

JE COMMENCE

à travailler au
Grand-Duché
de Luxembourg



FGTB Luxembourg
Ensemble, on est plus fort



FICHES INFOS DU FRONTALIER BELGO-LUXEMBOURGEOIS



Considérant le développement d'un véritable marché de l'emploi transfrontalier entre la Belgique et le Grand-Duché de Luxembourg et plus particulièrement entre la Province de Luxembourg belge et le Grand-Duché de Luxembourg, les organisations syndicales belges et luxembourgeoises, la FGTB et l'OGBL, travaillent de concert dans l'intérêt des salariés frontaliers depuis plus de 50 ans.

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

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

Si vous travaillez au Grand-Duché de Luxembourg, nous vous invitons à vous affilier à l'OGBL et si vous revenez vers la Belgique, au chômage ou pour travailler, nous vous demandons de renouveler votre affiliation à la FGTB sans perdre vos droits liés à l'ancienneté dans un des deux syndicats.

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



Je commence à travailler au Grand-Duché de Luxembourg, quelles démarches dois-je effectuer ?

Dès le début de votre travail, votre employeur doit vous affilier au Centre commun de la sécurité sociale au Grand-Duché de Luxembourg.

De par cette affiliation, dans les semaines qui suivent, vous recevrez 4 courriers importants :

- 1. De la part du Centre commun de la sécurité sociale, une déclaration d'entrée (document à conserver).
- 2. De la part de la Caisse Nationale de Santé, un document « BL1 » en 3 exemplaires que vous devez remettre impérativement à votre mutuelle belge.
- 3. De la part de l'administration des contributions luxembourgeoises, une fiche de retenue d'impôt. Ce document est à remettre dans les meilleurs délais à votre employeur. Gardez-en une copie.
- 4. De nouveau de la part du Centre commun de la sécurité sociale, et seulement si c'est votre premier emploi au Grand-Duché de Luxembourg, une carte d'immatriculation à la sécurité sociale luxembourgeoise reprenant votre numéro de matricule luxembourgeois. Cette carte doit être présentée chaque fois que vous devez bénéficier de prestations au Grand-Duché de Luxembourg (maladie, accident du travail, hospitalisation, pharmacie) et ce numéro de matricule vous servira comme identifiant auprès de toutes les administrations luxembourgeoises.



Comment sont réglementées les conditions de travail et de rémunération au Grand-Duché de Luxembourg ?

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

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

Par ailleurs, il existe plus de 300 conventions collectives de travail. Celles-ci peuvent être d'application sectorielle ou être limitées à l'entreprise. Ces conventions collectives fixent des conditions de travail et de rémunération plus favorables que les minima prévus par le Code du travail.



Quelles formes de contrats de travail existe-t-il au Grand-Duché de Luxembourg ?

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

Ces contrats peuvent prévoir une période d'essai. Celle-ci peut varier entre 15 jours et 6 mois, en général.

Elle doit obligatoirement être spécifiée dans le contrat de travail.

Elle ne peut être renouvelée en cas de contrats successifs auprès du même employeur.

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

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





Comment suis-je assuré en matière de soins de santé ?

Comme indiqué ci-dessus, votre employeur vous affine à la sécurité sociale du Grand-Duché de Luxembourg. Par la remise des documents « BL1 » à votre mutualité belge, vous bénéficiez de la convention de sécurité sociale belgo-luxembourgeoise.

Cette convention prévoit que les prestations des soins reçus en Belgique sont remboursées par la mutualité belge aux mêmes conditions que pour les salariés occupés en Belgique (selon la législation belge).

Néanmoins, pour ces prestations, un complément peut être versé par la Caisse Nationale de Santé luxembourgeoise au taux moyen des remboursements effectués au Grand-Duché de Luxembourg.

Vous pouvez également vous faire soigner au Grand-Duché de Luxembourg. Pour plus de détails à ce sujet, voir notre brochure « Mes soins de santé ».



Que dois-je faire en cas de maladie ?

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

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

Le double original de ce certificat (n'oubliez pas d'inscrire sur ce certificat votre numéro de matricule luxembourgeois) doit être envoyé obligatoirement à la Caisse Nationale de Santé dans les 3 jours.

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



Qui paie les indemnités de maladie ?

En cas d'incapacité de travail, le salarié a droit au maintien de son salaire de la part de son employeur pendant les 77 jours de maladie continue, et le reste du mois au cours duquel tombe ce 77^e jour (cette computation se fait sur base d'une période de référence de dix-huit mois de calendrier successifs).

Après cette période, la Caisse Nationale de Santé assure le versement des indemnités pécuniaires de maladie.

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

EXCEPTIONS

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



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

Pour la période prise en charge par l'employeur (voir page 10), le salarié a droit au maintien de son salaire et des autres avantages en nature et en espèces résultant de son contrat de travail ou, le cas échéant, de la convention collective comme s'il avait continué à travailler pendant cette période.

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



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



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

Après et si accord de votre médecin, les sorties sont autorisées de 10 à 12 heures et de 14 à 18 heures (week-end compris).



Que dois-je faire en cas d'accident de travail ou sur le chemin du travail ?

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

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

Vous pouvez recevoir ces prestations tant en Belgique qu'au Grand-Duché de Luxembourg.

En tant que résident belge, vous recevrez un formulaire E 123 de l'AAA. Ce formulaire est à remettre sans délai à votre mutuelle en Belgique.



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

Si vous avez des séquelles dues à votre accident du travail ou de trajet, ou si vous êtes victime d'une maladie professionnelle, vous pouvez introduire, après consolidation, une demande de rente auprès de l'AAA.



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Ancienneté de service	Délais de préavis Démission du salarié	Délais de préavis Licenciement par l'employeur	Indemnité de départ en cas de licenciement
Moins de 5 ans	1 mois	2 mois	Néant
5 à 10 ans	2 mois	4 mois	1 mois de salaire
10 ans et plus	3 mois	6 mois	2 mois de salaire
15 ans et plus	3 mois	6 mois	3 mois de salaire
20 ans et plus	3 mois	6 mois	6 mois de salaire
25 ans et plus	3 mois	6 mois	9 mois de salaire
30 ans et plus	3 mois	6 mois	12 mois de salaire



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

En cas de perte d'emploi au Grand-Duché de Luxembourg, en tant que résident belge, vous devez vous inscrire au FOREM en Belgique et ensuite constituer votre dossier chômage auprès d'un bureau chômage de la FGTB. Vous percevrez les indemnités de chômage belges.

Vous devez demander à l'employeur que vous quittez, le formulaire « Concerne U1 » dûment complété.

Ce formulaire « Concerne U1 » sera ensuite transmis à l'Agence de Développement à l'Emploi (ADEM), pour obtenir le formulaire européen U1 qui sera à remettre au bureau de chômage FGTB.



En cas de chômage intempéries, qui paiera mon salaire ?

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

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

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



Quels sont mes droits en matière de congés payés ?

Vous avez droit à un congé annuel légal de 26 jours (pour un 40 heures/semaine). Ce droit est ouvert après une période d'occupation ininterrompue de 3 mois. Les journées de congé sont considérées comme prestation de travail et sont indemnisées au taux moyen des trois derniers mois.

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

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



Où dois-je payer mes impôts ?

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

Un impôt mensuel peut être retenu par l'employeur sur le salaire sur base de votre classe d'impôt et de la fiche d'impôt que vous aurez remis à votre employeur.

Un abattement forfaitaire pour frais de déplacement est accordé directement sur la fiche d'impôt et doit être pris en compte par l'employeur pour déterminer le montant mensuel imposable. Ce montant forfaitaire maximum est de 214,50 € par mois et de 2.574 € par année.

Le frontalier marié peut demander l'assimilation et donc bénéficier de la classe d'impôt 2, classe pouvant être parfois plus avantageuse. Il devra alors remettre une déclaration d'impôts au Grand-Duché de Luxembourg. (voir notre brochure « Mes impôts »)

Les membres de l'OGBL bénéficient gratuitement des services d'un expert fiscale afin de compléter leur déclaration d'impôts.

Quels sont mes droits à une pension de vieillesse ?



La pension de vieillesse légale est fixée à 65 ans.

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

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

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



Quels sont mes droits à l'allocation de naissance ?

Si vous et votre conjoint êtes frontaliers, vous devez introduire une demande en Belgique auprès de FAMIWAL (pour la Wallonie) ou FAMIFED (pour la région bruxelloise) avec un document spécifique que vous pouvez obtenir auprès de nos services.

Si votre conjoint a des revenus belges, vous devez introduire la demande auprès de la caisse d'allocations familiales belge de votre choix.





Quels sont mes droits aux allocations familiales ?

Si vous et votre conjoint êtes frontaliers, vous devez introduire la demande d'allocations familiales auprès de la **Caisse pour l'Avenir des Enfants (CAE)**
B.P. 394
L- 2013 Luxembourg

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

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

Le montant des allocations familiales étant généralement plus élevé au GDL, vous devez introduire une demande d'allocations différentielles auprès de la CAE semestriellement.

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

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



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

Cette même salariée doit remettre également un certificat médical du gynécologue qui indique la date présumée de l'accouchement à la Caisse Nationale de Santé. Le congé prénatal est de 8 semaines et le congé postnatal est de 12 semaines.

L'indemnité de maternité est versée par la Caisse Nationale de Santé et est calculée de la même façon que l'indemnité pécuniaire de maladie.
(voir notre brochure « Je suis enceinte »)

Quels sont mes droits au congé parental ?

Tout salarié frontalier a droit au congé parental tout comme le salarié résident.

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

Il peut également être pris à temps partiel ou être fractionné.
(voir notre brochure « Mes prestations familiales »).

Pour obtenir un congé parental, il faut être occupé durant toute l'année précédant le début du congé parental sur le territoire luxembourgeois et être occupé au Grand-Duché de Luxembourg à la naissance de l'enfant.

En cas d'accouchement ou d'adoption multiple, vous pouvez bénéficier d'un congé parental pour chaque enfant.

Le 1^{er} congé parental doit être pris obligatoirement à la suite du congé de maternité ou du congé d'accueil. L'autre parent, quant à lui, peut prendre le congé parental jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 6 ans.

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

L'indemnité du congé parental est égale au salaire, mais plafonné à 5/3 du salaire social minimum pour personne non qualifié.

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

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

Pourquoi s'affilier à un syndicat ?

Croire que tout est réglementé par les lois est illusoire. Dès lors, si vous êtes seul et sans appui syndical, sans aide et information compétente, il est généralement difficile de faire valoir vos droits.

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

Au Grand-Duché de Luxembourg, il est dans votre intérêt de vous affilier à l'OGBL et de vous assurer ainsi l'appui du premier syndicat avec plus de 70.000 membres. L'OGBL est le syndicat majoritaire au niveau national dans les entreprises et à la Chambre des salariés.

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

	ACD:	Administration des C ontributions D irectes (GDL)
	ADEM:	Agence de D éveloppement à l' E mploi (GDL)
	BL1:	Formulaire d'inscription à la mutualité comme actif (GDL)
	CAE:	Caisse pour l' A venir des E nfants (GDL)
	CNS:	Caisse N ationale de S anté (GDL)
	FGTB:	Fédération G énérale du T ravail de B elgique (B)
	MSL:	M utualité S ocialiste du L uxembourg (B)
	OGBL:	Onofhängege G ewerkschaftsbond Letzebuerg (Confédération Syndicale Indépendante du Luxembourg) (GDL)
	ONEM:	O ffice N ational de l' E mploi (B)



Les frontaliers sont accueillis et conseillés **DANS NOS BUREAUX**

Horaire des permanences OGBL en Belgique

www.frontaliers-belges.lu
frontaliers.belges@ogbl.lu

Aywaille :

FGTB - rue Louis Libert 22
Tous les 1^{er} et 3^e lundis du mois
de 14h30 à 17h30

Bastogne :

FGTB - rue des Brasseurs 8a
Tous les mardis de 14h00 à 17h00
et les 1^{er} samedis du mois de 9h00 à 11h30

Habay-La-Neuve :

Mutualité Socialiste
rue de l'Hôtel de Ville 11
Tous les jeudis de 9h00 à 11h30

Vielsalm :

FGTB - avenue de la Salm 57
Tous les 1^{er} et 3^e jeudis du mois
de 14h30 à 17h30

Au Grand-Duché de Luxembourg

Wiltz :

sur rendez-vous : +352 26 54 37 77

24 agences de la Mutualité Socialiste du Luxembourg en Belgique

Adresses et horaires :
www.mslux.be
contact.lux@mutsoc.be

Horaire du service Relations Internationales de la MSL en Belgique

frontalier@mutsoc.be

Arlon :

Rue de la Moselle 1 - +32 (0) 61 23 11 51
Du lundi au mercredi de 9h00 à 12h30 et de
13h00 à 17h00

Jeudi de 9h00 à 12h30 et de 13h00 à 16h00

Virton :

Route d'Arlon 90A - +32 (0) 63 58 86 25
Mardi de 9h00 à 12h30 et de 13h00 à 17h00

Horaire des permanences du service Frontaliers à la FGTB www.fgtb.be | fgtb.frontaliers@fgtb.be

Arlon :

FGTB - rue des Martyrs 80
+32 (0) 63 24 22 61
Lundi et mardi de 8h30 à 12h00
et de 13h30 à 16h30

Mercredi de 8h30 à 12h00,
l'après-midi sur rendez-vous

Jeudi de 8h30 à 12h00
et de 13h30 à 18h00

Vendredi de 8h30 à 12h00

Virton :

FGTB - Grand Rue 3
Le 2^e mercredi du mois
de 13h30 à 16h

Le 4^e samedi du mois de 9h à 11h30