chemin le plus court, ni l'itinéraire le plus rapide, le plus confortable ou le moins dangereux. Le détour doit être **justifié** et dans des **limites raisonnables** (par exemple : covoiturage régulier ou détour par la crèche / l'école).

Cependant, ne sont pas indemnisés les accidents :

- causés **par le salarié** par sa faute lourde (par exemple : grave excès de vitesse, alcool au volant, etc.) ;
- survenus pendant **le trajet interrompu** ou détourné pour un motif dicté par un intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'activité assurée.
- **Maladie professionnelle**

La maladie professionnelle est la maladie qui a **sa cause déterminante dans une activité professionnelle assurée au Grand-Duché de Luxembourg**. Elle doit être causée, « selon l'état des connaissances médicales, par des influences spécifiques auxquelles sont exposés certains groupes de personnes à un degré beaucoup plus élevé que la population moyenne ».

Le tableau des maladies professionnelles, déterminé par règlement grand-ducal sur proposition d'une Commission supérieure des maladies professionnelles, **liste les différents types de pathologies**.

La maladie professionnelle doit avoir sa cause déterminante dans une activité professionnelle assurée au Luxembourg.

En cas de maladie non désignée dans le tableau, l'assuré doit rapporter **la preuve** de l'origine professionnelle de sa maladie.

La maladie est présumée être **d'origine professionnelle**, lorsque le salarié prouve qu'il est atteint d'une maladie inscrite dans le tableau des maladies professionnelles et, qu'il a été exposé à un risque susceptible d'être à l'origine de cette maladie dans le cadre de son activité professionnelle.

En dehors des maladies citées dans le tableau, l'assuré peut se faire indemniser pour une autre maladie, dès lors qu'il démontre clairement son origine professionnelle.

DÉMARCHES

- **Accident du travail ou de trajet**

Sauf en cas de force majeure, l'assuré victime d'un accident du travail ou de trajet doit **en aviser immédiatement son employeur** ou le représentant de celui-ci.

L'employeur doit déclarer tout accident du travail à **l'Association d'assurance contre les accidents (AAA)** en fournissant toutes les indications demandées sur le formulaire prescrit.

Le **formulaire de déclaration d'accident du travail / trajet** est téléchargeable à partir du site Internet de l'AAA (www.aaa.lu).

- **Maladie professionnelle**

Le médecin traitant doit **déclarer immédiatement via le formulaire prescrit** toute maladie professionnelle dont il a eu connaissance.

Le formulaire de déclaration médicale d'une maladie professionnelle est téléchargeable à partir du site Internet de l'AAA (www.aaa.lu).

En cas d'exposition au même risque dans plusieurs États membres de l'Union européenne, les prestations sont accordées **par le dernier État où l'activité en cause a été exercée** dès lors que les conditions d'ouverture du droit sont satisfaites au regard de cette législation.

La déclaration médicale d'une maladie professionnelle **déclenche la procédure en reconnaissance** de la maladie professionnelle comme telle et confère au salarié ou à ses ayants droit, le cas échéant, une indemnisation.



À NOTER : l'assuré ou ses ayants droit doivent impérativement présenter leur demande en reconnaissance et en indemnisation d'une maladie professionnelle **dans un délai de 1 an à partir de la constatation de la maladie** ou du jour du décès de la victime, survenu par suite de la maladie, sous peine de déchéance.

2.5.1.2. DROIT AUX PRESTATIONS

A. DÉMARCHES

- **Formalités pour bénéficier des prestations en nature**

Les travailleurs frontaliers peuvent bénéficier **des prestations en nature au Grand-Duché de Luxembourg mais également dans leur pays de résidence**. Dans ce dernier cas, ils doivent s'inscrire auprès de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie compétente, à l'aide du formulaire DA1 établi par l'AAA pour une période limitée en principe à 3 mois, mais renouvelable.

Ce formulaire permet d'obtenir dans son pays de résidence le **remboursement à 100 %** de tous les frais médicaux liés à l'accident de travail ou à la maladie professionnelle.

- **Formalités pour bénéficier des prestations en espèces**

En cas d'incapacité temporaire due à un accident ou une maladie professionnels, celle-ci doit être constatée dans les mêmes conditions que pour une maladie non professionnelle. L'incapacité doit être certifiée par le médecin au plus tard le 2^{ème} jour de l'incapacité de travail.

Ce certificat médical doit être transmis à la caisse de maladie au plus tard le 3^{ème} jour suivant l'incapacité et doit être entre les mains de l'employeur ou son représentant, au plus tard à cette même date.

- **Formalités pour bénéficier de l'indemnisation des dégâts matériels**

L'assuré doit personnellement déclarer les dégâts matériels survenus au cours de l'accident et **faire une demande d'indemnisation**.

Deux formulaires distincts sont disponibles sur le site Internet de l'AAA, www.aaa.lu, l'un relatif aux dégâts causés au véhicule et l'autre relatif aux dégâts matériels accessoires.

La demande en indemnisation des dégâts matériels aux véhicules automoteurs doit parvenir impérativement à l'AAA **dans l'année** de la survenance de l'accident. À défaut, l'indemnisation des dégâts matériels causés à son véhicule ne sera pas examinée. Les frais de dépannage, de remorquage, de gardiennage et de remplacement ne sont pas pris en charge.

L'assuré a droit à l'indemnisation des dégâts matériels accessoires à l'accident **à condition que cet accident ait causé une lésion corporelle**. Les demandes d'indemnisation des dégâts matériels accessoires doivent parvenir à l'AAA dans l'année de la survenance de l'accident, sous peine de déchéance du droit à indemnisation.

B. LES PRESTATIONS

- **Prestations en nature**

Il s'agit des prestations de soins **médicaux, hospitalisation, médicaments, etc.**

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le travailleur frontalier pourra, sous réserve de présenter le formulaire DA1 à l'institution compétente de son pays de résidence, bénéficier des prestations en nature aussi bien dans son pays de résidence qu'au Luxembourg.

L'institution compétente au Grand-Duché en matière de prestations soins de santé consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle est l'AAA.

Celles-ci sont **versées par l'intermédiaire de la Caisse nationale de santé (CNS)** pour le compte de l'AAA suivant les modalités applicables en matière d'assurance maladie.

- **Prestations en espèces**

Il s'agit des **indemnités pécuniaires versées en cas d'incapacité de travail**.

Elles sont servies selon la législation luxembourgeoise et **à la charge du Luxembourg**.

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

INDEMNITÉ DE SALAIRE

En cas d'incapacité de travail totale temporaire consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié a droit au **maintien intégral de son salaire et des autres avantages** résultant de son contrat de travail jusqu'à la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le 77^{ème} jour d'incapacité de travail **pendant une période de référence de 18 mois** de calendrier successifs.

Pendant toute cette période, l'employeur doit maintenir le salaire mensuel du salarié ainsi que les autres avantages contractuels.

Si à l'issue de cette période l'assuré continue d'être en incapacité de travail totale, celui-ci aura droit au paiement d'une **indemnité pécuniaire par la CNS** pour le compte de l'AAA.

Le montant de l'indemnité pécuniaire correspond, pour un salarié, à **100% du salaire** que l'assuré aurait gagné en cas de continuation de travail.

Le droit à l'indemnité pécuniaire est limité à un total de **78 semaines** pour une période de référence de 104 semaines.

DÉGÂTS MATÉRIELS

Indemnisation des dégâts causés au véhicule utilisé au moment de l'accident sur la voie publique :

- son **plafond** correspond à 5 fois le salaire social minimum s'il s'agit d'un accident de trajet, soit 12.235,34 € au 1^{er} février 2023, et à 7 fois le salaire social minimum s'il s'agit d'un accident du travail, soit 17.129,49 € au 1^{er} février 2023 ;

- une **franchise** a été introduite et représente 2/3 du salaire social minimum, soit 1.631,38 € au 1^{er} février 2023.



À NOTER : l'indemnisation ne sera prise en charge par l'AAA que dans la mesure où la compagnie d'assurance du véhicule endommagé **ne couvre pas les dommages matériels et si l'accident n'est pas causé par un tiers**.

Indemnisation des autres dégâts matériels (dégâts matériels accessoires)

L'assuré a droit à l'indemnisation des dégâts matériels accessoires à l'accident à condition que cet accident lui ait causé une lésion corporelle. Il s'agit des **dégâts causés aux vêtements et autres effets personnels**.

L'indemnisation a lieu sur présentation d'une **facture établie avant l'accident**. Une déduction de 20 % par année entière pour vétusté se verra appliquer sur ce montant. Cependant, un montant minimum d'indemnisation est prévu pour les vêtements courants, à défaut de présentation d'une facture (la liste des objets forfaitairement indemnisés figure à l'article 34 de l'annexe des statuts de l'AAA).

2.5.2. LES PRESTATIONS EN CAS D'INCAPACITÉ TEMPORAIRE ET PERMANENTE

2.5.2.1 PENDANT LES 78 PREMIÈRES SEMAINES

Pendant les **78 premières semaines**, l'assuré bénéficie de la **même couverture que pour la maladie**, il bénéficie du maintien de son salaire par l'employeur jusqu'à la fin du mois au cours duquel se situe le 77^{ème} jour d'incapacité sur une période de référence de 18 mois successifs. **Au-delà**, la Caisse nationale de santé verse une **indemnité pécuniaire** compensant la perte du revenu. Le droit à l'indemnité pécuniaire est limité à un total de 78 semaines pour une période de référence de 104 semaines.

2.5.2.2. LES DIFFÉRENTES RENTES

À l'expiration du droit à l'indemnité pécuniaire ou à défaut de bénéficier de ce droit, l'assuré a droit à une rente.



À NOTER : les rentes décrites ci-dessous sont soumises à l'impôt sur le revenu et cessent d'être payées si le bénéficiaire atteint l'âge de 65 ans ou en cas d'octroi d'une pension de vieillesse anticipée.

A. LA RENTE COMPLÈTE : INCAPACITÉ TOTALE DE TRAVAIL

La rente complète, octroyée en cas d'incapacité totale de l'assuré en raison de l'accident ou de la maladie professionnelle, **correspond en principe au revenu professionnel cotisable** de l'assuré, au cours des 12 mois précédant l'accident ou la maladie professionnelle.



Elle est accordée sur **demande de l'assuré**. Le formulaire de demande en obtention d'une rente complète est accessible sur le site de l'AAA (www.aaa.lu).

La rente complète mensuelle est **au moins équivalente au Salaire social minimum (SSM)** pour un travailleur de 18 ans ou plus non qualifié, soit 2.447,07 € par mois au 1^{er} février 2023, et son montant maximum à 5 fois le salaire social minimum, soit 12.235,34 € par mois au 1^{er} février 2023.

L'assuré qui n'a pas réclamé sa rente complète **dans un délai de 5 ans** à compter de l'ouverture du droit sera dans l'impossibilité de la réclamer ultérieurement.

La rente accident complète est **cumulable avec une éventuelle pension d'invalidité**, dans la limite d'un certain plafond.

B. LA RENTE PARTIELLE : RECLASSEMENT INTERNE

L'assuré perçoit cette rente **en cas de reprise de son activité avant l'âge de 65 ans** et lorsqu'il subit une perte de revenu du fait de son incapacité due à son accident ou sa maladie professionnelle. En règle générale, il bénéficie d'un **reclassement interne** qui consiste en une réinsertion au sein de l'entreprise éventuellement à un autre poste ou à un autre régime de travail adapté à ses capacités résiduelles.

Le salarié qui occupe son dernier poste de travail depuis moins de 3 ans ne peut bénéficier de la procédure de reclassement interne ou externe, sauf s'il est en possession d'un certificat médical d'aptitude au poste établi par le médecin du travail lors de son embauche.

Trois conditions cumulatives doivent être remplies

- **Le taux d'incapacité est au moins de 10 %** soit à la demande, soit à la consolidation des séquelles. Par consolidation, il faut entendre le moment où, à la suite de la période de soins, la lésion se fixe et prend un caractère définitif, tel qu'un traitement n'est en principe plus nécessaire si ce n'est pour éviter une aggravation, et qu'il est possible d'apprécier un certain degré d'incapacité permanente consécutive à l'accident, sous réserve de rechutes et révisions possibles.
- **L'assuré justifie d'une perte de salaire d'au moins 10 %.**
- Le Contrôle Médical de la Sécurité Sociale considère que le salarié est dans **l'impossibilité de reprendre son dernier poste** ou de maintenir son régime de travail en raison des séquelles de l'accident ou de la maladie professionnelle.

La rente partielle correspond à la **différence entre la rémunération cotisable du salarié pendant les 12 mois précédant** la survenance de l'accident ou de la maladie et la rémunération que le salarié touche **suite à la consolidation** ou reconversion professionnelle.

La rente est accordée au plus tôt **un an après la reprise** d'une activité professionnelle.

Elle doit être demandée par l'assuré auprès de l'AAA en principe après stabilisation des séquelles physiques et après la reprise du travail, **dans un délai de moins de 3 ans** à compter de la consolidation ou de la reconversion professionnelle.

Le formulaire de demande en obtention d'une rente partielle est accessible sur le site de l'AAA.

Le montant de la rente est **révisable** si, au cours des 3 ans après fixation du montant de la rente, la perte de revenu de l'assuré venait à être modifiée de manière importante.

En cas d'**aggravation de l'état de santé** (nouvelle incapacité permanente définitive avec dépassement d'au minimum 10 % du taux de l'incapacité initiale), il est possible, sur demande, de se voir réviser le montant de la rente partielle initialement accordé.

C. LA RENTE D'ATTENTE : RECLASSEMENT EXTERNE

Le salarié qui présente une **incapacité pour exercer son dernier poste** de travail ou pour maintenir son dernier régime de travail bénéficie d'un **reclassement professionnel externe** afin de faciliter la réinsertion sur le marché du travail du salarié qui malgré son incapacité de travail, ne peut pas prétendre à la pension d'invalidité.

Le reclassement interne est **accordé par la Commission mixte** qui se compose de représentants des assurés, des assurés, des employeurs et de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) et de la Direction de la santé.

Lorsque la Commission mixte procède à un reclassement professionnel externe sur le marché du travail, la personne concernée est inscrite d'office comme **demandeur d'emploi** auprès du Service des salariés à capacité de travail réduite de l'ADEM à partir du jour de la notification de la décision de la Commission mixte.

L'assuré bénéficiera d'une **rente d'attente** de la part de l'AAA, à condition que cette incapacité soit principalement imputable à un accident du travail ou à une maladie professionnelle selon l'avis du Contrôle médical de la sécurité sociale. Elle correspond à **85 % de la rente complète**, c'est-à-dire de la rémunération cotisable du salarié pendant les 12 mois précédant celui de la survenance de l'accident.

Cette rente doit être demandée **dans un délai de moins de 3 ans** à compter de la consolidation ou de la reconversion professionnelle. Le formulaire de demande en obtention d'une rente d'attente est accessible sur le site de l'AAA (www.aaa.lu).

Elle est versée **tant que le reclassement externe n'est pas possible** et peut être suspendue si le bénéficiaire ne reste pas inscrit à l'ADEM, se soustrait aux mesures de reclassement ou refuse toute tentative de reconversion.

Elle est retirée dans le cas d'octroi d'indemnité chômage ou de prestation de même nature en provenance **de l'étranger**.

2.5.3. INDEMNISATION DES PRÉJUDICES EXTRAPATRIMONIAUX

Il existe 3 préjudices extrapatrimoniaux indemnisables.

Ces préjudices sont indemnisables en cas d'incapacité de travail permanente totale ou partielle après consolidation, en raison d'un accident ou d'une maladie professionnelle.

Le formulaire de demande en obtention d'indemnités pour préjudices extrapatrimoniaux est accessible sur le site de l'AAA (www.aaa.lu).

En cas d'aggravation de l'état de santé (nouvelle incapacité permanente définitive avec dépassement d'au minimum 10% du taux de l'incapacité initiale), il est possible, sur demande, de se voir réviser le montant des indemnités pour préjudice extrapatrimoniaux initialement accordé.

2.5.3.1. INDEMNITÉ POUR PRÉJUDICE PHYSIOLOGIQUE ET D'AGRÉMENT

Elle est destinée à réparer les efforts de la victime pour réaliser son activité professionnelle mais également les gestes de sa vie quotidienne du fait de l'atteinte corporelle subie.

Cette indemnité a pour vocation de réparer :

- la perte de valeur de la victime sur le marché du travail ;
- la diminution de l'espérance de vie ;
- la diminution des plaisirs de la vie en raison de l'impossibilité ou la difficulté de se livrer à certaines activités (loisirs et autre).

Ce préjudice est indemnisé par l'allocation d'un forfait calculé sur base du taux d'incapacité de travail définitif fixé par le Contrôle Médical de la Sécurité Sociale.

Si le taux est inférieur ou égal à 20 %, l'indemnité sera versée sous forme de capital et sous forme de paiement mensuel pour les taux supérieurs à 20 % sans possibilité de rachat.

La valeur mensuelle de l'indemnité et des exemples de capitalisation figurent dans la rubrique Prestations du site de l'AAA (www.aaa.lu).

2.5.3.2. INDEMNITÉ POUR RÉPARER LES DOULEURS PHYSIQUES ENDURÉES

Elle est destinée à réparer la souffrance endurée jusqu'à la consolidation.

Cette indemnité a pour vocation de réparer le dommage causé par les douleurs physiques, y compris celles résultant de traitements chirurgicaux et thérapeutiques nécessaires à la guérison.

Elle est calculée d'après un forfait fixé sur avis du Contrôle Médical de la Sécurité Sociale sur base d'une échelle tenant compte de la gravité du préjudice.

Les forfaits figurent dans la rubrique Prestations du site de l'AAA (www.aaa.lu).

2.5.3.3. INDEMNITÉ POUR PRÉJUDICE ESTHÉTIQUE

Le préjudice esthétique peut être défini comme la répercussion d'une atteinte anatomique ou anatomo-physiologique à la personne, entraînant chez la victime une altération de l'image qu'en ont les autres, mais aussi une altération de l'image de soi, atteinte psychologique limitée que le médecin sait être habituelle.

Le préjudice est fonction des séquelles laissées par la blessure ainsi que l'âge de la victime.

Le préjudice esthétique est indemnisé par un forfait et il appartient au Contrôle Médical de la Sécurité Sociale d'évaluer ce préjudice.

Les forfaits figurent dans la rubrique Prestations du site de l'AAA (www.aaa.lu).

2.5.4. RECOURS



En cas de décision administrative de l'AAA ne vous donnant pas satisfaction, le travailleur frontalier a la possibilité d'exercer des recours.

Le recours administratif ou recours interne à l'administration a pour vocation d'obtenir de l'administration une modification de sa position initiale.

Le recours contentieux constitue une phase ultérieure au recours administratif et s'exerce devant les tribunaux.

2.5.4.1. LES VOIES DE RECOURS ADMINISTRATIVES

Il est possible d'introduire un recours gracieux contre les décisions du président de l'Association d'assurance accident.

Ce recours doit être formé dans un délai de 40 jours à compter de la notification de la décision. Passé ce délai le droit à agir est perdu et vous ne pourrez plus faire valoir vos prétentions. Par notification, il faut entendre la date à laquelle la décision du président de l'AAA est portée à votre connaissance.

Le recours est porté sous forme écrite devant le comité directeur de l'AAA.

Suite au recours, le frontalier se verra ensuite notifier une nouvelle décision administrative et disposera, le cas échéant, de 40 jours à partir de la notification de cette décision pour introduire une contestation auprès de la juridiction compétente (recours contentieux).

2.5.4.2. LES VOIES DE RECOURS CONTENTIEUSES

Le litige est porté devant les [juridictions sociales](#) seulement après l'évacuation du recours administratif.

En cas de contestation d'une décision prise par l'AAA au sujet d'une rente, il est possible d'introduire un recours devant la juridiction de premier degré en matière de sécurité sociale dénommée : [Conseil arbitral de la sécurité sociale \(CASS\)](#).

Ce recours doit être formé, sous peine de [forclusion](#), dans un délai de **40 jours** à compter de la notification de la décision attaquée.

Une [requête sur papier libre](#) déposée au CASS suffit.

La décision du Conseil arbitral de la sécurité sociale est [susceptible d'appel](#) devant le Conseil supérieur de la sécurité sociale.

2.6. LA PENSION D'INVALIDITÉ

Organismes compétents :

- France : Caisse Primaire d'Assurance Maladie - www.ameli.fr
- Luxembourg : Caisse nationale d'assurance pension - www.cnap.lu

2.6.1. LA PENSION D'INVALIDITÉ DU TRAVAILLEUR FRONTALIER

2.6.1.1. LES DEUX RÉGIMES DE PENSION D'INVALIDITÉ

Suite à l'adoption du Règlement (CE) n°883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, le Luxembourg et la France font partie des [législations de type B, basées sur la durée de cotisation](#). Par conséquent la pension d'invalidité est liquidée comme une [pension de vieillesse](#).

Chaque État devra établir, sur la base de sa législation nationale, le [montant des prestations](#) qui seront versées au travailleur invalide, [proportionnellement aux durées](#) d'assurance accomplies dans chaque État.

La finalité de la pension d'invalidité consiste en [la compensation de la perte de salaire](#) entraînée par l'état de santé du travailleur.

Le travailleur frontalier invalide va percevoir une pension d'invalidité du Luxembourg, lieu d'exercice de la dernière activité, mais également des autres États s'il a [effectué sa carrière dans plusieurs pays](#). Le problème concerne la reconnaissance de l'invalidité dans les autres États concernés.

Les conditions ouvrant droit à la pension d'invalidité ne sont [pas identiques entre les États](#) membres. Dès lors, l'invalidité reconnue au Luxembourg ne sera pas de facto reconnue dans un autre État. La décision prise par la caisse d'un État membre au sujet de l'invalidité ne [s'impose pas](#) aux caisses des autres États, il est donc possible d'être reconnu invalide dans l'État d'emploi et apte au travail dans l'État de résidence.

2.6.1.2. DEMANDE DE PENSION

Le salarié, ayant été affilié dans différents pays, percevra de chaque État une pension [proportionnelle à sa durée d'affiliation](#), à condition que son invalidité soit reconnue dans chacun des pays.

La demande de pension doit être introduite auprès de l'institution de l'État [où s'est déclarée l'invalidité](#) ou de l'institution du pays de résidence.



REMARQUE : si la personne concernée n'a jamais été soumise au cours de sa carrière à la législation de son État de résidence, l'institution de ce dernier ne pourra pas être son institution de contact.

Cette institution de contact, dès lors que l'intéressé a mentionné qu'il a exercé sa carrière dans plusieurs États membres et apporté les éléments justificatifs (numéro d'identification et institution, périodes de travail, etc.), [transmettra à toutes les institutions concernées](#) les documents pertinents à l'instruction de la demande.

Chaque institution procède au [calcul du montant](#) de la prestation et communique sa décision à l'institution de contact. Cette dernière doit fournir au frontalier un récapitulatif de l'ensemble des décisions et montants.

2.6.1.3. PAYS COMPÉTENT POUR LE CALCUL ET LE VERSEMENT DE LA PENSION

Lorsque le salarié a été affilié dans [différents États membres](#), il percevra de chaque pays une pension proportionnelle à la durée d'affiliation sous condition que l'invalidité reconnue au Luxembourg le soit également dans les autres pays.



À NOTER : il faut avoir travaillé au moins 1 an au Luxembourg pour effectuer la totalisation des périodes d'assurance.

EXEMPLE : le frontalier a travaillé 10 ans en France puis 15 ans au Luxembourg. La pension théorique correspond à une pension d'invalidité pour 25 années de cotisation. La France versera une pension égale à 10/25 de la pension théorique et le Luxembourg versera une pension égale à 15/25 de la pension théorique, dans la mesure où le frontalier remplit les conditions fixées par la législation nationale de chacun des États.



REMARQUE : au Luxembourg, le montant alloué est calculé en fonction de la [durée d'affiliation](#). En France, celui-ci est déterminé à partir d'un salaire moyen de base auquel est appliqué un [pourcentage](#) variant en fonction de la catégorie d'invalidité.

2.6.1.4. REMPLACEMENT DE LA PENSION D'INVALIDITÉ PAR LA PENSION DE VIEILLESSE

La pension d'invalidité est [supprimée à l'âge de la retraite](#) et remplacée par la pension de vieillesse. Si le frontalier ne remplit pas simultanément les critères exigés par les différentes législations en matière de retraite, il continuera à percevoir les prestations d'invalidité de la part des États pour lesquels les conditions ne sont pas encore remplies, tandis que les autres États lui verseront des prestations vieillesse.

2.6.2. LA PENSION D'INVALIDITÉ AU LUXEMBOURG

2.6.2.1. DÉFINITION DE L'INVALIDITÉ

Est considéré comme invalide, l'assuré qui par suite de maladie prolongée, d'infirmité ou d'usure, a subi une **perte de sa capacité de travail** telle qu'il est empêché d'exercer la profession qu'il a exercée en dernier lieu ou une autre occupation correspondant à ses forces et aptitudes.

2.6.2.2. CONDITIONS D'ATTRIBUTION

L'attribution d'une pension d'invalidité est soumise à des conditions **médicales et administratives**.

A. CONDITIONS MÉDICALES

L'assuré doit être invalide au sens de la loi, c'est-à-dire avoir subi une perte de sa capacité de travail qui l'empêche d'exercer la profession qu'il a exercée en dernier lieu, ou une autre occupation correspondant à ses forces et aptitudes, pour être considéré comme atteint d'invalidité.

L'appréciation de l'état d'invalidité se fait sur base d'un **avis du Contrôle Médical** de la Sécurité Sociale.

CONDITIONS ADMINISTRATIVES

La période de stage est remplie, si l'assuré a réalisé au moins une **période de 12 mois** au titre de l'assurance obligatoire, continuée ou facultative pendant les 3 années précédant la date de l'invalidité constatée ou de l'expiration de l'indemnité pécuniaire de maladie.

Ce stage n'est **pas exigé** lorsque l'invalidité est imputable à un accident ou à une maladie professionnelle reconnue, survenus pendant l'affiliation.

Le bénéficiaire d'une pension d'invalidité doit **renoncer à toute activité professionnelle** soumise à l'assurance. Est considérée comme telle toute activité professionnelle, salariée ou non salariée, rapportant un revenu mensuel **supérieur à un tiers du salaire social minimum**, soit 9.788,28 € au 01/02/2023.

L'assuré ne doit pas avoir atteint l'âge de 65 ans.

Le bénéficiaire d'une pension d'invalidité âgé de moins de 50 ans peut être astreint à des **mesures de réhabilitation ou de reconversion** professionnelle prescrites par la caisse de pension sur proposition du CMSS.

2.6.2.3. DÉMARCHES

Les pensions d'invalidité ne sont accordées que sur **demande formelle des intéressés**. Le Contrôle Médical de la Sécurité Sociale (CMSS) donne son avis sur le niveau d'invalidité du salarié, sur base du rapport médical établi par le médecin traitant.

La situation personnelle du demandeur détermine la **procédure à suivre** pour l'introduction de la demande :

- si l'intéressé **vient de cesser son occupation professionnelle** pour des raisons de santé, la présentation de la demande de pension d'invalidité se fait normalement par l'intermédiaire de la caisse de maladie compétente ;
- si l'intéressé **a cessé son activité professionnelle depuis un certain temps** déjà ou s'il bénéficie de l'indemnité de chômage, il est obligé de remplir la demande lui-même ;
- si le demandeur **a été affilié à plusieurs caisses** au cours de sa carrière professionnelle, la demande est à adresser à la caisse auprès de laquelle il était assuré en dernier lieu.

En cas d'affiliation dans différents pays, il percevra de chaque État une **pension proportionnelle à la durée d'affiliation** sous condition que l'invalidité reconnue au Luxembourg soit également reconnue dans les autres États.

Les **formulaires de demande** en obtention de la pension d'invalidité sont identiques à ceux de la pension de vieillesse et sont disponibles auprès des caisses de pension, auprès des syndicats et sur <https://www.cnap.lu/>.

En principe, la demande de pension est présentée dans le **pays de résidence** du demandeur.

Le salarié frontalier peut adresser sa demande en obtention de la pension d'invalidité à la caisse de pension luxembourgeoise, **à condition de bénéficier de l'indemnité pécuniaire** de maladie de la part d'une caisse de maladie luxembourgeoise.

Si le salarié frontalier est également affilié dans son pays de résidence, la caisse de pension luxembourgeoise entre en contact avec l'organisme de pension compétent du pays de résidence en vue de l'**examen des droits à pension** dans ce pays.



REMARQUE : en cas d'invalidité suite à un accident de travail, l'assuré devra solliciter une rente accident auprès de l'Association d'assurance contre les accidents (AAA) et introduire une demande de pension d'invalidité auprès de la caisse pension compétente.

2.6.2.4. VERSEMENT

Les pensions sont **payées mensuellement par anticipation** et cessent d'être payées à la fin du mois au cours duquel le bénéficiaire est décédé.

La pension d'invalidité peut être versée durant une **période déterminée** (invalidité temporaire) ou **sans limitation de temps** (invalidité permanente).

A. PENSION D'INVALIDITÉ TEMPORAIRE

Lorsque l'invalidité ne revêt qu'un caractère **temporaire**, la pension prend cours à l'expiration du droit à l'indemnité pécuniaire de maladie (78 semaines de maladie sur une période de référence de 104 semaines) ou à défaut d'un tel droit, à l'expiration d'une période ininterrompue d'invalidité de six mois.

B. PENSION D'INVALIDITÉ PERMANENTE

En cas d'**invalidité permanente**, la pension d'invalidité court à partir du **premier jour de l'invalidité établie**, mais au plus tôt à partir du jour où la condition de stage est remplie.

Si l'invalidité est principalement due à un accident de travail ou une maladie professionnelle, la pension d'invalidité ne prend cours qu'à **partir de la date de la consolidation** (la consolidation correspond au moment où, à la suite d'un état transitoire que constitue la période active de soins, la lésion se fixe et prend un caractère permanent).

La pension d'invalidité n'est pas versée à l'assuré tant que celui-ci est bénéficiaire d'une **indemnité pécuniaire de maladie**.

L'invalidité intervient **en dernier lieu**, lorsque l'assuré ne peut plus exercer d'activité et lorsqu'aucun reclassement n'est possible.

La pension d'invalidité n'est pas allouée pour une période antérieure **de plus d'un an** à la réception de la demande.

RETRAIT DE LA PENSION D'INVALIDITÉ ET RECONVERSION EN PENSION VIEILLESSE

La pension d'invalidité est retirée si le bénéficiaire **ne remplit plus** les conditions d'invalidité. La pension d'invalidité est supprimée à **l'âge de la retraite** et remplacée par la pension de vieillesse.

2.6.2.5. MONTANT

La pension d'invalidité se compose des **éléments de pension** suivants :

- les **majorations forfaitaires** sont accordées en fonction de la carrière d'assurance ;
- les **majorations forfaitaires spéciales** sont basées sur des périodes prospectives qui prolongent fictivement la carrière de l'assuré jusqu'à l'âge légal de la retraite (65 ans) ;

 **À NOTER** : le nombre total des périodes à prendre en compte au titre des majorations forfaitaires et des majorations forfaitaires spéciales ne peut dépasser 40 ans.

- les **majorations proportionnelles** sont obtenues en multipliant la somme des revenus cotisables avec un taux de majoration qui varie en fonction de l'année du début du droit à pension ;
- les **majorations proportionnelles spéciales** sont obtenues en multipliant le produit des revenus fictifs avec le taux de majoration. Si au moment de l'attribution de la pension, l'assuré n'a pas encore atteint l'âge de 55 ans, les majorations proportionnelles spéciales tiennent compte de revenus fictifs pour la période prospective du début de la pension jusqu'à l'âge de 55 ans.

PENSION MINIMUM

Aucune pension d'invalidité ne peut être inférieure à **90% du montant de référence** lorsque l'assuré a accompli un stage de 40 années (périodes d'assurance obligatoire, assurance continuée, assurance facultative ou périodes d'achat rétroactif, périodes complémentaires).

Si l'assuré n'a pas accompli le stage de 40 ans, mais justifie de 20 ans d'assurance au moins, la pension minimum **se réduit** d'un quarantième pour chaque année manquante. La pension minimum mensuelle pour 40 années s'élève à **2061,25 € au 01/01/23**.

2.6.2.6. CONCOURS AVEC D'AUTRES REVENUS

Le bénéficiaire d'une pension d'invalidité peut exercer une activité professionnelle, salariée ou non salariée dont le revenu, réparti sur une année, **ne dépasse pas par mois un tiers du salaire social minimum**, soit 815,69 € au 1^{er} février 2023.

En cas de concours d'une pension d'invalidité avec une rente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, il y a lieu d'appliquer des **dispositions de non-cumul**.

La pension est réduite si elle dépasse :

- soit la **moyenne des 5 salaires**, revenus ou traitements annuels les plus élevés de la carrière ;
- soit le **revenu pris en compte** pour la détermination de la rente accident.

2.6.2.7. VOIE DE RECOURS

Toute demande de pension est suivie d'une **décision présidentielle d'attribution** ou de **rejet**.

En cas de désaccord, l'intéressé peut former une opposition contre la décision présidentielle qui sera tranchée par le comité directeur de la CNAP. La décision du comité directeur peut faire l'objet d'un recours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale. Un appel contre le jugement du Conseil arbitral de la sécurité sociale peut être porté devant le Conseil supérieur de la sécurité sociale.

2.6.3. LA PENSION D'INVALIDITÉ EN FRANCE

2.6.3.1. DÉFINITION

Est invalide, et bénéficie à ce titre d'une pension d'invalidité, l'assuré qui, par suite de maladie ou d'infirmité d'origine non-professionnelle, présente une **invalidité réduisant d'au moins 2/3 sa capacité de travail** ou de gain normal d'un travailleur de même catégorie et formation dans la même région.

2.6.3.2. CONDITION D'OUVERTURE DES DROITS

L'assuré doit :

- ne pas avoir atteint l'âge légal de **départ à la retraite** (62 ans) ;
- subir après une maladie ou un accident non-professionnel, une **réduction d'au moins 2/3 de sa capacité de travail ou de gain** ;
- être affilié depuis **au moins 12 mois** à partir du 1^{er} jour du mois au cours duquel est survenue soit l'interruption de travail suivie d'invalidité, soit la constatation de l'état d'invalidité résultant de l'usure prématurée de l'organisme ;
- soit avoir cotisé sur un salaire au moins égal à **2030 fois le SMIC** horaire au cours des 12 mois civils précédant l'interruption de travail, soit avoir effectué **600 heures de travail** au cours des 12 mois précédant l'interruption de travail ou la constatation de l'état d'invalidité.

2.6.3.3. DÉMARCHES

La pension d'invalidité peut être demandée :

- soit à la **demande de l'assuré ou de son médecin** qui, avec l'accord de l'assuré, adresse un certificat médical au médecin conseil du service médical de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) compétente ;
- soit à l'**initiative de la CPAM**.

Dans ces deux situations, l'assuré doit formuler une **demande de pension d'invalidité** en remplissant le formulaire S4150 « Demande de pension d'invalidité », accompagné des pièces justificatives demandées à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie compétente.

La Caisse d'Assurance Maladie dispose de **2 mois** pour étudier le dossier et avertir l'assuré de sa décision d'attribuer ou non la pension d'invalidité.

Trois situations peuvent alors se présenter :

- la Caisse d'Assurance Maladie **informe le frontalier** de son accord. Elle lui adresse alors un titre de pension d'invalidité et une notification d'attribution qui précise la catégorie et le montant de la pension ;
- la caisse lui **notifie son refus** et indique les voies de recours ;
- l'**absence de réponse** dans un délai de 2 mois doit être considérée comme une **décision de rejet** de la caisse. La caisse précisera par la suite quelles sont les voies de recours.

2.6.3.4. VERSEMENT DE LA PENSION

Le médecin conseil de la CPAM détermine la **catégorie d'invalidité** de l'assuré selon sa capacité à exercer une activité professionnelle.

Les personnes invalides sont classées en 3 catégories, en fonction de leur situation :

Catégorie	Situation
1 ^{ère} catégorie	Capable d'exercer une activité rémunérée
2 ^{ème} catégorie	Incapable d'exercer une activité professionnelle
3 ^{ème} catégorie	Incapable d'exercer une activité professionnelle et a besoin de l'aide d'une tierce personne pour effectuer les gestes essentiels de la vie courante



À NOTER : être reconnu invalide n'entraîne pas automatiquement l'incapacité au travail.

Le classement dans une catégorie n'est pas définitif, la catégorie de la pension d'invalidité peut être révisée en cas d'amélioration ou d'aggravation de l'état de santé de l'assuré.

2.6.3.5. MONTANT DE LA PENSION

La pension d'invalidité est calculée sur la base du **salaire annuel moyen** obtenu à partir des 10 meilleures années d'activité (salaires soumis à cotisations dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale soit 3.666 € au 1^{er} janvier 2023).

Le montant de la pension d'invalidité dépend également de la **catégorie d'invalidité** attribuée par le médecin conseil de la caisse d'Assurance Maladie et d'un pourcentage du salaire annuel moyen.

Montants des pensions d'invalidité au au 01/01/2023 :

Catégorie	Pourcentage du salaire	Montant mensuel minimum	Montant mensuel maximum
1 ^{ère}	30%	311,56 €	1.099,80 €
2 ^{ème}	50%	311,56 €	1.833,00 €
3 ^{ème}	50 % + majoration de 40 % pour tierce personne	1.504,11 € (311,56+1.192,55)	3.025,55 € (1.833,00+1.192,55)



À NOTER : si la personne bénéficie d'une pension d'invalidité de 3^{ème} catégorie et qu'elle a besoin d'une autre personne pour l'aider, sa pension d'invalidité est **majorée de 40 %** (= majoration pour tierce personne). Cette majoration ne peut pas être inférieure à un montant fixé par décret (1.192,55 € par mois au 1^{er} avril 2022).

Le montant des pensions d'invalidité est **revalorisé chaque année**.

2.6.3.6. CONCOURS AVEC D'AUTRES REVENUS

En France, l'exercice d'une activité professionnelle **n'est pas incompatible** avec la perception d'une pension d'invalidité.

En cas de reprise d'une activité professionnelle salariée ou non salariée : le versement de la pension d'invalidité **peut être suspendu** si, pendant douze mois consécutifs (Décret n°2022-257 du 23/02/2022), le cumul de la pension d'invalidité et du revenu **dépasse l'ancien revenu** qui était perçu avant l'arrêt de travail pour invalidité.

2.6.3.7. VOIES DE RECOURS

En cas de rejet de la demande de pension d'invalidité par la CPAM, l'assuré peut :

- soit formuler une nouvelle demande dans les 12 mois qui suivent la date de rejet de la 1^{re} demande ;
- soit contester le refus de la CPAM, selon les voies de recours indiquées par la CPAM.

2.7. L'ASSURANCE CHÔMAGE

Organismes compétents :

France : Pôle emploi - www.pole-emploi.fr.

Luxembourg : ADEM - www.adem.public.lu.

Le pays d'indemnisation diffère selon la **situation du salarié** : chômage complet (1) ou chômage partiel (2).

DÉFINITIONS

- **Chômage complet** : le contrat de travail est définitivement rompu. L'assuré n'a plus aucun lien avec l'entreprise = la France est compétente.
- **Chômage partiel** : la relation de travail est suspendue du fait d'une interruption de l'activité de l'entreprise, un lien contractuel étant maintenu = le Luxembourg est compétent.

L'ensemble des Ministres du travail de l'Union européenne s'est réuni le 21 juin 2018 pour voter une proposition de modification de la législation européenne. Ce projet de réforme est toujours en cours de discussion au sein des différentes instances de l'Union européenne qui ne se sont pas accordées à ce jour sur une version définitive du texte.

Le projet de réforme pose le principe suivant : le dernier Etat d'emploi d'un travailleur sera l'Etat compétent pour l'indemniser en cas de perte d'emploi selon sa propre législation.

2.7.1. LE CHÔMAGE COMPLET

2.7.1.1. LÉGISLATION APPLICABLE

En application de l'article 65 -2 et -3 du règlement (CE) n°883/2004 du 29 avril 2004, le travailleur frontalier au chômage complet bénéficie des **prestations accordées en vertu de la législation de son État de résidence**. Ainsi, un travailleur résidant en France et ayant travaillé au Luxembourg recevra ses prestations chômage du régime d'assurance chômage en France.

2.7.1.2. FORMALITÉS

Le travailleur frontalier sans emploi doit s'inscrire **sans délai auprès de Pôle emploi**. S'il tarde à faire cette inscription, le point de départ des indemnités ne pourra être antérieur à la date d'inscription.

Les périodes d'activité salariées effectuées **au Luxembourg** seront prises en compte par **Pôle emploi**.

Pour bénéficier des prestations de l'assurance chômage en France, le salarié frontalier privé d'emploi doit tout d'abord **faire remplir par son employeur luxembourgeois** le formulaire intitulé « Certificat de travail - cessation des relations d'emploi ». Ce certificat devra ensuite être renvoyé au **Service Maintien de l'emploi de l'ADEM**.

À l'appui de ce formulaire, l'ADEM remplira et se chargera de **faire parvenir le formulaire U1 au Pôle emploi** afin que le frontalier puisse bénéficier des prestations de l'assurance chômage française.



REMARQUE : si le travailleur frontalier français au chômage, indemnisé par Pôle emploi, désire partir dans un autre pays de l'EEE pour chercher un emploi, **il doit en informer Pôle emploi avant son départ**. Il sera radié de la liste des demandeurs d'emploi en France, s'inscrira dans le pays de son choix et Pôle emploi lui délivrera un formulaire U2 qui lui permettra d'**exporter ses prestations pendant une durée maximale de 3 mois**. En outre, le demandeur d'emploi doit rester à la disposition de Pôle emploi pendant au moins 4 semaines avant d'en faire la demande.

2.7.1.3. L'ASSURANCE CHÔMAGE EN FRANCE

Le régime d'assurance chômage assure un revenu de remplacement, dénommé **Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)**, aux salariés privés d'emploi qui remplissent des conditions d'âge, d'affiliation, d'aptitude physique, de chômage, d'inscription comme demandeur d'emploi et de recherche d'emploi.

L'assurance chômage met en place **différentes mesures** visant à accélérer le retour à l'emploi :

- par un accompagnement personnalisé et ciblé dès le début du chômage,
- par des actions devant accélérer le retour à l'emploi (financement de la validation des acquis de l'expérience, d'actions de formation conventionnées aux besoins de main d'œuvre, etc.),
- et par des aides destinées à insérer durablement les salariés occupant des emplois de courte durée.

Chaque demandeur d'emploi est engagé dans un **Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (le PPAE)**

FONCTIONNEMENT DU PPAE

Après inscription comme demandeur d'emploi auprès des services de Pôle emploi qui effectuera un premier diagnostic, il est élaboré un projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) avec le bénéficiaire, afin de définir le **délaï probable de retour** à l'emploi ainsi que les **mesures d'accompagnement personnalisé** qui lui permettront d'accélérer son retour à l'emploi.

Le PPAE détermine les **types d'emploi** correspondant effectivement aux qualifications et capacités professionnelles du demandeur d'emploi, les types d'emploi vers lesquels le demandeur d'emploi souhaite se convertir, et les **formations qualifiantes ou diplômantes** nécessaires pour réaliser ledit projet.

C'est dans le PPAE que sont également précisés les **éléments constitutifs de l'offre raisonnable d'emploi**, définis sur la base de la nature et des caractéristiques de l'emploi ou des emplois recherchés, la **zone géographique** privilégiée, ainsi que le **salaire** attendu.

Le PPAE est actualisée **périodiquement** afin d'accroître les perspectives de retour à l'emploi.

La validation du PPAE est obligatoire pour pouvoir bénéficier des allocations de chômage.

L'allocataire engagé dans ce projet doit respecter les obligations figurant dans son parcours, notamment quant à l'accomplissement d'actes positifs et répétés de recherche d'emploi ; à défaut, des **sanctions pourront être prises** (suspension, réduction ou suppression des prestations).

L'allocataire est tenu d'accepter les « offres raisonnables » d'emploi qui lui sont proposées par Pôle emploi.

En effet, le refus, sans motif légitime, à deux reprises d'une offre raisonnable d'emploi entraîne la suppression, pour une durée de deux mois, du revenu de remplacement perçu par le demandeur d'emploi.

La recherche individuelle d'emploi est vérifiée tous les mois.

A. LES CONDITIONS D'OCTROI DE L'ALLOCATION CHÔMAGE EN FRANCE



- Le demandeur d'emploi doit être inscrit comme demandeur d'emploi ou accomplir une action de formation inscrite dans le PPAE.
- Le demandeur d'emploi doit être disponible et apte physiquement à exercer un emploi. La perception d'une pension d'invalidité a une incidence sur le montant de l'allocation chômage versée.
- Le demandeur d'emploi ne doit pas avoir atteint l'âge légal de la retraite. Toutefois, si c'est le cas mais qu'il n'a pas suffisamment cotisé pour bénéficier de la retraite à taux plein, le salarié privé d'emploi qui bénéficie de l'ARE peut, sous conditions, se prévaloir du maintien des prestations jusqu'à l'obtention d'une pension de vieillesse à taux plein.
- Le demandeur d'emploi doit être involontairement privé d'emploi en raison :
 - d'un licenciement pour motif personnel (y compris un licenciement pour faute grave),
 - d'un licenciement pour motif économique,
 - de la fin d'un contrat de travail à durée déterminée (y compris un contrat d'apprentissage, même si la rupture a lieu à la suite d'un accord exprès et bilatéral des deux signataires),
 - d'une démission considérée comme légitime par l'accord d'application n°14 du règlement du régime d'assurance chômage. Ces motifs sont définis sur le site de Pôle emploi : <https://www.pole-emploi.fr/candidat/mes-droits-aux-aides-et-alloca/a-chaque-situation-son-allocation-est-ma-situation-professionnelle-je-perds-ou-je-quitte-un-emploi-je-veux-demissionner-pour-un-mot.html>

Si la démission a un motif autre que celui prévu par cet accord, une instance de Pôle emploi, composée de manière paritaire (représentants syndicaux et patronaux) (121 jours) non indemnisée (l'inscription à Pôle emploi est donc obligatoire), réexamine la situation, à la demande de l'intéressé, après une période de 4 mois. Le demandeur devra apporter tous les éléments attestant ses recherches actives d'emploi ou de formation.

- Le demandeur d'emploi doit être à la recherche permanente et effective d'un emploi.
- Le demandeur d'emploi doit justifier d'une durée minimale d'affiliation de 6 mois (ou 130 jours ou 910 heures) sur une période de référence de 24 mois (ou 36 mois pour les personnes âgées de plus de 53 ans).



REMARQUE : en cas d'arrêt maladie, vous ne pourrez vous inscrire auprès de Pôle emploi avant l'échéance de votre arrêt maladie. L'article 4 de la loi du 21 décembre 2022 prévoit qu'un salarié qui abandonne son poste et qui ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure par l'employeur peut être considéré comme démissionnaire. Un décret à paraître doit déterminer les conditions d'application de cet article.

B. INDEMNISATION

MONTANT (au 1^{er} Janvier 2023)

L'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) est déterminée en fonction du Salaire Brut Journalier de Référence qui est établi à partir du premier jour du contrat de travail le plus ancien situé dans les 24 ou 36 mois pour les personnes de 53 ans et plus et la fin du contrat de travail menant à l'inscription à Pôle emploi.

Le montant initial brut de l'allocation de chômage correspond :

- soit à 40,4 % du salaire brut journalier de référence auxquels s'ajoutent 12,47 (au 1^{er} janvier 2023) ;
- soit à 57 % du salaire journalier de référence si ce calcul est plus avantageux.

Minimum : le montant de l'allocation chômage est au moins égal 30,42 € par jour (au 1^{er} janvier 2023).

Maximum : le montant de l'allocation chômage ne peut être supérieur à 75 % du salaire journalier de référence. Elle est de maximum 256,96 € par jour (au 1^{er} janvier 2023).

DÉBUT DE L'INDEMNISATION

- Le différé d'indemnisation ICCP

Lorsque le salarié perçoit une Indemnité Compensatrice de Congés Payés (c'est-à-dire que l'employeur lui rémunère les congés payés qu'il n'a pas pu prendre avant l'expiration de son contrat), les allocations sont versées à l'expiration d'un délai de carence qui correspond au montant total de l'ICCP (présent sur le formulaire E 301/DP U1) divisé par le salaire journalier de référence.

- Le différé spécifique

Si le demandeur a bénéficié d'une transaction ou d'une indemnité de licenciement supérieure au montant prévu par la loi, ou a bénéficié d'une transaction, un « différé spécifique » limité à 150 jours s'ajoute, le cas échéant, au délai de carence congés payés (ci-dessus).



REMARQUE : cette durée maximale de différé spécifique est de 75 jours pour les salariés ayant perdu leur emploi suite à un licenciement économique. La durée du différé spécifique (en nombre de jours) est calculée en divisant les indemnités supérieures au minimum légal par 95,8.

- Délai d'attente

Le versement de l'allocation est systématiquement différé de 7 jours (délai d'attente) après les délais de carence.

DURÉE D'INDEMNISATION

Pour bénéficier de l'Allocation d'Aide de Retour à l'Emploi (ARE) les salariés doivent justifier d'une période d'affiliation minimum. Depuis le 1^{er} janvier 2021, les travailleurs involontairement privés de leur emploi doivent avoir travaillé **au minimum 6 mois** (ou 130 jours ou 910 heures) sur une période de 24 mois (ou 36 mois pour les plus de 53 ans) pour percevoir l'ARE.



Pour les demandeurs d'emploi dont la date de rupture du contrat de travail est **antérieure au 01/02/2023**, la durée d'indemnisation est égale au nombre de jours calendaires compris entre le premier jour de la première période d'emploi identifiée dans les 24 derniers mois (ou 36 mois pour les personnes âgées de plus de 53 ans) et le terme de cette période (lequel correspond à la fin de contrat de travail prise en compte pour l'ouverture des droits). **La durée minimale d'indemnisation est de 6 mois.**

Pôle Emploi est chargé d'effectuer des calculs comparatifs selon deux méthodes pour déterminer un nombre exact de jours indemnisés.

Pour **les nouveaux demandeurs d'emploi dont la date de rupture du contrat de travail est intervenue à compter du 01/02/2023** (sauf date d'engagement de la procédure de licenciement avant cette date), **les règles de durée d'indemnisation changent.** La durée d'indemnisation du demandeur d'emploi sera désormais **modulable en fonction de la situation du marché du travail** :

- Si le taux de chômage global est inférieur à 9% ou qu'il n'a pas progressé de + 0,8 point sur un trimestre : la durée d'indemnisation sera réduite de 25% avec une durée minimale de 6 mois (182 jours). Dans ce cas, un coefficient égal à 0,75 est appliqué à la durée d'indemnisation initiale.
- Si le taux de chômage est supérieur à 9% ou qu'il a progressé de plus de 0,8% sur un trimestre : les règles actuelles s'appliquent à savoir une indemnisation basée sur la durée de l'activité salariée et l'âge du demandeur d'emploi.

EXEMPLE :

Votre contrat est rompu au 02/02/2023. Vous avez travaillé 24 mois durant les 24 derniers mois. Si la situation du marché du travail est considérée comme mauvaise, la durée d'indemnisation sera de 24 mois. En revanche, si la situation du marché du travail est bonne, votre indemnisation sera réduite de la sorte : $24 \times 0,75 = 18$ mois.

DÉGRESSIVITÉ DES ALLOCATIONS

Pour les demandeurs d'emploi de moins de 57 ans dont l'allocation journalière est supérieure à 87,65 € (montant de revenus équivalent au minimum à 4700€ brut/mois), les allocations sont dégressives à compter du 7^{ème} mois d'indemnisation.

Deux situations sont possibles :

- Si le montant de l'allocation journalière avant dégressivité était situé entre 87,65€ et 125,21€, le montant de l'allocation à taux réduit sera de 87,65€.
- Si le montant de l'allocation journalière avant dégressivité était supérieur à 125,21€, le montant de l'allocation sera alors réduit de 30%.

DROITS RECHARGEABLES

Le principe est le suivant : **« plus une personne travaille, plus elle a des droits à l'assurance chômage ».**

Toute période travaillée par un demandeur d'emploi avant l'épuisement de ses allocations **allonge la durée** de ses droits à l'assurance chômage si la perte de cet emploi n'est pas volontaire.

Conditions :

Une fois les droits initiaux utilisés, un **« rechargement » des droits acquis** en travaillant pendant la période d'indemnisation peut être opéré.

Il est nécessaire d'avoir travaillé au moins 6 mois (130 jours ou 910 heures).



REMARQUE : ces heures peuvent être effectuées en plusieurs périodes d'emploi, quelle que soit la durée de ces emplois (y compris des emplois de quelques jours) et le type de contrat de travail (CDI, CDD, intérim).

Si vous n'avez pas atteint le nombre de mois/jours/heures de travail nécessaires pour recharger vos droits, il n'y aura pas de recharge de votre indemnisation. Dans ce cas, vous devrez à nouveau remplir les conditions initiales d'ouverture du droit à l'allocation chômage.

Ce **rechargement ouvre de nouveaux droits**, c'est-à-dire une allocation d'un nouveau montant pour une nouvelle durée qui sera calculée sur la base des activités reprises.



REMARQUE : les demandeurs d'emploi dont l'allocation chômage arrive à terme peuvent recevoir un **revenu minimum**, sous conditions de ressources : l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou le revenu de solidarité active (RSA).

FIN DE L'INDEMNISATION

L'indemnisation est **interrompue** lorsque :

- le demandeur a épuisé ses droits (fin de la période maximale d'indemnisation), une allocation spécifique peut alors être attribuée à l'assuré,
- le demandeur cesse d'être inscrit comme demandeur d'emploi,
- le demandeur retrouve une activité salariée ou non (sauf cas d'activité réduite) en France ou à l'étranger, sauf si ses revenus salariés ne dépassent pas un certain plafond,
- le demandeur est en maladie, accident de travail ou maternité,
- le demandeur d'emploi est exclu du bénéfice des allocations de chômage sur décision administrative ou à la suite de sa radiation par l'agence,
- le demandeur perçoit l'allocation de présence parentale ou le complément de libre choix d'activité,
- le demandeur bénéficie de la retraite à taux plein.



REMARQUE : les demandeurs d'emploi dont l'allocation chômage arrive à terme peuvent recevoir un **revenu minimum**, sous conditions de ressources : l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou le revenu de solidarité active (RSA).

C. INCITATIONS À LA REPRISE DE L'EMPLOI

CUMUL ALLOCATIONS / RÉMUNÉRATIONS EN CAS DE REPRISE D'UNE ACTIVITÉ SALARIÉE



À NOTER : pour une activité non salariée, se renseigner auprès de votre agence Pôle emploi.

En reprenant une activité, même de quelques jours, en cours d'indemnisation, le demandeur d'emploi verra ses revenus augmenter sur le mois concerné et sa durée d'indemnisation allongée en fin de droit.

Il est possible, pour un mois donné, de cumuler le salaire d'une activité avec une partie des allocations chômage, à condition que le montant total du salaire et des allocations pour un mois donné ne dépasse pas le montant du salaire initial perdu.

La formule de calcul pour connaître le montant des allocations versées en plus du salaire mensuel est la suivante : allocation mensuelle brute - 70% du salaire mensuel brut issu de la nouvelle activité.

Deux situations peuvent se présenter :

- en cas de reprise d'une activité procurant un revenu équivalent ou supérieur à l'ancien salaire (salaire de référence), l'octroi de l'ARE sera suspendu le temps de la période d'activité. Celle-ci repousse d'autant la date de fin des droits initiaux. À la fin de la période d'activité, l'indemnisation initialement ouverte reprendra là où elle s'était arrêtée, à condition que la perte d'emploi ne soit pas volontaire.

OU

- l'activité reprise procure un revenu inférieur à l'ancien salaire (salaire de référence). Il est alors possible de cumuler ce revenu avec une partie de l'allocation chômage sur le mois concerné et d'allonger sa durée d'indemnisation en fin de droit.



REMARQUE : les jours du mois pour lesquels aucune allocation n'a été versée (ou seulement une allocation partielle) repoussent la date de fin de droits d'un nombre de jours équivalent, et allongent la durée totale d'indemnisation du demandeur d'emploi

EXEMPLE :

Monsieur Legrand a un salaire journalier de référence (SJR) de 62,46€. Le montant de son allocation journalière de chômage s'élève à 37,70€ (40,4% de son SJR + 12,47€, méthode qui dans son cas est la plus avantageuse) Pour un mois de chômage complet, il percevra 1.131€ (37.70€ x 30).

Durant sa période d'indemnisation, au mois de décembre 2022, il exerce 12 jours d'activité professionnelle pour un salaire de 850€. Il va alors pouvoir cumuler ce salaire avec une partie de ses allocations chômage. Le montant des allocations versées pour le mois de décembre 2022 sera donc de : 1.131€ (allocations dues pour un mois de chômage complet) - 595€ (70% de 850€) = 536€.

Son revenu global pour le mois de décembre 2022 est égal à son salaire + les allocations versées, soit 850€ + 536€ = 1.386€. Ce revenu est inférieur au salaire qu'il percevait avant sa perte d'emploi, mais est supérieur aux allocations perçues pour un mois de chômage complet (1.131€). En occupant cet emploi au mois de décembre, il a augmenté ses revenus de 255€ (1.386 - 1.131). Le montant de l'allocation chômage non versé au mois de décembre 2022, soit 595€, est "converti" en jours d'allocation.

Dans ce cas, les 595€ non versés correspondent à 16 jours d'allocation (allocation journalière de référence de 37,70€)

L'activité professionnelle repousse d'autant de jours la date initiale de la fin des droits à l'Assurance chômage.

AIDE À LA REPRISE OU À LA CRÉATION D'ENTREPRISE (ARCE)

L'Aide à la Reprise et à la Création d'Entreprise (ARCE) est un dispositif qui permet à toute personne indemnisée admise au bénéfice de l'Aide à la Création et à la Reprise d'une Entreprise (ACRE) de percevoir une partie des allocations chômage qui lui restent en 2 versements espacés de 6 mois, le second versement intervenant si l'activité est toujours exercée.

PERSONNES CONCERNÉES

- les bénéficiaires de l'ARE qui créent ou reprennent une entreprise lorsqu'ils sont en cours d'indemnisation,
- les personnes bénéficiaires de l'ARE, mais qui ne la perçoivent pas au moment du démarrage de l'activité du fait de l'application du différé d'indemnisation ou du délai d'attente,
- les personnes licenciées qui ont entamé des démarches pour créer ou reprendre une entreprise pendant la période de préavis ou au cours de leur congé de reclassement ou de leur congé de mobilité et qui sont admises au bénéfice de l'ARE.

CONDITIONS

Afin de bénéficier de l'ARCE, il faut :

- justifier de l'attribution de l'Aide à la Création et à la Reprise d'Entreprise ACRE (anciennement ACCRE),
- ne pas déjà bénéficier du cumul de l'ARE avec une rémunération.

DÉMARCHE

Il est nécessaire de :

- faire part de son projet de reprise ou de création d'entreprise à Pôle emploi et remplir une demande d'Aide à la Reprise ou à la Création d'Entreprise (ARCE) ;
- remettre à Pôle emploi un justificatif attestant de la création ou de la reprise d'une entreprise dans le cadre du dispositif Acre. Il peut s'agir par exemple d'un extrait Kbis.

MONTANT

L'ARCE est égale à 45% du montant du reliquat des droits à l'ARE dus à la date du début d'activité, ou, si cette date est postérieure, à la date d'obtention de l'ACRE. Une déduction de 3% est appliquée sur le montant du capital (pour le financement des retraites complémentaires)

EXEMPLE :

Le 1^{er} août 2022, Monsieur Legrand, demandeur d'emploi âgé de moins de 50 ans, est admis au bénéfice d'une ARE journalière de 35 € pour une durée maximale de 548 jours, avec une prise en charge le 1^{er} septembre 2022 (compte tenu des différés d'indemnisation et du délai d'attente). L'intéressé est indemnisé du 1^{er} septembre au 31 décembre 2022. Le 1^{er} janvier 2023, il crée son entreprise.

A cette date, il lui reste un reliquat de droits de 426 jours [548] - (30j + 31j + 30j + 31j)]. Le montant du capital sera de : [(35 € x 426) / 2] = 7.455 € (duquel sera déduite la participation de 3 % au financement des retraites complémentaires).

VERSEMENT

Le premier versement correspondant à la **moitié du montant de l'ARCE** est effectué **lorsque l'activité débute** (ou à la date d'ouverture des droits à l'ARE si elle est plus tardive), sous réserve que le créateur ou repreneur ait cessé d'être inscrit comme demandeur d'emploi.

Le solde est versé **6 mois après le début de l'activité**, à condition que l'intéressé exerce toujours effectivement son activité professionnelle.



REMARQUE : en optant pour cette aide, le créateur ou repreneur d'entreprise ne pourra plus bénéficier de l'incitation à la reprise d'emploi.

En cas d'arrêt de l'activité, les droits à l'ARE peuvent être repris, diminués du montant de l'ARCE versée.

Pour ce faire, l'intéressé doit se réinscrire comme demandeur d'emploi dans un délai de 3 ans à compter de la date de l'admission, augmenté de la durée maximale de ses droits à l'ARE.

EXEMPLE:

Les droits à l'ARE d'un demandeur d'emploi sont ouverts depuis janvier 2021. Il lui reste 6 mois de droits à l'allocation. En cas d'arrêt de son activité, le demandeur d'emploi peut demander le versement de ses droits restants jusqu'en **juillet 2024 (3 ans + 6 mois)**.

D. SALARIÉS EN COURS D'INDEMNISATION À L'ÂGE LÉGAL DE LA RETRAITE

À l'âge légal minimum de la retraite (62 ans), la retraite luxembourgeoise **ne peut pas être liquidée à taux plein** à la différence de la retraite française. Ainsi, l'assuré ne percevra de 62 à 65 ans **que la seule part française** (sauf à pouvoir bénéficier de la retraite luxembourgeoise).

Si le salarié ne bénéficie pas du nombre de trimestres nécessaires pour liquider sa retraite à taux plein, il peut bénéficier de l'ARE jusqu'à l'âge de 65 à 67 ans en fonction de son année de naissance, à condition de justifier de 12 ans d'affiliation dont 1 année continue ou 2 années discontinues au cours des 5 années précédant la demande. Il est également nécessaire de justifier d'au moins 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse.

2.7.2. LE CHÔMAGE PARTIEL

2.7.2.1. LÉGISLATION APPLICABLE

En cas de chômage partiel, accidentel, **le travailleur frontalier bénéficie des prestations selon la législation de son État d'emploi** (le Luxembourg) comme s'il y résidait (article 65 alinéa 1 du règlement (CE) n°883/2004).

2.7.2.2. RÉGIME

- Chômage partiel dû aux intempéries

Lorsque **le lieu de travail est impraticable** en raison des intempéries (pluie, froid, gel, neige entraînant l'impraticabilité du lieu de travail), les entreprises dont l'activité se déroule sur des chantiers (secteur du BTP) peuvent demander à l'**Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)** à bénéficier de ce régime.

La **décision de la cessation du travail** appartient à l'employeur. Toutefois, l'employeur ou son représentant doit **consulter le représentant du personnel** dûment mandaté sur le lieu du travail (membre de la délégation du personnel ou travailleur désigné par la délégation) avant de décider l'arrêt du travail.

Dans ce cas, les salariés ont droit à une **indemnité compensatoire de rémunération**. Durant la période de chômage dû aux intempéries, l'employeur avance **au moins 80% des salaires** correspondant aux heures chômées en tant qu'indemnité compensatoire de rémunération.

- Chômage accidentel ou technique

En cas de chômage accidentel ou technique **suite à un sinistre revêtant le caractère de force majeure**, l'employeur bénéficie d'une subvention s'il s'engage à verser à son personnel une indemnité compensatoire de rémunération et à ne pas recourir au licenciement pour motif économique.

MONTANT DE L'INDEMNITÉ COMPENSATOIRE DE RÉMUNÉRATION

L'État prend en charge un **maximum de 350 heures de travail** par travailleur et par année de calendrier.

L'employeur prend intégralement en charge la **première tranche de 16 heures de travail perdues** par mois de calendrier.

Le **Fonds pour l'emploi** intervient à partir de la 17^{ème} heure perdue.

Le montant brut de l'indemnité horaire compensatoire de rémunération est fixé à **80 % de la rémunération horaire moyenne brute** effectivement touchée par le travailleur au cours des trois derniers mois ayant précédé le mois de la survenance du chômage, sans que ce montant ne puisse dépasser 250 % du salaire social minimum horaire.

- Autres types de chômage partiel

- Le chômage partiel pour **problèmes économiques conjoncturels** (au niveau de la branche ou du secteur d'activité).
- Le chômage partiel pour **difficultés structurelles**.
- Le chômage partiel en cas de **lien de dépendance économique** (ex : perte d'un ou plusieurs clients).
- Le chômage partiel **pour force majeure**.

- La demande de chômage partiel doit être envoyée **par l'employeur** au plus tard **le 12^{ème} jour du mois précédant la période de chômage partiel demandée**.

- L'indemnité est égale à **80%** du salaire par heure chômée, dans la limite de 250% du salaire social minimum pour un travailleur non qualifié âgé de 18 ans et plus. En cas de chômage partiel pour problèmes économiques conjoncturels ou pour difficultés structurelles, l'indemnité de compensation peut être portée à 90% si le salarié participe à des programmes de formation professionnelle continue pendant les heures chômées.

- L'État prend en charge un maximum de **1.022 heures par an et par salarié** qui travaille à temps plein. Pour les salariés à temps partiel, les 1.022 heures sont proratisées.

2.8. L'ASSURANCE VIEILLESSE

Suite à l'adoption du règlement (CE) n° 882/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale destiné à remplacer le règlement (CE) n° 1408/71, les prestations de préretraite sont introduites en tant que prestations de sécurité sociale.

Constituent une prestation de préretraite « toutes les prestations en espèces, autres qu'une prestation de chômage ou de prestation anticipée de vieillesse, servies à partir d'un âge déterminé au travailleur qui a réduit, cessé ou suspendu ses activités professionnelles jusqu'à l'âge auquel il peut être admis à la pension de vieillesse »⁶².

2.8.1. LE CALCUL DE LA RETRAITE COMMUNAUTAIRE

2.8.1.1 PRINCIPE

Deux cas de figure peuvent se présenter :

- le travailleur frontalier a effectué la **totalité de sa carrière professionnelle au Luxembourg** : il bénéficie de la pension luxembourgeoise, même s'il n'y réside pas.
- le travailleur frontalier a effectué **une partie de sa carrière professionnelle en France et l'autre au Luxembourg** ou/et dans un autre pays de l'Union Européenne ou de l'Espace Économique Européen. On parle alors de **carrière "mixte"** ; le travailleur reçoit une pension de chaque État, à condition qu'il ait été assuré dans le pays au moins une année⁶³. Aucune cotisation ne sera perdue : les droits acquis seront protégés et **chaque État versera une pension correspondant aux périodes d'assurance qui y ont été accomplies**.

Cependant, la pension d'un État ne lui sera versée que **s'il remplit les conditions d'octroi** de la pension prévues par cette législation.

Chaque État membre est alors tenu de prendre en compte les périodes d'assurance qui ont été effectuées dans les autres pays **dès lors que cette totalisation permet d'augmenter le montant de la pension due**.

2.8.1.2. CALCUL DE LA PENSION

Le montant de chaque pension à laquelle le frontalier a droit est **proportionnel au nombre d'années de cotisation** accomplies dans le pays concerné.

Chaque État, dans lequel le travailleur frontalier a exercé, va procéder à **deux opérations** :

- le **calcul de la pension nationale**, qui se calcule conformément à la législation nationale de chaque État,
- puis le calcul de la pension communautaire. Cette dernière se calcule en déterminant tout d'abord la pension globale théorique de l'assuré comme si toutes les années de cotisation avaient eu lieu sur le territoire, pension globale théorique ensuite réduite au prorata des seules périodes accomplies sur le territoire compétent.

⁶² - Art. 1 du Règlement 883/2004/CE.

⁶³ - Exception pour la France où une période de cotisation d'un trimestre suffit. Si la durée des périodes d'assurance en France ne dépasse pas 1 trimestre, le frontalier ne percevra pas de pension de la part de l'État français. Toutefois, cette période de moins d'un trimestre est prise en compte par le pays où il a le plus cotisé pour le calcul du montant théorique de la pension.

Chaque institution compétente opérera une **comparaison** pension nationale / pension communautaire.

L'institution de chaque État versera alors le montant le plus favorable, c'est-à-dire le **montant le plus élevé** de la pension nationale ou de la pension communautaire.

EXEMPLE : M. Legrand a été assuré pendant 14 ans au Luxembourg et pendant 26 ans en France, soit un total de 40 années d'assurance dans les deux pays. Il a 62 ans et peut donc percevoir une pension française (puisque'il a atteint l'âge de la retraite). Il a 40 années de cotisations, il peut donc bénéficier d'une pension luxembourgeoise anticipée (l'âge légal pour prendre sa retraite au Luxembourg étant 65 ans).

- Pour calculer sa pension, la caisse française compétente (CARSAT, CNAV ou MSA) va opérer en trois temps :

PENSION NATIONALE

1) elle va d'abord établir le **montant de la pension nationale française**, sans tenir compte des périodes d'assurance effectuées à l'étranger ;

PENSION COMMUNAUTAIRE

2) elle va ensuite calculer le montant de pension auquel il aurait droit s'il avait effectué l'intégralité de ses années d'assurance (en l'espèce 40) en France. Ce montant est appelé **"montant global théorique"**. Pour déterminer le nombre d'années à retenir lors du calcul du salaire annuel moyen de base de la pension globale théorique, la caisse française va prendre en compte les régimes d'assurance vieillesse des États de l'EEE équivalent au régime général et aux régimes alignés ;

3) elle calculera enfin le **montant auquel il a effectivement droit** en ne prenant en compte que les périodes accomplies en France (limitées à la durée maximale), soit 26/40 du montant théorique.

La pension communautaire est donc une pension proratisée.

La totalisation intervient dans le calcul du montant de la pension puisqu'elle influe sur le **taux de retraite applicable**.

Monsieur Legrand percevra le montant le plus élevé de la pension nationale ou de la pension communautaire effective.

- L'institution luxembourgeoise procède de son côté de la même manière : **calcul de la pension nationale luxembourgeoise**, puis de la **pension communautaire, comparaison** des deux pensions et **versement de la plus élevée**.

2.8.2. L'ASSURANCE VIEILLESSE AU LUXEMBOURG



REMARQUE : contrairement à la France, le régime complémentaire de retraite n'est pas obligatoire au Luxembourg.

PRÉCISIONS TERMINOLOGIQUES

Période de stage - période d'assurance ouvrant droit à pension.

Assurance continuée - les personnes qui perdent la qualité d'assuré obligatoire peuvent demander la continuation de l'assurance ; ils doivent pour cela avoir accompli au minimum douze mois d'assurance au cours des trois années précédant la perte de cette qualité. La demande doit être faite auprès de la dernière caisse d'affiliation dans un délai de 6 mois suivant la perte de l'affiliation.

Assurance facultative - les personnes qui ne remplissent pas la condition pour bénéficier de l'assurance continuée et qui ont interrompu ou cessé leur activité professionnelle pour des raisons familiales (éducation d'un enfant, mariage, soins) peuvent s'assurer volontairement à condition d'avoir été assurées au Luxembourg pendant 12 mois au moins.

2.8.2.1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION ET MODE DE CALCUL DE LA PENSION LUXEMBOURGEOISE

ÂGE LÉGAL

Pour bénéficier d'une pension au Luxembourg, l'âge légal est **différent** de celui applicable en France.

- En France

En France, l'âge minimum légal pour bénéficier de la pension est de 62 ans au 01/01/2023.

Le nombre de trimestres pour une retraite à taux plein va **passer progressivement de 166 à 172 trimestres**.

Pour bénéficier d'une pension de retraite française à taux plein, il est nécessaire de respecter des **conditions d'âge** (67 ans) **ou de durée d'assurance** (variable selon l'année de naissance).

Âge légal de départ à la retraite et durée d'assurance pour obtenir une retraite à taux plein en France au 01/01/2023

Date de naissance	Âge de départ à la retraite à taux plein automatique	Durée d'assurance pour bénéficiaire du taux plein
1955-1956-1957	67 ans	166 trimestres (41 ans et 6 mois)
1958-1959-1960	67 ans	167 trimestres (41 ans et 9 mois)
1961-1962-1963	67 ans	168 trimestres (42 ans)
1964-1965-1966	67 ans	169 trimestres (42 ans et 3 mois)
1967-1968-1969	67 ans	170 trimestres (42 ans et 6 mois)
1970-1971-1972	67 ans	171 trimestres (42 ans et 9 mois)
1973 et après	67 ans	172 trimestres (43 ans)

Une retraite anticipée à taux plein à 60 ans reste possible dans différents cas de figure. Pour cela, il faut :

- **Incapacité permanente**

Justifier d'une **incapacité permanente** d'au moins 10% liée à la pénibilité du travail. Dans ce cas, les conditions d'accès varient en fonction de l'origine de l'incapacité (maladie professionnelle ou accident du travail) et du taux d'incapacité permanente. Dans certains cas, un taux au moins égal à 20% est exigé.

- **Cumul de points compte C2P**

Soit justifier d'un **cumul de points** sur un compte personnel de prévention et de pénibilité (C2P). Dans ce cas, chaque tranche de 10 points sur le compte permet de réduire l'âge légal de départ à la retraite d'un trimestre et ce, dans la limite de 8 trimestres. Les trimestres supplémentaires acquis dans le cadre du C2P entrent en compte dans le calcul de la retraite.

- **Carrière longue**

Pour bénéficier du **départ à la retraite anticipée au taux plein à 60 ans pour carrière longue**, il est nécessaire :

- D'avoir commencé à travailler avant **16 ou 20 ans** suivant les cas ;
- De remplir une **condition de durée d'assurance** et de cotisation qui varie selon le mois et l'année de naissance ainsi que l'âge du début de la carrière.

Les personnes pouvant profiter d'un départ à la retraite pour carrière longue bénéficient d'une retraite à taux plein, quel que soit le nombre de trimestres validés.

- Handicap

Pour bénéficier du [droit à la retraite anticipée pour cause de handicap](#), la personne doit :

- Être atteinte d'une [incapacité permanente](#) d'au moins 50% prononcée par la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) ;
- Justifier d'une [durée totale d'assurance minimale](#) tous régimes de base confondus (dont une part minimale a donné lieu à des cotisations) depuis que le handicap a été reconnu.

- Au Luxembourg

Au Luxembourg, l'âge minimum légal pour bénéficier de sa pension est fixé à 65 ans. La législation luxembourgeoise exige [120 mois \(10 ans\) d'affiliation](#) pour que soit ouvert le droit à pension.

[Cela ne veut pas dire que si le frontalier n'a pas travaillé 10 années au Luxembourg, il ne peut pas bénéficier d'une pension luxembourgeoise !](#)

Le Luxembourg prendra en compte pour le calcul des 120 mois les [périodes d'affiliation dans les autres États membres](#), notamment celles effectuées en France au cours d'autres activités professionnelles (= totalisation des périodes d'assurance).

CALCUL DE LA PENSION LUXEMBOURGEOISE

La pension se compose d'un [montant fixe](#) (forfait d'1/40^{ème} acquis par année de cotisation dans la limite maximale de 40 années) et d'un [montant proportionnel](#) (pourcentage de l'ensemble des salaires perçus durant la carrière professionnelle).

En tout état de cause, [aucune pension de vieillesse ne peut être inférieure à 90 % du montant de référence](#) lorsque le travailleur justifie d'une période de stage d'au moins 40 années sur l'ensemble de sa carrière, soit 2.061,25 € / mois (au 1^{er} janvier 2023).

S'il n'a pas 40 années de stage, mais qu'il justifie de 20 années au moins, la pension sera [réduite d'1/40^{ème} pour chaque année manquante](#).

EXEMPLE

Périodes de stage : 32 ans
 Années manquantes : 40 - 32 = 8
 $2.061,25 - (8/40) 2.061,25 = 1.649 \text{ €}$

Aucune pension personnelle [ne peut être supérieure à 5/6 du quintuple du montant de référence](#). Une pension maximum octroyée en 2023 correspond à un montant mensuel de 9.542,83€. Le montant de la pension versée par le Luxembourg est [régulièrement adapté](#) en fonction du coût de la vie.

 **REMARQUE :** le bénéficiaire d'une pension de vieillesse peut exercer une activité professionnelle, salariée ou non salariée, sans conséquence sur le montant brut de sa pension.

PENSION ANTICIPÉE

- [À l'âge de 57 ans](#) : pour en bénéficier, l'assuré doit justifier d'un stage de 480 mois (40 années) d'assurance obligatoire.
- [À l'âge de 60 ans](#) : pour en bénéficier, l'assuré doit justifier de 480 mois d'assurance (d'assurance obligatoire, assurance continuée, assurance facultative, achat rétroactif, autres périodes), dont 120 mois au titre de l'assurance obligatoire, d'assurance continuée, d'assurance facultative et de périodes d'achat rétroactif.

L'exercice d'une [activité professionnelle par le bénéficiaire d'une pension de vieillesse anticipée est autorisé en principe, mais peut influencer l'octroi, le maintien et le calcul de la pension.](#)

2.8.2.2. VOIES DE RECOURS

Toute demande de pension est suivie d'une [décision présidentielle d'attribution ou de rejet](#).

En cas de désaccord, l'intéressé peut former une [opposition écrite](#) contre la décision présidentielle dans les 40 jours de la notification.

L'opposition sera tranchée par le [comité directeur de la CNAP](#).

La décision du comité directeur peut faire l'objet d'un recours devant le [Conseil arbitral de la sécurité sociale](#). Un appel contre le jugement du Conseil arbitral de la sécurité sociale peut être porté devant le Conseil supérieur de la sécurité sociale.

2.8.2.3. INFORMATIONS ET FORMALITÉS

OÙ DÉPOSER LA DEMANDE ?

Les prestations de la sécurité sociale ne sont accordées que sur demande formelle des intéressés. Les frontaliers sont obligés de [présenter leur demande auprès de l'organisme compétent du lieu de leur résidence](#). Cet organisme se charge le cas échéant du transfert des formulaires de liaison en direction des organismes compétents des autres pays concernés (l'assuré doit néanmoins préciser qu'il a aussi cotisé dans un autre pays).

- [Institutions compétentes en France](#)

- [Alsace-Moselle](#) : Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail (Carsat).
- [Ile de France](#) : Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des travailleurs salariés(CNAV).
- [Autres régions](#) : Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail (Carsat).

Si, [au moment du départ en retraite](#), le résident français bénéficie de l'indemnité pécuniaire de maladie de la part de la caisse luxembourgeoise, il peut adresser sa demande de départ en retraite à la caisse de pension luxembourgeoise compétente.

Si le frontalier est affilié [également](#) dans son pays de résidence, la caisse de pension luxembourgeoise se met alors en rapport avec l'organisme de pension compétent du pays de résidence, en vue de l'examen des droits à la pension dans ce pays.

- Institution compétente au Luxembourg

Toutes les personnes qui exercent une occupation professionnelle ou qui touchent un revenu de remplacement sont couvertes par le régime général de pension et sont donc **affiliées auprès de la Caisse nationale d'assurance pension**, à l'exception des agents du secteur public.

- Carrière et montant

À partir de 55 ans, le travailleur frontalier reçoit chaque année un récapitulatif de carrière ainsi qu'une estimation du montant de sa pension luxembourgeoise.

- Démarches dans le cas d'une demande au Luxembourg

L'assurance vieillesse n'est versée que sur demande de l'assuré à l'aide d'un formulaire disponible auprès des caisses de pension et des caisses de maladie. Il est nécessaire d'introduire sa demande **environ deux mois avant l'ouverture du droit** auprès de la caisse compétente.

Si l'intéressé a été affilié auprès de plusieurs caisses au cours de sa carrière, il doit adresser sa demande à la caisse luxembourgeoise **auprès de laquelle il a cotisé en dernier lieu**.

2.9. LA PENSION DE SURVIE

Suite au décès d'un assuré ou du bénéficiaire d'une pension de vieillesse ou d'invalidité de source luxembourgeoise, **une pension de survie peut être versée** par la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP) aux membres de la famille de celui-ci dans le cadre des prestations de survie.

2.9.1. BÉNÉFICIAIRES

Peuvent bénéficier d'une pension de survie :

- le conjoint survivant,
- le partenaire survivant,
- le conjoint divorcé,
- l'ancien partenaire,
- les parents et alliés,
- les orphelins.

L'allocation de la pension est **opérée au survivant, sans distinction de sexe**.

Pour que le partenaire survivant puisse bénéficier d'une pension de survie, le partenariat conclu à l'étranger doit avoir été **inscrit au Luxembourg**.

2.9.2. CONDITIONS

Le droit à la pension de survie est **fonction de la carrière d'assurance de l'assuré décédé**.

A. CONDITIONS DE STAGE

- L'assuré décédé était **bénéficiaire d'une pension** : aucune condition de stage n'est requise ;
- L'assuré décède **en activité de service** : pour bénéficier du droit à la pension de survie l'assuré doit avoir réalisé au minimum 12 mois d'assurance obligatoire continuée, pendant les 3 années précédant son décès.



REMARQUE : aucune condition préalable liée à la durée de son affiliation n'est requise si le décès est imputable à **un accident de quelque nature que ce soit ou à une maladie professionnelle**. Dans ce cas, le survivant ayant-droit pourra sous certaines conditions cumuler la pension de survie versée par la CNAP et la rente de survie prestée par l'Association d'assurance accident (AAA).

B. CONDITIONS SPÉCIFIQUES

LA PENSION DE SURVIE DU CONJOINT OU DU PARTENAIRE

- Le mariage ou le partenariat doit avoir duré **au moins 1 an**, soit avant le décès, soit avant le début de la pension personnelle de l'assuré pour cause d'invalidité ou de vieillesse ;
- **l'assuré n'a pas été bénéficiaire** d'une pension d'invalidité ou de vieillesse au moment du mariage ou du partenariat.

À défaut, le droit à la pension est ouvert si l'une des conditions suivantes est remplie :

- le décès de l'assuré actif ou sa mise à la retraite pour cause d'invalidité est la suite directe d'un accident survenu après le mariage ou le partenariat ;
- **un enfant est né** ou issu lors du mariage ou du partenariat ou légitimé par le mariage ;
- le mariage ou le partenariat a duré au moins une année lorsque le bénéficiaire de pension décédé **n'a pas été l'aîné de son conjoint ou partenaire de plus de 15 ans** ;
- le mariage ou le partenariat a duré au moins 10 années lorsque le bénéficiaire de pension décédé a été l'aîné de son conjoint ou partenaire de plus de 15 ans.

LA PENSION DU CONJOINT DIVORCÉ OU DE L'ANCIEN PARTENAIRE

En cas de décès de l'ex-conjoint, le conjoint divorcé a droit à une pension de survie à condition de ne pas avoir **contracté un nouveau mariage**.

Les mêmes règles s'appliquent dans le cadre d'un partenariat.

La pension est fonction des périodes d'assurance accomplies par le conjoint ou le partenaire **pendant la durée du mariage** par rapport à la durée totale des périodes d'assurance mises en compte.

En cas de pluralité d'ex-conjoint / ex-partenaires, la pension de survie est répartie entre les ayants droit **proportionnellement à la durée des différents mariages / partenariats**.

LES PARENTS ET ALLIÉS

L'assuré non uni au moment de son décès dans les liens du mariage ou du pacs, verra sa pension de survie être octroyée à :

- ses parents et alliés en ligne directe (fils ou fille, petit-fils ou petite-fille, père ou mère et les conjoints ou partenaires de ces personnes) et en ligne collatérale jusqu'au deuxième degré inclusivement (frère et sœur),
- ainsi qu'à ses enfants adoptifs mineurs lors de l'adoption.

À condition :

- de vivre depuis au moins 5 années avant le décès de l'assuré ou du bénéficiaire de pension, en communauté domestique avec lui;
- d'avoir fait partie de son ménage pendant la même période;
- que l'assuré ou le bénéficiaire de la pension ait contribué d'une part prépondérante à leur entretien pendant la même période;
- d'être âgé de plus de 40 ans au moment du décès de l'assuré ou du bénéficiaire de pension;
- qu'ils ne soient ni mariés, ni en partenariat au moment du décès de l'assuré.

LES PENSIONS D'ORPHELIN

Les enfants légitimes peuvent bénéficier suite au décès soit du père, soit de la mère, d'une pension de survie.



REMARQUE : sont assimilés à des enfants légitimes, les enfants légitimés, les enfants adoptifs, les enfants naturels et les enfants, orphelins de père et de mère, à condition que l'assuré en ait assumé l'entretien et l'éducation pendant les 10 mois précédant son décès et qu'ils n'aient pas droit à une pension d'orphelin de leurs parents. La pension de survie est appelée dans ce cas-là pension d'orphelin. La pension d'orphelin est accordée jusqu'à l'âge de 18 ans et en cas de poursuite des études ou de l'impossibilité de gagner sa vie jusqu'à l'âge de 27 ans.

2.9.3. DÉMARCHES

Les pensions ne sont accordées que sur demande formelle des intéressés.

En cas de carrière professionnelle mixte de l'assuré (affiliation à plusieurs régimes de pension au courant de sa carrière professionnelle), la demande doit être adressée à la caisse auprès de laquelle il était assuré en dernier lieu.

Les conjoints survivants ou les partenaires des assurés frontaliers (actifs au Luxembourg ou pensionnés) doivent présenter leur demande auprès de l'organisme compétent de leur lieu de résidence, qui en saisira la CNAP.

Le formulaire intitulé « Demande en obtention d'une pension de survie », peut être obtenu auprès des services de la CNAP ou téléchargé via le site www.cnap.lu rubrique « Formulaires ». Il doit être complété et renvoyé à la CNAP par voie postale.

Les pièces justificatives suivantes doivent accompagner l'envoi du formulaire :

- un formulaire de virement vierge ou le relevé d'identité bancaire ;
- un acte de décès de l'assuré (à retirer auprès de la commune du défunt) ;
- un extrait de l'état civil (à retirer auprès de la commune de naissance);
- un acte de mariage ou de partenariat délivré après le décès de l'assuré (à retirer auprès de la commune de conclusion de l'acte).
- Un certificat d'études ou une copie du contrat d'apprentissage pour chaque enfant âgé entre 18 et 27 ans ;
- Une copie de l'acte de tutelle pour les orphelins de père et de mère mineurs.



REMARQUE : pour un partenariat conclu à l'étranger le certificat d'inscription au répertoire civil luxembourgeois sera à joindre à la demande.

2.9.4. DÉBUT ET FIN DE LA PENSION

A. PENSION DE SURVIE DU CONJOINT OU PARTENAIRE SURVIVANT, DU CONJOINT DIVORCÉ OU ANCIEN PARTENAIRE

La pension de survie commence à courir le jour du décès de l'assuré ou, si l'assuré était titulaire d'une pension personnelle, le premier jour du mois qui suit le décès.

La pension de survie prend fin le dernier jour du mois au cours duquel le bénéficiaire est décédé.

La pension de survie prend également fin à partir du mois suivant celui d'un nouvel engagement par mariage ou partenariat.

B. FIN DE LA PENSION D'ORPHELIN

La pension d'orphelin est accordée jusqu'à l'âge de 18 ans. Elle peut être maintenue jusqu'à l'âge de 27 ans si l'orphelin est empêché de gagner sa vie pour cause de poursuite d'études. La pension d'orphelin prend fin en cas de décès ou d'attribution d'une pension d'invalidité.

La pension d'orphelin cesse d'être payée à partir du mois suivant l'engagement par mariage ou partenariat. Ceci ne vaut pas en cas de poursuite d'études.

2.9.5. CALCUL DE LA PENSION DE SURVIE

La pension de survie est calculée à partir de la pension personnelle à laquelle le défunt avait droit ou aurait eu droit en cas d'invalidité.

La pension annuelle de survie du conjoint se compose :

- de 3/4 des majorations proportionnelles le cas échéant majorées, et des majorations proportionnelles spéciales auxquelles l'assuré avait ou aurait eu droit,
- de la totalité des majorations forfaitaires et des majorations forfaitaires spéciales auxquelles l'assuré avait ou aurait eu droit,
- de la totalité de l'allocation de fin d'année calculée pour la pension à laquelle l'assuré avait ou aurait eu droit.

A. CONCOURS AVEC DES REVENUS PERSONNELS

La pension de survie est réduite lorsqu'elle dépasse ensemble avec des revenus personnels du bénéficiaire **un seuil défini par la loi**.

La notion de « **revenus personnels** » correspond aux revenus professionnels, aux revenus de remplacement, aux pensions et rentes personnelles.

Le seuil est fixé à 3.521,28 € au 1^{er} janvier 2023.

Le seuil est **majoré de 4% pour chaque enfant** ouvrant droit à la mise en compte d'années bébés ou du forfait d'éducation.

Pour chaque enfant bénéficiant d'une pension d'orphelin, le pourcentage est porté à **12%**.

La réduction correspond à **30%** :

- du montant des revenus personnels, si la pension de survie dépasse le seuil

EXEMPLE : concours d'une pension de survie avec un salaire.

a. Données de base

L'intéressée cumule une pension de survie avec une activité salariée. Des périodes bébés sont mises en compte pour 3 enfants dont 1 enfant est bénéficiaire d'une pension d'orphelin.

Montant brut de la pension de survie	2.168,62€
Montant brut de l'activité salariée	4.283,98 €
Montant immunisé	-1.565,01 €
Total des revenus	4.887,59 €

Seuil	3.521,28 €
Majoration 4% (applicable pour 2 enfants)	281,70 €
Majoration 12% (application pour 1 enfant)	422,55 €
Total seuil applicable :	4.225,53 €

b. Règles de réduction

Pension de survie > Seuil => Réduction de 30% des revenus personnels => non applicable

Pension de survie < Seuil => Réduction de 30% du dépassement => applicable

Dépassement des revenus : 4.887,59 - 4.225,53 = 662,06 €

Réduction : 30% de 662,06 = 198,62 €

c. Application du concours (pension de survie réduite)

Pension de survie - réduction : 2.168,62 - 198,62 = 1.970 €

B. CONCOURS AVEC DES RENTES DE SURVIE

En cas de cumul des pensions de survie avec des rentes de survie (lorsque le décès est dû à un accident de quelque nature que ce soit ou à une maladie professionnelle), la loi prévoit pour ces dernières l'application des **dispositions anti-cumul**.

La pension de survie sera en effet réduite lorsqu'elle dépasse, avec la rente de survie, **3/4 de la moyenne des cinq salaires**, revenus ou traitements annuels les plus élevés de la carrière.

Les survivants ouvrent droit à une rente de survie qui, cumulée à la pension de survie, atteint **le niveau de la pension qu'ils auraient obtenue** si l'assuré avait continué à cotiser jusqu'à l'âge de 65 ans ou s'il avait bénéficié jusqu'à cet âge d'une rente complète pour incapacité totale à la suite d'un accident du travail.

C. CONCOURS AVEC PLUSIEURS RENTES DE SURVIE

L'ensemble des pensions des survivants ne peut être supérieur :

- soit à **la pension qui était due** ou aurait été due à l'assuré défunt,
- soit, si ce mode de calcul est plus favorable, à **la moyenne des 5 salaires les plus élevés** de la carrière d'assurance de l'assuré défunt, sans que cette moyenne ne puisse être inférieure à 1,2 fois le montant de référence.

Si le total des pensions des survivants dépasse le plafond, elles sont réduites proportionnellement.

2.9.6. VOIES DE RECOURS

Toute demande de pension est suivie d'une **décision présidentielle d'attribution ou de rejet**.

En cas de désaccord, l'intéressé peut former une **opposition écrite** contre la décision présidentielle dans les 40 jours de la notification.

L'opposition sera tranchée par le **comité directeur de la CNAP**.

La décision du comité directeur de la caisse peut faire l'objet d'un recours devant le **Conseil arbitral de la sécurité sociale**. Un appel contre le jugement du Conseil arbitral de la sécurité sociale peut être porté devant le **Conseil supérieur de la sécurité sociale**.



PARTIE

03



DROIT FISCAL

Lorsqu'un travailleur se déplace dans un autre pays pour y travailler, les deux États (celui de résidence et celui d'emploi) peuvent prétendre au droit de prélever l'impôt sur le revenu perçu, conformément à leur législation en la matière. Il existe donc bien un risque de double imposition des revenus du travailleur frontalier. Afin d'éviter le risque de double imposition et attribuer un pouvoir d'imposition des différentes catégories de revenus, la France et le Luxembourg ont conclu une [convention fiscale bilatérale](#) le 1^{er} avril 1958 complétée par plusieurs avenants dont le dernier du 7 novembre 2022.

En application de cette convention, [le pays compétent pour l'imposition est le pays où est exercée l'activité](#). Le Luxembourg n'ayant pas prévu de régime d'imposition dérogatoire pour les travailleurs frontaliers, la retenue d'impôt à la source est la règle d'application. Ainsi, les rémunérations des frontaliers français provenant d'une activité salariée luxembourgeoise sont imposables dans le pays où s'exerce l'activité professionnelle, en conséquence au Luxembourg.

3.1. L'IMPOSITION DES SALARIÉS BÉNÉFICIAIRE DU RÉGIME FISCAL FRONTALIER

3.1.1. RETENUE À LA SOURCE

Le Luxembourg pratique depuis de nombreuses années le prélèvement de l'impôt [directement sur les salaires versés aux frontaliers](#) : il s'agit de la retenue à la source. En ce sens, la rémunération mensuelle qui est touchée par le frontalier chaque mois est nette d'impôt. Un ajustement sera éventuellement possible par le dépôt d'une déclaration fiscale.

3.1.1.1. FORMALITÉS À EFFECTUER PAR LE SALARIÉ

Selon le droit fiscal luxembourgeois, le prélèvement de l'impôt sur le revenu d'une occupation salariée est opéré [pour compte et à décharge du salarié par l'employeur](#). Pour ce faire, le salarié doit remettre à son employeur une fiche de retenue d'impôt – sa [fiche d'identification fiscale](#).

Cette fiche contient des informations importantes, comme [la classe d'imposition ou l'état civil](#), permettant à l'employeur de retenir correctement l'impôt dû.

Spécimen de fiche de retenue fiscale luxembourgeoise. Le document est intitulé 'Fiche de retenue d'impôt 2022' et est émis par l'Administration des contributions directes sans intervention et sans demande. Il contient des informations personnelles du contribuable (nom, adresse, numéro de sécurité sociale) et des données relatives à l'emploi (employeur, adresse, date de début de l'emploi). Une section 'Taux de retenue' indique les taux applicables en fonction de la situation fiscale (par exemple, 10% pour les célibataires sans enfants à charge).

Spécimen de fiche de retenue fiscale

A. ÉMISSION DE LA FICHE DE RETENUE D'IMPÔT

Depuis le 1^{er} janvier 2015, la fiche de retenue d'impôt pour le contribuable salarié ou pensionné est établie [directement par l'Administration des contributions directes sans intervention et sans demande](#) de la part du contribuable, dans un intervalle de 30 jours ouvrables suite à toute affiliation d'un salarié par un employeur auprès du Centre commun de la sécurité sociale.

La fiche de retenue d'impôt est directement envoyée [au domicile du contribuable](#).



ATTENTION : depuis le 1^{er} janvier 2022, les contribuables qui auront reçu une fiche de retenue d'impôt depuis plusieurs années ne recevront plus de nouvelle fiche en janvier si leur situation n'a pas changé. La consultation des fiches peut se faire via l'espace [myguichet.lu](#).

La fiche de retenue d'impôt sera également [mise à jour d'office](#) par l'Administration des contributions directes, sans intervention et sans demande de la part du contribuable :

- suite à un changement d'employeur,
- suite à tout changement de désignation ou d'adresse d'un employeur,
- suite à toute désaffiliation d'un salarié par un employeur auprès du Centre commun de la sécurité sociale,
- suite à toute mise en pension en application de la législation sur la sécurité sociale luxembourgeoise,
- suite à tout changement de composition de ménage d'un contribuable auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants (CAE).



ATTENTION: depuis le 1^{er} janvier 2022, les travailleurs intérimaires font l'objet d'un prélèvement forfaitaire de 10% si leur taux horaire ne dépasse pas 25 €/brut. En cas de dépassement de ce seuil, une fiche d'impôt devra être demandée.

B. MODIFICATION DE LA FICHE DE RETENUE D'IMPÔT

Les fiches de retenue d'impôt émises automatiquement par l'Administration des contributions directes reprennent les informations à disposition de l'administration fiscale.

Si une modification est nécessaire suite à un changement d'adresse ou d'état civil, une demande est à introduire par le contribuable via le formulaire 164 NR.

Ce document est téléchargeable sur Internet : <http://www.impotsdirects.public.lu>, Rubrique « Formulaire », sous-rubrique « FICHE D'IMPÔT (RTS) »

Les contribuables frontaliers doivent adresser ce formulaire à l'adresse suivante :

Administration des contributions directes
Bureau RTS Non-résidents
21, rue Eugène Ruppert
Boîte postale 1706
L-1017 Luxembourg



ATTENTION : les couples mariés non-résidents sont imposés en classe 1. Pour pouvoir bénéficier de la classe 2, il est nécessaire de compléter un formulaire spécifique en plus : le 166F qui permet de demander l'assimilation aux contribuables résidents. Le travailleur frontalier devra alors déclarer les revenus mondiaux de son foyer et sera dans l'obligation d'établir une déclaration fiscale (plus d'informations dans la rubrique classe d'impôt).

C. ÉMISSION DE PLUSIEURS FICHES D'IMPÔTS

On distingue deux types de fiche de retenue d'impôt :

- la fiche de retenue principale (1^{ère} fiche d'impôt) ;
- la fiche de retenue additionnelle (2^{ème} fiche d'impôt).

Chaque salarié ne peut être en possession que d'une seule fiche de retenue principale.

La fiche de retenue d'impôt additionnelle est émise dans deux cas :

- le contribuable exerce plusieurs activités salariées auprès de différents employeurs ;
- le contribuable et son conjoint exercent tous deux une activité salariée au Luxembourg.

Les formalités d'obtention d'une fiche de retenue d'impôt additionnelle sont les mêmes que pour la fiche de retenue d'impôt principale.

EN CAS DE PLURIACTIVITÉ AUPRÈS DE PLUSIEURS EMPLOYEURS

L'Administration des contributions directes émettra autant de fiches de retenue d'impôt qu'il y aura d'occupation salariée. La fiche de retenue d'impôt principale concernera la rémunération la plus élevée.

Le salarié doit remettre la fiche de retenue principale à l'employeur lui versant la rémunération la plus stable et dont le montant annuel sera de manière prévisible le plus élevé.

L'Administration des contributions directes émettra donc automatiquement une fiche de retenue d'impôt principale et autant de fiches additionnelles que d'activités supplémentaires exercées.

EN CAS DE CONJOINTS TRAVAILLANT AU LUXEMBOURG

Les conjoints qui exercent chacun une activité salariée sur le territoire luxembourgeois disposent d'une fiche principale pour la première rémunération, ainsi que d'une fiche d'impôt additionnelle relative aux revenus dits supplémentaires (c'est-à-dire, de manière prévisible, les moins élevés, voire les moins stables).

En ce sens, le conjoint ayant la rémunération la plus élevée recevra la fiche d'impôt principale ; le conjoint percevant une rémunération inférieure se verra délivrer une fiche d'impôt additionnelle.

Pour convertir une fiche principale en fiche additionnelle, les copies des certificats de salaires du dernier mois (des 2 conjoints) sont à joindre à la demande en modification en y indiquant « prière de reconsidérer la fiche principale ».

3.1.1.2. FORMALITÉS À CHARGE DE L'EMPLOYEUR

A. PRÉLÈVEMENT DE L'IMPÔT

Le droit fiscal luxembourgeois dispose que le prélèvement de l'impôt sur le revenu d'une occupation salariée est opéré pour compte et à décharge du salarié par l'employeur.

Lors de l'établissement de la fiche de salaire du contribuable, l'employeur doit déduire de la rémunération brute du salarié l'impôt dû sur base des informations figurant sur la fiche de retenue d'impôt.

Le montant de cet impôt est directement payé et communiqué par l'employeur à l'Administration des contributions directes sans intervention du contribuable.



ATTENTION : à défaut de remise de la fiche de retenue d'impôt à votre employeur, celui-ci sera obligé de déterminer la retenue d'impôt sur votre salaire d'après les dispositions tarifaires les plus onéreuses, c'est-à-dire sur la base de la classe d'impôt 1 et d'un taux d'imposition de 33 %.

B. REMISE D'UN CERTIFICAT DE RÉMUNÉRATION

Au début de chaque année, l'employeur luxembourgeois remet à chaque salarié un certificat de salaire contenant le détail du salaire brut, des cotisations sociales et de l'impôt luxembourgeois retenu sur l'année fiscale précédente. L'employeur doit également transmettre ces informations à l'Administration des contributions directes. Le salarié doit en conserver un exemplaire.

Le salarié souhaitant procéder volontairement à une déclaration fiscale ou qui répond aux conditions légales l'obligeant à effectuer une déclaration (exemple : rémunération annuelle supérieure à 100.000 €) devra procéder à une déclaration fiscale.

3.1.1.3. CALCUL DE L'IMPÔT À LA SOURCE

A. LA CLASSE D'IMPÔT

Sur la fiche de retenue d'impôt est indiquée une classe d'impôt. Cette classe d'impôt déterminera le taux de prélèvement devant être appliqué par l'employeur.

ETAT CIVIL	SANS ENFANT	DONT LE MÉNAGE COMPREND 1 OU PLUSIEURS ENFANTS AYANT DROIT À UNE MODÉRATION D'IMPÔT
Pour les SALARIÉS FRONTALIERS		
A - Célibataire	1	1a
B - Séparés de corps ou séparés en vertu d'une dispense de l'autorité judiciaire ou divorcé	1	1a
C - Séparés ou divorcés bénéficiant de la période transitoire	2	2
D - Veufs / Veuves	1a	1a
E - Mariés non résidents, à partir de l'année fiscale 2018	1	1
F - Mariés, dont un des époux est un contribuable résident et l'autre une personne non-résidente	1	1a
G - Mariés imposés collectivement, en prenant en compte les revenus indigènes et étrangers des conjoints pour déterminer l'impôt (Les conjoints non-résidents doivent remplir les conditions de l'assimilation pour bénéficier du tarif de la classe 2)	2	2

Choix de la méthode d'imposition pour les couples mariés.

Les couples mariés non-résidents sont imposés dans la classe 1. Ils peuvent demander l'application d'un taux d'impôt prenant en considération les revenus mondiaux du ménage.

Trois choix s'offrent aux frontaliers, selon leur situation :

1. Imposition individuelle

Dans ce cas, seul les revenus personnels et luxembourgeois du salarié frontalier sont pris en compte. La classe d'imposition est automatique la classe 1.

2. Imposition collective

La classe d'imposition dans ce cas est la classe 2.

Pour pouvoir en bénéficier, plusieurs conditions sont à remplir :

- être marié ou pacsé,
- avoir 90% des revenus du couple provenant de source luxembourgeoise, si tel n'est pas le cas, une dérogation est possible pour les revenus français ne dépassant pas 13.000 € brut par an,
- déclarer l'ensemble des revenus bruts mondiaux du couple (salaire, rente, revenus fonciers, capitaux mobiliers, etc.).

3. Imposition individuelle avec réallocation

Cette possibilité concerne les couples dont les deux personnes travaillent au Luxembourg. Cela permet de mettre en commun les revenus pour déterminer le taux moyen d'imposition, puis de diviser le montant à payer au prorata de la part de chacun dans les revenus déclarés. La classe d'impôt ici est la classe 1 pour les deux personnes.

Exemple : situation d'un couple français travaillant au Luxembourg. Monsieur gagne 45.000 € par an et Madame gagne 25.000 € par an.

- S'ils choisissent l'imposition collective :

	Monsieur	Madame
Revenu annuel	45.000 €	25.000 €
Revenu annuel du couple	70.000€	
Impôt barème suivant classe 2	8,286 €	
Taux moyen	11,06%	

- S'ils choisissent l'imposition individuelle avec réallocation :

	Monsieur	Madame
Revenu annuel	45.000 €	25.000 €
Revenu annuel ajusté	35.000 €	35.000 €
Impôt barème suivant classe 1	4.143 €	4.143 €
Taux moyen imposition	5.326,40 €	2.959,76 €

CHANGEMENT DE CLASSE EN COURS D'ANNÉE :

Une **modification en cours d'année de votre situation familiale** (mariage, séparation, etc.) peut avoir un impact sur votre classe d'impôt.

- Vers une classe d'imposition **plus favorable** : la nouvelle classe est appliquée au salarié depuis le début de l'année en cours (effet rétroactif) grâce à la déclaration d'impôt en fin d'année.

EXEMPLE : en cas de mariage au mois de septembre, le célibataire imposé jusqu'alors en classe 1 se verra imposé en classe 2 à partir du mois de septembre, mais également pour tous les mois de l'année précédents (régularisation en fin d'année via la déclaration ou la demande de régularisation).

- Vers une classe d'imposition **moins favorable** : la classe d'impôt est conservée jusqu'à la fin de l'année en cours.

B. TAUX DE LA RETENUE

TAUX APPLICABLE À LA FICHE DE RETENUE PRINCIPALE

Les personnes disposant d'une fiche de retenue d'impôt principale sont imposées selon un barème⁶⁴.

Ce barème tient compte :

- de la classe d'impôt du contribuable,
- et de sa rémunération.

TAUX APPLICABLE À LA FICHE DE RETENUE D'IMPÔT ADDITIONNELLE

Le taux d'imposition de la fiche de retenue additionnelle est un taux fixe qui est déterminé uniquement en fonction de la classe d'impôt du contribuable.

Les **différents taux d'imposition de la fiche additionnelle** sont les suivants :

	Classe d'impôt	Taux en vigueur en 2022
Taux d'imposition	1	33%
	1A	21%
	2	15%

3.1.2. LES ABATTEMENTS ET DÉDUCTIONS SUR SALAIRES

La fiche de retenue d'impôt contient des informations sur l'état civil du contribuable et sa classe d'impôt; certains abattements, frais ou encore crédits d'impôt peuvent être également inscrits sur la fiche de retenue d'impôt.

L'ensemble de ces éléments ont pour principal intérêt **de faire diminuer la rémunération imposable du salarié.**

64 - Barème consultable sur le site www.impotsdirects.public.lu, sous rubrique «Barème ».

3.1.2.1. LES FRAIS D'OBTENTION

Les frais d'obtention constituent **l'ensemble des dépenses effectuées par le salarié en vue d'acquies, d'assurer et de conserver sa rémunération.**

Le contribuable non-résident exerçant une activité salariée au Luxembourg peut bénéficier de la **déductibilité** de ses frais d'obtention en lien avec ses revenus professionnels luxembourgeois.

Dans le cadre d'une activité salariée, **les contribuables peuvent déduire les frais suivants** :

- les frais de déplacement forfaitaires entre le domicile et le lieu de travail ;
- les frais d'obtention (hors frais de déplacement) ;
- le forfait majoré pour frais d'obtention des salariés invalides et infirmes.

A. LES FRAIS DE DÉPLACEMENT

Les frais de déplacement du salarié entre son domicile et son lieu de travail sont déterminés **forfaitairement** sans considération du moyen de transport utilisé.

Les frais de déplacement s'établissent **en fonction de la distance en ligne droite** entre le chef-lieu :

- de la commune où le salarié est domicilié,
- et celui de son lieu de travail.

Cette distance se mesure **en unités d'éloignement** correspondant à des kilomètres.

La déduction forfaitaire par unité d'éloignement est fixée à **99 € par année d'imposition**. La **déduction forfaitaire maximale** est égale à 26 unités, ou 2.574 € par année d'imposition.

Si, en cours d'année, la distance entre le chef-lieu de la commune du domicile et celui de la commune du lieu de travail augmente, suite à un changement du domicile ou du lieu de travail, le contribuable peut introduire une **demande en rectification ou en régularisation**.

En cas de baisse de la déduction, l'adaptation se fera au 1^{er} janvier suivant.

En cas de changement favorable ou d'augmentation de la déduction, l'adaptation aura lieu le mois de changement en question.

Si le contribuable n'a pas travaillé une année complète, la déduction sera **proratisée** en fonction du temps passé sur le territoire luxembourgeois.

B. LES AUTRES FRAIS D'OBTENTION (HORS FRAIS DE DÉPLACEMENT)

Sont notamment visés:

- les cotisations versées aux organisations professionnelles ;
- les livres et les journaux professionnels servant à l'exercice de l'activité professionnelle (les encyclopédies et dictionnaires sont exclus) ;
- les vêtements professionnels, les frais de nettoyage et d'entretien relatifs ;
- les instruments de travail utilisés exclusivement ou quasi exclusivement (90 % ou plus) à des fins professionnelles (exemples : utilisation d'un ordinateur personnel, frais relatifs à l'entretien d'un cabinet de travail à domicile, etc.).

La **déduction forfaitaire annuelle** accordée à chaque salarié au titre de frais en relation directe avec l'exercice d'une occupation salariée est de l'ordre de 540 €. Ce forfait annuel est inclus dans le barème de la retenue sur salaire.

En cas de dépassement du montant forfaitaire annuel, le salarié pourra faire valoir le montant réel de ses dépenses.

C. LE FORFAIT MAJORÉ POUR FRAIS D'OBTENTION DES SALARIÉS INVALIDES ET HANDICAPÉS

Sous certaines conditions, les salariés ont droit à une **majoration du plafond pour frais d'obtention** en raison de leur invalidité ou infirmité. La majoration est fonction du taux de réduction de la capacité de travail, pour autant que cette réduction ne soit pas liée à l'âge du salarié.

3.1.2.2. LES CRÉDITS D'IMPÔT

IL EXISTE TROIS TYPES DE CRÉDITS D'IMPÔT: LE CRÉDIT D'IMPÔT POUR SALARIÉ (CIS), LE CRÉDIT D'IMPÔT POUR PENSIONNÉ (CIP) ET LE CRÉDIT D'IMPÔT SALAIRE SOCIAL MINIMUM.

- Le **crédit d'impôt pour salarié (CIS)** est octroyé dès lors que le contribuable frontalier bénéficie de traitements et salaires imposables au Luxembourg.

Le crédit d'impôt est **reversé chaque mois au salarié par son employeur** lors de l'établissement des décomptes de rémunération.

L'inscription du CIS se fait **de manière automatique** lors de l'émission de la fiche de retenue d'impôt par l'Administration des contributions directes.

- Le **crédit d'impôt pour pensionné (CIP)** est versé tant que le pensionné non résident bénéficie de pensions imposables au Luxembourg.

Le bénéfice du CIP est inscrit sur la fiche de retenue par le bureau d'imposition compétent.

Le droit au CIS/CIP est mentionné sur la fiche de retenue d'impôt. **Le montant du crédit d'impôt devra être calculé par l'employeur.**

- Le crédit d'impôt salaire social minimum (CISSM) peut être accordé aux personnes salariées qui :
 - réalisent un revenu salarié imposable au Luxembourg ;
 - sont affiliées personnellement à un régime de sécurité sociale luxembourgeois ou étranger ;
 - ont un revenu brut mensuel compris entre 1.800 € et 3.600 €.

Le crédit d'impôt est calculé sur base du salaire brut mensuel lorsque le salarié travaille le mois entier à temps plein.

Dans le cas contraire, le crédit d'impôt est calculé sur base d'un salaire brut mensuel fictif que le salarié aurait réalisé s'il avait été, aux mêmes conditions de rémunération, occupé le mois entier et à temps plein.

Un quatrième crédit d'impôt temporaire a été introduit le 1^{er} juillet 2022 pour limiter l'impact du coût énergétique. Il s'agit du "crédit d'impôt énergie" dont le bénéfice sera arrêté au 31 mars 2023.

Pour plus d'informations: <https://impotsdirects.public.lu/fr/az/c/credit-impot-energie.html>

3.1.2.3. L'ABATTEMENT CONJOINT

L'abattement conjoint «AC» est une notion **propre à la procédure de retenue d'impôt à la source** sur les salaires. Dans le cas où les deux conjoints imposables collectivement exercent chacun une occupation salariée, certains forfaits et abattements sont inscrits par l'Administration des contributions directes via un **code «AC»**. Celui-ci figure sur la 1^{ère} fiche de retenue d'impôt additionnelle du conjoint ayant le salaire le moins élevé.

Sont inclus dans l'abattement conjoint :

- le forfait pour **frais d'obtention**,
- le forfait pour **dépenses spéciales**,
- l'**abattement extra-professionnel**.

Cet abattement s'élève à **5.520 €/an, soit 460 €/mois ou 18,40 €/jour**.



REMARQUE : la condition de résidence ou de domicile commun et celle de l'existence du partenariat devant être vérifiées à la fin de l'année, **aucun avantage de l'imposition collective** sur demande ne pourra être accordé par voie d'inscription sur la fiche de retenue des partenaires **avant l'écoulement de l'année d'imposition**.

3.2. DÉCLARATION FISCALE

Contrairement à la France, le dépôt d'une déclaration fiscale n'est **pas nécessairement obligatoire au Luxembourg**. Bien que le contribuable fasse l'objet d'une retenue d'impôt à la source sur ses salaires, ce dernier peut effectuer une déclaration fiscale. Celle-ci lui permet de déclarer certains frais ou dépenses, non inhérents à son activité professionnelle, et en conséquence diminuer son imposition. La déclaration fiscale doit être remise au plus tard le 31 mars au bureau d'imposition compétent⁶⁵.

3.2.1. FORMALITÉS ADMINISTRATIVES

3.2.1.1. LES CAS D'OBLIGATION DE DÉCLARATION

L'obligation pour le salarié de remplir une déclaration existe sous certaines conditions.

La loi fiscale luxembourgeoise détermine un nombre de cas pour les contribuables résidents pour lesquels le dépôt d'une déclaration fiscale est obligatoire.

Les contribuables non-résidents doivent remplir une condition particulière pour être soumis aux cas de dépôt obligatoire:

- être occupés comme salariés au Grand-Duché de Luxembourg pendant 9 mois au moins de l'année d'imposition et y exercer leurs activités d'une façon continue pendant cette période, ou
- être mariés et ne vivant pas de fait séparés, et être imposables au Grand-Duché de Luxembourg pour plus de 50% des revenus professionnels du ménage.

Il suffit que l'un des conjoints non-résidents remplisse l'une de ces conditions.

Les cas de dépôt obligatoire d'une déclaration fiscale sont les suivants :

- les contribuables ayant été invités par l'Administration des contributions directes à remettre une déclaration fiscale,
- les contribuables salariés ou pensionnés ayant un revenu imposable supérieur à 100.000 €/an,
- les contribuables qui détiennent au moins une fiche de retenue d'impôt additionnelle, et dont la somme du revenu imposable dépasse 36.000 € pour les contribuables en classe d'impôt 1 ou 2 et 30.000 € pour ceux rangés dans la classe d'impôt 1a,
- les époux, non séparés de fait, dont l'un est contribuable résident et l'autre est non-résident, ayant opté conjointement pour l'imposition collective,
- les partenaires ayant opté conjointement pour l'imposition collective,
- les contribuables non-résidents ayant opté pour une assimilation aux contribuables résidents dans l'établissement d'un taux d'imposition sur leur fiche d'impôt en tenant compte des revenus du ménage.

En principe, l'impôt sur le revenu est établi par déclaration fiscale après la fin de l'année d'imposition sur la base d'une déclaration d'impôt (modèle 100) effectuée par le contribuable.

Le travailleur frontalier doit demander le formulaire de déclaration fiscale à l'adresse suivante (formulaire modèle 100F) :

Administration des Contributions

Bureau Luxembourg "Y"
21, rue Eugène Ruppert
Boîte postale 1706,
L-1017 Luxembourg

Il peut également télécharger le formulaire sur Internet :
<http://www.impotsdirects.public.lu> – rubrique "Formulaire", sous-rubrique "Personnes Physiques".



REMARQUE : si le frontalier ne remplit pas les conditions pour pouvoir procéder à une déclaration d'impôt (notamment la condition des neuf mois d'activité professionnelle au Luxembourg), il peut toujours décider de procéder à une régularisation de ses impôts par le dépôt d'un décompte annuel. Ce décompte (déclaration fiscale simplifiée) permet au contribuable d'obtenir un éventuel remboursement d'impôts.

Le formulaire est téléchargeable à l'adresse suivante :
https://impotsdirects.public.lu/dam-assets/fr/formulaires/decompte_annuel/2019/163NRF-2019.pdf

3.2.1.2. LA DÉCLARATION FACULTATIVE

Le contribuable peut procéder de façon volontaire au dépôt d'une déclaration fiscale même s'il ne rentre pas dans le cas des dépôts obligatoires prévus par la loi.

Bénéficier de la régularisation d'impôt par voie de déclaration annuelle n'est pas forcément avantageux pour le non-résident. Elle peut l'être si le contribuable peut mentionner les différentes dépenses spéciales qui sont déductibles par l'établissement de sa déclaration fiscale.

3.2.2. ASSIMILATION DES NON-RÉSIDENTS AUX CONTRIBUABLES RÉSIDENTS

Les non-résidents peuvent opter, s'ils sont imposés pour au moins 90%⁶⁶ de leurs revenus professionnels luxembourgeois et étrangers ou dont les revenus nets annuels non soumis à l'impôt sur le revenu luxembourgeois sont inférieurs à 13.000 €, pour une assimilation de leur régime fiscal à celui des résidents.

Ils bénéficieront alors du même régime fiscal que les résidents et leur seront alors applicables :

- la classe d'imposition des résidents,
- les abattements et déductions applicables aux résidents.

Dans sa déclaration fiscale, le frontalier peut élire domicile au Grand-Duché, c'est-à-dire donner une adresse où les bulletins d'impôt peuvent être notifiés. Il peut par exemple s'agir de l'adresse d'un ami, d'un collègue qui réside au Luxembourg.

⁶⁵ - Frontaliers Grand Est dispose d'une brochure vous permettant de découvrir comment remplir votre déclaration page par page. Retrouvez le guide DÉCLARATION FISCALE POUR LES FRONTALIERS FRANCO-LUXEMBOURGEOIS dans la rubrique Publications de notre site !

⁶⁶ - Seuil de 90% déterminé par rapport à la situation individuelle de chacun des conjoints. Dans le formulaire 100F, la case 327 doit donc être supérieure ou égale à 90%.

3.2.3. OBLIGATIONS DÉCLARATIVES EN FRANCE

Le fait d'être imposable au Grand-Duché du Luxembourg ne **dispense pas le frontalier de remplir une déclaration fiscale en France**.

Cela reste une obligation déclarative légale, même si les revenus réalisés au Grand-Duché sont exonérés d'impôt en France.

3.2.3.1. FORMALITÉS

Le travailleur frontalier qui bénéficie de traitements et salaires de source luxembourgeoise doit déclarer chaque année aux services fiscaux français ces revenus **au moyen de 2 formulaires** :

- le formulaire 2042 « **Déclaration des revenus** » transmis chaque année par les services fiscaux à tous les contribuables,
- le formulaire 2047 « **Déclaration des revenus encaissés à l'étranger** » transmis aux contribuables frontaliers.

La déclaration 2042 et son annexe 2047 doivent être remplies chaque année sur votre espace personnel sur le site impots.gouv.fr.

Vous devez inscrire dans la section 1 du formulaire 2047 le nom du déclarant, le pays d'origine, la nature du revenu (public ou privé) et le revenu après déduction des cotisations sociales uniquement.

Vous devrez une nouvelle fois reporter votre salaire luxembourgeois diminué de vos cotisations sociales dans la partie 6 du formulaire 2047 « Revenus imposables ouvrant droit à un crédit d'impôt égal à l'impôt français »



ATTENTION : si le conjoint du travailleur frontalier ne travaille pas au Luxembourg et perçoit des revenus de source française (traitements et salaires, indemnité de chômage), l'administration fiscale va procéder à la mondialisation des revenus du ménage.

3.2.3.2. LES TOLÉRANCES EN MATIÈRE DE TÉLÉTRAVAIL

Dans le cadre de l'exercice d'une activité partagée entre télétravail et période d'emploi dans les locaux de l'employeur, l'application de la convention fiscale conclue entre la France et au Luxembourg a pour conséquence une imposition dans le pays de résidence pour l'activité y étant exercée et une imposition au Luxembourg pour l'activité effectuée dans les locaux de l'employeur.

La convention fiscale entrée en vigueur en 2020 entre la France et le Luxembourg prévoit un seuil de tolérance permettant de maintenir une imposition à 100% au Luxembourg. Un avenant à la convention a été signé en novembre 2022 et prévoit une augmentation du seuil de tolérance qui était depuis 2020 fixé à 29 jours. A compter du 01/01/2023, ce seuil est fixé à 34 jours par an en dehors du Luxembourg.

A RETENIR :

- Les frontaliers français peuvent travailler en France et continuer à payer la totalité de leurs impôts au Luxembourg dans la limite de 34 jours par an.
- Si ce seuil est dépassé, l'intégralité des jours travaillés en France feront l'objet d'une imposition en France.



PARTIE

04



ADRESSES

ADRESSES UTILES

LUXEMBOURG

SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI

Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) - <https://adem.public.lu/fr.html>
Numéro unique : demandeur d'emploi : (+352) 247 - 88888
Numéro unique: employeur : (+352) 247 - 88000

Retrouvez la liste des agences sur :
<https://adem.public.lu/fr/marche-emploi-luxembourg/acteurs/adem/agences-plans-acces.html>

DROIT DU TRAVAIL

(Conseil, conciliation et contrôle dans les différents domaines du droit réglementaire du travail)

Justice de Paix de Luxembourg
Cité judiciaire Bâtiment JP
L- 2080 Luxembourg
Tél. : (+352) 47 59 81-2500

Justice de Paix d'Esch-sur-Alzette
Place Norbert Metz
L-4006 - Esch-sur-Alzette
Tél. : (+352) 53 05 29-300

Justice de Paix de Diekirch
bei der aaler Kiirch
L-9211 - Diekirch
Tél. : (+352) 808853-1

INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES (ITM)

<http://www.itm.lu>
Tél. : (+352) 247 - 76100

Direction
B.P 27
L- 2010 Luxembourg

Agence Strassen 3,
rue des Primeurs
L- 2361 Strassen

Agence Diekirch
2, rue Clairefontaine
L- 9220 Diekirch

Agence de Wiltz
20, route de Winseler
L-9577 Wiltz

Agence Esch-sur-Alzette
1, bd Porte de France
L- 4360 Esch-sur-Alzette

PRESTATIONS SOCIALES

Caisse nationale de santé (CNS)
<http://www.cns.lu/>
125, route d'Esch
L- 1471 Luxembourg
Tél. : (+352) 27 57-1

Centre commun de la sécurité sociale (CCSS)
<http://www.ccss.lu/>
125, route d'Esch
L- 1471 Luxembourg
Tél. : (+352) 40141-1

Caisse pour l'avenir des enfants (CAE)
<http://www.cae.public.lu>
6, Bd Royal
L-2449 Luxembourg
Tél. : (+352) 477153-1

Association d'assurance d'accidents (AAA)
<http://www.aaa.lu/>
125, route d'Esch
L- 1471 Luxembourg
Tél. : (+352) 261915-1

Caisse nationale d'assurance pension (CNAP)
<http://www.cnap.lu/>
1a, bd Prince Henri
L- 2096 Luxembourg
Tél. : (+352) 224141-1

DROIT FISCAL

Administration des contributions directes
<http://www.impotsdirects.public.lu>

Service d'imposition RTS Non-résidents
21, rue Eugène Ruppert
L- 2453 Luxembourg
Tél : (+352) 247-52851

Service d'imposition Luxembourg y
21, rue Eugène Ruppert
L- 2453 Luxembourg
Bâtiment Yris
Tél : (+352) 247-52851

CONSEILLERS EURES

SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI

Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)
E-mail : eures@adem.etat.lu

M. DELLA SCHIAVA Mario
13 A, rue de Bitbourg
L- 1273 Luxembourg

M. FUSENIG Romain
44, Esplanade de la Moselle,
L- 6637 Wasserbillig

M. HORSMANS Marco
19, rue de Bitbourg
L- 1273 Luxembourg

M. NEVES SIMOES Franco,
M. TEUSCH Gilles,
1, bd porte de France,
L- 4360 Esch-sur-Alzette

Veillez utiliser le numéro de service en ligne de l'ADEM (+352) 247 88888, vous serez alors mis en relation avec l'interlocuteur souhaité.

SYNDICATS

M. DELACOLLETTE Jacques
OGBL
72, avenue Dr Gaasch
L- 4818 Rodange
Tél. : (+352) 50 73 86542
jacques.delacollette@ogbl.lu

Mme VILASI Paola
LCGB
11, rue du Commerce
L- 1351 Luxembourg
Tél. : (+352) 49 94 241
pvilasi@lcgb.lu

M. FREICHEL Patrick
OGBL
42, avenue de la Libération
L- 4210 - Esch-sur-Alzette
Tél. : (+ 352) 26 54 43 26
patrick.freichel@ogbl.lu

FRANCE

SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI

Pôle emploi - <http://www.pole-emploi.fr>

Pour joindre votre pôle emploi :

- Numéro unique candidat : 39 49
- Numéro unique employeur : 39 95

Retrouvez la liste des agences sur : <https://www.pole-emploi.fr/annuaire/votre-pole-emploi.html>

DREETS GRAND-EST

Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

Meurthe-et-Moselle
10, rue Mazagran
BP 10676
54063 Nancy Cedex
Tél. : 03 83 30 89 31

Meuse
28, rue Gambetta
BP 60613
F- 55013 Bar-le-Duc
Tél. : 03 29 76 17 17

Moselle
Cité Administrative
1, Rue Chanoine Collin
F- 57036 Metz Cedex 1
Tél. : 03 54 48 20 00

Vosges
1, Quartier de la Magdeleine
F- 88025 Epinal Cedex
Tél. : 03 29 68 48 48

Ardennes
18, avenue François Mitterrand
BP 878
F- 08011 Charleville-Mézières Cedex
Tél. : 03 24 59 71 30

PRESTATIONS SOCIALES

Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM)
<http://www.ameli.fr/>
Tél. : 36 46

CPAM de METZ
27, rue des Messageries
57000 Metz

CPAM de THIONVILLE
2, allée Bel Air
F- 57128 Thionville Cedex

CPAM de CHARLEVILLE- MÉZIÈRES
14, avenue Georges Corneau
F-08000 Charleville-Mézières Cedex

CPAM de LONGWY
3, avenue Raymond Poincaré
F- 54406 Longwy

CPAM de VERDUN
24, Rue d'Anthouard
F- 55100 Verdun

CPAM d'ÉPINAL
14, rue de la Clé d'Or
F- 88000 Épinal

CPAM de NANCY
9, Bd Joffre
F- 54000 Nancy Cedex

CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES (Caf)

<http://www.caf.fr/>

Caf de la MOSELLE

<http://www.caf.fr/allocataires/caf-de-la-moselle/actualites>

4, Bd du Pontiffroy

F- 57774 Metz Cedex 9

Tél. : 0 810 25 57 10 (service 0,06 €/min + prix d'un appel)

Caf de MEURTHE-ET-MOSELLE

<http://www.caf.fr/allocataires/caf-de-meurthe-et-moselle/accueil>

21, rue Saint-Lambert

F- 54046 Nancy Cedex

Tél. : 0 810 25 54 10 (service 0,06 €/min + prix d'un appel)

Caf de la MEUSE

<http://www.caf.fr/allocataires/caf-de-la-meuse/actualites>

B.P 20520

11 Rue de Polval

F- 55012 Bar-le-Duc Cedex

Tél. : 0 810 25 55 10 (service 0,06 €/min + prix d'un appel)

Caf des VOSGES

<http://www.caf.fr/allocataires/caf-des-vosges/accueil>

Chemin de la belle au bois dormant

F- 88016 Epinal Cedex 9

Tél. : 0 810 25 88 10 (service 0,06 €/min + prix d'un appel)

Caf des ARDENNES

<http://www.caf.fr/allocataires/caf-des-ardennes/accueil>

4 Place de la Gare

CS 90001

F- 08099 Charleville-Mézières Cedex

DROIT FISCAL

Direction générale des finances publiques (DGFIP)

[http:// www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr)

Centre des finances publiques

4, rue des Clercs

B.P 91051

F- 57035 Metz Cedex 01

Tél. : 03 87 55 88 36

Email : sip.metz-centre-est@dgfip.finances.gouv.fr

Centre des finances publiques

14, avenue André Malraux

BP 90031

F- 54401 Longwy Cedex

Tél. : 03 82 23 76 15

Centre des finances publiques

1, rue Dr Laflotte

B.P 41009

F- 88060 Epinal Cedex 9

Tél. : 03 29 69 22 74

Centre des finances publiques

2 esplanade du Palais-de-Justice

CS 50004

F- 08011 Charleville-Mézières Cedex

Tél. : 03 24 56 60 60

Centre des finances publiques

32, avenue du Général de Gaulle

B.P 40344

F- 57125 Thionville Cedex

Tél. : 03 82 59 49 70

Email : sip.thionville@dgfip.finances.gouv.fr

Cité administrative

45, rue Sainte Catherine

B.P 14314

F- 54043 Nancy Cedex

Tél. : 03 83 85 46 46

Centre des finances publiques

Rue Roland Dorgeles

B.P 10712

F- 55107 Verdun Cedex

Tél. : 03 29 83 46 00

CAISSE D'ASSURANCE RETRAITE ET DE LA SANTÉ AU TRAVAIL (CARSAT)

CARSAT Alsace-Moselle

<http://www.carsat-alsacemoselle.fr/>

36, rue du Doubs

F- 67011 Strasbourg Cedex 1

Tél.: 39 60 ou 00 33 9 71 10 39 60

(depuis l'étranger)

CARSAT du Nord Est (autres départements)

<http://www.carsat-nordest.fr/>

81-83-85, rue de Metz

F- 54073 Nancy Cedex

Tél.: 39 60 ou 00 33 9 71 10 39 60

(depuis l'étranger)

CONSEILLERS EURES

SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI

Pôle emploi

E-Mail : eurestransfrontalier.54076@pole-emploi.fr

CAILTEUX Sonia

10 rue Louise Weiss,
F- 08500 Revin

EL KHOUMSI Wafaa

2 rue des frères
F- 57100 Thionville

KUHN Xavier

13 Rue de la Marne
F- 57700 Hayange

SASONOFF Lydia

Espace Jean Monnet
Maison de la Formation
BP 90124
F- 54810 Longlaville

M. THIL Pascal

2, rue du Général de Gaulle
F- 57500 Saint-Avold

DIAZ Maria

42 b, Route du Luxembourg
F- 57100 Manom

GENOT Benoit

Agence de Nancy Cristallerie
88 avenue du 20^{ème} corps
F- 54000 Nancy

WANLIN Florence

5 Rue Berthelot
F- 08200 Sedan

ORGANISATION D'EMPLOYEURS

Union des Entreprises de Moselle (UE57)

Mme CASTRO CARRERE Cécile

48 place Mazelle,

F- 57000 Metz

Tél : +33 (0)3 87 74 72 90

Email : juridique@ue-57.fr

SYNDICATS

Mme ROULLET Monique

Comité régional CGT Lorraine
10, rue de Méric
F- 57054 Metz
Tél. : +33 (0)3 87 75 19 07

Mme STEIN Brigitte

CFTC
69 rue Mazelle
BP 90243
F- 57006 - Metz Cedex 1
tél : +33 3 87 36 02 46
brigitte.stein@wanadoo.fr

ISBN : 978-2-38432-013-4
EAN : 9782384320134
Janvier 2023
Imprimé en France



FRANCE

Retrouvez-nous sur
FRONTALIERS-GRANDEST.EU

et sur

-  @frontaliers.GR.EST
-  @frontaliersgrandest
-  @FrontaliersGEst
-  CRD EURES - Frontaliers Grand Est
-  @FrontaliersGrandEst
-  @frontaliersgrandest

Made successfully by Agence-L.fr

LUXEMBOURG



CRD EURES / FRONTALIERS GRAND EST

-  11, rue Claude Chappe
F- 57070 METZ
-  Tél : +33 (0)3 87 20 40 91
-  contact@frontaliers-grandest.eu
-  www.frontaliers-grandest.eu