

Guide pour les FRONTALIERS
FRANCO - LUXEMBOURGEOIS

6^{ème} édition Octobre 2014

avec le soutien financier
de la Région Lorraine
& 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 Economique Européen.

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 Economique Européen et de faciliter la libre circulation des travailleurs dans cet espace.

Dans cette optique, le CRD EURES / Frontaliers Lorraine 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.frontalierslorraine.eu.

Cette brochure s'adresse aux frontaliers résidant en France et exerçant leur activité professionnelle salariée au Grand-Duché de 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 de ce guide.

OBJECTIF ET CONTENU DE CE GUIDE

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

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.

Le CRD EURES / Frontaliers Lorraine tient à remercier l'ensemble des partenaires lorrains et luxembourgeois qui ont contribué à l'enrichissement de la sixième édition de cet ouvrage.

Avertissement :

Les informations contenues dans ce guide ne peuvent être utilisées qu'à usage privé et n'ont qu'une valeur informative; elles ne peuvent donc être considérées comme faisant juridiquement foi.

Les extraits de lois et règlements présents dans cet ouvrage ne sont repris qu'à titre d'information. Ils ne créent dès lors aucun droit ou obligation autres que ceux qui découlent des textes juridiques nationaux légalement adoptés et publiés; seuls ces derniers font foi.

Les informations fournies par cet ouvrage sont exclusivement de portée générale et ne visent pas la situation particulière d'une personne physique ou morale.

Les informations fournies par cet ouvrage n'engagent pas la responsabilité du CRD EURES / Frontaliers Lorraine.

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



SOMMAIRE

Objectif et contenu	p. 3
Sommaire	p. 4
Abréviations utilisées	p. 8
Introduction générale	p. 9

Partie 1 : Droit du travail

Introduction	p. 13
I. Formalités préalables	p. 13
1. Autorisation de travail	p. 13
1.1 Ressortissants de l'EEE	p. 13
1.2 Ressortissants de pays non membres de l'EEE	p. 15
2. Permis de séjour	p. 17
II. Le Contrat de travail	p. 18
1. Généralités	p. 18
1.1 Qualification du contrat	p. 18
1.2 Conditions de validité	p. 18
1.3 Forme	p. 18
2. Le Contrat de Travail à Durée Indéterminée (CDI)	p. 20
2.1 Conclusion du CDI	p. 20
2.2 La période d'essai	p. 20
2.3 Rupture du CDI	p. 22
3. Le Contrat de Travail à Durée Déterminée (CDD)	p. 30
3.1 Cas de recours autorisés au CDD	p. 30
3.2 Forme du CDD	p. 30
3.3 Régime juridique du CDD	p. 31
III. Les conditions de travail	p. 33
1. La rémunération	p. 33
1.1 Définition du salaire	p. 33
1.2 Salaire social minimum	p. 33
1.3 Adaptation au coût de la vie	p. 33
1.4 La garantie des rémunérations	p. 33
2. Les congés	p. 34
2.1 Les jours fériés légaux	p. 34
2.2 Les congés annuels de récréation	p. 35
2.3 Les congés extraordinaires	p. 36
3. Durée du travail	p. 36
3.1 La durée légale du travail	p. 36
3.2 Travail dominical	p. 36
3.3 Les heures supplémentaires	p. 37
IV. La représentation du personnel dans l'entreprise	p. 39
1. Les délégués du personnel	p. 39
1.1 Attributions d'ordre social et professionnel	p. 39
1.2 Attributions d'ordre économique	p. 39
2. Le comité mixte d'entreprise	p. 39

V. Les conflits individuels du travail	p. 40
1. Le tribunal du travail	p. 40
1.1 Composition	p. 40
1.2 Compétence	p. 40
1.3 Procédure	p. 41
2. Les recours	p. 42
2.1 Opposition	p. 42
2.2 Appel	p. 43
2.3 Cassation	p. 43
3. La procédure de référé	p. 43

Partie 2: Sécurité sociale

Introduction	p. 47
I. Les taux de cotisation	p. 48
II. L'assurance maladie	p. 49
1. Principe	p. 49
2. Droit aux prestations en nature	p. 50
2.1 Formalités préalables	p. 50
2.2 Prestations en nature au Luxembourg	p. 51
3. Droit aux prestations en espèces	p. 53
3.1 Formalités	p. 53
3.2 Prestations en espèces au Luxembourg	p. 54
4. Cas particuliers	p. 56
4.1 Retraités	p. 56
4.2 Chômeurs	p. 57
III. L'assurance maternité	p. 57
1. Prestations en nature	p. 57
2. Prestations en espèces	p. 57
IV. Les prestations familiales	p. 59
1. Pays compétent pour le versement des prestations	p. 59
1.1 Principe	p. 59
1.2 Limite	p. 60
1.3 Formalités	p. 60
2. Prestations familiales exportables du Luxembourg	p. 61
2.1 L'accueil du jeune enfant: congé parental	p. 61
2.2 La famille	p. 66
2.3 L'éducation	p. 67
2.4 Le boni pour enfant	p. 74
3. Les prestations familiales françaises exportables	p. 75
3.1 L'accueil du jeune enfant	p. 75
3.2 La famille	p. 81
3.3 L'éducation	p. 85
3.4 Le logement	p. 87
V. Les accidents du travail et maladies professionnelles	p. 89
1. Législation applicable et droit aux prestations	p. 89
1.1 Législations applicables	p. 89
1.2 Droit aux prestations	p. 91
2. Les prestations en cas d'incapacité temporaire et permanente	p. 92
2.1 Pendant les 52 premières semaines	p. 92
2.2 Les différentes rentes	p. 92
3. Indemnités pour préjudices extrapatrimoniaux	p. 94
3.1 Indemnité pour préjudice physiologique et d'agrément	p. 95
3.2 Indemnité réparant les douleurs physiques endurées	p. 95
3.3 Indemnité pour préjudice esthétique	p. 95



VI. La pension d'invalidité	p. 96
1. La pension d'invalidité du travailleur frontalier	p. 96
1.1 Les deux régimes de pension d'invalidité	p. 96
1.2 Le taux d'invalidité	p. 96
1.3 Demande de pension	p. 97
1.4 Pays compétent pour le calcul et le versement de la pension	p. 97
1.5 Remplacement de la pension d'invalidité par la pension de vieillesse	p. 98
2. La pension d'invalidité au Luxembourg	p. 98
2.1 Définition de l'invalidité	p. 98
2.2 Conditions d'ouverture des droits	p. 99
2.3 Démarches	p. 99
2.4 Versement de la pension	p. 99
2.5 Montant de la pension	p.100
2.6 Concours avec d'autres revenus	p.101
2.7 Voies de recours	p.101
3. La pension d'invalidité en France	p.101
3.1 Définition de l'invalidité	p.101
3.2 Conditions d'ouverture des droits	p.102
3.3 Démarches	p.102
3.4 Versement de la pension	p.102
3.5 Montant de la pension	p.103
3.6 Concours avec d'autres revenus	p.104
3.7 Voies de recours	p.105
VII. L'assurance chômage	p.105
1. Le chômage complet	p.106
1.1 Législation applicable	p.106
1.2 Formalités	p.106
1.3 L'assurance chômage en France	p.107
2. Chômage partiel	p.117
2.1 Législation applicable	p.117
2.2 Régime	p.117
VIII. L'assurance vieillesse	p.118
1. Calcul de la retraite communautaire	p.118
1.1 Principe	p.118
1.2 Calcul de la pension	p.119
2. Assurance vieillesse au Luxembourg	p.121
2.1 Conditions d'attribution et mode de calcul de la pension luxembourgeoise	p.121
2.2 Voies de recours	p.124
2.3 Informations et formalités	p.124
IX. La pension de survie	p.126
1. Les bénéficiaires	p.126
2. Conditions	p.126
3. Démarches	p.128
4. Début et fin de la pension	p.129
5. Calcul de la pension de survie	p.129
6. Voies de recours	p.131

Partie 3 : Droit fiscal

Introduction	p.134
I. La déclaration d'impôt en France	p.135
1. Formalités	p.135
2. La règle du taux effectif	p.136
II. L'imposition au Luxembourg	p.137
1. La fiche de retenue d'impôt	p.137
1.1 Formalités	p.137
1.2 La classe d'imposition	p.139
1.3 La fiche de retenue d'impôt additionnelle	p.140
1.4 Déduction : frais d'obtention	p.143
1.5 Les crédits d'impôt figurant sur la fiche de retenue d'impôt	p.145
2. La déclaration annuelle d'imposition	p.145
2.1 Conditions et formalités	p.146
2.2 Calcul de l'impôt pour le couple dont les 2 conjoints travaillent au Grand Duché	p.147
2.3 Déductions et abattements	p.148
3. Assimilation au régime des contribuables résidents	p.151
3.1 Classe d'imposition des contribuables résidents	p.151
3.2 Régime des déductions, abattements et crédits d'impôt applicable aux résidents	p.152
Adresses utiles	p.158



ABRÉVIATIONS UTILISÉES

A.A.A. :	Association d'assurance contre les accident
Aco :	Allocation complémentaire
ADEM :	Agence pour le développement de l'emploi
Afeama :	Aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle
Aged :	Allocation de garde d'enfant à domicile
Al. :	Alinéa
ALF :	Allocation de logement à caractère familial
Ape :	Allocation parentale d'éducation
APL :	Aide personnalisée au logement
ARCE :	Aide à la reprise ou à la création d'entreprise
ARE :	Aide au retour à l'emploi
Art. :	Article
BAMF :	Base mensuelle des allocations familiales
CA :	Cour d'appel
CAE :	Contrat d'accompagnement dans l'emploi
CAF :	Caisse d'allocations familiales
CCSS :	Centre commun de la sécurité sociale
CDD :	Contrat à durée déterminée
CDI :	Contrat à durée indéterminée
CE :	Communauté européenne
CEE :	Communauté économique européenne
CLCA :	Complément de libre choix d'activité
CNAP :	Caisse nationale d'assurance pension
CNAV :	Caisse nationale d'assurance vieillesse
CNPF :	Caisse nationale des prestations familiales
CNS :	Caisse nationale de santé
COLCA :	Complément optionnel de libre choix d'activité
CPACI :	Caisse de pension des artisans, des commerçants et industriels
CPAG :	Caisse de pension agricole
CPAM :	Caisse primaire d'assurance maladie
CRAM :	Caisse régionale d'assurance maladie
CARSAT :	Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail
C.S.J. :	Cour supérieure de justice
DUDE :	Dossier unique d'embauche
ICCP :	Indemnité compensatrice de congés payés
ITM :	Inspection du travail et des mines
MSA :	Mutualité sociale agricole
PACS :	Pacte civil de solidarité
Paje :	Prestation d'accueil du jeune enfant
PPAE :	Projet personnalisé d'aide au retour à l'emploi
RIB :	Relevé d'identité bancaire
SJR :	Salaire journalier de référence
SMIC :	Salaire minimum de croissance
SSM :	Salaire social minimum
Urssaf :	Union de recouvrement des cotisations sociales et d'allocations familiales
VAE :	Validation des acquis de l'expérience

INTRODUCTION GÉNÉRALE

PRÉCISIONS TERMINOLOGIQUES

La notion de frontalier varie selon que l'on se situe dans le domaine du droit de la sécurité sociale ou du droit fiscal.

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

Source : règlement 883/2004/CE (règlement portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale et destiné à remplacer le règlement 1408/71/CE; ainsi que son règlement d'application 987/2009 entré en vigueur le 1er mai 2010.

En matière fiscale, est considérée comme frontalière la personne salariée qui exerce son activité dans la zone frontalière d'un Etat membre et réside dans la zone frontalière d'un autre Etat membre où elle rentre en principe chaque jour.

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.



INFLUENCE DU DROIT COMMUNAUTAIRE

Le droit communautaire est déterminant en matière de droit de la sécurité sociale puisque les conditions d'application du régime des frontaliers sont actuellement déterminées par le règlement CE 883/2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale et son règlement d'application CE 987/2009.

Au contraire, le droit communautaire n'intervient que de manière très annexe dans le domaine du droit fiscal puisque la matière est régie par la convention fiscale bilatérale franco-luxembourgeoise.

L'indice 100 au Luxembourg

Les montants des prestations familiales et du Salaire Social Minimum luxembourgeois sont exprimés au 1^{er} Janvier 2014 à l'indice 775,17. Cet indice est susceptible d'évoluer prochainement. Afin de pérenniser l'usage du guide, il est précisé entre parenthèses le montant de la prestation à l'indice 100. Ainsi, lors du changement de la valeur de l'indice, il vous suffira de multiplier le montant à l'indice 100 par le nouvel indice divisé par 100.

Exemple :

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

à l'indice 100 : 247,82 €

à l'indice 775,17 :

$247,82 \times (775,17 : 100) = 1.921,03 \text{ €}$

Pour trouver le montant avec le nouvel indice, la formule est la suivante :

$247,82 \times (\text{nouvel indice} : 100)$

1^{ère} partie

Droit du Travail



SOMMAIRE

I. Formalités préalables	p. 13
1. Autorisation de travail	p. 13
1.1 Ressortissants de l'EEE	p. 13
1.2 Ressortissants de pays non membres de l'EEE	p. 15
2. Permis de séjour	p. 17
II. Le Contrat de travail	p. 18
1. Généralités	p. 18
1.1 Qualification du contrat	p. 18
1.2 Conditions de validité	p. 18
1.3 Forme	p. 18
2. Le Contrat de Travail à Durée Indéterminée (CDI)	p. 20
2.1 Conclusion du CDI	p. 20
2.2 La période d'essai	p. 20
2.3 Rupture du CDI	p. 22
3. Le Contrat de Travail à Durée Déterminée (CDD)	p. 30
3.1 Cas de recours autorisés au CDD	p. 30
3.2 Forme du CDD	p. 30
3.3 Régime juridique du CDD	p. 31
III. Les conditions de travail	p. 33
1. La rémunération	p. 33
1.1 Définition du salaire	p. 33
1.2 Salaire social minimum	p. 33
1.3 Adaptation au coût de la vie	p. 33
1.4 La garantie des rémunérations	p. 33
2. Les congés	p. 34
2.1 Les jours fériés légaux	p. 34
2.2 Les congés annuels de récréation	p. 35
2.3 Les congés extraordinaires	p. 36
3. Durée du travail	p. 36
3.1 La durée légale du travail	p. 36
3.2 Travail dominical	p. 36
3.3 Les heures supplémentaires	p. 37
IV. La représentation du personnel dans l'entreprise	p. 39
1. Les délégués du personnel	p. 39
1.1 Attributions d'ordre social et professionnel	p. 39
1.2 Attributions d'ordre économique	p. 39
2. Le comité mixte d'entreprise	p. 39
V. Les conflits individuels du travail	p. 40
1. Le tribunal du travail	p. 40
1.1 Composition	p. 40
1.2 Compétence	p. 40
1.3 Procédure	p. 41
2. Les recours	p. 42
2.1 Opposition	p. 42
2.2 Appel	p. 43
2.3 Cassation	p. 43
3. La procédure de référé	p. 43

INTRODUCTION

DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2009,
UN STATUT UNIQUE POUR TOUS LES SALARIES :

Le Gouvernement et les partenaires sociaux, dans le cadre du Comité de coordination tripartite tendant à redresser la compétitivité de l'économie nationale, sont tombés d'accord pour faire converger le statut des ouvriers et des employés privés en vue de réaliser un statut unique de tous les salariés du secteur privé. Ce statut unique a été introduit en droit luxembourgeois par la loi du 13 Mai 2008, entrée en vigueur le 1^{er} Janvier 2009. Il n'existe plus, depuis cette date, de distinction entre employés et ouvriers.

I. FORMALITÉS PRÉALABLES

1. AUTORISATION DE TRAVAIL

1.1 Ressortissants de l'EEE¹

Les ressortissants de l'Espace Economique Européen n'ont pas besoin d'autorisation de travail.

Exceptions :

A. Citoyens bulgares et roumains

L'obligation de bénéficier d'une autorisation de travail pour les citoyens bulgares et roumains afin d'accéder au marché de l'emploi luxembourgeois durant la première année d'activité a pris fin le 1er Janvier 2014.

B. Citoyens croates

Par décision prise lors de sa réunion en conseil le 14 juin 2013, le Gouvernement luxembourgeois a décidé d'appliquer pour une première période de deux ans débutant le 1er juillet 2013, date d'adhésion de la République de Croatie à l'Union européenne, des mesures transitoires visant à imposer aux citoyens croates l'obligation de disposer d'une autorisation de travail pour accéder au marché du travail luxembourgeois.

¹ Espace Economique Européen : pays membres de l'Union Européenne + Islande, Norvège et Liechtenstein.



Lors de leur accès au marché de travail et pendant la première année de travail, les citoyens croates sont, en application des dispositions transitoires du Traité d'adhésion, soumis à une autorisation de travail.

Le citoyen croate qui travaille régulièrement au Luxembourg depuis une année entière sous le couvert d'une autorisation de travail n'a donc plus besoin ni d'une autorisation de travail et ni de faire une demande de renouvellement de son autorisation de travail.

Ne sont pas soumis à autorisation de travail les citoyens croates suivants :

- les travailleurs salariés admis sur le marché de l'emploi luxembourgeois pour une période ininterrompue égale ou supérieure à 12 mois avant le 1er juillet 2013
- les travailleurs salariés admis sur le marché de l'emploi luxembourgeois entre le 1er juillet 2012 et le 30 juin 2013 après une période ininterrompue de 12 mois ;
- les étudiants qui suivent un cycle d'enseignement à temps complet au Luxembourg peuvent y exercer une activité salariée à titre accessoire ;
- les membres de famille d'un citoyen de l'UE qui, lui-même, séjourne légalement au Luxembourg et n'est pas soumis à une autorisation de travail. Les croates, bulgares ou roumains membres de famille d'un citoyen lui-aussi croate, bulgare ou roumain sont donc exemptés d'autorisation de travail dès lors que le citoyen qu'ils accompagnent n'en a lui-même plus besoin ;
- les stagiaires effectuant un stage conventionné et non rémunéré ;
- les chercheurs ;
- les travailleurs hautement qualifiés ;
- les travailleurs exerçant une activité indépendante ;
- les personnes exerçant certaines professions dont l'occupation sur le territoire luxembourgeois ne dépasse pas 3 mois par année civile.

Pour tous les autres secteurs et professions, l'autorisation de travail est nécessaire lors de l'accès au marché de travail et pendant la première année de travail.

La procédure de recrutement des Citoyens croates est analogue à celle des ressortissants des pays non membres de l'EEE.

La demande d'autorisation et ses composants sont identiques à ceux des ressortissants des pays non membres de l'EEE.

L'autorisation de travail est accordée pour l'exercice d'une profession dans un secteur auprès d'un employeur. Cette restriction s'applique pendant la première année de travail.

Un changement de secteur ou de profession n'est possible que sur accord du ministre ayant l'immigration dans ses attributions.

La dispense prévue pour le ressortissant de pays tiers est également valable pour le citoyen croate.

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 Etat 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, endéans 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 ministre ayant l'Immigration dans ses attributions 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.

Lorsque la personne concernée obtient cette autorisation de travail, elle n'a PAS le droit de résider au Luxembourg.

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 et adresse exacte dans son pays de résidence).

Les documents suivants doivent obligatoirement être joints à la demande :

- la copie du passeport ou de la carte d'identité nationale en cours de validité,
- la copie de l'autorisation de séjour délivrée par un autre Etat 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 des qualifications ou diplômes professionnels,
- un contrat de travail, daté et signé par lui et son employeur et conforme au droit de travail luxembourgeois,

- une lettre de motivation,
- 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.

Remarque : 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 y soit apposé l'apostille de la Haye).

Le délai de réponse du ministère des Affaires étrangères et européennes est en général 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 1^{ère} 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'Asile et de l'Immigration.

A 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 :

la copie du passeport intégral en cours de validité, certifiée conforme à l'original ,

- une copie du contrat de travail en cours de validité, dûment daté et signé et conforme au droit de travail luxembourgeois ,
- un certificat d'affiliation récent à la Sécurité sociale reprenant l'intégralité des affiliations du demandeur ,
- copie de l'autorisation de séjour délivrée par l'Etat 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 dans le pays de résidence.

Dispense d'autorisation de travail

Le ressortissant de pays tiers qui entend travailler au Luxembourg et qui est le conjoint/partenaire déclaré ou l'enfant d'un citoyen de l'Union travaillant au Luxembourg est dispensé de l'obligation d'une autorisation de travail.

Cette dispense doit cependant être demandée auprès du ministre ayant l'immigration dans ses attributions.

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

Le requérant doit indiquer son identité (nom et prénoms) ainsi que son adresse exacte dans son pays de résidence. Doivent être joint les documents suivants:

- 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 Etat membre de l'Union,
- 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 de l'ascendant reprenant l'intégralité des affiliations du conjoint/partenaire enregistré ou de l'ascendant,
- la preuve du lien familial (ex : acte de mariage, certificat de partenariat, livret de famille, acte de naissance),
- un certificat de composition de ménage récent et un certificat de résidence récent dans le pays de résidence .

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

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.

II. LE CONTRAT DE TRAVAIL

1. GÉNÉRALITÉS

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 n'est pas défini par la loi; il s'agit avant tout d'une notion jurisprudentielle qui se base sur le critère de dépendance juridique: ainsi 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 CONDITIONS DE VALIDITÉ

A. Capacité

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 réglementé².

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.

1.3 FORME

a. Nécessité d'un écrit

Le contrat de travail doit être constaté par écrit³ pour chaque salarié individuellement au plus tard au moment de l'entrée en service du salarié. Il doit être constaté 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).

² Loi du 28 octobre 1969, Règlement Grand-Ducal du 30 juillet 1972

³ Art. L 121-4 al.1 Code du travail

B. Contenu

Le contrat de travail en droit luxembourgeois doit nécessairement comporter les mentions suivantes⁴ :

- 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 salaires 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 (ex. : témoins, rémunérations déjà perçues...).

Si le salarié est amené à exercer son activité en dehors du territoire grand-ducal (détachement / expatriation), pour une durée supérieure à 1 mois, l'employeur doit lui remettre avant son départ un document écrit mentionnant les informations suivantes⁵ :

- la durée de travail à l'étranger,
- la devise servant au paiement de l'expatriation,
- le cas échéant, les avantages en nature et en espèces liés à la mission à l'étranger,
- le cas échéant, les conditions de rapatriement du travailleur.

D. Langue utilisée

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 (allemand ou français).

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

5 Art. L. 121-4 al.3 Code du travail



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

Il s'agit du contrat de droit commun.

2.1 CONCLUSION DU CDI

cf. 1. GÉNÉRALITÉS p.17

2.2 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.

A. Forme

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

Exception : l'entreprise est 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. Durée⁷

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

Elle est cependant de ⁸:

- 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). Le salarié frontalier est invité à s'assurer de l'équivalence de ses diplômes ; il appartient à son employeur de vérifier le niveau de formation du salarié qu'il se propose d'engager ⁹.

- 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 4.154,91 € (indice 775,17).

6 L 121-5 al.1

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

8 L 121-5 al.2

9 Jurisprudence constante. Voir notamment C.S.J. 23 Mars 2000 Ateliers Feidert c/ Poli

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.).

C. Renouvellement

La période d'essai ne peut pas être renouvelée¹⁰, mais elle 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.

Si la durée de la maladie dépasse 1 mois, l'employeur garde la possibilité de résilier le contrat au retour du salarié alors même que la période d'essai a expiré¹⁰.

D. Résiliation

■ 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. La durée maximum du préavis ne peut excéder un mois. Le calcul de la durée du délai de préavis varie selon que la période d'essai est exprimée en semaines ou en mois.

Pour une période d'essai exprimée en semaines

La rupture de la période d'essai est soumise au respect d'un préavis d'un jour par semaine d'essai.

Durée de la période d'essai	Durée du préavis (jours de calendrier)
2 semaines (min.)	2 jours
3 semaines	3 jours
4 semaines	4 jours
8 semaines	8 jours

¹⁰ Art. L 121-5 al.3 Code du travail



Pour une période d'essai exprimée en mois

La rupture de la période d'essai est soumise au respect d'un préavis de 4 jours par mois d'essai. Le délai ne peut être inférieur à 15 jours.

Exemple :

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 :

Le préavis commence le lendemain du jour d'envoi de la lettre de rupture (cachet de la poste faisant foi).

Remarque : Le délai de préavis ne peut pas se situer au-delà de l'expiration de la période d'essai¹¹ ; si tel est le cas, l'employeur et le salarié devront respecter les règles de résiliation d'un contrat de travail à durée indéterminée.

2.3 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.

2.3.1 Le licenciement

A. 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"¹².

¹¹ Jurisprudence constante. Voir notamment C.S.J. 8 février 2001 Claudin c/ SOGELIFE

¹² Art. L124-10 al.2 Code du 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.

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...

L'employeur peut, s'il est confronté à une faute grave du salarié, prononcer oralement et sans motivation, une mise à pied conservatoire¹³. 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 pied¹⁴.

Délai pour procéder au licenciement : 1 mois¹⁵. 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 motivé¹⁶, 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. A 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 de faute grave.

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

14 Référence L 124-10 al.5 Code du travail

15 Référence L 124-10 al.6 Code du travail

16 Référence L 124-10 al.3 Code du travail



B. Le licenciement avec préavis

■ Procédure

Lorsque l'employeur occupe plus de 150 salariés¹⁷, 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 mentionner :

- 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 ou à défaut à l'Inspection du Travail et des Mines.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu au plus tôt que le 2^{ème} jour ouvrable suivant la date d'envoi de la convocation¹⁸. 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 intervenir¹⁹ :

- 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 salarié²⁰. 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 licenciement²¹.

17 Le nombre de salariés doit être apprécié au niveau du groupe auquel appartient l'entreprise du salarié. L'entreprise appartient à un groupe lorsqu'il existe une « unité économique et sociale », c'est-à-dire un lien très étroit, caractérisé par un critère d'ordre social (communautés de travailleurs partageant les mêmes intérêts et un même statut social) et un critère économique (activités identiques ou similaires + concentration du pouvoir de direction). La preuve du nombre de salariés incombe à l'employeur.

18 Référence L. 124-2 al.1 Code du travail

19 Référence L. 124-2 al.3 Code du travail

20 Art. L. 124-3 Code du travail

21 Référence L. 124-5 al.1 Code du travail

L'employeur est alors tenu d'énoncer clairement ces motifs, lesquels doivent être précis, réels et sérieux²² et ne peuvent concerner que des faits antérieurs à l'entretien préalable. La réponse de l'employeur doit intervenir dans le mois²³ 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)²⁴.

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 abusif²⁵.

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 veut restructurer l'entreprise ou que cette dernière rencontre des difficultés financières qui l'obligent à supprimer des postes de travail pour réduire les frais.

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.

■ Préavis²⁶

Les délais de préavis varient selon l'ancienneté du salarié, appréciée au moment de la date d'expiration du préavis.

Ancienneté	Préavis
Moins de 5 ans	2 mois
De 5 à 10 ans	4 mois
Plus de 10 ans	6 mois

Le délai est préfix : il ne peut être ni interrompu ni suspendu (exemple : maladie ou congé).

22 Art. L. 124-5 al.2 Code du travail

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

24 Référence L. 124-5 al.2 Code du travail

25 Référence L. 124-5 al.3 Code du travail

26 L. 124-3 al.2 Code du travail



■ Date de début du préavis²⁷ :

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

Notification du licenciement	Début du préavis
Du 1 ^{er} au 14 du mois	le 15 du mois
Du 15 au 31 du mois	le 1 ^{er} du mois suivant

Congé pour recherche d'emploi²⁸

Le salarié a droit à un congé pendant la période de préavis de **6 jours ouvrables maximum** pour la recherche d'un emploi. Le congé est intégralement indemnisé par l'employeur si le salarié est inscrit comme demandeur d'emploi à Pôle Emploi et s'il fournit la preuve de sa présence à un recrutement.

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.

■ Dispense de préavis

L'employeur peut dispenser le salarié d'exécuter son préavis mais il doit continuer à rémunérer celui-ci pendant cette période²⁹.

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

Le salarié peut reprendre un emploi chez un autre employeur. Il ne sera alors plus payé par son ancien employeur sauf si le nouveau salaire est inférieur au précédent. Dans ce cas, l'ancien employeur est dans l'obligation de verser la différence au salarié et ce jusqu'à la fin du préavis.

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

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.

²⁷ Référence L. 124-3 al.3 Code du travail

²⁸ L. 124-8 Code du travail

²⁹ Art. L. 124-9 Code du travail

■ Indemnités

Indemnité de départ³⁰

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

Ancienneté de services continus	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 peuvent très bien prévoir une indemnité plus avantageuse pour le salarié.

L'indemnité est 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 salariés³¹ : l'employeur a la possibilité de transformer les indemnités de départ en préavis à prester à condition que ce dernier le spécifie sur la lettre de notification du licenciement :

Ancienneté de services continus	Préavis à prester
< 5 ans	Aucun
≥ 5 ans	Préavis de 5 mois
≥ 10 ans	Préavis de 8 mois
≥ 15 ans	Préavis de 9 mois
≥ 20 ans	Préavis de 12 mois
≥ 25 ans	Préavis de 15 mois
≥ 30 ans	Préavis de 18 mois

³⁰ Art. L 124-7 Code du travail

³¹ L 124-7 al.2 Code du travail



Indemnité de congés payés

Le salarié licencié a droit à une indemnité de congés payés, au prorata des mois prestés, déduction faite des jours de congés pris.

ATTENTION :

Le droit à congés continue à naître pendant toute la période de préavis, même s'il y a 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'égalité³².
- les femmes enceintes et en couche (pendant toute la durée de la grossesse et les 12 semaines qui suivent l'accouchement)³³.

En cas de licenciement

- Avant l'accouchement :

la femme enceinte doit faire parvenir par lettre recommandée un certificat médical justificatif à son employeur dans les 8 jours et peut solliciter la nullité du licenciement devant la juridiction de travail et demander sa réintégration au sein de l'entreprise.

- Après l'accouchement :

la salariée doit contester cette décision par lettre recommandée dans les 15 jours et demander au président de la juridiction du travail par simple requête sa réintégration ou son maintien dans l'entreprise.

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

- les salariés en congé parental³⁴ (le licenciement demeure possible en cas de faute grave).
- les salariés en congé pour raison familiale³⁵ (le licenciement demeure possible en cas de faute grave).
- les personnes en incapacité de travail³⁶ ayant accomplis les formalités nécessaires

Formalité 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.

32 L.415-11 Code du travail

33 L.337-1 Code du travail

34 Art. L234-48 Code du travail

35 Art. L234-54 Code du travail

36 Art. L121-6 Code du travail

Il est conseillé d'envoyer ce certificat par lettre recommandée.

Durée de la protection : 26 semaines (ouvriers et employés), même en cas de motif grave.

Tout licenciement contraire à ces dispositions est qualifié d'abusif et ouvre droit à des dommages et intérêts.

c. La contestation du licenciement

cf. "V. Les conflits individuels du travail" p. 41.

2.3.2 La démission³⁷

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 réception.

■ Préavis :

<u>Ancienneté</u>	<u>Préavis</u>
< 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 l'employeur).

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.

2.3.3 La rupture d'un commun accord³⁸

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 nullité.

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

³⁷ L 124-4 Code du travail

³⁸ Référence L 124-13 Code du travail



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

3.1 CAS DE RECOURS AUTORISÉS AU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

Le recours au CDD est limité à des tâches précises et non durables³⁹ 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, Privatebanking...),
- 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.

3.2 FORME DU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE⁴⁰

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

En plus des dispositions requises vues précédemment (cf. page 18), 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.

³⁹ Référence L. 122-1 al.1 Code du travail

⁴⁰ Référence L. 122-2 Code du travail

3.3 RÉGIME JURIDIQUE DU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

A. Terme du contrat⁴¹

En principe, le terme du contrat doit être fixé de manière précise. Il est toutefois possible de prévoir un contrat sans terme précis lorsqu'il 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 indéterminée⁴².

B. Renouvellement

Le CDD peut être renouvelé deux fois maximum⁴³.

Le renouvellement doit faire l'objet d'une clause dans le contrat initial ou d'un avenant.

C. Durée maximale du contrat⁴⁴

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

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 contrats⁴⁵

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 contrat⁴⁶ expiré (renouvellement compris).

41 L 122-3

42 Référence L 122-6 Code du travail

43 Art. L122-5 Code du travail

44 L 122-4

45 L 122-7

46 Art. L122-7 Code du travail



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 CDD⁴⁷

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

Une rupture anticipée est possible uniquement pendant la période d'essai (cf. p.21 Les conditions à respecter) 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 s'il avait dû respecter un délai de préavis.

47 L 122-12

III. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

1. LA RÉMUNÉRATION

1.1 DÉFINITION DU SALAIRE⁴⁸

Le salaire couvre :

- le taux de base en espèces, heures supplémentaires,
- les autres avantages, accessoires en espèces ou nature (gratifications, primes, remises, tantièmes, logement gratuit...).

1.2 LE SALAIRE SOCIAL MINIMUM (SSM)⁴⁹

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: 1.921,03 € (247,82 € indice 100)⁵⁰ soit un salaire horaire brut de 11,1042 €.
- SSM pour un travailleur qualifié de plus de 18 ans: 2.305,23 € soit un salaire horaire brut de 13,3250 €.

(Les sommes indiquées sont des montants bruts et correspondent à un travail effectué à temps plein, montants au 1^{er} Janvier 2014).

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

1.3 ADAPTATION AU COÛT DE LA VIE⁵¹

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

1.4 LA GARANTIE DES RÉMUNÉRATIONS: CAS DE FAILLITE 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)⁵² et ce, à condition d'avoir déposé une

48 L.221-1

49 L.222-1

50 L.222-9

51 L.222-1

52 Art. L126-1 Code du travail + Art.2101 al.2 Code civil



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.

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.

2. LES CONGÉS

2.1 LES JOURS FÉRIÉS LÉGAUX

Dix jours sont considérés comme jours fériés légaux⁵³ :

- le Nouvel An,
- le Lundi de Pâques,
- le 1^{er} 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 question⁵⁴. S'il tombe un jour ouvrable non travaillé dans l'entreprise (exemple un samedi), il est compensé par une journée, à accorder dans le délai de 3 mois⁵⁵.

53 Art. L232-2 Code du travail

54 L 232-3 al.1

55 L 232-6

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 le 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 ne bénéficie pas de congé supplémentaire.

B. Rémunération pour travail durant les jours fériés

La rémunération pour le travail effectué un jour férié légal est de 300 %⁵⁶.

Rémunération correspondant à la rétribution du nombre d'heures de travail qui auraient été normalement prestées pendant ce jour s'il n'était pas férié soit 100 % + rémunération des heures effectivement prestées : 100 % + majoration pour jour férié : 100 %.

2.2 LES CONGÉS ANNUELS DE RÉCRÉATION

- Le congé annuel de récréation est de 25 jours ouvrables par an⁵⁷.
- Le droit au congé naît après 3 mois de travail ininterrompu auprès du même employeur⁵⁸.
- Le congé doit être accordé et pris au cours de l'année civile⁵⁹.

Dans certains cas, le congé non pris au 31 Décembre peut être reporté jusqu'au 31 Mars de l'année suivante⁶⁰.

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 considérés comme jours de congé⁶¹.

56 Art. L 232-6 et L 232-7 Code du travail

57 L 233-4

58 L 233-6

59 L 233-9

60 L 233-10

61 Art. L233-11 Code du travail. Le frontalier doit informer son employeur dans les meilleurs délais



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

$$\text{Nombre d'heures de congés dues} = \frac{\text{Nombre d'heures prestées par mois} \times 200 \times \text{Nombre de mois travaillés}^*}{480}$$

* auprès du même employeur

2.3 LES CONGÉS EXTRAORDINAIRES⁶²

La loi accorde au salarié des congés extraordinaires pour convenance personnelle :

Mariage	<ul style="list-style-type: none">• du salarié• d'un enfant	6 jours 2 jours
Naissance (accouchement de l'épouse)		2 jours
Adoption (accueil d'un enfant adopté de moins de 16 ans)		2 jours
Déménagement		2 jours
Décès	<ul style="list-style-type: none">• conjoint ou parent ou allié au 1^{er} degré : parents, beaux-parents, enfants, beaux-enfants• parent ou allié au 2nd degré : grands-parents, petits-enfants, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur	3 jours 1 jour

3. LA DURÉE DU TRAVAIL

3.1 LA DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL⁶³

La durée légale du travail est de 8 heures par jour et 40 heures par semaine (soit 173 heures par mois). Certaines conventions collectives aménagent cette durée légale.

3.2 TRAVAIL DOMINICAL

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,

⁶² L233-16

⁶³ L211-5

- 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 compensateur (ce jour-là, le travail ne peut excéder 5 heures).

3.3 LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES⁶⁴

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 consécutives⁶⁵; 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.

⁶⁴ Art. L. 211-22 Code du travail

⁶⁵ Art. L. 211-19 Code du travail



Rémunération des heures supplémentaires⁶⁶ :

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:
 - La rémunération est égale à 270 % + chaque heure de travail supplémentaire est compensée par 1 heure 1/2 de congé, OU
 - La rémunération est égale à 170 % + chaque heure de travail supplémentaire est compensée par 2 heure 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.

⁶⁶ Art. L 211-27 Code du travail + Art. L 231-6 + L232-7 al.1 et 2 Code du travail

IV. LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL DANS L'ENTREPRISE

1. LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Chaque entreprise de plus de 15 salariés doit faire désigner des délégués du personnel⁶⁷.

Les membres des délégations (principales et divisionnaires) sont élus par les membres du personnel au scrutin secret, désignés pour une durée de cinq ans et peuvent être réélus⁶⁸.

Attribution 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.

1.1 ATTRIBUTIONS D'ORDRE SOCIAL ET PROFESSIONNEL

A 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.

1.2 ATTRIBUTIONS D'ORDRE ÉCONOMIQUE⁶⁹

Dans les Sociétés Anonymes, ils doivent être informés au moins une fois par an de l'évolution économique et financière de l'entreprise.

2. LE COMITÉ MIXTE D'ENTREPRISE

Dans les entreprises de plus de 150 salariés doit être constitué un comité mixte d'entreprise composé paritairement de représentants des salariés (élus) et de représentants des employeurs (désignés par le chef d'entreprise).

67 L 411-1

68 L 413-1 al.1

69 L 414-4 al.1



Attributions du comité:

- Le comité est informé au moins deux fois par an sur l'évolution économique et financière de l'entreprise et au moins une fois par an sur les besoins actuels et prévisibles en main-d'œuvre et les mesures en matière de formation.
- Le comité dispose également du pouvoir de codécision en ce qui concerne les critères de sélection du personnel, les récompenses particulières aux travailleurs, les mesures concernant la santé et la sécurité des travailleurs et enfin l'introduction et l'application d'installations techniques destinées à contrôler le travailleur sur son lieu de travail.
- Le comité surveille les œuvres sociales de l'entreprise.

V. 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. LE TRIBUNAL DU TRAVAIL

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.

1.2 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 1.250 € 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.

Il existe 3 tribunaux du travail au Luxembourg: 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.

1.3 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).

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 licenciement⁷⁰ :

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 salaires⁷¹:

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.

⁷⁰ L. 124-11 (2)

⁷¹ art. 2277 Code civil



Elles peuvent comparaître en personne, se faire assister ou être représenté 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.

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 : "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.

2. LES RECOURS

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

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.

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 l'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.

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 les 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.

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.

2^{ème} partie Sécurité sociale



SOMMAIRE

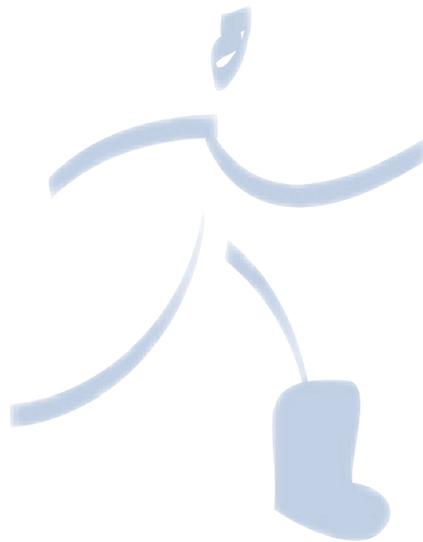
I. Les taux de cotisation	p. 48
II. L'assurance maladie	p. 49
1. Principe	p. 49
2. Droit aux prestations en nature	p. 50
3. Droit aux prestations en espèces	p. 53
4. Cas particuliers	p. 56
III. L'assurance maternité	p. 57
1. Prestations en nature	p. 57
2. Prestations en espèces	p. 57
IV. Les prestations familiales	p. 59
1. Pays compétent pour le versement des prestations	p. 59
2. Prestations familiales exportables du Luxembourg	p. 61
3. Les prestations familiales françaises exportables	p. 75
V. Les accidents du travail et maladies professionnelles	p. 89
1. Législation applicable et droit aux prestations	p. 89
2. Les prestations en cas d'incapacité temporaire et permanente	p. 92
3. Indemnités pour préjudices extrapatrimoniaux	p. 94
VI. La pension d'invalidité	p. 96
1. La pension d'invalidité du travailleur frontalier	p. 96
2. La pension d'invalidité au Luxembourg	p. 98
3. La pension d'invalidité en France	p.101
VII. L'assurance chômage	p.105
1. Le chômage complet	p.106
2. Chômage partiel	p.117
VIII. L'assurance vieillesse	p.118
1. Calcul de la retraite communautaire	p.118
2. Assurance vieillesse au Luxembourg	p.121
IX. La pension de survie	p.126
1. Les bénéficiaires	p.126
2. Conditions	p.126
3. Démarches	p.128
4. Début et fin de pension	p.129
5. Calcul de la pension de survie	p.129
6. Voies de recours	p.131

INTRODUCTION

Depuis le 1^{er} janvier 2010, le travailleur frontalier est soumis au régime de sécurité sociale déterminé par le règlement CE n° 883/2004 du 29 Avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale et son règlement d'application n°987/2009.

L'article 1^{er} f) du règlement du 29 Avril 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.



I. LES TAUX DE COTISATION

Les taux de cotisation au Luxembourg au 1^{er} Janvier 2014

	Part salarié	Part employeur	Plafond mensuel
Assurance-Maladie (soins de santé)	2,8 %	2,8 %	5 fois le salaire social minimum pour les salariés âgés de 18 ans et plus non qualifiés ou 9 605,13 €
Assurance-Maladie (cotisations prestations en espèce)	0,25 %	0,25 %	
Mutualité	/	Entre 0,47 % et 2,63 % en fonction du taux d'absentéisme financier	9 605,13 €
Assurance-Pension	8 %	8 %	9 605,13 €
Assurance-accidents	/	1,10 %	9 605,13 €
Assurance-dépendance	1,4 %	/	Totalité du salaire Un abattement correspondant à un quart du salaire social minimum est à prendre en considération pour fixer l'assiette cotisable en matière d'assurance dépendance (480,26 € en 2014 : proratisation en fonction du nombre d'heures déclarées).
Santé au travail		0,11%	9 605,13 €

Le Salaire Social Minimum ou salaire de référence s'élève depuis le 1^{er} Janvier 2014 (cote d'application 775,17 de l'échelle mobile des salaires) à :

- 1921,03 € /mois pour les travailleurs non qualifiés de plus de 18 ans, soit un salaire horaire brut de 11,1042 €
- 2 305,23 € /mois pour les travailleurs qualifiés, soit un salaire horaire brut de 13, 3250 €.

II. L'ASSURANCE MALADIE

1. PRINCIPE

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

- Les prestations en nature : ce sont les prestations de soins de santé délivrées par les prestataires et fournisseurs à l'assuré principal ou aux personnes co-assurées.

Il s'agit notamment:

- des consultations de médecins,
- des traitements des autres professionnels de la santé,
- des hospitalisations,
- des frais pour analyses,
- des cures.

Concernant les prestations en nature, le frontalier et ses co-assurés 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 où les soins sont dispensés.

- Les prestations en espèces : ce sont les indemnités payées à l'assuré principal (salarié et non salarié) destinées à remplacer les revenus (salaire, rémunération).

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 sont versées par l'institution compétente du pays d'emploi (Caisse de maladie), sous réserve également du respect de certaines formalités décrites ci-dessous.

Les frontaliers qui résident en Alsace-Moselle bénéficient du régime local.

2. DROIT AUX PRESTATIONS EN NATURE

2.1 FORMALITÉS PRÉALABLES

A. Luxembourg

Tout travailleur frontalier exerçant une activité salariée au Luxembourg (de manière exclusive) doit être inscrit par son employeur auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale, moyennant une déclaration d'entrée, afin de recevoir un numéro de sécurité sociale. Le travailleur est assuré en qualité d'assuré principal.

Son conjoint ou partenaire (s'il n'est pas assuré principal lui-même) et ses enfants à charge, appelés co-assurés, ne sont pas assurés automatiquement avec l'assuré principal.

Le travailleur frontalier devra inscrire lui-même les membres de sa famille auprès de la caisse de maladie luxembourgeoise compétente.

Remarque : La caisse de maladie de son pays de résidence doit lui fournir une attestation indiquant que les membres de famille ont droit à ces prestations et le travailleur devra remettre cette attestation à la caisse de maladie luxembourgeoise.

B. France

Le frontalier affilié au Luxembourg doit s'inscrire auprès de la caisse de maladie de son lieu de résidence pour pouvoir y bénéficier des remboursements des soins de santé. A ces fins, la Caisse Nationale de Santé établit un document d'ouverture de droit : le document S1.

Le document destiné aux frontaliers français résidant dans les départements de MEURTHE-ET-MOSELLE (54) et MOSELLE (57) est envoyé directement aux caisses primaires d'assurance maladie respectives. Il s'agit du document S072.

Pour les résidents de tous les autres départements français, le document S1 est envoyé automatiquement à l'adresse privée de l'assuré et doit être remis à la CPAM du lieu de résidence.

2.2 PRESTATIONS EN NATURE AU LUXEMBOURG

A. Condition d'ouverture des droits aux prestations en nature

Contrairement au droit français, la législation luxembourgeoise ne soumet le droit aux prestations à aucune condition de temps de travail ou d'immatriculation (sauf pour les assurés volontaires).

Début et durée de la prise en charge

Début : dès le début de la maladie.

Durée : illimitée.

Fin de l'affiliation : le droit est maintenu pour le mois en cours et les trois mois suivants si l'assuré a été affilié au moins 6 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, en règle générale par virement. Le système du tiers payant est appliqué dans certains domaines (pharmacie, laboratoire, hôpital...): cela veut dire que la personne effectue uniquement le paiement de la différence constituée par le prix public des médicaments et le montant remboursé par l'assurance maladie.

C. Hospitalisation

L'ensemble des frais d'entretien et de traitement, à l'exception des honoraires médicaux, sont pris en charge intégralement en cas d'hospitalisation de 12 heures au moins en chambre deuxième classe.

L'assuré doit payer néanmoins une participation aux frais d'entretien qui est de 19,92 € par journée d'hospitalisation jusqu'à concurrence de 30 jours par année de calendrier. Au-delà de ces 30 jours, et pour l'hospitalisation d'un enfant, aucune participation aux frais d'entretien n'est demandée.

Remarque : Les traitements de kinésithérapie, orthophonie, psychomotricité commencés lors d'un séjour à l'hôpital sont assimilés à une hospitalisation.

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%. Le patient devra participer par ses propres moyens pour les 20% restants à l'exception des 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.

Les consultations du médecin sont remboursées à 88%, cela implique que le patient doit participer aux 12% restants.

Aucune participation pour les frais médicaux n'est requise en cas d'hospitalisation. Toutefois, un supplément pour convenance personnelle et dépassement de tarifs est demandé en cas d'hospitalisation en première classe (chambre à un lit). Aussi, l'accès aux spécialistes n'est pas limité.

E. Produits pharmaceutiques

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

Au sein de cette liste, on distingue trois taux de remboursement :

- Les médicaments à remboursement normal au taux de 80 % :
tous les médicaments de la liste positive pour lesquels les statuts ne prévoient pas un autre taux.
- Les médicaments à remboursement préférentiel de 100 % :
les médicaments irremplaçables ou présentant un intérêt vital, particulièrement coûteux ou administrés dans les traitements de maladies longues.
- Les médicaments à remboursement au taux réduit de 40 % :
médicaments traitant de pathologies bénignes et dont l'intérêt est modéré dans la pratique médicale courante.

3. DROIT AUX PRESTATIONS EN ESPÈCES

3.1 FORMALITÉS

Obligation vis-à-vis de l'employeur

Dès le 1er jour d'absence, le salarié est tenu d'informer son employeur ou son représentant, oralement ou par écrit (e-mail, fax ou sms), personnellement ou par personne interposée, de son incapacité de travail.

En outre, le certificat médical (volet n°2 du certificat médical d'incapacité de travail), attestant l'incapacité de travail et sa durée prévisible, doit être entre les mains de l'employeur le 3e jour d'absence au plus tard. Il appartient au salarié de prouver qu'il a informé l'employeur de son état de maladie.

Trois jours d'absence non justifiés constituent une faute grave.
L'envoi du certificat est à faire au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception. L'utilisation de la LRAR est recommandée pour rapporter la preuve de la réception.

Obligation vis-à-vis de la caisse maladie

Au plus tard, le 3e jour de son incapacité de travail, l'assuré doit adresser son certificat médical à la Caisse Nationale de Santé.

Remarque : pour une incapacité de travail d'un jour, il n'est pas toujours nécessaire de produire un certificat d'incapacité de travail mais il faut cependant avertir l'employeur et la caisse de maladie luxembourgeoise par tous les moyens.

Le certificat d'incapacité est constitué de 3 volets (feuilles) mentionnant obligatoirement les dates de début et de fin de l'incapacité de travail, le code-diagnostic et la date de l'établissement du constat :

- le 1er volet (l'original) doit être transmis à la Caisse nationale de Santé, à l'attention du médecin-conseil ;
- le 2e volet doit être transmis à l'employeur ;
- le 3e volet doit être conservé par l'assuré.

Remarque : Si le médecin qui a délivré le certificat médical est établi en France, le salarié devra transmettre :

- le volet 1 du certificat médical, de préférence à la Caisse Nationale de Santé du Grand-Duché,
- le volet 2 à son employeur par lettre recommandée.



3.2 PRESTATIONS EN ESPÈCES AU LUXEMBOURG

■ Continuation de la rémunération en cas d'incapacité de travail pour maladie

La loi garantit à tout salarié, incapable de travailler en raison d'une maladie, la continuation de la rémunération par l'employeur, et ce jusqu'à la fin du mois au cours duquel se situe le 77ème jour⁷² d'incapacité de travail, pendant une période de référence de 12 mois successifs⁷³.

Pendant la période de conservation de la rémunération, l'employeur doit respecter tous les éléments du contrat de travail, étant donné que le salarié incapable de travailler a droit au maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail, y compris les commissions stipulées dans son contrat de travail.

Pour calculer les 77 jours, on regarde au début de chaque mois si l'indemnité est à la charge de l'employeur ou à la charge de la Caisse Nationale de Santé; il faut donc vérifier au début de chaque mois si l'employeur a maintenu le salaire 77 jours (en période de maladie) au cours de l'année précédente. Si oui, l'employeur n'a plus à maintenir la rémunération et c'est alors à la CNS de prendre le relais et de verser des indemnités pécuniaires de maladie. Le contrôle des 77 jours est opéré chaque mois, et la charge demeure pour tout le mois.

Exemple: Monsieur Martin est en incapacité de travailler 7 jours en Janvier 2013, 5 jours en Avril 2013, 3 jours en Mai 2013, 2 jours en Août 2013 ainsi que les mois de Septembre à Novembre 2013 et enfin 3 jours en Février 2014.

	01/2013	02/2013	03/2013	04/2013	05/2013	06/2013	07/2013	08/2013	09/2013	10/2013	11/2013	12/2013	01/2014	02/2014
Nb 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 la charge de l'employeur	7							2	30	31				3
Versement des indemnités par la caisse luxembourgeoise											3			

⁷² Ces 77 jours ne sont qu'un minimum puisque l'employeur maintient la rémunération jusqu'à la fin du mois où sont atteints ces 77 jours. Le maximum de maintien du salaire avant indemnisation par la caisse de maladie est de 107 jours.

⁷³ Cette période, dite de conservation légale, est calculée sur les douze mois de calendrier successifs précédant le mois de l'incapacité considérée

■ Durée du versement des prestations

Lorsque les périodes d'incapacité de travail atteignent 6 semaines au cours d'une période de référence de 16 semaines, le Contrôle médical de la sécurité sociale luxembourgeoise fait parvenir à l'assuré un formulaire R4. Ce dernier doit être rempli par le médecin, puis doit être retourné.

ATTENTION : A défaut de renvoyer ledit formulaire avant la fin de la dixième semaine d'incapacité, l'indemnité pécuniaire cessera d'être versée.

D'autre part, l'indemnité pécuniaire n'est plus due à partir du jour où la durée totale des périodes d'incapacité dépasse 52 semaines sur une période de référence de 104 semaines.

Si le salarié ne peut reprendre d'activité, il doit introduire une demande d'invalidité au Grand-Duché. Cette demande doit être de préférence introduite deux à trois mois avant l'expiration du délai de 52 semaines.

Remarque : On ne peut cumuler des prestations en espèces pour maladie avec une pension d'invalidité.

En cas de cessation d'affiliation (rupture de la relation de travail après 26 semaines d'incapacité de travail ou fin du CDD), le droit est maintenu à condition que l'assuré ait été affilié pendant une période continue d'au moins 6 mois immédiatement avant la désaffiliation. Le droit à indemnité est alors maintenu tant que perdure l'incapacité de travail, sous réserve de la durée maximale d'indemnisation de 52 semaines.

Notez bien :

le contrat de travail cesse de plein droit, c'est à dire **SANS INTERVENTION** de l'employeur (ce n'est pas un licenciement) :

- après expiration du droit à l'indemnité pécuniaire de maladie (52 semaines de maladie sur période de référence de 104 semaines)
- avant les 52 semaines dès que le salarié bénéficie d'une décision d'attribution d'une pension d'invalidité par l'autorité luxembourgeoise compétente ou d'une décision de reclassement externe.

L'employeur informé de l'incapacité de travail de son salarié ne peut notifier la rupture de la relation de travail ou la convocation à l'entretien préalable au salarié pendant une période de 26 semaines à partir du 1er jour d'incapacité de travail.

Pour plus d'information, contacter un conseiller EURES de l'ADEM.

- **Montant des prestations**
 - Salariés: 100% du salaire que l'assuré aurait gagné en cas de continuation du travail.
 - Non salariés: 100% de l'assiette cotisable appliquée au moment de la survenance de l'incapacité.
- **Montants minimum et maximum**
 - Montant minimum: salaire social minimum soit 1.921,03 € au 1^{er} Janvier 2014 (244,16 € indice 100).
 - Montant maximum: le quintuple du salaire social minimum, soit 9.605,13 € au 1^{er} Janvier 2014.
- **Autres types de prestations**
 - Congé pour raisons familiales
 Bénéficiaire: assuré ayant à charge un enfant de moins de 15 ans.
 Durée: 2 jours par enfant et par an.
 Formalités: avvertir l'employeur le jour même et présenter un certificat médical.
 Le certificat médical indiquant les matricules de l'enfant malade et du parent doit être présenté à la Caisse luxembourgeoise de maladie au plus tard le 3^{ème} jour.
 - Indemnité funéraire
 En cas de décès de l'assuré ou d'un membre de sa famille, il est alloué une indemnité funéraire de 1.007,72 € au 1^{er} Janvier 2014 (130,00 € indice 100).
 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.

4. CAS PARTICULIERS

4.1 RETRAITÉS

- Si le salarié a exercé une activité salariée à la fois dans son pays de résidence (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.
- Si le salarié a exercé une activité professionnelle au Luxembourg uniquement, les prestations sont à la charge du Luxembourg et la Caisse luxembourgeoise rembourse à la Caisse française les frais des prestations versées au pensionné.

Remarque : Une convention franco-luxembourgeoise, en date du 7 Novembre 2005, prévoit que les français titulaires d'une pension luxembourgeoise seule ou luxembourgeoise ET française peuvent, ainsi que les membres de leur famille, bénéficier du remboursement des soins dispensés au Luxembourg (sans avoir à faire jouer la jurisprudence Kohl et Decker).

4.2 CHÔMEURS

Un travailleur frontalier au chômage complet bénéficie des prestations en nature et en espèces selon la législation de son Etat de résidence comme s'il avait été soumis à cette législation au cours de son dernier emploi. Ainsi, un frontalier au chômage complet, résidant en France, a droit aux prestations en France.

III. L'ASSURANCE MATERNITÉ

1. PRESTATIONS EN NATURE

En bénéficient les femmes assurées personnellement ou couvertes par une coassurance dans les mêmes conditions que les prestations maladie.

Les personnes couvertes touchent un forfait qui tient compte séparément de chaque prestation et destiné à couvrir :

- les prestations d'une sage-femme et l'assistance médicale,
- les frais de maternité,
- les produits diététiques pour nourrisson,
- les fournitures pharmaceutiques,
- les frais de séjour à l'hôpital.

2. PRESTATIONS EN ESPÈCES

2.1 Congé de maternité

Les femmes assurées personnellement bénéficient des indemnités pécuniaires de maternité. Celles-ci sont du même montant que les prestations en espèces dues en cas de maladie, c'est-à-dire 100% du salaire que l'assuré aurait touché pendant cette période.

Condition: l'assurée doit avoir été affiliée à titre obligatoire pendant 6 mois au moins au cours de l'année précédant le congé de maternité.



Durée de l'indemnisation: l'indemnité pécuniaire est versée pendant 16 semaines pouvant aller jusqu'à 20 semaines.

La période d'indemnisation comprend le congé prénatal et le congé postnatal :

- Congé prénatal : ce congé est d'une durée de 8 semaines avant l'accouchement. Cette période est attestée par un certificat médical indiquant la date présumée de l'accouchement (le certificat médical ne peut remonter à plus de 10 semaines avant la date présumée de l'accouchement). Il faut noter que ce congé est obligatoire.
- Congé postnatal : le congé postnatal est de 8 semaines après l'accouchement. Il peut cependant être porté à 12 semaines dans trois cas :
 - accouchement prématuré (un certificat médical doit attester que l'accouchement a eu lieu avant l'achèvement de la 37^{ème} semaine de grossesse)
 - accouchement multiple
 - allaitement de l'enfant par sa mère (un certificat doit être établi au plus tôt 15 jours avant l'expiration des 8 semaines de congé postnatal ordinaire).

2.2 Allocation de maternité

L'allocation de maternité est une prestation familiale versée durant la période du congé maternité à la femme enceinte, ayant accouché ou adopté un enfant, à condition qu'elle ait son domicile légal au Luxembourg. Les ressortissantes communautaires non résidentes peuvent en principe bénéficier de l'allocation de maternité à condition d'être affiliées au Luxembourg au titre d'une activité professionnelle.

Conditions :

- La mère doit avoir son domicile légal au Luxembourg (ou être affiliée à la sécurité luxembourgeoise au titre d'une activité professionnelle) au minimum 8 semaines avant la date prévue de l'accouchement.
- Elle ne doit pas percevoir de rémunération ou indemnité égale ou supérieure au montant de l'allocation de maternité. Dans le cas d'une rémunération inférieure un montant différentiel est versé.
- Le paiement se fait directement à la mère. Aucun droit n'est ouvert sur la base de l'activité du père.

Durée de la prestation :

L'allocation de maternité est versée en 2 tranches de 8 semaines. La première tranche « prénatale » peut être payée dès la huitième semaine qui précède la date présumée de l'accouchement. La seconde, « postnatale », interviendra après l'accouchement.

Montant : 194,02 € par semaine.

L'allocation est généralement payée en 2 parts de 1.552,16 €.

L'allocation de maternité est suspendue dès lors qu'elle est égale ou inférieure au montant net :

- D'une indemnité pécuniaire de maternité luxembourgeoise ou d'une prestation étrangère de même nature ;
- A l'indemnité de chômage ou indemnité de maladie ;
- A une rémunération perçue en vertu d'une règle légale ou conventionnelle.

IV. LES PRESTATIONS FAMILIALES

Organismes compétents:

Luxembourg: Caisse Nationale des Prestations Familiales – www.cnpf.lu

France: Caisse d'Allocations Familiales – www.caf.fr

1. PAYS COMPÉTENT POUR LE VERSEMENT DES PRESTATIONS

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-ci⁷⁴.

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

Prestations exportables: 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 Nationale des Prestations Familiales (CNPf). Selon l'annexe I du règlement 883/2004, CE les allocations prénatales et la prime de naissance sont exclues du champ d'application dudit règlement; les frontaliers ne peuvent donc en bénéficier.

74 Règlement 883/2004/CE, Art. 67 + Art. 60 règlement n°987/2009



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 allocations familiales en France, car ce sont les prestations de l'État de résidence qui sont dans ce cas prioritaires.

Le droit aux allocations luxembourgeoises est alors suspendu.

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

Pour le calcul de ce complément, appelé allocation différentielle, on prend en compte l'intégralité des prestations familiales versées par les 2 pays.

Calcul de l'allocation différentielle

En vue du calcul de l'allocation différentielle⁷⁵, toutes les prestations familiales relevant du champ d'application matériel du règlement (CEE) n° 883/2004 versées par l'État prioritairement compétent (État de résidence) et par l'État subsidiairement compétent (en l'espèce le Luxembourg) sont additionnées de part et d'autre.

Au cas où le total des prestations de l'État compétent à titre subsidiaire (le Luxembourg) est plus élevé que le total des prestations versées à titre prioritaire, un complément représentant la différence entre les deux totaux est payé.

Les allocations différentielles sont versées semestriellement ou si cela n'est pas possible, annuellement sur présentation d'une attestation de paiement des prestations non luxembourgeoises touchées pendant la période de référence.

1.3 FORMALITÉS À ACCOMPLIR POUR BÉNÉFICIER DES PRESTATIONS FAMILIALES LUXEMBOURGEOISES

A. Versement de la totalité des prestations familiales par le Luxembourg

Si vous travaillez au Luxembourg ainsi que votre conjoint OU si vous travaillez au Luxembourg et élevez seul votre (vos) enfant(s), vous devez transmettre à la Caisse Nationale des Prestations Familiales luxembourgeoise :

- un formulaire de demande d'allocations familiales (Formulaire disponible auprès de la CNPF ou téléchargeable sur le site www.cnpf.lu) ;

⁷⁵ Art. 67 (2) règlement 883/2004 CEE

- un formulaire E 401 «Demande de Composition de ménage» à remplir par le salarié et par sa mairie (ou un certificat de composition de ménage de date récente);
- 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 vous travaillez au Luxembourg mais que votre conjoint travaille en France ou y perçoit des allocations de remplacement (ex.: chômage), vous pouvez bénéficier du complément différentiel. Vous devez transmettre à la CNPF :

- un formulaire E 411 ou une attestation de paiement annuel ou semestriel de la CAF française;
- un formulaire de demande d'allocations familiales (Formulaire disponible auprès de la CNPF ou téléchargeable sur le site www.cnpf.lu);
- un formulaire E 401 «Demande de Composition de ménage» à remplir par le salarié et par sa mairie;
- 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 [CNPF](#) et de la [CAF](#).

2. PRESTATIONS FAMILIALES EXPORTABLES DU LUXEMBOURG

2.1 L'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT : LE CONGÉ PARENTAL

Le congé parental est une mesure destinée à permettre aux parents d'interrompre leur activité professionnelle pour s'adonner pendant un certain temps aux tâches d'éducation de leurs enfants, tout en leur garantissant une indemnisation forfaitaire (l'indemnité de congé parental payée par la CNPF) et la possibilité de retrouver leur emploi à la fin du congé.

Le parent qui travaille au Grand-Duché de Luxembourg et qui remplit les conditions d'octroi a droit au congé parental.

Le père ou la mère de tout enfant légitime, naturel, légitimé ou adopté a droit individuellement à un congé parental sous certaines conditions.



Le congé parental ne peut être accordé simultanément aux deux parents.

Un congé parental ne peut être cumulé avec l'allocation d'éducation au Luxembourg ou une prestation de même nature en France.

Le parent qui a bénéficié de l'allocation d'éducation ou d'une prestation française de même nature n'a plus droit, pour le même enfant, à l'indemnité accordée pour le « second » congé parental.

L'indemnité accordée pour le « second » congé parental ne peut être versée simultanément avec l'allocation d'éducation ou une prestation française de même nature demandée par l'autre parent pour le ou les mêmes enfants⁷⁶.

Conditions :

■ Liées à la situation familiale :

- l'enfant doit avoir moins de 5 ans et faire partie du groupe familial⁷⁷,
- le travailleur touche des allocations familiales (les frontaliers peuvent avoir droit à ce congé même si leur droit aux allocations familiales n'est ouvert qu'en France),
- le travailleur doit se consacrer principalement à l'éducation de l'enfant et n'exercer aucune activité professionnelle pendant le congé parental ou exercer une activité à temps partiel.

■ Liées à la situation professionnelle :

Si le demandeur a la qualité de salarié ou apprenti, il ne peut bénéficier du congé parental que sous les conditions suivantes :

- avoir un contrat de travail conclu avec la même entreprise établie au Luxembourg depuis au minimum 12 mois lors de la naissance ou de l'adoption,
- travailler à temps plein ou sur une durée égale au moins à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'entreprise (le plus souvent 20 heures),
- être affilié à l'assurance pension depuis au moins 12 mois de façon continue

Remarque : les salariés légalement détachés à l'étranger ont également droit au congé parental à condition qu'ils soient normalement occupés auprès d'une entreprise légalement établie au Luxembourg et dont l'activité normale se déroule sur le territoire luxembourgeois.

⁷⁶ Art. 10 Loi du 12 Février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

⁷⁷ Font partie du groupe familial les enfants légitimes et légitimés, les enfants adoptifs en vertu d'une adoption plénière, les enfants naturels reconnus et qui vivent dans le ménage du frontalier, les enfants adoptifs en vertu d'une adoption simple qui vivent dans le ménage du frontalier, les enfants du conjoint qui vivent dans le ménage.

Si le demandeur a la qualité de membre d'une profession libérale ou indépendante, il peut bénéficier du congé parental à condition :

- d'être légalement établi sur le territoire luxembourgeois au moment de la naissance de l'enfant ou de l'introduction de la procédure d'adoption, ainsi que pendant les 12 mois précédant immédiatement le début du congé parental ;
- d'être affilié à titre obligatoire à l'assurance-maladie en tant que travailleur indépendant pendant la même période.

Exception: En cas de changement d'employeur pour raisons économiques, la personne qui fait la demande pourra obtenir le congé si au cours des 15 mois précédant la naissance, elle a travaillé pendant douze mois.

Déroulement et formalités des congés parentaux :

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

Sous peine de la perte du droit et de l'indemnité du congé parental, l'un des parents doit prendre son congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil.

ATTENTION : l'indemnité de congé parental n'est en principe pas cumulable avec l'allocation d'éducation payée au même parent pour le même enfant !

Le 1er congé parental

1. Si les 2 parents ont droit au congé parental, l'un d'entre eux doit le prendre consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil. A défaut, le droit au premier congé parental et à l'indemnité est perdu. L'autre parent peut alors prendre le deuxième congé parental jusqu'à l'âge de 5 ans de l'enfant (2e congé), sachant que le congé doit être consommé au moins à moitié avant le 5e anniversaire de l'enfant.

2. Si un seul des parents a droit au congé parental, du fait notamment que l'autre parent travaille dans un autre pays ou ne travaille pas, il peut choisir entre le 1er et le 2e congé parental, lequel il peut prendre à partir du 1er jour de la 9e semaine qui suit l'accouchement ou en cas d'adoption, à partir du jour de l'adoption.

La demande du 1er congé parental doit parvenir à l'employeur au plus tard 2 mois avant le début du congé de maternité, par lettre recommandée avec avis de réception.



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 1er congé demandé en bonne et due forme. Il peut cependant refuser le congé parental à mi-temps (de 12 mois) et obliger le parent à prendre un congé à plein temps (de 6 mois).

Remarques :

- En cas d'adoption, la demande doit parvenir à l'employeur au plus tard avant le début du congé d'accueil.
- Le parent qui exerce une activité indépendante notifie le début de son congé parental directement à la CNPF au plus tard 2 mois avant le début du congé de maternité ou congé d'accueil par lettre recommandée à la poste avec avis de réception. Il joint une déclaration sur l'honneur à sa demande.

Des exceptions à l'obligation de prendre un congé parental immédiatement après le congé de maternité ou le congé d'accueil existent :

- en cas de famille monoparentale,
- en cas de contrat à l'essai,
- pour l'apprenti, en cas de redoublement de l'année de formation ou de non admission à l'examen de fin d'année,
- Si un seul des parents a droit au congé parental, du fait notamment que l'autre travaille à l'étranger ou ne travaille pas, il peut choisir entre le 1er et le 2e congé parental, lequel il peut prendre à partir du 1er jour de la 9e semaine qui suit l'accouchement ou en cas d'adoption, à partir du jour de l'adoption.

Le 2nd congé parental

Le deuxième congé parental est celui qui peut être pris par l'autre parent jusqu'à l'âge de 5 ans de l'enfant. Toutefois, au moins la moitié du 2e congé parental doit être pris avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de 5 ans accomplis. La partie du congé restant à courir après le 5e anniversaire ne peut donc pas dépasser 3 mois s'il s'agit d'un congé à plein temps et 6 mois s'il s'agit d'un congé à temps partiel.

La demande du 2e congé parental doit être notifiée à l'employeur au moins 6 mois avant le début du congé parental, par lettre recommandée avec avis de réception. L'employeur ne peut pas refuser le 2e congé parental, mais il peut en demander le report pour des raisons de fonctionnement de l'entreprise. En principe, l'employeur peut retarder le début du 2e congé parental de 2 mois au maximum.

Le délai de report de 2 mois est prolongé :

- à 6 mois maximum pour les entreprises de moins de 15 salariés ;
- jusqu'à la fin de la saison pour les entreprises ayant une activité saisonnière.

Aucun report n'est possible lorsque l'état de l'enfant nécessite la présence du parent au foyer familial.

Remarque : Le parent qui exerce une activité indépendante notifie le début de son congé parental à la CNPF au moins 6 mois avant le début du congé parental par lettre recommandée à la poste avec avis de réception. Il joint une déclaration sur l'honneur à sa demande.

Conséquences du congé sur le contrat de travail :

Le contrat de travail est suspendu pendant le congé.

Le licenciement de la personne pendant le congé est interdit, sauf pour faute grave, à partir :

- du dernier jour précédant le début du congé parental quand celui-ci est consécutif au congé de maternité,
- du 4^{ème} mois précédant le congé parental quand celui-ci est pris avant les 5 ans de l'enfant.

Durée :

• congé parental à plein temps : 6 mois.

• congé parental à temps partiel (si accord de l'employeur) : 12 mois.

Des prolongations sont possibles en cas d'accouchement et d'adoption multiple.

Montants (bruts au 1^{er} Janvier 2014) :

• 1.778,31 € par mois pour le congé à temps plein

• 889,15 € au par mois pour le congé à temps partiel.

L'indemnité de congé parental est exempte d'impôts et de cotisations sociales, à l'exception de la cotisation d'assurance-maladie pour soins de santé et de la contribution dépendance qui seront déduites d'office du montant mensuel de l'indemnité.

La loi du 19 juin 2013 a pour objet de transposer la directive 2010/118/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental et abrogeant la directive 96/34/CE, a opéré des modifications de la législation actuelle.

Ainsi si le 1^{er} congé n'a pas été pris, il est perdu et il ne reste plus que le second congé parental. Par contre, un congé parental non-rémunéré peut tout de même être attribué sur demande au parent qui n'a pas pris le 1^{er} congé parental et réserve le second à l'autre parent. C'est précisément ce congé parental non indemnisé qui passe d'une durée de 3 mois à 4 mois.

La Chambre des Salariés a également précisé que les salariés ont désormais le droit de demander à leur employeur un aménagement de leur horaire ou de leur rythme de travail dès leur retour d'un congé parental.



Attention, cet aménagement ne peut pas dépasser un an après le retour dans l'entreprise et l'employeur n'est pas obligé d'accepter la demande du salarié. Il doit cependant justifier un éventuel rejet.

La loi précise que le non-respect de ces nouvelles règles par l'employeur donne droit, au profit du salarié, à des dommages et intérêts, à fixer par le tribunal du travail.

2.2 LA FAMILLE

A. Les allocations familiales

Conditions:

Les allocations familiales sont 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 allocations sont versées jusqu'aux 18 ans de l'enfant, mais des prolongations sont possibles jusqu'à l'âge de 27 ans accomplis au plus pour les élèves de l'enseignement secondaire et de l'enseignement secondaire technique s'adonnant à titre principal à leurs études, ou si le bénéficiaire a le statut de travailleur handicapé (l'infirmité ou la maladie chronique ayant existé avant l'âge de 18 ans) et dont les revenus ne dépassent pas le Revenu Minimum Garanti luxembourgeois (1.348,18 € au 1er Janvier 2014).

Montant mensuel (au 1er Janvier 2014)

	Montant mensuel versé par enfant	Montant mensuel total versé à la famille
1 enfant	185,60 €	185,60 €
2 enfants	220,36 €	440,72 €
3 enfants	267,58 €	802,74 €
4 enfants	291,14 €	1.164,56 €
5 enfants	305,28 €	1.526,40 €
6 enfants	314,70 €	1.888,20 €

Des majorations sont accordées en fonction de l'âge des enfants :

Age	Majoration
De 6 ans à 11 ans	16,17 €
12 ans et plus	48,52 €

B. 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 %.
- Elle est maintenue jusqu'à 27 ans si la personne infirme ne touche pas de revenus (y compris les allocations familiales) égaux ou supérieurs au Revenu Minimum Garanti luxembourgeois: 1.348,18 € au 1er Janvier 2014.

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

Montant mensuel : 185,60 €.

2.3 L'ÉDUCATION

A. L'allocation d'éducation

Une allocation d'éducation est accordée sur demande à toute personne qui élève dans son foyer un ou plusieurs enfants, et s'adonne principalement à l'éducation des enfants au foyer familial et n'exerce pas d'activité professionnelle.

L'allocation d'éducation est due à partir du premier jour du mois qui suit soit l'expiration du congé de maternité ou du congé d'accueil, soit l'expiration de la huitième semaine qui suit la naissance.

L'allocation d'éducation cesse le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'enfant atteint l'âge de deux ans accomplis.

Remarque : l'allocation d'éducation n'est pas due au cas où l'un des parents bénéficie pour le ou les mêmes enfants de l'indemnité de congé parental ou d'une prestation non-luxembourgeoise versée au titre d'un congé parental.

Un congé parental ne peut être cumulé avec l'allocation d'éducation.



Nombre d'enfant(s)	Plafond de revenu
	(Revenus mensuels du foyer de l'année précédente, sans allocation et déduction faite des cotisations de sécurité sociale)
1	3 x SSM (= 5.763,09 € au 1er Janvier 2014)
2	4 x SSM (= 7.684,12 € au 1er Janvier 2014)
3 et plus	5 x SSM (= 9.605,15 € au 1er Janvier 2014)

a) À mi-temps (pendant 20 heures par semaine au maximum)

Vous bénéficiez de l'allocation pour moitié, sans condition de ressources si vous vous consacrez à l'éducation de votre enfant pendant au moins 20 heures par semaine.

b) Vous travaillez tous les deux à mi-temps

Chaque parent a droit à une moitié de l'allocation.

Montant de l'allocation d'éducation (au 1^{er} Janvier 2014):

Temps plein : 485,01 €.

Mi-temps : 242,50 €.

B. L'allocation de rentrée scolaire

Une allocation de rentrée scolaire est accordée au mois d'août en faveur des enfants âgés de six ans qui sont admis à l'enseignement primaire. Cette allocation est destinée à alléger les dépenses extraordinaires auxquelles donne lieu la rentrée des classes.

Le montant de l'allocation change selon l'âge et le groupe familial de l'enfant. Les enfants n'ayant pas encore l'âge de six ans au moment de la rentrée scolaire, pourront également prétendre à l'octroi de l'allocation de rentrée scolaire, sous condition de présenter un certificat scolaire.

Elle est versée d'office en faveur des enfants bénéficiaires d'allocations familiales pour le mois d'août de la même année. Elle cesse et n'est plus versée pendant l'année civile au cours de laquelle les études secondaires ou secondaires techniques sont clôturées.

Montants (au 1er Janvier 2014)

	Age de chaque enfant	Montant versé pour chaque enfant
1 enfant	Entre 6 et 11 ans	113,15 €
	12 ans et plus	161,67 €
2 enfants	Entre 6 et 11 ans	194,02 €
	12 ans et plus	242,47 €
3 enfants ou plus	Entre 6 et 11 ans	274,82 €
	12 ans et plus	323,34 €

C. L'aide financière pour les études supérieures

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 :

- être lui-même un travailleur luxembourgeois ou ressortissant de l'Union Européenne ou d'un autre Etat partie à l'Accord sur l'Espace économique européen (EEE) ou de la Confédération Suisse, 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 qu'il continue à contribuer à l'entretien de l'étudiant. Dans ce cas, le travailleur doit avoir été employé ou avoir exercé son activité au Luxembourg pendant une durée d'au moins 5 ans au moment de la demande de l'aide financière pour études supérieures par l'étudiant pendant une période de référence de 7 ans à compter rétroactivement à partir de la date de la demande pour l'obtention de l'aide financière pour études supérieures ou que, par dérogation, la personne qui garde le statut de travailleur ait correspondu au critère des cinq ans sur sept fixé ci-avant au moment de l'arrêt de l'activité (ce qui concerne notamment le cas des personnes pensionnées).



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 devoir demander le bénéfice du prêt.

■ Prêt

Le montant du prêt garanti par l'Etat est de 6.500 € par année académique.

Ce montant peut être majoré de 3.000 € diminués du montant perçu au titre de la bourse sur critères sociaux. Le montant total du prêt de base majoré peut donc atteindre 9.500 € 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'Etat 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 2.000 €.

- 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 par année académique est fixé à 2.000 €.

Remarque : L'enfant d'un frontalier louant un appartement en France pour y suivre ses études supérieures ne se verra pas octroyer la bourse à la 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 8.644,64 €/mois).

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

- a) revenu inférieur à 1 fois le salaire social minimum pour non qualifiés (1.921,03 €/mois) : 3.000 € ;
- b) revenu compris entre 1 fois (1.921,03 €/mois) et 1,5 fois (2.881,55 €/mois) le salaire social minimum pour non qualifiés: 2.600 € ;
- c) revenu compris entre 1,5 fois (2.881,55 €/mois) et 2 fois le salaire social minimum pour non qualifiés (3.842,06 €/mois) : 2.200 € ;
- d) revenu compris entre 2 fois (3.842,06 €/mois) et 2,5 fois (4.802,57 €/mois) le salaire social minimum pour non qualifiés: 1.800 € ;
- e) revenu compris entre 2,5 fois (4.802,57 €/mois) et 3 fois (5.763,09 €/mois) le salaire social minimum pour non qualifiés: 1.400 € ;
- f) revenu compris entre 3 fois (5.763,09 €/mois) et 3,5 fois (6.723,60 €/mois) le salaire social minimum pour non qualifiés: 1.000 € ;
- g) revenu compris entre 3,5 fois (6.723,60 €/mois) et 4,5 fois (8.644,64 €/mois) le salaire social minimum pour non qualifiés: 500 € ;
- h) revenu supérieur à 4,5 fois le salaire social minimum pour non qualifiés (8.644,64 €/mois): 0 €.

- La bourse familiale, d'un montant de 500 € par enfant, 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 : Le site <http://aides.etudes.lu>, mis en ligne par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, propose notamment un simulateur permettant de calculer rapidement le montant des aides que l'étudiant peut se voir attribuer en fonction de sa situation personnelle.

■ Frais d'inscription

L'aide financière peut inclure le remboursement des frais d'inscription, effectivement payés et qui dépasse un forfait de 100 €, jusqu'à un plafond d'un montant de 3.700 € par année académique.

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),
- 700 € sont ajoutés au montant de la bourse de base,
- 700 € sont ajoutés au montant du prêt.



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 1.000€ 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 pour la durée d'une année académique. L'étudiant inscrit en premier cycle (BTS, bachelor, licence) peut bénéficier de bourses et de prêts pour un nombre d'années d'études dépassant d'une unité la durée officiellement prévue pour l'accomplissement du cycle d'études dans lequel il est inscrit.

L'étudiant inscrit en deuxième cycle (master, postgraduate) peut bénéficier de bourses et de prêts pour le nombre d'années d'études officiellement prévue pour l'accomplissement du cycle d'études dans lequel il est inscrit.

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

Exemples :

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 2 ans.

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 vous être refusée si vous ne faites pas preuve de progression dans vos études, d'assiduité aux cours et de présence aux examens. Le bénéficiaire peut être amené à rapporter la preuve par tout moyen de sa participation effective aux différents éléments de la formation (travaux pratiques, stages, examens, etc.).

Règles anti-cumul

- L'étudiant disposant d'un revenu

Dans le cas où l'étudiant bénéficie de revenus imposables dépassant le Salaire Social Minimum mensuel pour travailleur non qualifié (1.921.03 €/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 (6.723.60 €/mois), aucune aide financière ne lui sera accordée.

- L'étudiant bénéficiant d'autres aides

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

Ces aides versées par l'Etat de résidence sont déduits 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 visés.

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 Etat de résidence.

ATTENTION : En cas de manquement à cette obligation, l'aide financière de l'Etat luxembourgeois peut être refusé.

Demande 2014-2015 :

- Pour les étudiants qui commencent leurs études au semestre d'hiver, le formulaire doit être téléchargé sur le site du Cedies (www.cedies.lu), rubrique FORMULAIRES, à partir du 1er Août 2014.



La demande complète, formulaire et pièces justificatives, doit être renvoyée au Cedies pour le 30 novembre 2014 au plus tard.

Remarque : L'étudiant, qui a bénéficié de la première tranche de l'aide financière au semestre d'hiver souhaitant obtenir la deuxième tranche de l'aide financière au semestre d'été, devra télécharger le formulaire « 2ème tranche » sur le site du Cedies (www.cedies.lu) rubrique FORMULAIRES à partir du 1er janvier 2015. Ce formulaire devra être renvoyé au Cedies pour le 30 avril 2015 au plus tard accompagné des pièces justificatives.

- Pour les étudiants qui commencent leurs études au semestre d'été, le formulaire doit être téléchargé sur le site du Cedies (www.cedies.lu), rubrique FORMULAIRES, à partir du 1er janvier 2015. La demande complète, formulaire et pièces justificatives, doit être renvoyée au Cedies pour le 30 avril 2015 au plus tard.

ATTENTION

Toute demande déposée après les dates limites est refusée.

Après traitement de la demande, le Cedies enverra une lettre d'accord mentionnant le montant de la bourse et du prêt accordé.

La bourse est virée par l'Etat sur le compte dans un délai de 2 à 4 semaines après l'envoi de la lettre.

Remarque : L'étudiant qui désire contracter le prêt devra se présenter avec l'original de la lettre d'accord du CEDIES jusqu'au 31 juillet 2015 au plus tard auprès de l'une des banques suivantes : Banque et Caisse d'Epargne de l'Etat, Banque de Luxembourg, Banque ING, BGL BNP PARIBAS, Banque Raiffeisen, Bil, Fortuna Banque, Banque BCP.

2.4 LE BONI POUR ENFANT

À compter de 2008, chaque famille imposable au Luxembourg et bénéficiaire des allocations familiales luxembourgeoises (ou des allocations différentielles) a droit à un boni pour enfant.

Le boni pour enfant est versé en faveur de chaque enfant pour lequel le droit aux allocations familiales est ouvert.

Lorsque la famille ne paye pas d'impôt sur le revenu au Luxembourg en raison de revenus faibles, une demande en régularisation sur les retenues opérées sur les salaires peut être introduite auprès du bureau RTS non résident.

Démarches :

Aucune démarche spécifique n'est exigée pour bénéficier du boni pour enfant. Il est versé automatiquement dès lors qu'un dossier de demande d'allocations familiales a été déposé (cf. précédemment).

Le boni pour enfant est versé à la personne percevant les allocations familiales.

Montants (au 1er Janvier 2014) :

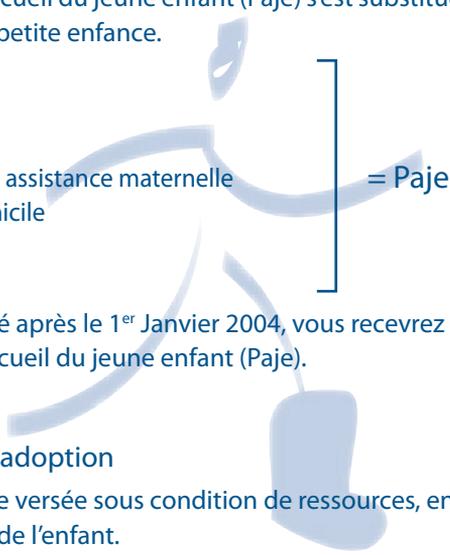
Chaque enfant bénéficiaire des allocations familiales ouvre droit à un boni pour enfant d'un montant de 76,88 € / mois.

3. LES PRESTATIONS FAMILIALES FRANÇAISES EXPORTABLES

Les prestations familiales françaises sont ouvertes pour les enfants « à charge »⁷⁸, c'est-à-dire pour les enfants dont le demandeur a la charge effective et permanente. Le demandeur doit donc participer aux frais d'entretien (logement, nourriture, habillement) et avoir la responsabilité éducative et affective de l'enfant. Il peut s'agir d'enfants légitimes, naturels, adoptifs ou encore recueillis.

3.1 L'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT

Au 1^{er} Janvier 2004, la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) s'est substituée à l'ensemble des prestations liées à la petite enfance.

- allocation pour jeune enfant
 - allocation d'adoption
 - aide à la famille pour emploi d'une assistance maternelle
 - allocation de garde d'enfant à domicile
 - allocation parentale d'éducation
- = Paje
- 

Si votre enfant est né ou a été adopté après le 1^{er} Janvier 2004, vous recevrez une prestation unique : la Prestation d'accueil du jeune enfant (Paje).

Cette prestation comprend :

■ Une prime à la naissance ou à l'adoption

La prime à la naissance est une prime versée sous condition de ressources, en fin de grossesse pour préparer l'arrivée de l'enfant.

⁷⁸ Art. L 512-1 Code de la sécurité sociale



Conditions

Attendre un enfant. Pendant la grossesse, la mère doit se soumettre au premier examen prénatal médical.

Pour bénéficier de la prime de naissance, les ressources doivent être inférieures à un plafond.

Les ressources 2012 perçues par le foyer sont prises en compte pour l'examen des droits pour l'année 2014.

La situation de famille est celle du 6^{ème} mois de grossesse.

Le plafond de ressources varie selon le rang et le nombre d'enfants nés ou à naître:

Plafond de ressources : revenu net catégoriel* de 2012 (plafonds applicables du 1 ^{er} Janvier au 31 Décembre 2014)				
Nombre d'enfants au foyer ou à naître	Couple avec un seul revenu		Parents isolés ou couple avec deux revenus	
	Né (s) avant le 01/04/2014	Né (s) après le 01/01/2014	Né (s) avant le 01/04/2014	Né (s) après le 01/01/2014
1 enfant	35.480 €	35.480 €	46.888 €	45.077 €
2 enfants	42.576 €	41.878 €	53.984 €	51.475 €
3 enfants	51.091 €	48.276 €	62.499 €	57.873 €
par enfant supplémentaire	+ 8.515 €	6.398 €	+ 8.515 €	6.398 €

* Revenu net catégoriel = revenu imposable après abattements retenus par les services fiscaux

Démarches

Pendant la grossesse, la mère doit envoyer la déclaration de grossesse à la caisse d'allocations familiales (Caf) dans les 14 premières semaines.

- Si elle n'est pas allocataire, elle doit compléter le formulaire cerfa n° 11423*06 « Déclaration de situation pour les prestations familiales » et le formulaire cerfa n° 10397*15 « Déclaration de ressources ».
- Si elle est allocataire, elle peut faire une déclaration de situation en ligne en déclarant sa grossesse.

La demande est étudiée au cours du 6^{ème} mois suivant le début de grossesse.

Montants de la prime (au 1^{er} Avril 2014)

La prime de 923,08€ est versée au cours du 7^{ème} mois de grossesse. Le montant de la prime en cas d'adoption s'élève quant à elle à 1.846,15€.

■ Une allocation de base

L'allocation de base a pour objet de faire face aux dépenses liées à la naissance d'un enfant et à son entretien.

Conditions

- Avoir un enfant de moins de 3 ans à sa charge.
- Les ressources perçues par la famille sont prises en compte pour déterminer le droit à l'allocation. Elles ne doivent pas dépasser une limite qui varie selon la situation de l'allocataire.

Démarches

• Naissance:

Il faut adresser à la CAF :

- une photocopie du livret de famille ou une photocopie de l'extrait de l'acte de naissance,
- l'attestation du premier certificat de santé de l'enfant.

Un formulaire est téléchargeable à l'adresse www.caf.fr, rubrique « particuliers », puis « formulaires ».

• Adoption:

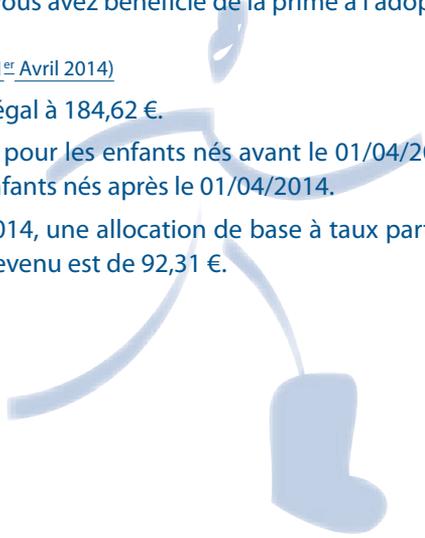
Elle est versée automatiquement si vous avez bénéficié de la prime à l'adoption.

Montants de l'allocation de base (au 1^{er} Avril 2014)

L'allocation de base à taux plein est égal à 184,62 €.

Le montant de base est de 184,62 € pour les enfants nés avant le 01/04/2014 et correspond au taux plein pour les enfants nés après le 01/04/2014.

Il est instauré à partir du 1^{er} Avril 2014, une allocation de base à taux partiel en fonction des revenus du foyer. Son revenu est de 92,31 €.



Plafonds de ressources

- Pour les enfants nés avant le 01/04/2014

Le plafond de revenus à ne pas dépasser pour bénéficier du montant de l'allocation de base est :

Enfants au foyer	Plafond de ressources 2012	
	Couple avec 1 revenu	Parent isolé ou couple avec 2 revenus
1	35.480 €	46.888 €
2	42.576 €	53.984 €
3	51.091 €	62.499 €
Par enfant supplémentaire	8.515 €	8.515 €

- Pour les enfants nés après le 01/04/2014

Les plafonds de revenus à ne pas dépasser pour bénéficier soit du montant de l'allocation de base à taux plein, soit du montant à taux partiel sont :

Enfants au foyer	Plafond de ressources 2012			
	Couple avec 1 revenu		Parent isolé ou couple avec 2 revenus	
	Taux plein	Taux partiel	Taux plein	Taux partiel
1	29.700 €	35.480 €	37.733 €	45.077 €
2	35.056 €	41.878 €	43.089 €	51.475 €
3	40.412 €	48.276 €	48.445 €	57.873 €
Par enfant supplémentaire	5.356 €	6.398 €	5.356 €	6.398 €

Durée du versement

Dans le cas d'une naissance, cette allocation est versée du mois de naissance de l'enfant au mois précédant son 3^{ème} anniversaire⁹⁹.

Dans le cas d'une adoption, l'allocation est versée à partir du mois d'arrivée au foyer de l'enfant ou du jugement d'adoption pendant trois ans (dans la limite des 20 ans de l'enfant).

79 La PAJE a remplacé l'Aged pour les enfants de moins de 3 ans

■ Un complément de libre choix d'activité (CLCA)

Le complément de libre choix d'activité (CLCA) 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.

Conditions

- 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 si c'est votre 1er enfant,
 - dans les 4 ans s'il s'agit de votre 2ème enfant,
 - dans les 5 ans à partir de votre 3ème enfant.

Remarque : La période de référence, c'est-à-dire les 2 ans, 4 ans ou 5 ans, est celle qui précède :

- la naissance, l'adoption (ou l'accueil) de l'enfant,
- ou la demande du complément si elle est postérieure et si l'allocataire a plus d'un enfant à charge.

Démarches

Vous devez remplir un formulaire cerfa n°12324*03 de « Demande de Paje complément de libre choix d'activité » disponible auprès de votre CAF ou téléchargeable sur internet : www.caf.fr, rubrique "Les Formulaires".

Montants du complément (au 1^{er} Avril 2014)

■ Enfant né ou adopté après le 1er Avril 2014 :

Le montant du CLCA est le même que vous perceviez ou non la Paje.

Situation	Montant mensuel versé
Cessation totale d'activité	390,52 €
Temps partiel (50% maximum)	252,46 €
Temps partiel (entre 50 et 80%)	145,63 €



■ **Enfant né ou adopté avant le 1er Avril 2014**

Le montant du CLCA est majoré si vous ne percevez pas la Paje

Situation		Montant du complément	
		Montant pour le bénéficiaire de l'allocation de base	Montant pour le non-bénéficiaire de l'allocation de base
Cessation totale d'activité		390,52 €	576,24 €
En cas d'activité à temps partiel pour une durée de travail	inférieure ou égale à un mi-temps	252,46 €	438,17 €
	comprise entre 50 % et 80 %	145,63 €	331,35 €

Durée :

- Pour un enfant à charge : il est versé pendant une période maximale de 6 mois décomptée à partir de la naissance, de l'adoption ou de l'accueil de votre enfant, ou de la fin de votre congé de maternité, de paternité, ou d'adoption.
- Pour deux enfants à charge ou plus : il est versé jusqu'au mois précédant le 3e anniversaire du dernier enfant, si les conditions d'attribution continuent d'être réunies.

Pour les enfants nés à partir du 1er octobre 2014, la CLCA devient la PreParE (prestation partagée d'éducation de l'enfant). Un décret, non encore paru lors de la rédaction de cet ouvrage, doit préciser les modalités d'application de cette prestation.

■ **Un complément optionnel de libre choix d'activité (COLCA)**

En demandant à bénéficier du COLCA pour votre enfant, vous vous engagez à renoncer au bénéfice du CLCA.

Conditions

- Assumer la charge effective et permanente d'au moins 3 enfants. Le 3ème enfant ou plus doit être né ou adopté à compter du 1er juillet 2007.
- Justifiez d'au moins 8 trimestres de cotisation vieillesse :
 - en continu ou non,
 - et validés au titre d'une activité professionnelle dans les 5 ans qui précèdent la naissance, l'adoption ou l'accueil de votre enfant.

Démarches

Vous devez remplir un formulaire de « Demande de Paje complément de libre choix d'activité » disponible auprès de votre CAF ou téléchargeable sur internet : www.caf.fr, rubrique "Les Formulaires".

Montants du complément (au 1er Avril 2014)

■ Enfant né ou adopté après le 1er Avril 2014

Que vous bénéficiiez ou non de l'allocation de base de la PAJE, le montant du COLCA est de 638,33 €/mois.

■ Enfant né ou adopté avant le 1er Avril 2014

- Si vous bénéficiez de l'allocation de base Paje : 638,33 €/mois.
- Sans allocation de base Paje : 824,04 €/mois.

Durée

Il peut être versé jusqu'au mois précédent le premier anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption, pendant une période maximale de 12 mois décomptée à partir de l'adoption.

3.2 LA FAMILLE

A. Les allocations familiales

Conditions

Les allocations sont dues à la personne qui a la charge effective et permanente d'au moins deux enfants de moins de 18 ans et ce, sans conditions de revenus.

Des prolongations sont possibles jusqu'à 20 ans si l'enfant :

- n'exerce pas d'activité professionnelle,
- exerce une activité professionnelle réduite : la rémunération mensuelle ne doit pas dépasser, en net, 55 % du SMIC calculé sur la base de 169 heures (soit 885,81 € au 1^{er} Février 2014),
- poursuit des études,
- est apprenti ou stagiaire de la formation,
- est infirme,
- ne bénéficie pas à titre personnel d'une allocation logement ou d'une prestation familiale.

L'âge limite de versement du complément familial, de l'allocation de logement familial et de l'aide personnalisée au logement est actuellement de 25 ans.



Montants des allocations familiales (au 1^{er} Avril 2014)

Le montant mensuel des allocations familiales varie selon le nombre d'enfants à charge au foyer.

Nombre d'enfants à charge	Montant mensuel des allocations familiales
1 enfant	/
2 enfants	129,35 €
3 enfants	295,05 €
4 enfants	460,77 €
par enfant supplémentaire	+ 165,72 €

Par ailleurs, le montant de vos allocations familiales est majoré quand les enfants grandissent.

Une majoration est versée à la famille composée d'un ou plusieurs enfants de plus de 14 ans (sauf s'il s'agit de l'aîné d'une famille de 2 enfants). Lorsque l'enfant atteint ses 14 ans, une majoration mensuelle de 64,67 € est versée. Elle s'ajoute au montant de base des allocations familiales. Lorsqu'un enfant atteint l'âge de 20 ans, il cesse d'être compté comme enfant à charge. Pour la famille d'au moins 3 enfants, la perte financière peut être importante. Pour atténuer cette réduction, une allocation forfaitaire provisoire de 81,78 € est versée sous conditions jusqu'au mois précédant le 21^{ème} anniversaire de l'enfant.

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 déjà allocataire : vous devez remplir un dossier à l'aide du formulaire cerfa n°11423*06 « Déclaration de situation pour les prestations familiales ». 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.

Durée

Les allocations familiales sont versées à compter du mois civil qui suit la naissance ou l'accueil d'un 2^e enfant, puis d'un 3^e, etc. Quand vous n'avez plus qu'un seul enfant ou aucun enfant à charge, vos allocations sont interrompues à la fin du mois civil précédant ce changement de situation.

B. Le complément familial

Conditions

- Avoir au minimum trois enfants à charge tous âgés d'au moins 3 ans et de moins de 21 ans.
- Sous conditions de ressources :

Plafond de ressources 2012				
Enfants à charge	Couple avec 1 revenu		Parent isolé ou Couple avec 2 revenus	
	Taux majoré (ressources inférieures à)	Taux normal (ressources comprises entre)	Taux majoré (ressources inférieures à)	Taux normal (ressources comprises entre)
3	16.648 €	18.649 € et 37.295 €	22.812 €	22.813 € et 45.623 €
4	21.756 €	21.757 € et 43.511 €	25.920 €	25.921 € et 51.839 €
5	24.864 €	24.865 € et 49.727 €	29.028 €	29.029 € et 58.055 €
par enfant supplémentaire	+ 3.108	+ 3.108 € et + 6.216 €	+ 3.108 €	+ 3.108 € et + 6.216 €
Montant du complément familial	185,20 €	168,35 €	185,20 €	168,35 €

* Revenu net catégoriel = revenu imposable après abattements retenus par les services fiscaux

Montants du complément familial (au 1^{er} Avril 2014)

Que vous ayez trois enfants à charge ou plus, vous recevrez 168,35 € par mois. Si vos ressources dépassent légèrement le plafond vous recevrez un montant réduit de complément familial.



La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2014 a prévu une majoration du montant du complément familial atteignant 185,20 €/mois pour les familles les plus modestes.

Le complément familial majoré est attribué aux familles dont les ressources ne dépassent pas un plafond tel qu'indiqué dans le tableau ci-dessus.

Démarches

Vous n'avez pas de démarches à effectuer. Il faut uniquement déclarer vos ressources chaque année à votre CAF si elles n'ont pas été transmises automatiquement par les services fiscaux.

Durée

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

- dès qu'il vous reste à charge moins de trois enfants âgés d'au moins 3 ans ;
- dès que vous avez à votre charge un enfant de moins de 3 ans ;
- dès que vous bénéficiez de l'allocation de base ou du complément libre choix.

C. L'allocation de soutien familial

Elle est versée pour élever un enfant privé de l'aide de l'un ou de ses deux parents.

Conditions

L'allocataire doit résider en France.

Il doit prouver que l'enfant vit bien sous son toit et qu'il suit son éducation.

L'enfant doit être âgé de moins de 20 ans.

Montants de l'allocation (au 1^{er} Avril 2014)

- Enfant privé de l'aide de l'un de ses parents : 95,52 €/mois.
- Enfant privé de l'aide de ses deux parents : 127,33 €/mois.

L'allocation est due à compter du mois suivant l'événement qui y donne droit (décès, divorce, abandon).

Démarches

La demande est effectuée au moyen du formulaire Cerfa n°12038*02 « Demande d'allocation de soutien familial », accompagnée d'une déclaration de situation sur le formulaire Cerfa n°11423*05 « Déclaration de situation pour les prestations familiales et les aides au logement ».

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 151,67 heures (soit 885,81€ au 1er Février 2014).
- Conditions de ressources de la famille :

Les ressources de la famille ne doivent pas dépasser un certain plafond qui dépend du nombre d'enfants. Pour la rentrée scolaire 2014, le revenu net catégoriel de l'année 2012 sert de référence.

Nombre d'enfant	Plafond de ressources de 2012 (applicable pour la rentrée scolaire 2014/2015)
Pour 1 enfant à charge	24.137 €
Pour 2 enfants à charge	29.707 €
Pour 3 enfants à charge	35.277 €
Par enfant supplémentaire	+ 5.570 €

Le plafond est identique, quelle que soit la situation de la famille bénéficiaire : double activité professionnelle au sein du couple, une seule activité ou personne isolée.

Montants de l'allocation de rentrée scolaire (au 1er Avril 2014)

- 362,63 € pour les enfants de 6 à 10 ans,
- 382,64 € pour les enfants de 11 à 14 ans,
- 395,90 € pour les enfants de 15 à 18 ans.

Démarches

- Si vous êtes déjà allocataire : il n'y a aucune démarche à faire pour les enfants de 6 à 16 ans. Il faut simplement avoir déclaré ses revenus 2013 à la Caisse d'allocations familiales. Les parents d'enfants âgés de 16 à 18 ans n'auront plus à fournir de justificatifs de scolarité pour bénéficier de cette aide et ce dès la rentrée 2014. Désormais, une simple attestation sur l'honneur assurant que l'enfant est bien scolarisé suffira. Cette déclaration pourra également être faite en ligne.
- Si vous n'êtes pas encore allocataire : vous devez effectuer une «déclaration de situation des prestations familiales et logement» (formulaire - Cerfa n°11423*06) auprès de la Caf, ainsi qu'une «déclaration de ressources 2013» (formulaire - Cerfa n°10397*15), également auprès de la Caf pour pouvoir bénéficier de l'ARS.

Les imprimés peuvent être demandés auprès de sa Caf ou être téléchargés sur internet. En cas de léger dépassement du plafond de ressources, une allocation dégressive appelée allocation différentielle, calculée en fonction des revenus, peut être versée.

B. L'allocation d'éducation de l'enfant handicapé

Conditions

- résider en France
- et avoir un enfant en situation de handicap de moins de 20 ans présentant un taux d'incapacité d'au moins 80 % (ou d'au moins 50 % s'il fréquente un établissement d'enseignement adapté ou si son état exige le recours à des soins).

Le taux d'incapacité de votre enfant est déterminé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

En outre, votre enfant ne doit pas être placé en internat avec prise en charge intégrale des frais de séjour par l'Assurance maladie, l'État ou l'aide sociale.

L'AAEH n'est pas soumise à condition de ressources. Le montant de base de l'AAEH s'élève à 129,99 € /mois (montant au 1er avril 2014).

Ce montant peut être majoré par un complément accordé par la CDAPH qui varie en fonction de plusieurs facteurs : votre éventuelle cessation d'activité professionnelle (totale ou partielle) et/ou l'embauche ou non d'une tierce personne rémunérée et/ou le montant des dépenses engagées du fait de l'état de santé de votre enfant.

Montants

Il existe six catégories de complément.

Une majoration est versée au parent isolé bénéficiaire d'un complément AEEH lorsque celui-ci est attribué pour recours à une tierce personne, que ce recours soit effectivement assuré par le parent lui-même ou par une tierce personne rémunérée à cet effet.

	Montant du complément (au 1er avril 2014)	Montant de la majoration pour parent isolé
1 ^{ère} catégorie	97,49 €	pas de majoration
2 ^{ème} catégorie	264,04 €	52,81 €
3 ^{ème} catégorie	373,71 €	73,12 €
4 ^{ème} catégorie	579,13 €	231,54 €
5 ^{ème} catégorie	740,16 €	296,53 €
6 ^{ème} catégorie	1.103,08 €	434,64 €

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°13878*01 datant de moins de 3 mois.

Le dossier (formulaire et certificat médical) doit être adressé à la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) du lieu de votre résidence. La MDPH transmet ensuite la demande à la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) chargée d'instruire la demande.

3.4 LE LOGEMENT

A. Aide personnalisée au logement (APL)

Conditions

L'APL est accordée aux personnes ne bénéficiant ni de l'allocation de logement sociale (ALS) ni de l'allocation de logement familiale (ALF).

■ Relatives à la personne

L'APL peut être attribuée à toute personne :

- quelle que soit sa situation familiale,
- quelle que soit sa situation professionnelle,
- quelle que soit sa nationalité (sous réserve de justifier être en situation régulière par la production d'un titre de séjour pour les personnes étrangères, ou qui remplissent les conditions exigées pour résider régulièrement en France s'agissant des ressortissants de l'espace économique européen).

Notez bien : L'intéressé ne peut prétendre au bénéfice de l'APL si le logement lui est loué par un de ses ascendants ou descendants, ou par un ascendant ou descendant de son conjoint, concubin ou partenaire avec qui il est lié(e) par un Pacs.

■ Relatives aux ressources

Les ressources prises en compte pour le calcul de l'APL sont celles perçues par :

- la personne qui demande l'APL, son conjoint, concubin, partenaire pacsé,
- et toutes les autres personnes vivant habituellement au foyer c'est-à-dire celles qui y résident depuis plus de 6 mois au moment de la demande ou au début de la période de versement de l'allocation.

Les ressources prises en compte sont celles de l'avant-dernière année précédant la demande d'APL (2012 pour 2014). Il s'agit des revenus nets catégoriels figurant sur l'avis d'imposition.

Notez bien : En cas de colocation, il est tenu compte des ressources personnelles de chacun des colocataires et du montant du loyer divisé par le nombre de colocataires figurant sur le bail.

■ Relatives au logement

Pour pouvoir bénéficier de l'APL, il faut que le logement réponde aux caractéristiques de décence et de conditions minimales d'occupation. L'APL n'est attribuée qu'au titre de la résidence principale.

Démarches

Les personnes susceptibles de pouvoir bénéficier de l'APL peuvent effectuer leur demande à partir du formulaire cerfa n° 10840*05 « Demande d'allocation logement ». Ce document doit être remis à la caisse d'allocations familiales (CAF).

B. Allocation de logement familial (ALF)

Conditions

L'ALF est accordée aux personnes ne bénéficiant ni de l'aide personnalisée au logement (APL) ni de l'allocation de logement sociale (ALS). L'ALF concerne les personnes qui n'entrent pas dans le champ d'application de l'APL et qui :

- ont des enfants (nés ou à naître) ou certaines autres personnes à charge ;
- ou forment un ménage marié depuis moins de 5 ans, le mariage ayant eu lieu avant les 40 ans de chacun des conjoints.

Démarches

Les personnes susceptibles de pouvoir bénéficier de l'ALF peuvent effectuer leur demande à partir du formulaire cerfa n°10840*05 « Demande de l'allocation logement ». Ce document doit être remis à la Caisse d'allocations familiales (Caf).

C. Allocation de logement social (ALS)

L'allocation de logement à caractère social s'adresse à ceux qui ne peuvent bénéficier ni de l'APL, ni de l'ALF.

Démarches

Les personnes susceptibles de pouvoir bénéficier de l'ALS peuvent effectuer leur demande à partir du formulaire cerfa n° 10840*05 « Demande d'allocation logement ». Ce document doit être remis à la Caisse d'allocations familiales (Caf).

Remarque

Votre Caf calculera le montant de votre prestation de logement en tenant compte de différents éléments :

- le nombre d'enfants et des autres personnes à charge ;
- le lieu de résidence ;
- le montant du loyer ou de la mensualité de remboursement de prêts (dans la limite d'un certain plafond) ;
- les ressources du foyer, etc.

Ces critères étant nombreux, il est impossible de donner ici les montants des aides au logement. Pour plus de renseignements, nous vous invitons à contacter votre CAF.

V. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

1. LÉGISLATION APPLICABLE ET DROIT AUX PRESTATIONS

1.1 LÉGISLATIONS APPLICABLES

L'assurance accident est une assurance légale obligatoire dont les cotisations sont intégralement prises en charge par votre employeur. Cette assurance a pour objet de couvrir les risques :

■ d'accident de travail,

La loi définit l'accident professionnel comme celui qui est survenu à un assuré par le fait du travail ou à l'occasion de son 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. La jurisprudence luxembourgeoise a précisé les éléments constitutifs de l'accident du travail, il s'agit de l'action soudaine d'une cause extérieure provoquant au cours du travail une lésion de l'organisme humain⁸⁰.

⁸⁰ La jurisprudence luxembourgeoise donne une définition plus complète : constitue selon elle 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.



- d'accident de trajet pour se rendre sur son lieu de travail et en revenir,

La loi qualifie d'accident de trajet celui survenu sur le trajet d'aller et de retour entre la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où l'assuré se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu du travail. L'assurance accident peut également jouer pour un trajet effectué avec l'autorisation du chef d'entreprise pendant une interruption de travail.

- de maladie professionnelle,

Une maladie professionnelle est une maladie qui a sa cause déterminante dans une activité professionnelle assurée. Elle est la conséquence directe d'une exposition plus ou moins prolongée à un risque (physique, chimique ou microbien) ou à des conditions de travail spécifiques (bruit, vibrations, postures de travail, etc.) dans le cadre de l'exercice habituel d'une profession.

Une maladie est présumée d'origine professionnelle lorsqu'elle figure au tableau des maladies professionnelles et est contractée par suite d'une exposition au travail à un risque spécifique. Le tableau des maladies professionnelles est déterminé par règlement grand-ducal sur proposition d'une Commission supérieure des maladies professionnelles. Peut être reconnue comme maladie professionnelle une maladie non désignée dans le tableau, si l'assuré rapporte la preuve de son origine professionnelle.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le travailleur frontalier pourra, sous réserve du respect des formalités précisées ci-dessous, bénéficier des prestations en nature aussi bien en France qu'au Grand-Duché.

Les prestations en espèces lui seront versées par la Caisse luxembourgeoise.

Particularités

- Accident de trajet (trajet domicile/travail) survenu sur un territoire autre que celui de l'État d'emploi (exemple : en France) : il est considéré comme étant survenu sur le territoire de l'État d'emploi, c'est-à-dire au Luxembourg.
- Maladies professionnelles : en cas d'exposition au même risque dans plusieurs États membres, les prestations sont accordées par le dernier État où l'activité en cause a été exercée dès lors qu'au regard de cette législation, les conditions d'ouverture du droit sont satisfaites.

Pour juger de l'ouverture du droit aux prestations selon sa législation (délai de déclaration, durée d'activité), l'État compétent prendra en compte si nécessaire les périodes d'activités de même nature exercées dans un autre État membre. Toute première constatation médicale établie dans un autre État membre sera le cas échéant considérée par l'institution compétente comme établie sur son propre territoire.

Formalités

- Tout salarié victime d'un accident du travail ou de trajet doit en aviser immédiatement son employeur. L'employeur doit déclarer par écrit moyennant un formulaire DA1 de déclaration tout accident de travail ou de trajet à l'Association d'Assurance Accidents (AAA) en fournissant toutes les indications demandées sur ce formulaire.

Le médecin traitant doit déclarer, dès sa découverte, la maladie professionnelle • à l'AAA. Cette 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.

ATTENTION : L'assuré ou ses ayants droit doivent impérativement présenter leur demande en reconnaissance et en indemnisation d'une maladie professionnelle dans un délai de 3 ans 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.

1.2 DROIT AUX PRESTATIONS

A. Prestations en nature

Pour bénéficier des prestations en nature, le travailleur frontalier doit présenter son formulaire DA1 à la CPAM de son lieu de résidence. Ce formulaire permet d'obtenir en France le remboursement à 100 % de tous les frais médicaux liés à l'accident de travail ou à la maladie professionnelle.

B. Prestations en espèces

Elles sont servies selon la législation luxembourgeoise et sont à la charge du Luxembourg. Elles prennent en charge l'indemnité de salaire mais aussi, dans certaines conditions, les dégâts matériels.

- Indemnité de salaire

Les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ont droit, en cas d'incapacité de travail, à des indemnités pécuniaires calculées de la même manière qu'en matière d'assurance maladie. Ces indemnités, versées par l'employeur et remboursées par la caisse de maladie compétente, seront versées au maximum pendant 52 semaines sur une période de référence de 104 semaines.



• Dégâts matériels

Même en l'absence d'une lésion corporelle, l'assuré a droit à l'indemnisation du dégât causé au véhicule automoteur utilisé au moment de l'accident survenu sur la voirie publique dans la limite :

- d'une franchise fixée à 2/3 du salaire social minimum, soit à 1.280,68 €,
- d'un maximum fixé à 5 fois le salaire social minimum s'il s'agit d'un accident de trajet, soit à 9.605,15 €, OU
- d'un maximum fixé à 7 fois le salaire social minimum s'il s'agit d'un accident du travail, soit à 13.447,21 €.

Il est impératif que la demande en indemnisation des dégâts matériels aux véhicules automoteurs soit parvenue à l'AAA dans l'année de la survenance de l'accident. A défaut, l'assuré ne pourra plus demander à l'AAA de l'indemniser des dégâts matériels causés à son véhicule en raison d'un accident du travail ou de trajet.

ATTENTION : Le droit à l'indemnisation par l'AAA n'existe pas dans la mesure où le préjudice est indemnisable à un autre titre, par exemple dans le cadre d'un contrat d'assurance « dommages matériels » conclu avec une compagnie d'assurance privée.

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

2.1 PENDANT LES 52 PREMIÈRES SEMAINES

Durant cette période, l'assuré bénéficie de la même couverture que pour la maladie (cf: Chapitre II ASSURANCE MALADIE), c'est à dire qu'il bénéficie du maintien intégral de son salaire par l'employeur jusqu'à la fin du mois au cours duquel se situe le 77^e jour d'incapacité sur une période de référence de 12 mois de calendrier successifs. Au-delà, c'est la Caisse Nationale de Santé qui verse une indemnité pécuniaire compensant la perte du revenu.

2.2 LES DIFFÉRENTES RENTES

A l'expiration du droit à l'indemnité pécuniaire ou à défaut de bénéficier de ce droit, vous pouvez avoir droit à une des rentes suivantes :

A. La rente complète

En cas d'incapacité totale de travail vous bénéficiez d'une rente complète lorsque vous exercez une activité soumise à l'assurance obligatoire ou que vous étiez inscrit comme demandeur d'emploi à l'Adem ou un autre organisme étranger compétent (Pôle Emploi).

Le montant de la rente complète est calculé par rapport à un salaire de référence correspondant à vos 12 derniers mois de salaire et ne peut être ni inférieur au SSM (1.921,03 €), ni supérieur à 5 fois le SSM (9.605,15 €). La rente complète est accordée sur demande.

Les arrérages de la rente complète se prescrivent par 5 ans à compter de l'ouverture du droit. Par ailleurs, pour toute décision rendue en matière de prestations, il est possible d'effectuer un recours gracieux ainsi qu'un recours contentieux.

• Recours gracieux

Il est possible d'introduire un recours gracieux contre les décisions du président de l'Association d'Assurance Accident. Sous peine de forclusion, ce recours doit être formé dans un délai de 40 jours à compter de la notification de la décision. Le recours est porté sous forme écrite devant le Comité directeur de l'AAA. L'assuré se voit 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

En cas de contestation d'une décision prise par l'AAA au sujet d'une rente, l'assuré peut introduire un recours devant le Conseil Arbitral de la Sécurité Sociale (CASS), situé à Luxembourg-Ville. 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 simple requête sur papier libre déposée au CASS suffit. Contre la décision du CASS, il est encore possible d'interjeter appel devant le Conseil supérieur de la sécurité sociale.

B. La rente partielle (reclassement interne)

Lorsque vous pouvez reprendre votre activité professionnelle suite à une incapacité totale de travail durant laquelle l'employeur a continué à vous verser votre salaire ou durant laquelle vous bénéficiez de l'indemnité pécuniaire (cf: régime des 52 semaines vu précédemment), vous pouvez bénéficier d'une rente partielle sous certaines conditions.



Pour cela, il faut justifier au moment de la consolidation d'une incapacité permanente d'au moins 10% et subir une perte de revenu d'au moins 10%. 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. Il faut en outre que 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 de séquelles de l'accident ou de la maladie professionnelle.

Le montant de la rente correspond à la différence entre la rémunération que touchait l'assuré pendant les 12 mois suivant la consolidation et la rémunération des 12 mois précédant l'accident. La rente partielle est accordée sur demande.

C. La rente d'attente (en cas de reclassement externe)

Lorsque vous êtes dans l'incapacité d'exercer votre dernier poste ou de maintenir votre dernier régime de travail et que vous faites l'objet d'un reclassement externe, vous êtes inscrit comme demandeur d'emploi. Si, selon l'avis du contrôle médical de la sécurité sociale, l'incapacité est principalement imputable à la maladie professionnelle ou à l'accident, l'AAA verse une rente d'attente d'un montant égal à 85% de la rente complète. Elle est versée tant qu'un reclassement externe n'est pas possible et peut être suspendue si le bénéficiaire ne reste pas inscrit à l'administration de l'emploi, se soustrait aux mesures de reclassement ou refuse toute tentative de reconversion. Sous peine de forclusion, la demande d'octroi de la rente (partielle et d'attente) doit être effectuée dans un délai de 3 ans à compter de la consolidation ou de la reconversion professionnelle. Par ailleurs, pour toute décision rendue en matière de prestations, il est possible d'effectuer un recours gracieux ainsi qu'un recours contentieux.

3. INDEMNITÉS POUR PRÉJUDICES EXTRAPATRIMONIAUX

L'assuré qui, après consolidation, est atteint par suite d'un accident ou d'une maladie professionnelle, d'une incapacité de travail permanente totale ou partielle, a droit à l'indemnisation des préjudices extrapatrimoniaux. Les indemnités pour préjudices extrapatrimoniaux sont accordées sur demande.

3.1 INDEMNITÉ POUR PRÉJUDICE PHYSIOLOGIQUE ET D'AGRÉMENT

L'indemnité pour préjudice physiologique et d'agrément vise à réparer la perte de qualité de vie dans le chef de la victime en raison des séquelles de l'accident ou de la maladie professionnelle.

Elle indemnise le fait que la victime doit fournir un effort accru dans l'ensemble de ses activités professionnelles et privées en raison de l'atteinte corporelle subie.

Elle répare ainsi la diminution des plaisirs de la vie causée notamment par l'impossibilité, voire la difficulté de se livrer à certaines activités, de loisir ou autre, ainsi que le fait de voir le cas échéant son espérance de vie diminuée.

Cette indemnité répare également la perte de valeur de la victime sur le marché du travail.

Le préjudice physiologique et d'agrément 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.

3.2 INDEMNITÉ RÉPARANT LES DOULEURS PHYSIQUES ENDURÉES

Cette indemnité vise à réparer le dommage causé par les douleurs physiques spécifiques au type de blessures encourues ainsi que celles causées par les traitements chirurgicaux et thérapeutiques que leur guérison a nécessités.

Elle consiste dans un forfait fixé sur avis du Contrôle médical de la sécurité sociale sur base d'une échelle tenant compte de la gravité du préjudice.

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.

L'importance du préjudice esthétique est appréciée en fonction des séquelles laissées par la blessure subie et de l'âge de la victime.

Elle consiste dans un forfait fixé sur avis du Contrôle médical de la sécurité sociale sur base d'une échelle tenant compte de la gravité du préjudice.

VI. LA PENSION D'INVALIDITÉ

Organismes compétents :

France : Caisse Primaire d'Assurance Maladie - <http://www.ameli.fr>

Luxembourg : Caisse Nationale d'Assurance Pension - <http://www.cnap.lu>

1. LA PENSION D'INVALIDITÉ DU TRAVAILLEUR FRONTALIER

1.1 LES DEUX RÉGIMES DE PENSION D'INVALIDITÉ

Suite à l'adoption du règlement 883/2004/CE portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, l'Allemagne et la France font partie des législations de type B, basées sur la durée de cotisation. Par conséquent la pension d'invalidité sera liquidée comme une pension de vieillesse.

La finalité de la pension d'invalidité consiste en la compensation de la perte de salaire entraînée par son état de santé.

Le montant alloué peut être calculé en fonction de la durée d'affiliation (cas du Luxembourg) ou à partir d'un salaire moyen de base auquel est appliqué un pourcentage variant en fonction de la catégorie d'invalidité (cas de la France).

Les conditions ouvrant droit à la pension d'invalidité ne sont pas identiques entre la France et le Luxembourg.

- La France octroie la pension d'invalidité uniquement en cas de capacité de travail réduite suite à un accident non professionnel ou une maladie d'origine non professionnelle.
- Au Luxembourg, l'origine de l'invalidité peut être de différente nature : maladie de longue durée, infirmité, accident (de travail ou autre), usure (précoce) du corps, maladie incurable, maladie professionnelle ou non professionnelle, etc.

1.2 LE TAUX D'INVALIDITÉ

La décision prise par la Caisse d'un Etat membre au sujet de l'invalidité ne s'impose pas aux caisses des autres Etats membres.

Il est possible d'être reconnu invalide dans l'Etat d'emploi et apte au travail dans l'Etat de résidence.

- Au Luxembourg, l'appréciation de l'état d'invalidité se fait sur base d'un avis du Contrôle médical de la sécurité sociale.
- En France, le médecin-conseil de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) détermine la catégorie d'invalidité (3 catégories).

ATTENTION : La notion d'invalidité ne doit pas être confondue avec celle d'inaptitude, qui relève de la médecine du travail. Un salarié inapte n'a pas systématiquement droit au versement d'une pension d'invalidité, de même qu'un assuré invalide n'est pas systématiquement inapte au travail.

Remarque : Un résident français reconnu invalide, capable d'exercer un emploi, peut bénéficier de l'octroi de l'allocation chômage en France. La perception d'une pension d'invalidité aura cependant une incidence sur le montant de l'allocation chômage versée.

1.3 DEMANDE DE PENSION

Le salarié, affilié dans différents pays, percevra de chaque Etat une pension proportionnelle à sa durée d'affiliation, à condition que son invalidité qui aura été reconnue dans un pays le soit également dans les autres Etats.

La demande de pension est à introduire auprès de l'institution de l'Etat où s'est déclarée l'invalidité ou de l'institution du pays de résidence.

Cette institution devient dès lors institution de contact.

Remarque : Si vous n'avez jamais été soumis au cours de votre carrière à la législation de votre Etat de résidence, l'institution de ce dernier ne pourra pas être votre institution de contact.

Cette institution de contact, dès lors que vous avez mentionné que vous avez exercé votre carrière dans plusieurs Etats 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 votre demande.

Chaque institution procède au calcul du montant de la prestation et communique sa décision à l'institution de contact. Cette dernière doit vous fournir un récapitulatif de l'ensemble des décisions et montants.

1.4 PAYS COMPETENT POUR LE CALCUL ET LE VERSEMENT DE LA PENSION

Les périodes d'assurance accomplies dans tout les Etats membres sont totalisées en vue de l'accomplissement des conditions d'attribution prévues dans le pays de demande. Le travailleur pourra ainsi faire sa demande de pension dans l'ensemble des pays de l'UE dans lesquels il a travaillé.



Chaque Etat devra établir, sur base de sa législation nationale, le montant des prestations qui seront versées au travailleur invalide, proportionnellement aux durées d'assurance accomplies dans chaque Etat.

Exemple : Vous avez 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 vous remplissez les conditions fixées par la législation nationale de chacun des Etats.

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.

1.5 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 vous ne remplissez pas simultanément les critères exigés par les différentes législations en matière de retraite, vous continuerez à percevoir les prestations d'invalidité de la part du/des Etats pour lesquels les conditions ne sont pas encore remplies, tandis que les autres Etats vous verseront des prestations vieillesse.

2. LA PENSION D'INVALIDITÉ AU LUXEMBOURG

2.1 DÉFINITION DE L'INVALIDITÉ

La pension d'invalidité est une prestation de remplacement qui peut être accordée, sous des conditions d'attributions spécifiques, à un assuré dont l'état de santé empêche de travailler normalement et de subvenir à ses besoins.

Définition : Est considéré comme atteint d'invalidité, l'assuré qui par suite de maladie prolongée, d'infirmité ou d'usure, a subi une perte de 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.

Remarque : L'appréciation de l'état d'invalidité se fait sur base d'un avis du Contrôle médical de la sécurité sociale.

2.2 CONDITIONS D'OUVERTURE DES DROITS

L'assuré doit :

- être invalide au sens de la loi,
- renoncer à toute activité professionnelle soumise à l'assurance, est considérée comme telle toute activité professionnelle rapportant en moyenne un revenu supérieur à un tiers du salaire social minimum,
- ne pas avoir atteint l'âge de 65 ans,
- remplir la période de stage.

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.

Remarque : Cette période de stage n'est pas exigée lorsque l'invalidité est imputable à un accident de quelque nature que ce soit ou à une maladie professionnelle reconnue, survenus pendant l'affiliation.

2.3 DEMARCHES

Les pensions ne sont accordées que sur demande formelle des intéressés.

Le formulaire, intitulé « Demande en obtention de la pension d'invalidité », est disponible auprès des services de la CNAP ou en téléchargement sur le site www.cnap.lu rubrique « Formulaires ». Il doit être complété et renvoyé à la CNAP par voie postale.

Remarque : Pour les travailleurs frontaliers dont le dernier lieu de travail n'était pas le Luxembourg, il est recommandé de présenter leur demande auprès de l'organisme compétent du lieu de leur résidence.

2.4 VERSEMENT DE LA PENSION

Les pensions d'invalidité peuvent être versées durant une période déterminée (invalidité temporaire) ou sans limitation de temps (invalidité permanente).

- 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 ou à défaut d'un tel droit, à l'expiration d'une période ininterrompue d'invalidité de six mois.



- 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.

ATTENTION : 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.

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.

Remarque : La pension d'invalidité n'est pas versée à l'assuré tant que celui-ci est bénéficiaire d'une indemnité pécuniaire de maladie.

A. Début

La pension d'invalidité n'est pas allouée pour une période antérieure de plus d'une année à la présentation de la demande. Si la date du début de l'invalidité ne peut pas être établie, la pension court à partir du jour de la présentation de la demande.

B. Retrait

La pension d'invalidité est retirée si le bénéficiaire ne remplit plus les conditions d'invalidité.

C. Reconduction de la pension d'invalidité en pension vieillesse

A l'âge de 65 ans, la pension d'invalidité est reconduite automatiquement en pension de vieillesse.

2.5 MONTANT DE LA PENSION

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 1.718,86 € (montant au 1er Janvier 2014).

2.6 CONCOURS AVEC D'AUTRES REVENUS

A/ Pension d'invalidité 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.

B/ Pension d'invalidité avec une rente d'accident

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 dans la mesure où, ensemble avec la rente d'accident, elle dépasse un plafond fixé, soit à la moyenne des cinq revenus annuels les plus élevés de la carrière d'assurance, soit le revenu qui a servi de base au calcul de la rente d'accident.

2.7 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 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.

3. LA PENSION D'INVALIDITE EN FRANCE

3.1 DEFINITION DE L'INVALIDITE

En France, est considéré comme invalide, 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 perçue dans la même région par un travailleur de la même catégorie professionnelle.



3.2 CONDITIONS D'OUVERTURE DES DROITS

- ne pas avoir atteint l'âge légal de la retraite (entre 60 et 62 ans) ,
- capacité de travail ou de revenus réduite d'au moins 2/3 ,
- être immatriculé à la sécurité sociale depuis au moins 12 mois au 1er jour du mois au cours duquel est survenue l'interruption de travail suivie d'invalidité, ou bien 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 800 heures de travail salarié au cours des 12 mois précédant l'interruption de travail ou la constatation de l'état d'invalidité.

3.3 DEMARCHES

La pension d'invalidité est attribuée :

- soit à l'initiative de votre caisse d'assurance maladie (CPAM),
- soit à la demande de l'assuré.

Dans ce cas, la demande doit être présentée dans un délai de 12 mois suivant :

- soit la date de consolidation de votre blessure,
- soit la date de la constatation médicale de votre invalidité si votre invalidité provient de l'usure prématurée de votre organisme,
- soit la date de stabilisation de votre état de santé, telle qu'elle résulte de la notification faite par la CPAM,
- soit la date de l'expiration de la période légale d'attribution des prestations en espèces de l'assurance maladie (3ans) ou la date à laquelle la caisse a cessé de les accorder.

L'assuré devra adresser à sa CPAM les éléments suivants :

- formulaire de demande de pension d'invalidité cerfa 11174*02,
- pièces justificatives (indiquées dans le formulaire).

3.4 VERSEMENT DE LA PENSION

Le médecin-conseil de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) détermine votre catégorie d'invalidité.

CATEGORIE	SITUATION
1ère catégorie	Invalide capable d'exercer une activité rémunérée
2è catégorie	Invalide absolument incapable d'exercer une activité quelconque
3è catégorie	Invalide qui, étant absolument incapable d'exercer une activité ou profession, est, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les tâches ordinaires de la vie

Remarque : Etre reconnu invalide de 2ème ou 3ème catégorie n'entraîne pas automatiquement votre inaptitude au travail. Le classement dans une catégorie n'est pas définitif.

La date d'effet de votre pension correspond à la date à laquelle le médecin-conseil de votre CPAM a évalué votre état d'invalidité :

- soit à la date de consolidation de votre blessure, en cas d'accident non professionnel,
- soit à l'expiration de la durée maximale de perception des indemnités journalières (3 ans),
- soit à la date de stabilisation de votre état de santé,
- soit à la constatation médicale de l'invalidité due à l'usure prématurée de votre organisme.

Vous percevrez votre pension tous les mois à terme échu.

3.5 MONTANT DE LA PENSION

La pension est calculée sur la base d'une rémunération moyenne, obtenue à partir des 10 meilleures années de salaire (salaires soumis à cotisations dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale).

Le montant est ensuite déterminé en pourcentage de cette rémunération moyenne, et dépend de la catégorie de référence fixée par le médecin conseil de la CPAM. Les pensions d'invalidité sont revalorisées 1 fois par an, par application d'un coefficient de majoration.



Montants minimum et maximum des pensions en fonction des catégories d'invalidité (au 1er Avril 2014) :

Catégorie d'invalidité	Pourcentage du salaire moyen des 10 meilleurs années	Montant mensuel minimum	Montant mensuel maximum
1ère catégorie	30 %	281,66 €	938,70 €
2è et 3è catégorie	50 %	281,66 €	1 564,50 €
3è catégorie	50 % + 40 % au titre de la majoration pour tierce personne	1384,74 € (281,66 + 1.103,08)	2667,58 € (1564,50 + 1103,08)

Remarque : En cas de changement de catégorie, le montant de votre pension peut être augmenté ou diminué.

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. Toutefois, le titulaire doit déclarer les revenus perçus, en retournant à sa Caisse la déclaration de ressources qu'elle lui aura adressée.

Un contrôle des droits des titulaires d'une pension d'invalidité est effectué chaque année ou bien chaque trimestre lorsque le titulaire d'une pension d'invalidité exerce une activité salariée.

Lorsque la somme des revenus tirés de l'activité professionnelle reprise et de la pension d'invalidité dépasse pendant 6 mois consécutifs le salaire trimestriel moyen perçu au cours de la dernière année civile précédant l'arrêt de travail suivi d'invalidité, le montant de la pension est réduit du montant du dépassement, voire suspendu. Il sera rétabli dès que le plafond de cumul ne sera plus dépassé.

Pendant les 6 premiers mois d'une reprise d'activité professionnelle salariée ou non salariée, il est donc possible de cumuler intégralement les revenus tirés de cette activité professionnelle avec la pension d'invalidité.

3.7 VOIES DE RECOURS

En cas de rejet de votre demande, vous pouvez, au choix :

- reformuler une demande dans les 12 mois qui suivent la date de rejet de votre 1ère demande, OU
- contester le refus de votre caisse.

Selon la nature du refus, les recours sont différents :

- pour un motif médical (ex. appréciation du degré d'invalidité), vous pourrez saisir le tribunal du contentieux de l'incapacité,
- pour un motif administratif (ex. durée d'immatriculation), vous pourrez saisir dans un premier temps la commission de recours amiable puis le tribunal des affaires de sécurité sociale,
- pour contester la stabilisation de votre état de santé, vous devrez demander une expertise médicale.

VII. L'ASSURANCE CHÔMAGE

Sites Internet utiles : www.pole-emploi.fr - 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 = le Luxembourg est compétent.



1. LE CHÔMAGE COMPLET

1.1 LÉGISLATION APPLICABLE

En application de l'article 65 alinéa 2 du Règlement 883/2004/CE 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.

Remarque : le travailleur frontalier occupé précédemment dans un emploi au Luxembourg et qui se retrouve au chômage ne peut pas obtenir de prestations de chômage au Luxembourg. En revanche, celui-ci pourra déposer son curriculum vitae à l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM).

1.2 FORMALITÉS

Les périodes d'activité salariées effectuées au Luxembourg seront prise 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 » ; il doit ensuite le transmettre au Service Maintien de l'emploi de l'ADEM. C'est l'ADEM qui remplira et qui se chargera de faire parvenir le formulaire U1 au Pôle Emploi afin que le frontalier puisse bénéficier des prestations de l'assurance chômage française.

Le travailleur frontalier doit, le premier jour de chômage, s'inscrire auprès du Pôle emploi. S'il tarde à faire cette inscription, le point de départ des indemnités ne pourra être antérieur à la date d'inscription.

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 le 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 chômeur doit être resté à la disposition du Pôle Emploi pendant au moins 4 semaines avant d'en faire la demande.

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. Chaque demandeur d'emploi est engagé dans un Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (le PPAE).

Fonctionnement du PPAE :

Lors de l'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, un projet personnalisé d'accès à l'emploi est établi afin de définir le délai 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 par conséquent la formation du demandeur d'emploi, ses qualifications, ses connaissances et compétences acquises au cours de son expérience professionnelle, ainsi que les formations qualifiantes et les aides à la mobilité afin de lui permettre un retour à l'emploi. 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. Ce plan est actualisé au moins tous les trois mois dans les mêmes conditions.

ATTENTION : Le bénéficiaire 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 et quant à l'acceptation des offres raisonnables d'emploi. A défaut, des sanctions pourront être prises (suspension, réduction ou suppression des prestations). Ainsi, 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.

A. Les conditions d'octroi de l'allocation chômage en France

- Le demandeur doit être inscrit comme demandeur d'emploi.
- Le demandeur d'emploi doit être disponible et capable d'exercer un emploi. La perception d'une pension d'invalidité a une incidence sur le montant de l'allocation chômage versée.
- Le demandeur ne doit pas avoir atteint l'âge légal de la retraite. Toutefois, s'il n'a pas suffisamment cotisé pour bénéficier de la retraite à taux plein, il peut, sous conditions, bénéficier de prestations jusqu'à l'âge légal de la retraite à taux plein.

- Le demandeur 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 :
 - salarié qui rompt son contrat de travail pour suivre son conjoint qui change de lieu de résidence pour exercer un nouvel emploi,
 - salarié dont le départ s'explique par son mariage ou la conclusion d'un PACS,
 - non paiement des salaires justifiés par une ordonnance de référés,
 - la rupture par le salarié d'une période d'essai, dans les 91 jours suivant l'entrée en fonction, d'un emploi repris postérieurement à un licenciement ou à toute autre rupture ouvrant droit à l'allocation chômage,
 - la reprise d'un autre emploi en CDI auquel le nouvel employeur met fin au cours ou au terme de la période d'essai avant l'expiration d'un délai de 91 jours,
 - la rupture intervenue pour cause de changement de résidence justifiée par des violences conjugales avec dépôt d'une plainte devant le Procureur de la République.
- Le demandeur d'emploi doit être à la recherche permanente et effective d'un emploi.
- Le demandeur d'emploi doit justifier d'une certaine durée d'affiliation correspondant à des périodes d'emploi (Cf. INFRA b. L'indemnisation - durée de l'indemnisation).

ATTENTION : La recherche individuelle d'emploi est vérifiée tous les mois. Le Pôle Emploi suit le parcours de l'allocataire au moyen du dossier unique du demandeur d'emploi (DUDE) qui est quotidiennement mis à jour par le Pôle Emploi et tout autre organisme public de l'emploi chargé de la mise en œuvre du parcours de l'allocataire.

Remarque : En cas d'arrêt maladie, vous ne pourrez vous inscrire auprès de Pôle emploi avant l'échéance de votre arrêt maladie.

Couverture médicale

■ Après rupture de la relation contractuelle, le maintien des prestations en nature luxembourgeoises est conservé, et ce pour le mois au cours duquel le contrat est arrivé à expiration et les 3 mois suivants, à condition d'avoir été affilié au moins 6 mois de manière continue avant désaffiliation du Centre Commun de la Sécurité Sociale par l'ex-employeur. En cas de maladie en cours de traitement, ce délai est encore prolongé de 3 mois.

Si à l'issue de la période de maintien des prestations en nature luxembourgeoises l'arrêt maladie se poursuit, et de ce fait ne permet pas l'inscription à Pôle emploi, vous ne bénéficierez pas de couverture maladie. Pour pallier à cette carence, deux possibilités s'offrent à vous : devenir ayant droit ou avoir recours à la Couverture Maladie Universelle.

■ Si vous êtes un demandeur d'emploi indemnisé, c'est-à-dire que vous remplissez les conditions d'octroi de l'allocation chômage, vous aurez droit au maintien de vos droits pendant toute la période d'indemnisation. À la fin de la période d'indemnisation chômage, ces mêmes droits sont maintenus pendant un an.

À la fin de cette période d'un an, le demandeur d'emploi peut continuer à bénéficier des seules prestations en nature s'il est à la recherche effective d'un emploi. Pour faire valoir ses droits, il doit adresser à sa caisse de sécurité sociale une attestation sur l'honneur de recherche d'emploi au moyen du formulaire n° S3137.

B. L'indemnisation

■ Montant (au 1^{er} Juillet 2014)

L'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi (ARE) est déterminée à partir des salaires perçus antérieurement. Elle est calculée sur la base des rémunérations liées à l'activité salariée des 12 derniers mois, incluant les primes (mais pas les indemnités liées à la perte d'emploi), ce qu'on appelle le salaire de référence (dans la limite de 12.344 €/mois).

Le montant initial brut de l'allocation de chômage correspond :

- soit à 40,4 % du salaire brut journalier de référence auxquels s'ajoutent 11,72 € (au 1^{er} Juillet 2014),
- soit à 57% du salaire journalier de référence si ce calcul est plus avantageux

Minimum: le montant net de l'ARE ne peut pas être inférieur à 28,58 € (au 1^{er} Juillet 2014).

Maximum: le montant de l'allocation chômage ne peut être supérieur à 75 % du salaire journalier de référence.



■ Début de l'indemnisation

• Le différé d'indemnisation ICCP

Lorsque le salarié perçoit une indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) 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 U1) divisé par le salaire journalier de référence.

• Le différé spécifique

Si le demandeur a bénéficié d'une indemnité de licenciement supérieure au montant prévu par la loi ou a bénéficié d'une transaction, un "différé spécifique" limité à 180 jours s'ajoute, le cas échéant, au délai de carence congés payés : sa durée est calculée en divisant le montant des indemnités supra-légales par 90.

Remarque : Cette durée maximale de différé spécifique est de 75 jours pour les salariés ayant perdu leur emploi suite à un licenciement économique.

• 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

Depuis le 1^{er} Avril 2009, il existe une seule et unique filière d'indemnisation. Les salariés privés d'emploi doivent justifier d'une période d'affiliation d'au moins 4 mois (=122 jours soit 610 heures) au cours des 28 mois précédant la fin du contrat de travail (36 mois pour les 50 ans et plus) pour pouvoir bénéficier de l'indemnisation. Le principe est : «un jour travaillé égale un jour indemnisé» dans une limite d'indemnisation maximale de 24 mois (36 mois pour les 50 ans et plus).

■ Droits rechargeables

La nouvelle convention d'Assurance chômage crée les droits rechargeables (effectivité à partir du 1er octobre 2014).

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 (voir explications)

■ Cumul allocations/rémunérations en cas de reprise d'une activité salariée) allonge la durée de ses droits à l'Assurance chômage, si la perte de cet emploi n'est pas volontaire.

Condition :

Une fois les droits initiaux utilisés, un « rechargement » des droits acquis en travaillant pendant la période d'indemnisation (à partir de 150 heures de travail) pourra être opéré.

Remarque : Ces 150 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 150 heures de travail cumulées à votre ARE initiale, 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 (610 heures).

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.

Exemple :

A l'ouverture de ses droits à l'Assurance chômage, Monsieur Martin bénéficiait d'une allocation chômage pour une durée de 15 mois.

Après 5 mois d'indemnisation, il a accepté un contrat d'une durée de 3 mois (avec un salaire équivalent ou supérieur à son ancien salaire). Durant ces 3 mois d'activité, son allocation chômage est suspendue. A la fin de son CDD, l'allocation restante recommencera à lui être versée pour les 10 mois d'indemnisation restants (15 - 5). Quatre mois plus tard, il retrouve un emploi salarié pour une durée de 2 mois (toujours à un salaire équivalent ou supérieur à celui de son ancien salaire). Pendant ces deux mois, son allocation est à nouveau suspendue. A la fin de son second contrat, l'allocation recommencera à lui être versée pour les 6 mois d'indemnisation restants (10 - 4).

C'est seulement une fois l'ensemble des droits initiaux utilisés, que les nouveaux droits acquis par les deux activités salariées (3 mois + 2 mois) effectuées pendant cette période seront ouverts, sur la base de 1 jour travaillé = 1 jour indemnisé, soit de nouveaux droits à l'allocation chômage d'une durée de 5 mois (à condition d'avoir au minimum travaillé 150 heures travaillées pendant la période de reprise d'activité).

Remarque : Pour les demandeurs d'emploi qui sont en cours d'indemnisation, les périodes travaillées avant le 1er octobre pourront être ainsi prises en compte pour le rechargement de droits.



■ 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 professionnelle salariée ou non (sauf cas d'activité réduite) en France ou à l'étranger,
- le demandeur est en maladie, accident de travail ou maternité, qu'il perçoive ou non des prestations en espèces versées par la sécurité sociale au titre des assurances maladie 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 (pour une activité non salariée, se renseigner auprès du Pôle emploi).

La nouvelle convention d'Assurance chômage permet aux demandeurs d'emploi de bénéficier d'un cumul entre leur salaire et une partie de leur allocation chômage.

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 du total salaire + 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 : allocations qui seraient dues sans activité - 70% du salaire mensuel brut issu de la nouvelle activité.

2 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. Cela repousse d'autant la date de fin des droits initiaux. A 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 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 (ou une allocation partielle) n'a été versée repoussent d'autant de jours la date de fin de droits, et allonge la durée totale d'indemnisation du demandeur d'emploi.

Exemple :

Au cours des douze mois précédant la fin de son contrat de travail, Monsieur Martin a perçu un salaire brut de 1.900 € par mois.

Son salaire journalier de référence (SJR) s'établit à 62,46 € $[(1.900 \times 12) / 365]$.

Le montant journalier de son allocation journalière de chômage s'élève à 37 € (40,4 % de votre SJR + 11,72 €, méthode qui dans son cas est la plus avantageuse). Donc pour un mois de chômage complet, il percevra 1.110 € (37 x 30).

Durant sa période d'indemnisation, au mois de décembre 2014 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 2014 sera donc de : 1.110 € (allocations dues pour un mois de chômage complet) - 595 € (70% de 850 €) = 515 €

Son revenu global pour le mois de décembre 2014 est égal à son salaire + les allocations versées, soit 850 € + 515 € = 1.365 €.

Ce revenu est inférieur au salaire qu'il a perdu (1.900 €), mais est supérieur aux allocations perçues pour un mois de chômage complet (1.110 €).

En prenant cet emploi au mois de décembre, il a augmenté son revenu de 255 € (1365 - 1.110).

Le montant non versé de l'allocation chômage sur le mois de décembre 2014, soit 595 €, est « converti » en jours d'allocation.

Dans son cas, les 595 € non versés correspondent au montant de 16 jours d'allocation (allocation journalière de référence étant de 37 €). Cela repousse d'autant de jours la date initiale de la fin de ses droits à l'Assurance chômage.



■ L'aide différentielle de reclassement

L'aide différentielle de reclassement est destinée à encourager les personnes et à se reclasser rapidement, quitte à accepter un emploi salarié moins rémunéré que leur emploi précédent. Elle s'adresse notamment aux personnes qui font état d'un passé professionnel important au sein de l'entreprise qui a procédé à leur licenciement et qui éprouvent des difficultés à retrouver un emploi avec un salaire équivalent. L'aide est versée aux allocataires qui reprennent un emploi salarié dont la rémunération est, pour une même durée de travail, inférieure d'au moins 15 % à la rémunération de leur emploi précédent. Cette aide est incompatible avec l'aide aux contrats de professionnalisation et l'aide à la création ou la reprise d'entreprise.

Allocataires concernés

Deux catégories d'allocataires sont concernés :

- les allocataires âgés de 50 ans et plus au jour de l'embauche,
- les allocataires de moins de 50 ans pris en charge depuis plus de 12 mois continus ou discontinus pour une même ouverture de droits.

Conditions

- Reprise d'un emploi salarié. S'il s'agit d'un CDD, il doit avoir une durée de 30 jours minimum,
L'emploi doit être repris dans une autre entreprise que celle dans laquelle l'intéressé exerçait son activité précédente,
- Le salaire brut mensuel doit être pour le même volume d'heures de travail au plus égal à 85 % de l'ancien salaire mensuel brut (30 x SJR),
- L'intéressé ne bénéficie pas du cumul partiel allocations/rémunération.
- L'intéressé ne bénéficie d'aides prévues par le régime d'assurance chômage comme, par exemple, l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise.

Montant mensuel de l'Aide Différentielle de Reclassement (ADR)

Le montant mensuel de l'aide différentielle de reclassement est égal à la différence entre 30 fois le salaire journalier de référence ayant servi au calcul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi et le salaire brut mensuel de l'emploi salarié repris.

Remarque : Sont déduites du montant mensuel de l'ADR, les sommes excédant les rémunérations contractuelles (primes exceptionnelles, 13ème mois, ...).

Le montant total de l'aide ne peut excéder la durée des droits ARE ainsi que la moitié du montant du reliquat des droits ARE dus à la veille de la reprise d'emploi. Pour bénéficier de cette aide, il suffit de retirer le formulaire de demande auprès de votre agence Pôle emploi.

■ 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 tout indemnisé admis au bénéfice de l'ACCRE de percevoir la moitié des allocations chômage qui lui restent en 2 versements espacés de 6 mois.

Personnes concernées :

- les bénéficiaires de l'ARE qui créent ou reprennent une entreprise alors qu'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.

Conditions :

- justifier de l'attribution de l'Aide aux Chômeurs Créateurs ou Repreneurs d'Entreprise (ACCRE),
- ne pas déjà bénéficier du cumul de l'ARE avec une rémunération.

Montant :

L'ARCE est égale à la moitié du montant du reliquat des droits à l'ARE restant dus à la date du début d'activité.

Exemple :

Le 1er août 2014, Monsieur Martin, un 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 1er septembre 2014 (compte tenu des différés d'indemnisation et du délai d'attente). L'intéressé est indemnisé du 1er septembre au 31 décembre 2014. Le 1er janvier 2015, il crée son entreprise. A cette date, il lui reste un reliquat de droits de 426 jours $[548j - (30j + 31j + 30j + 31j)]$. Le montant du capital sera de : $[(35 \times 426) \div 2] = 7.455 \text{ €}$ (sur lequel sera déduit 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 se 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 :

Monsieur Martin bénéficie au 1er août 2014 de 548 jours d'ARE (18 mois). En cas d'échec dans son projet de création ou de reprise d'entreprise entraînant une cessation d'activité, il pourra demander à bénéficier d'une reprise de ses droits dans les 4 ans et demi (3 ans + 18 mois) suivant le 1er août 2014 (avant le 31 janvier 2019) et s'il s'inscrit comme demandeur d'emploi dans ce délai.

Démarche :

- 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).
- déposer une demande d'ACCRES auprès du centre de formalités des entreprises du lieu de la future entreprise
- remettre l'attestation d'admission au bénéfice de l'ACCRES à Pôle emploi.

D. Salariés en cours d'indemnisation à l'âge légal de la retraite

À l'âge légal minimum de la retraite (situé entre 60 et 62 ans selon votre année de naissance), la retraite luxembourgeoise ne peut pas être liquidée à taux plein à la différence de la retraite française. Ainsi, l'assuré ne percevra de 60 à 65 ans que la seule part française (sauf à pouvoir bénéficier de la retraite anticipée luxembourgeoise).

Si le salarié ne bénéficie pas du nombre de trimestres nécessaires pour liquider sa retraite à taux plein, il peut bénéficier de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) jusqu'à ses 65 à 67 ans en fonction de son année de naissance.

2. CHÔMAGE PARTIEL

2.1 LÉGISLATION APPLICABLE

En cas de chômage partiel ou accidentel, le travailleur frontalier bénéficie des prestations selon la législation de son État d'emploi (le Luxembourg) comme s'il y résidait (Art. 65 al.1 Règlement 883/2004/CE).

2.2 RÉGIME

- En cas de chômage partiel dû aux intempéries (pluie, froid, gel, neige entraînant l'impraticabilité du lieu de travail), les salariés du BTP ont droit à une indemnité compensatoire de rémunération. La décision de la cessation du travail appartient à l'employeur. Ce dernier peut obliger les travailleurs en chômage à se présenter régulièrement ou sur convocation sur le lieu de travail habituel. 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.
- En cas de chômage accidentel ou technique 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 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

- Problèmes économiques conjoncturels (au niveau de la branche), dès la 1^{ère} heure chômée, limité à 1038h / an / salarié.
- Difficultés structurelles, dès la 17^e heure chômée, limité à 519 h / an / salarié (un employé ne peut pas être placé en chômage partiel dans ce cas pour plus de 50% des heures normalement travaillées dans le même mois).

- Lien de dépendance économique (ex : perte d'un ou plusieurs gros clients), dès la 1ère heure chômée, limité à 1038 h / an / salarié.
- Force majeure, dès la 1ère heure chômée, limité à 1038 h / an / salarié.

Dans toutes ces situations, l'indemnité est égale à 80% des salaires perçus normalement pendant les heures chômées, dans la limite de 250% du salaire social minimum pour un travailleur non qualifié âgé de 18 ans et plus. Si le salarié bénéficie d'heures de formation ou de rééducation professionnelle, l'indemnité est portée à 90% par heure ou bien pour le mois entier lorsque le salarié bénéficie de plus de 16 heures de formation dans le mois.

VIII. L'ASSURANCE VIEILLESSE

Suite à l'adoption du Règlement 883/2004/CE portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale destiné à remplacer le Règlement 1408/71/CE, les prestations de préretraite sont introduites en tant que prestations de sécurité sociale.

Les régimes légaux de préretraite ont été inclus dans le champ d'application du règlement communautaire.

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 »⁸¹.

1. LE CALCUL DE LA RETRAITE COMMUNAUTAIRE

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.

⁸¹ Art. 1 x du règlement 883/2204/CE

- 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 Economique 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 année⁸². 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.

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 :

1. le calcul de la pension nationale, qui se calcule conformément à la législation nationale de chaque État,
2. 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.

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.

82

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.



Exemple: M. Martin 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 60 ans et peut donc percevoir une pension française (puisqu'il a atteint l'âge de la retraite). Il a 40 années de cotisation, 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 Etats de l'EEE équivalent au régime général et aux régimes alignés (Circulaire CNAV 2008/58 du 20 Octobre 2008) ; 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 influence le taux de retraite applicable.

Monsieur Martin 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. L'ASSURANCE VIEILLESSE AU LUXEMBOURG

Remarque : contrairement à la France, le régime complémentaire de retraite n'est pas obligatoire au Grand-Duché de Luxembourg.

2.1 CONDITIONS D'ATTRIBUTION ET MODE DE CALCUL DE LA PENSION LUXEMBOURGEOISE

■ Age légal

Pour bénéficier de sa pension au Luxembourg, l'âge légal est différent de celui applicable en France :

- ▶ en France, l'âge minimum légal pour bénéficier de sa pension passe progressivement de 60 à 62 ans selon votre année de naissance.

Date de naissance	Âge minimum de départ à la retraite
Avant le 1er Juillet 1951	60 ans
Entre le 1er Juillet 1951 et le 31 Décembre 1951	60 ans et 4 mois
1952	60 ans et 9 mois
1953	61 ans et 2 mois
1954	61 ans et 7 mois
1955	62 ans
À partir de 1955	62 ans

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 (entre 65 et 67 ans) OU de durée d'assurance (variable selon l'année de naissance).

Une retraite anticipée au taux plein à 60 ans reste possible pour pénibilité du travail. Pour cela, il faudra justifier d'une incapacité permanente d'au moins 10% liée à la pénibilité du travail, sous conditions.

Sous certaines conditions, il est possible de bénéficier d'une retraite avant 60 ans (salariés ayant eu une longue carrière ou atteint d'une incapacité permanente de 50 %). A l'âge légal, quelque que soit le nombre de trimestres cotisés, les personnes handicapées auront droit au «taux plein»). Les cotisations d'assurances à respecter varient selon plusieurs critères : année de naissance, âge à partir duquel le départ à la retraite anticipée est envisagée et âge de début d'activité professionnelle).



Age légal de départ à la retraite et durée d'assurance pour obtenir une retraite à taux plein EN FRANCE		
Date de naissance	Âge de départ à la retraite à taux plein automatique	Durée d'assurance pour bénéficiaire du taux plein
1948 (ou avant)	65 ans	160 trimestres (40 ans)
1949	65 ans	161 trimestres (40 ans et 3 mois)
1950	65 ans	162 trimestres (40 ans et 6 mois)
Entre le 1er Janvier et le 30 Juin 1951	65 ans	163 trimestres (40 ans et 9 mois)
Entre le 01 Juillet et le 31 Décembre 1951	65 ans et 4 mois	163 trimestres (40 ans et 9 mois)
1952	65 ans et 9 mois	164 trimestres (41 ans)
1953	66 ans et 2 mois	165 trimestres (41 ans et 3 mois)
1954	66 ans et 7 mois	165 trimestres (41 ans et 3 mois)
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)

- ▶ 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 nationale 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 1.718,86€/mois (au 1^{er} Janvier 2014).

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 :

période de stage: 32 ans

Années manquantes: $40 - 32 = 8$

$1.718,86 - (8/40) 1.718,86 = 1.375,08€$

Aucune pension personnelle ne peut être supérieure à 5/6 du quintuple du montant de référence de 2.085 euros à l'indice 100.

Une pension maximum octroyée en 2014 correspond à un montant mensuel de 7.957,69 €.

Le montant de la pension versée par le Luxembourg est régulièrement adapté en fonction du coût de la vie, c'est-à-dire des prix, ainsi que du niveau de vie, c'est-à-dire des salaires luxembourgeois.

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.

2.2 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.

2.3 INFORMATIONS ET FORMALITÉS

■ Où déposer sa 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

A 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.

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 cette 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.

IX. 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.

1. LES BENEFICIAIRES

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.

Remarque : 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. 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

1. 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.

A 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.

2. 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.

3. 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.



A 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.

4. 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.

3. DÉMARCHES

Les pensions ne sont accordées que sur demande formelle des intéressés.

Remarque : 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 son relevé d'identité bancaire ;
- un acte de décès de l'assuré (à retirer auprès de la commune du défunt) ;
- un extrait de son état civil (à retirer auprès de sa commune de résidence) ;

- un acte de mariage ou de partenariat (à retirer auprès de sa commune de résidence). Pour un partenariat conclu à l'étranger, le certificat d'inscription au répertoire civil luxembourgeois sera à joindre à la demande.

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.

Remarque : 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 et en cas de poursuite des études ou de l'impossibilité de gagner sa vie jusqu'à l'âge de 27 ans.

La pension d'orphelin prend fin en cas de décès ou d'attribution d'une pension d'invalidité.

Remarque : 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.

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 2.864,77 € (au 1er janvier 2014).

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.

A titre d'illustration :

Montant de la pension de survie : 3.500 €.

Montant brut de l'activité salariée du conjoint survivant : 2.600 €.

Seuil de base : 2.864,77 €

Majoration de 4 % : 114,59 €

Seuil = Seuil de base + Majoration

$$= 2.864,77 + 114,54 = 2.979,31€$$

Pension de survie > Seuil → Réduction 30% des revenus personnels

Réduction des revenus personnels : 30 % de 2.600 = 780 €

$$\begin{aligned} \text{Pension de survie réduite} &= \text{Pension de survie} - \text{Réduction} \\ &= 3.500 - 780 = 2.720 € \end{aligned}$$

- du dépassement du seuil, si la pension de survie est inférieure au seuil.

A titre d'illustration :

Montant de la pension de survie : 1.900 €.

Montant brut de l'activité salariée du conjoint survivant : 2.600 €.

Seuil : 2.864,77 €

Pension de survie < Seuil → Réduction de 30% du dépassement

Total des revenus : 1.900 + 2.600 = 4.500 €.

Dépassement des revenus : 4.500 - 2.864,77 = 1.635,23 €

Réduction : 30 % de 1.635,23 = 490,57 €

$$\begin{aligned} \text{Pension de survie réduite} &= \text{Pension de survie} - \text{Réduction} \\ &= 1.900 - 490,57 = 1.409,43 € \end{aligned}$$

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.

C. Concours avec plusieurs pensions 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.

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 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.



3^{ème} partie Droit fiscal



SOMMAIRE

I. La déclaration d'impôt en France	p.135
1. Formalités	p.135
2. La règle du taux effectif	p.136
II. L'imposition au Luxembourg	p.137
1. La fiche de retenue d'impôt	p.137
1.1 Formalités	p.137
1.2 La classe d'imposition	p.139
1.3 La fiche de retenue d'impôt additionnelle	p.140
1.4 Déduction : frais d'obtention	p.143
1.5 Les crédits d'impôt figurant sur la fiche de retenue d'impôt	p.145
2. La déclaration annuelle d'imposition	p.145
2.1 Conditions et formalités	p.146
2.2 Calcul de l'impôt pour le couple dont les deux conjoints travaillent au Grand Duché	p.147
2.3 Déductions et abattements	p.148
3. Assimilation au régime des contribuables résidents	p.151
3.1 Classe d'imposition des contribuables résidents	p.151
3.2 Régime des déductions, abattements et crédits d'impôt applicable aux résidents	p.152



INTRODUCTION

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 lever l'impôt sur le revenu perçu, conformément à leur législation en la matière. Il existait 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 1er Avril 1958 complétée par un avenant en date du 8 Septembre 1970. En application de cette convention, le pays compétent pour la taxation est le pays où est exercée l'activité.

Le Luxembourg n'ayant pas prévu de régime d'imposition dérogatoire pour les travailleurs frontaliers, la règle générale d'imposition à la source est applicable. Ainsi, les rémunérations des frontaliers provenant d'une activité salariée luxembourgeoise sont imposables dans le pays où s'exerce l'activité professionnelle, donc au Grand-Duché.

I. LA DÉCLARATION D'IMPÔT EN FRANCE

Le fait d'être imposable au Grand-Duché du Luxembourg ne dispense pas le frontalier de remplir une déclaration aux services fiscaux français.

Cela reste une obligation déclarative légale, même si les revenus réalisés au Grand-Duché sont exonérés d'impôt en France.

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 » que lui envoie chaque année les services fiscaux ET
- le formulaire 2042 C « Déclaration complémentaire de revenus ».

L'une des nouveautés fiscales de 2014 concerne la déclaration en France des salaires et pensions soumis au taux effectif (salaires et pensions perçus au Luxembourg). En effet, il n'est plus nécessaire de souscrire la déclaration n°2047 ni de reporter une somme ligne 8TI de la déclaration de revenus n°2042 au titre des revenus exonérés de source étrangère soumis au taux effectif d'imposition.

Le formulaire 2042 qui vous est envoyé chaque année par les services fiscaux sera accompagné dans le même pli du formulaire 2042 C, à condition d'avoir déclaré l'année précédente vos revenus de source étrangère.

Dans le cas contraire, vous devrez vous procurer le formulaire auprès du centre des impôts dont vous dépendez.

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

Les impôts payés à l'étranger devront être portés lignes 1 AD à 1 DD et le montant éventuel des frais réels professionnels devra être indiqué ligne 1AE à 1 DE de la déclaration n° 2042 C.

La déclaration n°2047 n'a plus d'utilité.

Une seule exception à cela : si vous disposez, outre vos salaires ou pensions, d'autres revenus de source étrangère, il conviendra de souscrire la déclaration n°2047 pour l'ensemble des revenus étrangers sauf bien entendu ceux déjà portés lignes 1AC à 1DC ou lignes 1AH à 1DH de la déclaration n°2042 C.



Les deux formulaires, le 2042 et 2042 C, sont à compléter et à retourner dans le même pli au centre des impôts du lieu de votre résidence.

Il est également conseillé de joindre aux déclarations papiers une copie des certificats annuels de rémunération luxembourgeois et le cas échéant le détail des frais réels. Ces documents sont utiles pour prévenir toute erreur et tout contentieux.

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 en appliquant la règle du taux effectif.

2. LA RÈGLE DU TAUX EFFECTIF

Afin de maintenir la progressivité de l'impôt sur les revenus restant imposables en France, il est appliqué la « règle du taux effectif ».

Les services fiscaux français calculent l'impôt sur le revenu mondial du foyer fiscal (luxembourgeois + français).

Le montant de l'impôt est ensuite réduit en proportion de la part des revenus exonérés en France par la convention fiscale franco-luxembourgeoise.

Cette méthode tient donc compte du revenu luxembourgeois : les revenus imposables au Luxembourg ne sont pas pris en compte dans l'assiette de l'impôt français, mais ils entrent en ligne de compte pour la détermination du taux d'imposition.

- L'impôt est calculé sur l'ensemble des revenus du foyer fiscal, mais il n'est dû qu'en proportion de la part des seuls revenus imposables en France.

L'impôt dû sera alors égal à :

$$\text{Impôt sur les revenus mondiaux} \quad \times \quad \frac{\text{revenu imposable en France}}{\text{revenu mondial}}$$

(impôt calculé selon la législation française)

II. L'IMPOSITION AU LUXEMBOURG

1. LA FICHE DE RETENUE D'IMPÔT

Les rémunérations d'une occupation salariée sur le territoire luxembourgeois sont passibles de la retenue d'impôt à la source au titre de l'impôt sur le revenu.

En 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. Le salarié doit alors se procurer une fiche de retenue d'impôt. Cette fiche contient des informations importantes comme la classe d'imposition ou votre état civil, permettant à l'employeur de retenir correctement l'impôt dû.

LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Administration des contributions directes
Bureau RTS Non-résidents

www.impotsdirects.public.lu

F 271.097

1965 | 08 | 28 | 154

Fiche de retenue d'impôt 2013

Nom: MUSTERMANN
Prénoms: MAX
Profession: SALARIÉ
Rue/N°: 1 RUE DU SPECIEMEN
Domicile: F-07000 METZ
Commune du lieu de travail: LUXEMBOURG

ETAT CIVIL:
1 marié au 1.1.2013
2
3 à p. du
4

Montants et périodes	Montants à payer au	Montants à payer au	Montants à payer au
1. CITE par mois par jour	25,00 € 01-01	25	25
2. CIP par mois	1,00 € 01-01	3	2
		16	1

DEDUCTION (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10) (11) (12) (13) (14) (15) (16)

Montants et périodes	Montants à payer au	Montants à payer au
11. CERTIFICATION DES INSCRIPTIONS D'EMBAISON FD par mois par jour	2.074,00 € 01-01 214,00 € 01-12	04/02/0913
12. CERTIFICATION DES INSCRIPTIONS ADDITIONNELLES CE par mois par jour	3.480,00 € 01-01 290,00 € 01-12	

RICHES ADDITIONNELLES EMISES (17)
De l'Etat
De l'étranger
De l'étranger
De l'étranger

1.1 FORMALITÉS

La fiche de retenue d'impôt est établie par l'Administration des contributions directes, sur demande à introduire auprès du bureau d'imposition RTS Luxembourg Non-résidents.

Administration des Contributions Directes
Bureau RTS – Non résidents
boîte postale 1706,
L-1017 Luxembourg
Tél. (+352) 40.800-1

ATTENTION

A 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 du taux d'imposition de 33 %.

La procédure à suivre diffère suivant qu'il s'agit d'une première demande d'une fiche de retenue d'impôt (premier emploi au Luxembourg) ou d'une demande ultérieure.



■ Première demande

Vous devez renvoyer le modèle 164 NR (demande en établissement d'une fiche de retenue d'impôt pour salariés non résidents) au bureau RTS Non-résidents.

Ce document est téléchargeable sur Internet :

<http://www.impotsdirects.public.lu>, Rubrique « Formulaire », sous-rubrique « Fiche de retenue d'impôt »

Sur la base des informations et pièces que vous devez fournir à ce bureau d'imposition, une fiche de retenue d'impôt vous sera renvoyée.

Après avoir vérifié les inscriptions y figurant, vous devrez remettre sans délai votre fiche de retenue d'impôt à votre employeur.

■ Demande ultérieure

L'Administration des contributions directes envoie à partir de mi-novembre le formulaire partiellement rempli «Demande en établissement d'une fiche de retenue d'impôt pour non-résidents» permettant à l'administration d'établir votre fiche de retenue d'impôt de l'année d'imposition suivante.

En cas d'erreur dans le contenu de la lettre de validation, vous devez renvoyer ce formulaire, dûment rempli et signé, et complété par les pièces requises, au bureau d'imposition RTS Luxembourg Non-résidents.

Si vous n'avez pas reçu la lettre de validation, vous devez en informer le bureau d'imposition RTS Luxembourg Non-résidents.

Une fiche de retenue d'impôt vous sera renvoyée. Après avoir vérifié les inscriptions y figurant, vous devrez remettre sans délai votre fiche de retenue d'impôt à votre employeur.

Changement de situation :

- **Changement de lieu de travail ou de lieu de résidence :** le salarié doit informer le bureau RTS - Non résidents.
- **Changement d'employeur :** l'ancien employeur doit remettre au salarié la fiche de retenue d'impôt complétée.
 - Si le nouvel employeur est au Luxembourg : le salarié doit remettre à ce dernier la fiche de retenue d'impôt.
 - Si le nouvel employeur est en France ou dans un autre pays, le salarié doit remettre la fiche au bureau RTS - Non Résidents.

1.2 LA CLASSE D'IMPOSITION

Sur la fiche de retenue d'impôt est indiquée la classe d'imposition. Cette classe d'imposition déterminera le taux de prélèvement.

L'appartenance des contribuables non-résidents aux différentes classes d'impôt est déterminée comme suit:

ÉTAT CIVIL		Sans enfant* vivant au ménage	Agés de plus de 64 ans au 1 ^{er} Janvier de l'année d'imposition	
pour les SALARIÉS FRONTALIERS				
A - Célibataires		1	1 a	
B - Séparés		1	1 a	
C - Divorcés		1	1 a	
D - Veufs / veuves		1a	1 a	
E - Mariés ne vivant pas séparés (Contrairement à la demande d'imposition annuelle, les personnes ayant contracté un PACS ne peuvent pas bénéficier de la classe d'imposition 2 sur leur fiche de retenue d'impôt)	Un seul conjoint travaille au Luxembourg	Imposés au Luxembourg pour moins de 50% du revenu professionnel mondial	1a	1 a
		Imposés au Luxembourg pour 50% et plus du revenu professionnel mondial	2	2
	Chacun des conjoints touche un revenu professionnel imposable au Luxembourg (=imposition collective)	2	2	

* La modération d'impôt pour enfant n'a plus d'impact direct sur la classe d'impôt du contribuable. L'indication du nombre d'enfants faisant partie du ménage fiscal du contribuable ne figure plus sur la fiche de retenue d'impôt des salariés et des pensionnés.

Les personnes disposant d'une carte principale sont imposées selon un barème⁸³.

Les contribuables non-résidents bénéficient :

- de la déduction des cotisations obligatoires à la sécurité sociale ;
- du crédit d'impôt pour salariés ;
- de l'abattement forfaitaire légal pour frais de déplacement et pour autres frais d'obtention ainsi que pour dépenses spéciales ;

83 Barème consultable sur le site www.impotsdirects.public.lu, sous-rubrique « Barème ».



et selon leur situation familiale,

- du boni/de la modération pour enfant (ou de la bonification d'impôt pour enfant), voire de l'abattement de revenu pour charges extraordinaires pour enfants n'appartenant pas au ménage.

Changement de classe :

- 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 imposer 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.

1.3 LA FICHE DE RETENUE D'IMPÔT ADDITIONNELLE

On distingue deux types de fiche de retenue d'impôt :

- la fiche de retenue principale (1ère fiche d'impôt) ;
- la fiche de retenue additionnelle (2ème fiche d'impôt).

Chaque salarié ne peut être en possession que d'une seule fiche de retenue principale.

S'il est lié à plusieurs employeurs différents, il devra donc demander l'établissement d'une ou de plusieurs fiches de retenue additionnelles.

Les conjoints qui exercent chacun une activité salariée sur le territoire luxembourgeois disposent donc 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).

Les formalités d'obtention d'une fiche de retenue d'impôt additionnelle sont les mêmes que pour la fiche de retenue d'impôt principale (cf. 1 supra 1.1).

A la différence de la fiche de retenue principale, le taux d'imposition de la fiche de retenue additionnelle est un taux déterminé uniquement en fonction de la classe d'imposition.

a. Cas du salarié occupant un emploi supplémentaire

Si le salarié occupe plusieurs emplois, il devra remettre une fiche de retenue à chacun de ses employeurs.

Il remettra 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. Lors de l'introduction de la demande de cette fiche additionnelle, la fiche principale devra être présentée pour y faire mentionner l'existence de la fiche additionnelle. La retenue d'impôt sur le salaire supplémentaire sera effectuée selon un taux forfaitaire inscrit sur la fiche, qui dépend de la classe d'impôt du contribuable, et que l'on régularisera ensuite dans le cadre de la déclaration d'impôt.

Les différents taux d'imposition de la fiche additionnelle sont les suivants :

Taux d'imposition	Classe d'impôt	Taux à compter de 2013
	1	33 %
	1 a	21 %
	2	15 %

Si un salarié exerce une activité supplémentaire, la modération forfaitaire pour frais de déplacement est inscrite sur la fiche additionnelle uniquement sur demande au bureau RTS – Non résidents.

b. Cas des deux conjoints imposables collectivement au Luxembourg

Sont imposables collectivement :

- sur demande conjointe, les époux qui ne vivent pas en fait séparés, dont l'un est un contribuable résident et l'autre une personne non résidente, à condition que l'époux résident réalise au Luxembourg au moins 90 % des revenus professionnels du ménage pendant l'année d'imposition ;

- les contribuables non-résidents mariés, ne vivant pas en fait séparés, réalisant des revenus professionnels imposables au Luxembourg correspondant à plus de 50% des revenus professionnels de leur ménage.

Le revenu imposable global du ménage sera divisé en deux, et on applique le tarif de base (classe 1) à la moitié de ce revenu ; la cote d'impôt est ensuite multipliée par deux.

Une seule fiche de retenue d'impôt principale sera émise par ménage.

Les fiches supplémentaires sont des fiches de retenue d'impôt additionnelles.

Le conjoint qui touche la rémunération la plus stable et dont le montant annuel sera a priori le plus élevé donnera à son employeur une fiche de retenue d'impôt principale. L'autre conjoint fournira une fiche de retenue d'impôt additionnelle.

Dans le cas où les deux conjoints imposables collectivement exercent chacun une occupation salariée, certains forfaits et abattements sont accordés par voie d'inscription d'un code «AC» sur la 1ère fiche de retenue d'impôt additionnelle du conjoint ayant le salaire le moins élevé.

Constituent 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.

L'imposition se fera donc après l'écoulement de l'année d'imposition, par voie d'assiette.

Le taux maximum d'imposition de la fiche additionnelle est alors le suivant :	Classe d'impôt	Taux à compter de 2013
	2	15%

Certains ménages avec deux enfants ou plus à charge, notamment ceux avec des revenus peu élevés, auront une retenue sur le salaire du conjoint égale à 15% alors que le revenu global du ménage ne le justifie pas (avant 2008, le taux était de 0%). Il est dans ce cas possible d'adresser une demande au Bureau d'imposition RTS Luxembourg non-résidents (joindre la fiche de retenue additionnelle et les certificats établis par les employeurs du ménage indiquant le niveau de rémunération). Un calcul approximatif sera alors effectué et un nouveau taux sera fixé, cette faculté n'est cependant envisageable que pour les salariés qui disposent de salaires plus ou moins réguliers.

Calcul de la retenue d'impôt :

La détermination de la retenue d'impôt se fera par application du taux de retenue - taux forfaitaire (maximum) inscrit sur la fiche - au salaire brut diminué des cotisations sociales et des abattements pour frais de déplacement et pour conjoints salariés le cas échéant.

Retenue d'impôt de la fiche additionnelle = [salaire brut - (cotisations sociales + abattements pour frais de déplacement)] x taux de retenue applicable.

1.4 DÉDUCTION : FRAIS D'OBTENTION

Les frais d'obtention correspondent à des dépenses faites directement en vue d'acquérir, d'assurer ou de conserver les recettes ayant un rapport économique direct avec les revenus imposables.

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.

L'ensemble de ces dépenses effectives sont déductibles fiscalement dans la mesure où elles excèdent un forfait annuel de 540 € par salarié.

Remarque : Les retenues à la source préalablement effectuées par l'employeur tiennent compte de la déduction forfaitaire de 540 € relative aux dépenses en relation avec l'activité du salarié ainsi que de la déduction forfaitaire en relation avec les frais de déplacement inscrits sur la fiche de retenue d'impôt.

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 locomotion utilisé.

Les frais de déplacement s'établissent en fonction de la distance en ligne droite entre le chef-lieu :

- de la commune sur le territoire de laquelle le salarié est domicilié,
- et celui du lieu de son 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.

ATTENTION : A partir de l'année 2013, les quatre premières unités à 99 € (ou 396 €) ne sont plus prises en compte pour déterminer l'impôt.

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 1er 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 y 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 €.

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.

1.5 LES CREDITS D'IMPÔT FIGURANT SUR LA FICHE DE RETENUE D'IMPOT

A. Le crédit d'impôt pour salarié

A partir de l'année d'imposition 2009, le crédit d'impôt pour salariés⁸⁴ (CIS) remplace l'ancien «abattement compensatoire» des salariés qui était auparavant présent dans la déclaration annuelle d'imposition.

Le CIS, fixé à 300 €/an (25 €/mois) dans la limite de la période où le frontalier contribuable bénéficie de traitements et salaires imposables au Grand Duché, est versé par l'employeur chaque mois au frontalier.

L'inscription du CIS sur la fiche de retenue d'impôt est faite pour les frontaliers par le Bureau d'imposition RTS - Non résidents.

B. Le crédit d'impôt pour pensionné

A partir de l'année d'imposition 2009, le crédit d'impôt pour pensionnés⁸⁵ (CIP) remplace l'ancien «abattement de retraite» qui était auparavant présent dans la déclaration annuelle d'imposition.

Le CIP, fixé à 300 €/an (25 €/mois) dans la limite de la période où le pensionné non résident bénéficie de pensions imposables au grand Duché avec une fiche d'imposition, est imputé par la caisse de pension ou le débiteur de la pension sur la retenue d'impôt.

L'inscription du CIP sur la fiche de retenue d'impôt est faite pour le pensionné non résident par le bureau d'imposition RTS-NR.

2. LA DÉCLARATION ANNUELLE D'IMPOSITION

Contrairement à la France, la déclaration pour l'impôt n'est pas une formalité obligatoire dans tous les cas. Depuis le 1^{er} Janvier 1998, le travailleur frontalier peut remplir une déclaration annuelle d'imposition. Par la remise de cette déclaration le contribuable communique à l'administration fiscale les données servant de base d'imposition (revenus imposables ET dépenses fiscalement déductibles).

84 Article 139bis L.I.R

85 Article 139ter L.I.R

2.1 CONDITIONS ET FORMALITÉS

Conditions

Cette démarche administrative est facultative dans le cas où le contribuable n'est pas convié par l'administration à remettre une déclaration d'impôt.

L'obligation pour le salarié de remplir une déclaration existe sous certaines conditions. Le cas échéant, celle-ci doit être remise au plus tard le 31 mars au bureau d'imposition compétent.

En principe, l'impôt sur le revenu est établi par voie d'assiette après la fin de l'année d'imposition sur la base d'une déclaration d'impôt (modèle 100) faite par le contribuable.

Sont obligatoirement soumis à une imposition par voie d'assiette (modèle 100) :

- les contribuables salariés ou pensionnés dont le revenu imposable dépasse 100.000 €,
- OU
- les contribuables détenteurs d'au moins une fiche de retenue d'impôt additionnelle, si la somme du revenu imposable dépasse 36.000 € pour les contribuables des classes d'impôt 1 ou 2 et 30.000 € pour ceux de la classe d'impôt 1a.

Sont, sur demande, soumis à une imposition par voie d'assiette (modèle 100):

- les époux, ne vivant pas en fait séparés, dont l'un est contribuable résident et l'autre est non-résident, ayant opté conjointement pour l'imposition collective,
- OU
- les partenaires ayant opté conjointement pour l'imposition collective.
- OU
- les contribuables non-résidents ayant opté pour une assimilation aux contribuables résidents.

Tombent sous les mêmes conditions et modalités d'imposition par voie d'assiette que les contribuables résidents, les contribuables non-résidents :

- occupés comme salariés au Grand-Duché de Luxembourg pendant 9 mois de l'année d'imposition au moins et y exerçant leurs activités d'une façon continue pendant cette période,
- OU
- mariés et ne vivant pas en fait séparés, qui sont imposables au Grand-Duché de Luxembourg du chef de plus de 50% des revenus professionnels de leur ménage.

Il suffit que l'un des conjoints remplisse l'une de ces conditions.

Bénéficiaire de la régularisation d'impôt par voie de déclaration annuelle n'est pas forcément avantageux pour le non-résident. Cependant il faut noter que, si suite à cette déclaration, le calcul se révèle désavantageux pour le contribuable, l'Administration des contribuables n'en tiendra pas compte lorsque celle-ci est facultative.

Formalité

Le travailleur frontalier doit demander le formulaire de déclaration sur le revenu de l'année à l'adresse suivante (formulaire modèle 100F) :

Administration des Contributions
Bureau Luxembourg "Y"
111, rue de Hollerich
L- 2982 Luxembourg

Il peut également télécharger le formulaire sur Internet : <http://www.impotsdirects.public.lu> – rubrique "Formulaire", sous-rubrique "Personnes Physiques".

2.2 CALCUL DE L'IMPÔT POUR LE COUPLE DONT LES 2 CONJOINTS TRAVAILLENT AU GRAND DUCHÉ (IMPOSITION COLLECTIVE)

Les revenus des conjoints imposés collectivement sont, dans un premier temps, consolidés en les additionnant. Il est ensuite effectué, par le principe de « splitting », une moyenne des rémunérations du couple⁸⁶ : les revenus sont répartis pour moitié entre chacun des époux. En fonction de cette moyenne et de la classe d'imposition de la fiche de retenue principale, un montant d'imposition est ainsi déterminé auquel seront déduites les sommes déjà versées au titre de l'imposition à la source.

Exemple théorique (hors abattements fiscaux) :

Monsieur et Madame Martin sont mariés et sont imposables collectivement au Luxembourg avec deux enfants à charge.

Monsieur Martin est un employé avec un revenu mensuel brut de 3.500€ (sur 12 mois). Son semi-brut mensuel (après cotisations maladie et pension) est de 3.122€

Madame Martin est une employée avec un revenu mensuel brut de 2.500€ (sur 12 mois). Son semi-brut mensuel est de 2.230€.

86

Le « splitting » s'applique sur le revenu imposable ajusté ; c'est le revenu brut diminué des différents avantages et abattements fiscaux auxquels ont automatiquement droit tous les contribuables (frais de déplacement, abatement compensatoire, cotisations sociales et frais d'obtention), ainsi que d'autres abattements en fonction de la situation individuelle de chaque contribuable (assurances, intérêts débiteurs, épargne logement...). Si le revenu de l'un des époux est élevé et le revenu de l'autre faible, le splitting nivelle la base imposable et atténue la progressivité du barème de l'impôt sur le revenu.

Retenue à la source :

■ fiche de retenue principale :

la classe d'imposition sur la fiche de retenue principale est la classe 2.
Selon le barème applicable, l'impôt est égal à 132,40 €.

■ fiche de retenue additionnelle :

la classe d'imposition sur la fiche de retenue additionnelle est la classe 2.
Madame Martin a en conséquence une retenue à la source mensuelle de
 $2.230 \times 15\% = 334,50\text{€}$.

Retenue par voie d'assiette :

Le revenu annuel moyen du ménage est $[12 \times (3.122 + 2.230)] / 2 = 32.112\text{€}$.

Selon le barème de la retenue annuelle sur les salaires, le montant annuel de l'impôt en classe 1 est égal à 3.690 €.

La cote d'impôt en vertu de la classe d'impôt 2 est : $3.690\text{€} \times 2 = 7.380\text{€}$.

A cette somme est retirée l'imposition à la source déjà opérée soit :

$7.380 - (132,40 \times 12 + 334,50 \times 12) = 1.777,20\text{€}$

Un complément de 1.777,20€ doit donc être versé à l'administration des contributions directes. Cet exemple démontre l'importance de profiter au mieux des possibles déductions et abattements possibles.

2.3 DÉDUCTIONS ET ABATTEMENTS

A. Modération pour autres frais d'obtentions (code "FD")

Dépenses faites directement en vue d'acquérir, d'assurer et de conserver ses recettes de salarié. Ce sont donc des dépenses qui ont un lien économique direct avec les recettes.

Exemples :

- frais de formation en vue d'améliorer la situation de travail ou la rémunération (cours de perfectionnement, cours de langue imposés par l'employeur, ...),
- frais de déménagement en cas de changement de domicile ou de mutation de service (frais de voyage, dépenses supplémentaires),
- frais liés à l'outillage professionnel: ordinateur à usage exclusivement professionnel, vêtements de travail ou tenues de sécurité non payés par l'employeur,
- cotisations syndicales et cotisations versées aux chambres professionnelles.

Ces frais sont, dans la majorité des cas, déduits au moyen d'un forfait qui se chiffre à 540€ par an, soit 45€ par mois. Si les dépenses du contribuable dépassent ce forfait, il peut les déclarer de façon détaillée sous forme d'annexe en y joignant les justificatifs nécessaires.

Remarque : Les dépenses en relation avec le train de vie personnel (coût de l'habillement habituel, logement...) ne sont pas déductibles.

B. Modération pour dépenses spéciales

Par dépenses spéciales sont visés notamment :

- les rentes payées dans le cadre d'un divorce ;
- les intérêts débiteurs en relation économique avec des prêts de consommation, finançant des voitures, des biens meubles, etc. ;
- les cotisations et primes d'assurance ;
- les cotisations payées à titre personnel en raison d'une assurance continuée, volontaire ou facultative et d'un achat de périodes en matière d'assurance maladie et d'assurance pension auprès d'un régime de sécurité sociale luxembourgeois ou d'un régime légal étranger reconnu ;
- les primes d'assurance et les cotisations versées à des sociétés de secours mutuels ;
- les cotisations versées aux caisses d'épargne-logement ;
- les dépenses faites dans un but de prévoyance-vieillesse.

Minimum forfaitaire : 480 € par année d'imposition.

C. Abattement pour enfant à charge

Conditions :

- l'enfant ne vit pas dans le ménage du contribuable demandeur,
- le contribuable demandeur n'a pas droit à la modération d'impôt sous quelque forme que ce soit; celle-ci étant réservée aux enfants faisant partie de son ménage,
- le contribuable demandeur supporte principalement les frais d'entretien et d'éducation de l'enfant.

Si l'enfant est âgé de 21 ans et plus au 1er janvier de l'année d'imposition, le contribuable pourra bénéficier de l'abattement à condition :

- que l'enfant poursuive, au cours de l'année d'imposition, de façon continue des études de formation professionnelle à temps plein s'étendant sur plus d'une année,

ET

- que les frais d'entretien et les dépenses relatives aux études soient principalement pris en charge par le contribuable.

Remarque : L'intervention d'une personne autre que le père et la mère de l'enfant n'est pas nécessaire, lorsque ces derniers ont les moyens nécessaires pour remplir leurs obligations. La nécessité de l'intervention du contribuable n'est de toute façon pas donnée du moment où le total des revenus nets de l'enfant atteint ou dépasse 60 % du salaire social minimum (1.152,62 €).

Montant :

L'abattement prend en considération les frais et dépenses réellement exposés sans pouvoir être supérieur à 3.480 € par année d'imposition et par enfant.

Remarque : L'enfant ne peut pas, pour une même année, faire partie de plus d'un ménage ou donner droit à plus d'un abattement.

D. Cotisations et primes d'assurance

Les cotisations et primes d'assurance qualifiées de dépenses spéciales sont déductibles à condition de ne pas constituer des frais d'obtention et de ne pas être en rapport avec des revenus exemptés.

Sont déductibles du total des revenus nets du contribuable :

- les prélèvements et cotisations versés en raison de l'affiliation obligatoire des salariés au titre de l'assurance maladie et de l'assurance pension (sans limitation),
- jusqu'à concurrence d'un plafond annuel de 1.200 €, les cotisations personnelles des salariés en raison de l'existence d'un régime complémentaire de pension,
- les primes versées à des compagnies privées agréées au Grand-Duché de Luxembourg ou agréées et ayant leur siège dans un autre Etat membre de l'Union Européenne à titre d'assurance en cas de vie, de décès, d'accidents, d'invalidité, de maladie ou de responsabilité civile et les cotisations versées à des sociétés de secours mutuels reconnues.

Ces primes et cotisations sont déductibles jusqu'à concurrence d'un plafond annuel de 672 €. Le plafond est majoré de son propre montant :

- pour le conjoint ou partenaire, si les conjoints ou partenaires sont imposés collectivement;
- pour chaque enfant pour lequel le contribuable obtient une modération d'impôt pour enfant.

E. Abattement extra-professionnel

L'abattement extra-professionnel est un abattement tarifaire accordé aux époux imposables collectivement, qui réalisent tous les deux des revenus provenant d'une occupation salariée et qui sont affiliés personnellement à un régime de sécurité sociale.

L'abattement extra-professionnel s'élève à 4.500 € par année d'imposition ou à 375 € par mois entier d'assujettissement à l'impôt.

3. ASSIMILATION AU RÉGIME DES CONTRIBUABLES RÉSIDENTS

Depuis 1998, les non-résidents peuvent opter, s'ils sont imposés pour au moins 90 %⁸⁷ de leurs revenus professionnels luxembourgeois (indigènes) et étrangers, 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 (3.1)
- les abattements des résidents (3.2)
- l'impôt sur le revenu (3.3)

Dans le formulaire 100F, le frontalier doit élire domicile au Grand Duché, c'est-à-dire donner une adresse où les bulletins d'impôt peuvent être notifiés⁸⁸. Il peut par exemple s'agir de l'adresse d'un ami, d'un collègue qui réside au Luxembourg.

3.1 CLASSE D'IMPÔT DES CONTRIBUABLES RÉSIDENTS

ÉTAT CIVIL	Sans enfant vivant au ménage	Agés de plus de 64 ans au 1 ^{er} Janvier de l'année d'imposition
A - Célibataires	1	1 a
B - Mariés ou partenaires * (imposition collective càd commune)	2	2
C - Séparés	Simple séparation	2
	Séparation judiciaire	1
	Séparation de corps	1
D - Divorcés	1	1 a
E - Veufs / veuves	1 a	1 a

* Sur demande express des personnes frontalières concernées (PACS) à être imposées collectivement et à condition d'avoir partagé pendant toute l'année d'imposition un domicile ou une résidence commune. L'un des deux partenaires du PACS doit au moins avoir réalisé 90% de ses revenus professionnels au Luxembourg.

87 Seuil de 90 % déterminé par rapport à la situation individuelle de chacun des conjoints. Dans le formulaire 100F, la case 310 doit donc être supérieure ou égale à 90 %

88 Remplir les cases 314 à 316 du formulaire 100F

3.2 RÉGIME DES DÉDUCTIONS, ABATTEMENTS ET CRÉDITS D'IMPÔT APPLICABLE AUX RÉSIDENTS

(en supplément des abattements et déductions vus précédemment)

A. Le crédit d'impôt monoparental

A partir de l'année d'imposition 2009, le crédit d'impôt monoparental⁸⁹ (CIM) remplace l'abattement monoparental.

Le crédit d'impôt monoparental est accordé, sur demande, aux contribuables non mariés rangés en classe d'impôt 1A, à condition d'avoir dans leur ménage fiscal au moins un enfant⁹⁰ qui déclenche la modération d'impôt pour enfant.

Le crédit d'impôt s'élève à 750 €.

Remarque : Lorsque l'assujettissement à l'impôt n'a pas existé durant toute l'année, le crédit d'impôt se réduit à 62,50 € par mois entier d'assujettissement.

ATTENTION : Le crédit d'impôt est à diminuer de 50% du montant des allocations de toute nature dont bénéficie l'enfant, dans la mesure où elles dépassent respectivement le montant annuel de 1.920 € ou le montant mensuel de 160 €.

B. Dépenses spéciales

► Rentes payées et reçues dans le cadre d'un divorce

Les pensions alimentaires versées entre ex-époux et fixées par une décision de justice postérieure au 1er Janvier 1998 sont déductibles, dans le chef du débiteur, à concurrence d'un montant annuel de 24.000 €.

Dans le chef du bénéficiaire de la rente, les arrérages sont imposables en tant que revenu résultant de pensions ou de rentes, dans les limites où ils sont déductibles auprès du débiteur.

Pour les rentes ou pensions fixées antérieurement au 1^{er} Janvier 1998, il faut se renseigner auprès de l'administration des contributions.

► Cotisations versées à des caisses d'épargne-logement⁹¹.

L'objet d'un contrat d'épargne-logement est de permettre à un souscripteur de recevoir un prêt avec des conditions avantageuses pour le financement de son habitation personnelle, en échange du versement de cotisations.

Ces cotisations ainsi que les intérêts créditeurs versés dans le cadre d'un contrat d'épargne-logement sont déductibles à hauteur maximum de 672 € par an.

89 Article 154ter L.I.R

90 L'enfant doit déclencher la modération d'impôt pour enfant, soit sous forme de boni pour enfant, soit sous forme de dégrèvement fiscal

91 Notez bien que si un Plan d'Épargne Logement rentre bien dans la catégorie des dépenses spéciales, il n'en est pas de même du Compte Épargne Logement en raison des versements non fixes et des retraits possibles sur ce type de compte

Ce plafond est majoré de son propre montant pour le conjoint (ou le partenaire, dans le cas d'un partenariat) et pour chaque enfant faisant partie du ménage du contribuable.

Conditions :

- les cotisations sont versées à une caisse d'épargne-logement agréée au Luxembourg. Actuellement, il s'agit de la succursale du «BHW Bausparkasse» (Hameln), la succursale de la «Wüstenrot Bausparkasse» (Ludwigsburg) et la succursale de la «Bausparkasse Schwäbisch Hall» (Schwäbisch Hall). Les cotisations peuvent également être versées auprès d'une caisse d'épargne-logement agréée située dans un pays de l'Union européenne ;
- les contrats d'épargne-logement doivent être souscrits au vue du financement d'un immeuble utilisé pour les besoins personnels d'habitation du contribuable (construction, acquisition, transformation d'un immeuble ou acquisition d'un terrain en vue de construire un immeuble). Il s'agit donc de financer une résidence principale (hors résidences secondaires ou immeubles donnés en location) ;
- les immeubles concernés sont situés au Luxembourg ou à l'étranger dans le cadre des non résidents qui optent pour être considérés fiscalement comme des contribuables résidents.

Remarque: en cas de résiliation du contrat au cours des 10 premières années (sauf en cas de décès du salarié ou d'invalidité permanente) ou en cas d'utilisation des fonds du contrat à des fins qui ne justifient pas la déduction des primes, les primes antérieurement déduites perdent leur caractère déductible. Cela donne lieu à une imposition rectificative en défaveur du contribuable.

► Primes d'assurance se rapportant à la personne

Certaines primes d'assurance se rapportant à la personne sont déductibles. Il s'agit de primes versées au titre d'une assurance vie, décès, maladie, responsabilité civile, invalidité, accident et de la RC auto (fournir une attestation reprenant la part réelle en RC). Les primes concernant d'autres risques que ceux énumérés ci-dessus ne sont pas déductibles.

Cependant, pour obtenir la déduction de ces cotisations et primes d'assurance, certaines conditions doivent être remplies :

- les primes doivent être versées à des compagnies d'assurance privées agréées au Grand-Duché ou agréées et ayant leur siège dans un pays membre de l'Union Européenne.

- les primes d'assurance vie ne sont déductibles que lorsqu'il s'agit d'un contrat souscrit pour une durée effective supérieure ou égale à 10 ans (en cas de résiliation du contrat avant le terme des 10 ans, les primes relatives à ce contrat déduites antérieurement seront considérées comme déduites à tort et donneront lieu à une imposition rectificative).

Il faut noter que les cotisations versées à des sociétés de secours mutuel, reconnues et assurant des risques liés à la maladie, l'infirmité et le décès, sont également considérées comme des dépenses spéciales.

Montant: La déduction de ces cotisations et primes d'assurance est limitée à 672€ pour le contribuable, majorée de son propre montant pour le conjoint et par enfant.

► Les primes d'assurance pension complémentaire

Les primes et cotisations versées en vertu d'un contrat d'assurance pension complémentaire, qui garantissent au contribuable (en tant que preneur et assuré), une rente viagère différée d'au moins 10 ans, et payable mensuellement au plus tôt à l'âge de 60 ans, sont déductibles jusqu'à un plafond annuel de 1.200€.

En cas de versement d'un capital au terme du contrat, les primes ne sont pas déductibles.

À noter que les conjoints auront la possibilité de déduire des cotisations de pension complémentaire jusqu'à concurrence d'un plafond doublé, soit 2.400€, à condition toutefois que chacun des époux contracte en son nom personnel une assurance pension complémentaire.

Remarque: le versement de la pension complémentaire avant l'âge de 60 ans, pour des raisons autres qu'une maladie grave ou une invalidité du contribuable, provoquera la perte rétroactive de l'avantage fiscal.

► Intérêts débiteurs

Intérêts débiteurs déductibles au titre de dépenses spéciales :

Les intérêts débiteurs qui ne sont pas en rapport avec des revenus exemptés et qui ne constituent ni des dépenses d'exploitation, ni des frais d'obtention, sont déductibles au titre de dépenses spéciales.

Le contribuable non-résident assimilé fiscalement au contribuable résident pourra demander la déduction d'intérêts débiteurs au titre des dépenses spéciales uniquement dans le cadre de l'imposition par voie d'assiette.

Par intérêts débiteurs déductibles au titre de dépenses spéciales sont notamment visés les intérêts débiteurs en relation avec un prêt bancaire contracté :

- pour l'acquisition d'une voiture ou de meubles privés,
- pour le financement de dépenses personnelles.

ATTENTION : Les intérêts débiteurs, en relation avec un prêt bancaire contracté pour financer l'acquisition d'une habitation personnelle ou d'un immeuble donné en location, constituent par nature des frais d'obtention, et sont déductibles s'ils sont en relation avec l'acquisition ou la construction d'une habitation située à l'étranger et occupée par un contribuable non résident.

Montant :

Les intérêts débiteurs au titre de dépenses spéciales ne sont déductibles à partir de l'année d'imposition 2013 qu'à concurrence d'un montant annuel de 336 €. Ce plafond est majoré de son propre montant pour le conjoint/partenaire (sous condition d'être imposé collectivement) et chaque enfant pour lequel le contribuable obtient une modération d'impôt pour enfant.

Déduction des intérêts débiteurs en relation avec l'acquisition ou la construction d'une habitation située à l'étranger :

La loi du 21 Décembre 2007 permet aux frontaliers français, comme cela était déjà le cas pour les frontaliers belges, de pouvoir dorénavant déduire de leur revenu imposable les intérêts qu'ils payent dans le cadre d'un prêt hypothécaire lié à leur habitation personnelle.

Les intérêts débiteurs en relation avec l'acquisition ou la construction d'une habitation sont déduits, sous réserve d'un plafond, du revenu provenant de la valeur locative de cette habitation. Cependant, comme ce revenu est exonéré, celui-ci (perte) n'est pris en compte que pour l'incorporer dans une base imposable fictive afin de déterminer le taux applicable aux revenus imposables au Grand-Duché de Luxembourg.

Les maxima déductibles sont les suivants :

Nombre d'années suite à la première année d'occupation	Maximum déductible par personne au ménage (pour chaque époux / partenaires, et par enfant)
1 – 5 années	1,500€
6 - 10 années	1.125€
11 années et plus	750€

Ces plafonds annuels sont majorés de leur propre montant pour le conjoint/partenaire (si les partenaires ont demandé à être imposés collectivement) ainsi que pour chaque enfant à charge.

► Libéralités et dons

Certains dons et libéralités sont déductibles. Il s'agit notamment des dons en espèces versés à des organismes reconnus d'utilité publique et des dons en espèces et en nature au Fonds culturel national, etc.

Pour être déductible en tant que dépenses spéciales, le total annuel des libéralités doit être égal ou supérieur à 120 €. Toutefois, la déduction annuelle au titre de libéralités et dons ne peut pas dépasser 20% du total des revenus nets, ni 1.000.000 €.

Remarque : Les montants dépassant ces limites peuvent être reportés sur les deux années d'imposition subséquentes dans les mêmes conditions et limites.

C. Abattement complémentaire

Abattement forfaitaire pour frais de domesticité, frais d'aides et de soins en raison de l'état de dépendance, ainsi que pour frais de garde d'enfant.

- Frais de domesticité : sommes exposées pour les aides de ménage, hommes ou femmes de charge et autres gens de maison déclarés),
- Frais d'aide et de soins exposés pour l'emploi de personnes engagées pour assurer des aides et des soins nécessaires en raison de l'état de dépendance du contribuable, de son conjoint imposable collectivement ou d'un enfant,
- Frais de garde d'enfant. Les frais de garde d'enfant à considérer sont les sommes exposées pour :

- les personnes accueillant un enfant en placement de jour et de nuit ou en placement de jour, si ce placement a été effectué par un organisme agréé,
- les crèches, foyers de jour et garderies collectives dûment agréés.

Sont également considérées comme frais de garde d'enfant les sommes ainsi exposées :

- dans un autre Etat membre de l'Union Européenne,
- à condition que les personnes et organismes qui assurent le placement ou la garde soient agréés par l'autorité compétente de leur pays.

L'abattement est accordé en raison des enfants :

- donnant lieu à une modération d'impôt, ET
- âgés de moins de 14 ans accomplis au 1er janvier de l'année d'imposition.

Remarque : La limite d'âge prévue ne s'applique pas aux enfants handicapés.

Montant : L'abattement forfaitaire s'élève à 3.600 € par année d'imposition. Il ne peut excéder ni les frais réellement exposés, ni 300 € par mois.

ATTENTION : En cas de cumul des frais exposés pour frais de domesticité, frais d'aides et de soins en raison de l'état de dépendance ou frais de garde d'enfant, l'abattement forfaitaire ne peut être accordé qu'une seule fois.

D. Charges extraordinaires

Définition : Charges qui n'incombent pas en principe à la majorité des contribuables se trouvant dans des conditions analogues quant à la situation familiale et à l'importance du revenu et de la fortune.

Sont considérées comme des charges extraordinaires les dépenses provoquées par :

- un événement exceptionnel,
- un événement inévitable auquel le contribuable ne peut se soustraire.

Exemple : frais de maladie, frais d'invalidité, entretien de parents nécessiteux, décès, procès, divorce.

Remarque : Seuls les frais restant à charge du contribuable sont à prendre en considération.

ATTENTION :

Tout remboursement, par exemple de la part d'une caisse de maladie, d'une caisse médico-chirurgicale mutualiste, d'une caisse de décès, d'une assurance et tout autre remboursement quelconque, doit être déduit du total des frais.

Les charges sont considérées comme extraordinaires lorsqu'elles dépassent la "charge normale" du contribuable, selon la classe d'impôt et le montant du revenu du contribuable ; un certain taux de revenu imposable est considéré comme "charge normale". Voir le tableau ci-dessous :

POUR UN CONTRIBUABLE APPARTENANT À LA CLASSE D'IMPÔT							
Pour un revenu R imposable	classe 1	classe 1 a et classe 2					
		Nombre des modérations d'impôt pour enfants					
		0	1	2	3	4	5
R < 10.000 e	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
10.000 € ≤ R < 20.000 €	4%	2%	0%	0%	0%	0%	0%
20.000 € ≤ R < 30.000 €	6%	4%	2%	0%	0%	0%	0%
30.000 € ≤ R < 40.000 €	7%	6%	4%	2%	0%	0%	0%
40.000 € ≤ R < 50.000 €	8%	7%	5%	3%	1%	0%	0%
50.000 € ≤ R < 60.000 €	9%	8%	6%	4%	2%	0%	0%
R > 60.000 €	10%	9%	7%	5%	3%	1%	0%

Adresses utiles

LUXEMBOURG

Administration de l'Emploi (ADEM)

<http://www.adem.public.lu/>

Numéro unique : demandeur d'emploi : 247 88888

Numéro unique: employeur : 247 88000

Retrouvez la liste des agences sur :

<http://www.adem.public.lu/fonctions/contact/index.php>

DROIT DU TRAVAIL

Justice de Paix de Luxembourg

Cité judiciaire

Bâtiment JP

L- 2080 Luxembourg

Tél.: (+352) 475981-1

Justice de Paix d'Esch-sur-Alzette

Place Norbert Metz

L- 4239 Esch-sur-Alzette

Tél.: (+352) 530 529 200

Justice de Paix de Diekirch

bei der aaler Kiirch

B.P 66

L- 9201 Diekirch

Tél.: (+352) 808853-1

Inspection du Travail et des Mines (ITM)

<http://www.itm.lu>

- Direction

3, rue des Primeurs

B.P 27

L- 2010 Luxembourg

Tél.: (+352) 247 86145

- Agence Luxembourg

3, rue des Primeurs

L- 2361 Strassen

Tél.: (+352) 247 86212

- Agence Esch-sur-Alzette

1, bd de la Porte de France

L- 4360 Esch-sur-Alzette

Tél.: (+352) 247 76210

- Agence Diekirch

2, rue Clairefontaine

L- 9220 Diekirch

Tél.: (+352) 247 76250

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 Nationale des Prestations familiales (CNPF)

<http://www.cnpf.lu/>

34, Avenue de la Porte Neuve

L- 2227 Luxembourg

Tél.: (+352) 477153-1

Association d'Assurance contre les Accidents (AAA)

<http://www.aaa.lu/>

125, route d'Esch

L- 2976 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

5, rue de Hollerich

B.P 1706

L- 1017 Luxembourg

Tél.: (+352) 40800-1

Service d'imposition Luxembourg Y

111, rue de Hollerich

L- 2982 Luxembourg

Tél.: (+352) 40800-1

CONSEILLERS EURES

Service public de l'emploi :

Agence pour le développement
de l'Emploi (Adem)

M. NEVES SIMOES Franco

1, rue Bender

L-1229 Luxembourg

Tél.: (+352) 247 85 441

eures@adem.etat.lu

M. HURT Jeff

10, rue Bender

L-1229 Luxembourg

Tél.: (+352) 478 53 90

eures@adem.etat.lu

M. THILMANY Jean-Claude

21, rue Pasteur B.P. 289

L-4003 Esch-sur-Alzette

Tél.: (+352) 54 10 54 218

eures@adem.etat.lu

M. RODERICH Jean-Marie

57, rue du Château

L- 9515 Wiltz

Tél.: (+352) 2477-5493

eures@adem.etat.lu

M. DELLA SCHIAVA Mario

10, rue Bender

L-1229 Luxembourg

Tél.: (+352) 247 654 90

eures@adem.etat.lu

M. TEUSCH Gilles

1, bd porte de France

L-4360 Esch sur Alzette

Tél.: (+352) 247- 85356

eures@adem.etat.lu

M. WINCKEL Jean-Marc

10, rue Bender

L-1229 Luxembourg

Tél.: (+352) 247- 85036

eures@adem.etat.lu

M. FUSENIG Romain

Agence Wasserbillig

44, Esplanade de la Moselle

L- 6637 Wasserbillig

Tél.: (+352) 247- 65316

eures@adem.etat.lu

Syndicats

M. DELACOLLETTE Jacques

OGB-L

72, avenue Dr Gaasch

L-4818 Rodange

Tél.: (+352) 50 73 86 20

jacques.delacollette@ogbl.lu

Mme VILASI Paola

LCGB

11, rue du Commerce

L-1351 Luxembourg

Tél.: (+352) 49 94 241

pvilasi@lrgb.lu

Mme FREMGEN-AUBERTIN Iris

LCGB

Luxembourg

Tél. : (+352) 2 499 42 44 01

ifremgen@lrgb.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

Organisation d'employeurs :

Fedil – Business Federation Luxembourg

7, rue Alcide Gasperi - B.P. 1304

L-1013 Luxembourg

Tél.: (+352) 435 366-1

- Mme LYSIAK Magalie

magalie.lysiak@fedil.lu

FRANCE

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 :

<http://www.pole-emploi.fr/annuaire/>

Direction Régionale des Entreprises, de la
Concurrence, de la Consommation, du Travail et
de l'Emploi (Direccte)

Meurthe-et-Moselle

23, boulevard de l'Europe

BP 50219

F- 54506 Vandoeuvre les Nancy

Tél. : 03 83 50 39 00

Meuse

28, rue Gambetta

BP 613

F- 55013 Bar le Duc

Tél. : 03 29 76 17 17

Moselle

32, Avenue André Malraux

F- 57046 Metz Cedex

Tél. : 03 87 56 54 00

Vosges

1, Quartier de la Magdeleine

F- 88025 Epinal Cedex

Tél. : 03 29 69 80 80

PRESTATIONS SOCIALES

Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM)

<http://www.ameli.fr/>, Tél. : 36 46

- CPAM de Metz

18, rue Haute Seille

CS 80001

F-57751 Metz Cedex 9

- CPAM de Thionville

2, allée Bel Air

BP 50351

F-57128 Thionville Cedex

- CPAM de Nancy

9, Bd Joffre

F-54047 Nancy Cedex

- CPAM de Longwy

3, avenue Raymond Poincaré

F-54401 Longwy Cedex

- CPAM de Verdun

24, rue d'Anthouard

F- 55100 Verdun

- CPAM de Epinal

14, rue de la Clé d'Or

CS 30584

F- 88015 Épinal Cedex

Caisse d'Allocations Familiales (CAF)

<http://www.caf.fr/>

- CAF DE LA MOSELLE

<http://www.caf.fr/ma-caf/caf-de-la-moselle/>

4, Bd du Pontiffroy

F-57774 Metz Cedex 9

Tél. : 0 810 25 57 10 (0,118 €/min.)

- CAF DE MEURTHE-ET-MOSELLE

[http://www.caf.fr/ma-caf/](http://www.caf.fr/ma-caf/caf-de-meurthe-et-moselle/)

[caf-de-meurthe-et-moselle](http://www.caf.fr/ma-caf/caf-de-meurthe-et-moselle/)

21, rue Saint-Lambert

F-54046 Nancy Cedex

Tél. : 0 810 25 54 10 (0,118 €/min.)

- CAF DE LA MEUSE

http://www.caf.fr/ma-caf/caf-de-la-meuse

B.P 20520

11 Rue de Polval

F- 55012 BAR LE DUC cedex

Tél. : 0 810 25 57 10 (0,118 €/min.)

- CAF DES VOSGES

http://www.caf.fr/ma-caf/caf-des-vosges

30 chemin de la belle au bois dormant

F- 88016 EPINAL CEDEX 9

Tél. : 0 810 25 88 10 (0,118 €/min.)

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

DROIT FISCAL

Direction générale des finances publiques (DGFP)
<http://www.impots.gouv.fr>

Centre des finances publiques

8, rue des Clercs
B.P 91051
57035 Metz cedex 01

Tél. : 03 87 55 88 55

Cité administrative
45, rue Sainte Catherine
B.P 94313

54043 Nancy cedex
Tél. : 03 83 85 46 46

Centre des finances publiques
14, avenue André Malraux
CS 21451

54414 Longwy cedex
Tél. : 03 82 23 76 15

Centre des finances publiques
32, avenue du Général de Gaulle
B.P 40344
57125 Thionville cedex
Tél. : 03 82 59 49 70

Centre des finances publiques
1, rue Dr Laflotte et Ancien Hôpital
B.P 41009
88060 Epinal cedex 9
Tél. : 03 29 69 22 74

Centre des finances publiques
Rue Roland Dorgeles
B.P 10712
55107 Verdun cedex
Tél. : 03 29 83 46 00

Liste des centres des impôts disponible sur :
<http://www.impots.gouv.fr/portal/dgi/public/contactspart>

CONSEILLERS EURES

Service public de l'emploi :

Pôle emploi

M. BARTHELEMY Eric
13, rue de la Marne - C.S. 80173
F-57705 Hayange
international.54076@pole-emploi.fr

Mme ROSTAN Virginie
Rue Robert Cotte
F- 55100 VERDUN - Actipôle Sud
international.54076@pole-emploi.fr

M. PELLETIER Frédéric et RUGGERI Florian
Espace Jean Monnet
Maison de la Formation
BP 90124
F-54810 - LONGLAVILLE
international.54076@pole-emploi.fr

M. SCHOESER Jean-Paul
3ter, rue Gambetta
F-57000 Metz
international.54076@pole-emploi.fr

M. THIL Pascal
12, rue du Général de Gaulle
F-57500 Saint-Avold
international.54076@pole-emploi.fr

M. Gilles FREYERMUTH
Forbach Ville Haute
BP10169
1 rue Jean Monnet
57603 Forbach Cedex
international.54076@pole-emploi.fr

Syndicats

M. MOHAMMEDI Lamine
CGT Lorraine
5, rue du Moulin
F-57385 Teting-sur-Nied
Tél. : + 33 (0) 3 87 38 92 35
eures.cgt.lamine@wanadoo.fr

Mme SAIB-ROULLET Monique
Comité régional CGT Lorraine
10, rue de Méric
F-57054 Metz
eures.cgt.monique@orange.fr

Mme STEIN Brigitte
CFTC
69, rue Mazelle
F-57006 Metz
Tél. : + 33 (0) 3 87 04 72 08
brigitte.stein@wanadoo.fr

Organisation d'employeurs :

Mouvement des entreprises de France (MEDEF)
Mme CASTRO CARRERE Cécile
MEDEF Moselle
48, Place Mazelle - B.P. 10530
F-57017 Metz cedex 1
Tél. : + 33 (0) 3 87 74 33 65
juridique@medefmoselle.fr

Guide pour les frontaliers franco-luxembourgeois
CRD EURES / Frontaliers Lorraine

Dépôt légal
ISBN 978-2-919467-29-7
EAN 9782919467297
6^{ème} édition Octobre 2014

