

FICHES INFOS DU FRONTALIER

BELGO-LUXEMBOURGEOIS



MON CONTRAT DE TRAVAIL

Je travaille au
Grand-Duché de Luxembourg



Vous venez de trouver un travail au Grand-Duché de Luxembourg. Signer un contrat n'est pas anodin...

Cette brochure va vous donner un aperçu de vos droits et devoirs liés à ce contrat.



Quelles sont les formes de contrats de travail au Luxembourg ?

Il existe des contrats de travail à durée indéterminée, déterminée et des contrats de mission pour les intérimaires. Ils peuvent être à temps plein (40h/semaine) ou à temps partiel.

Le contrat doit être établi en deux exemplaires (un exemplaire pour vous et un pour votre employeur).

A défaut de contrat et si vous pouvez apporter la preuve de votre travail, vous serez considéré comme étant sous contrat de travail à durée indéterminée sans période d'essai.



Votre contrat doit comporter les mentions suivantes :

- l'identité des parties
- la date du début de l'exécution du contrat de travail
- le lieu de travail
- la nature de l'emploi occupé
- la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du travailleur
- l'horaire normal de travail
- le salaire
- la durée du congé payé auquel le travailleur a droit
- la durée des délais de préavis
- les clauses dérogatoires convenues par les parties
- la mention des conventions collectives régissant les conditions de travail du travailleur.

Si votre employeur souhaite modifier les conditions de votre contrat de travail en votre défaveur, il doit vous le notifier par envoi recommandé et respecter les délais légaux.

Dans ce cas, nous vous conseillons de contacter votre syndicat.

Vous êtes engagé à temps partiel :

Votre contrat de travail doit renseigner également :

- la durée hebdomadaire du travail ;
- la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ;
- les limites, conditions et modalités éventuelles dans lesquelles peuvent être effectuées les heures supplémentaires.

Vous bénéficiez en tant que salarié occupé à temps partiel des mêmes droits reconnus au salarié occupé à temps plein.

Si vous êtes occupé à un travail à temps complet ou chômeur indemnisé temps plein et que vous débutez un emploi à temps partiel, vous devez en informer votre organisme de paiement afin de demander le maintien de votre droit au chômage à temps plein.

Vous êtes engagé sous contrat à durée déterminée (CDD) :

Votre contrat est conclu pour l'exécution d'une tâche précise et non durable.

Ce contrat doit comporter son objet et préciser sa durée. Toutefois, il est possible qu'il ne comporte pas un terme fixé avec précision (réalisation d'une tâche précise, remplacement d'un salarié absent ...). Dans ce cas, la fin du contrat correspond au retour du salarié absent ou à la réalisation complète de la tâche.

Un CDD se termine à l'échéance de son terme, précisé dans le contrat signé. Seules la résiliation pour motif grave ou la résiliation de commun accord d'un CDD nécessitent un écrit.

Un CDD ne peut excéder 24 mois, renouvellement compris, à l'exception du travail à caractère saisonnier.

Il peut être renouvelé deux fois maximum sur une période de 24 mois.

Si votre relation de travail se poursuit après l'échéance du terme de votre CDD, celui-ci devient, de plein droit, un contrat à durée indéterminée (CDI).

Vous conservez votre ancienneté acquise et votre nouveau contrat ne peut plus prévoir de période d'essai.

Vous êtes engagé comme travailleur intérimaire :

Votre **contrat de mission** doit être fait par écrit et doit vous être adressé au plus tard dans les deux jours qui suivent votre début de travail.





Devez-vous accomplir une période d'essai ?

Non, une période d'essai n'est pas obligatoire.

Si elle est prévue, elle doit être précisée dans votre contrat de travail. Elle peut varier entre 15 jours et 6 mois. Elle ne peut être renouvelée en cas de contrats successifs chez un même employeur.

La période d'essai ne peut excéder :

- **3 mois** pour le salarié dont le niveau de formation professionnelle n'atteint pas celui du Certificat d'Aptitude Technique et Professionnelle (CATP)
- **6 mois** pour le salarié dont le niveau de formation professionnelle atteint celui du CATP
- **12 mois** maximum pour certaines qualifications (cadres, ...).



Quelle est votre durée de travail ?

La durée légale est de 8h par jour et de 40h par semaine.

La durée de travail maximale ne peut dépasser 10 heures par jour, ni 48 heures par semaine.

Toute entreprise qui a l'intention d'établir un horaire plus flexible doit présenter un Plan d'Organisation du Travail (POT).



Avez-vous droit à un temps de repos ?

Si votre temps de travail journalier est supérieur à 6 heures ininterrompues, vous devez bénéficier d'une pause rémunérée ou non. Votre horaire de travail ne peut être entrecoupé qu'une seule fois d'une pause de travail non rémunérée.

Au cours d'une période de 24h, vous devez bénéficier d'un repos de 11 heures consécutives au moins.

Sur une période de travail de sept jours, vous avez droit à un repos hebdomadaire de 44 heures continues.



Quelles sont les heures considérées comme travail de nuit ?

Dans le droit commun, le travail de nuit est l'intervalle compris entre 22 heures et 6 heures du matin. Certaines conventions collectives de travail peuvent déroger à cette disposition.



Qu'en est-il du paiement des salaires ?

Votre salaire est légalement dû le dernier jour du mois en cours. En cas d'arrangement contractuel ou d'autres dispositions suivant la convention collective, cette date peut varier.

	Salaire social minimum (ssm) Indice 944,93	Salaire horaire	Salaire mensuel
A partir de 18 ans accomplis non qualifié *	100%	14,8609	2570,93
A partir de 18 ans accomplis qualifié *	120%	17,8330	3085,11
De 17 à 18 ans	80%	11,8887	2056,74
De 15 à 17 ans	75%	11,1456	1928,20

* Sont qualifiés, les salariés qui exercent une profession de niveau du Certificat d'Aptitude Technique et Professionnelle (CATP), qui ont une équivalence des certificats se situant au niveau du CATP, ou qui peuvent prouver 10 ans d'expérience professionnelle...

Si vous estimez ne pas avoir reçu tous vos salaires, vous devez saisir le tribunal du travail avant le délai de prescription de 3 ans. Vous pouvez demander l'aide de votre syndicat.



Pouvez-vous bénéficier d'une majoration de salaire ?

Certaines heures de travail prestées sont majorées :

- le dimanche, de 70%
- en nuit (22h-06h), de 15%
- un jour férié, de 100%
- en heures supplémentaires, de 40%

Les pourcentages de ces majorations peuvent varier en fonction des conventions collectives.



Pouvez-vous récupérer vos heures supplémentaires ?

En principe, les heures supplémentaires sont compensées par du temps de repos à raison d'une heure et demie par heure supplémentaire prestée.

Si, pour des raisons inhérentes à l'organisation de votre entreprise, la compensation des heures supplémentaires par du repos n'est pas possible, ces heures seront rémunérées à raison d'une majoration de 40%.

Il en est de même si vous quittez l'entreprise avant d'avoir récupéré les heures supplémentaires prestées. Dans ce cas, vous devez être en mesure d'apporter la preuve de la prestation de ces heures supplémentaires.



Quelles sont les conditions légales en cas de saisie sur salaire ?

Votre employeur ne peut vous faire de saisie sur votre salaire qu'à condition que les montants retenus ne dépassent pas 1/10ème de la rémunération et seulement dans les cas suivants :

- en cas d'une amende encourue par vous en vertu de la loi.
- en cas de la réparation d'un dommage causé par votre faute.
- en cas de fourniture que vous avez achetée à votre employeur.
- en cas d'avance faite en argent.
- suite à une décision d'un juge de paix.



Avez-vous droit à des congés ?

Les jours fériés

Vous avez droit à 11 jours de fériés légaux : le nouvel an (01/01), lundi de Pâques, fête du travail (01/05), fête de l'Europe (09/05), ascension, lundi de Pentecôte, fête nationale (23/06), assomption (15/08), toussaint (01/11), Noël (25/12), Saint-Etienne (26/12).

Si un jour férié légal tombe un dimanche, vous avez droit à un jour de congé compensatoire. Vous devez récupérer ce congé car il ne peut faire l'objet d'une compensation financière.

Si un jour férié légal coïncide avec un jour de semaine pendant lequel vous ne travaillez pas, vous avez droit à un jour de congé compensatoire qui doit être pris dans un délai de trois mois.

Si le fonctionnement de l'entreprise ne permet pas la récupération de votre congé compensatoire, celui-ci devra vous être accordé avant l'expiration de l'année en cours. Pour les jours fériés légaux tombant les mois de novembre et décembre, ceux-ci peuvent être récupérés dans les trois mois de l'année suivante.



Les congés payés

Vous avez droit à un congé annuel légal de 26 jours. Contrairement au droit belge, vous pouvez bénéficier de vos congés annuels après 3 mois ininterrompus de travail.

Au Grand-Duché de Luxembourg, il n'y a pas de paiement du double pécule de vacances. Vous êtes rémunéré normalement pendant votre congé.

Le paiement d'un jour de congé doit tenir compte de la moyenne des salaires des trois derniers mois.

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

Le congé est en principe fixé selon vos désirs sauf si les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent.

Vos congés non encore pris à la fin de l'année en cours peuvent être reportés exceptionnellement jusqu'au 31 mars de l'année qui suit.

Nous vous conseillons vivement de réclamer un accord écrit de votre employeur pour chaque demande de congé.

- **Fermeture de votre société pour congé annuel** : la période doit être fixée d'un commun accord entre l'employeur et les salariés ou le cas échéant, la délégation du personnel.
- **Congé collectif** : si vous n'ouvrez pas encore de droit au congé, ou si vous ne bénéficiez pas d'assez de jours de congé pour couvrir la période entière, cette période vous sera intégralement mise en compte comme congé légal.
- **Résiliation de votre contrat de travail** : si vous n'avez pas épuisé la totalité de votre congé, vous aurez droit à une indemnité correspondant au congé non encore pris, qui vous sera versée au moment de votre départ.

Les congés extraordinaires

Vous avez droit à un congé extraordinaire, rémunéré à 100 % et pris au moment de l'événement, dans les cas suivants :

- 3 jours : pour votre mariage
- 1 jour : déclaration de partenariat
- 3 jours : décès du conjoint ou d'un parent ou allié au 1er degré
- 5 jours : décès d'un enfant mineur
- 10 jours : pour le papa en cas de naissance d'un enfant légitime ou naturel reconnu ou en cas d'adoption d'un enfant de moins de 16 ans (sauf si vous avez bénéficié d'un congé d'accueil)
- 2 jours : en cas de déménagement (1x tous les trois ans)
- 1 jour :
 - o décès d'un parent ou allié au 2e degré
 - o mariage d'un enfant

Les congés pour raison familiales

Vous avez droit à un congé pour raisons familiales en fonction de l'âge de votre enfant.

12 jours de congé par enfant si l'enfant est âgé de **0 à moins de 4 ans accomplis** ;

18 jours de congé par enfant si l'enfant est âgé de 4 ans accomplis à moins de 13 ans non accomplis ;

5 jours de congé par enfant si l'enfant est âgé de **13 ans accomplis à 18 ans accomplis et s'il est hospitalisé** ;

Ce congé peut être prolongé en cas de maladie grave ou d'hospitalisation de plus de 2 semaines.

Vous devez faire parvenir un certificat médical à votre employeur qui atteste que votre présence est obligatoire auprès de votre enfant. Un deuxième certificat médical reprenant votre matricule ainsi que celui de votre malade doit parvenir à la CNS au plus tard le 3ème jour suivant l'absence.



Weight: 65 kg
Height: 170 cm
Blood Pressure: 110/70 mmHg
Pulse Rate: xx mmHg
Eyes: Normal
Ear/Nose/Throat: Normal
Neck: Normal
Chest: Normal
Chest X-Ray: Normal
Abdomen: Normal
Spinal Column: Normal
Skin: Normal
Mouth Cavity: Normal
Serological Test for HIV: Negative

L'absence pour raisons de force majeure

Vous avez droit à un congé extraordinaire sur une période d'occupation de 12 mois pour raison de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident rendant indispensable votre présence immédiate.

Le congé d'aidant

Vous avez droit à 5 jours de congé extraordinaire sur une période d'occupation de 12 mois pour apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille ou à une personne qui vit dans votre ménage et qui nécessite des soins ou une aide considérable pour raison médicale grave.

On entend par membre de la famille : fils, fille, mère, père, conjoint ou partenaire.

Le congé d'aidant correspond à 8 heures par jour et doit être proratisé si vous travaillez à temps partiel.

Vous devez avertir votre employeur personnellement ou par personne interposée au plus tard le jour de l'absence. Votre employeur doit être en possession de votre certificat médical qui atteste que les conditions d'obtention sont remplies.

Demande de « formules souples de travail »

Vous avez droit à un entretien avec votre employeur pour demander des formules souples de travail. C'est-à-dire aménager votre régime de travail, y compris un recours au travail à distance, à des horaires de travail flexibles ou à une réduction du temps de travail, pendant une période déterminée qui ne peut pas dépasser un an.

Vous devez justifier au moins 6 mois de service chez votre employeur. L'autre condition est d'être le parent d'un enfant n'ayant pas encore atteint l'âge de 9 ans ou que vous apportiez des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de votre famille ou à une personne qui vit dans votre ménage et qui nécessite des soins ou une aide pour raison médicale grave attestée par un médecin.

L'employeur a un mois pour répondre à votre demande. S'il refuse, il doit vous faire parvenir les motifs de son refus ou du report de votre demande par lettre recommandée.



Que devez-vous faire en cas de maladie ?

Vous devez impérativement avertir **votre employeur le premier jour de votre incapacité de travail** (de préférence via mail, téléphone fixe ou GSM afin de conserver une preuve). Vous êtes tenu de faire parvenir votre certificat de maladie à votre employeur, par envoi recommandé. Votre employeur doit être en possession de ce certificat **au plus tard le troisième jour du début de l'incapacité**.

Le double de ce certificat médical (n'oubliez pas d'inscrire sur votre certificat votre numéro de matricule) doit **obligatoirement** être envoyé à la **Caisse Nationale de Santé**.

Caisse Nationale de Santé
A destination du médecin conseil
L-2979 Luxembourg

À défaut d'une déclaration dans les délais et formes prévus, vous risquez d'être licencié par votre employeur avec effet immédiat pour faute grave.



Pouvez-vous sortir durant votre période de maladie ?

Aucune sortie n'est autorisée pendant les cinq premiers jours.

Pour la suite, en cas d'autorisation de votre médecin, les sorties sont limitées entre 10h00 à 12h et 14h à 18h00.



Que se passe-t-il en cas de résiliation du contrat de travail ?

Le licenciement :

- Si votre employeur occupe plus de 150 salariés, il doit, avant toute décision, vous convoquer par lettre recommandée à un entretien préalable et en informer la délégation du personnel.
Vous avez le droit de vous faire assister lors de cette entrevue.
- Si votre employeur occupe moins de 150 salariés, il est tenu de vous notifier la résiliation du contrat de travail par lettre recommandée en respectant les délais de préavis légaux (voir page 15).

La démission :

Vous êtes tenu de notifier la résiliation de votre contrat de travail par lettre recommandée en respectant le délai de préavis légaux (voir page 15).

La signature apposée par l'autre partie sur le double de la lettre vaut accusé de réception et peut remplacer l'envoi recommandé.

La rupture de commun accord :

Tout contrat de travail peut être résilié de commun accord entre vous et votre employeur. Cette résiliation doit être faite par écrit en double exemplaire.

Une démission ou une résiliation de commun accord peut engendrer une sanction au niveau du chômage en Belgique. Nous vous conseillons de prendre contact avec votre syndicat.



Quels sont les différents délais de préavis en cas de rupture du contrat ?

Préavis pendant la période d'essai :

Le contrat ne peut être résilié, par l'une ou l'autre partie, les quinze premiers jours, sauf pour motif grave.

Le délai de préavis varie en fonction de la durée de la période d'essai. La durée du préavis est identique en cas de démission ou de licenciement.

La rupture du contrat doit s'effectuer avant l'échéance de la période d'essai et peut débuter tout jour ouvrable.

Toute démission durant la période d'essai peut entraîner une sanction au niveau du chômage en Belgique. Nous vous conseillons de prendre contact avec votre syndicat.

Durées de la période d'essai	Délais de préavis (jours calendrier)
2 semaines	2 jours
3 semaines	3 jours
4 semaines	4 jours
2 mois	15 jours
3 mois	15 jours
4 mois	16 jours
5 mois	20 jours
6 mois	24 jours
7 mois	28 jours
De 8 à 12 mois	1 mois

En cas de maladie durant la période d'essai, l'essai est prolongé de la durée de la maladie, sans que cette prolongation ne puisse excéder un mois.

Préavis légal en cas de contrat à durée indéterminée :

Les deux parties peuvent résilier le contrat avec un délai de préavis qui varie en fonction de l'ancienneté. Ces préavis doivent débuter **le 1er ou le 15 du mois** :

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

Une convention collective peut prévoir des délais plus courts en cas de démission du salarié (la convention collective du bâtiment).



Avez-vous droit à une indemnité de départ (voir tableau période de préavis) ?

Elle est due uniquement en cas de licenciement et au moment où vous quittez l'entreprise.

Cependant, votre employeur a le choix (si la société occupe moins de 20 salariés) :

- Soit de vous verser cette indemnité à la fin de votre préavis
- Soit de prolonger celui-ci du nombre de mois auquel vous avez droit en indemnité. Cette possibilité doit être clairement indiquée dans votre lettre de licenciement.

Si votre contrat cesse de plein droit (maladie, reclassement, pension d'invalidité) pendant votre préavis, votre employeur est tenu de vous verser votre indemnité de départ.

1/ Résiliation avec préavis légal

Nous vous conseillons de demander à votre employeur, le ou les motif(s) de votre licenciement dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement et ce par courrier recommandé. (L-124-5 du code du travail)

A défaut de motivation écrite dans le mois qui suit votre demande, **ce licenciement est abusif**. Nous vous conseillons de prendre contact avec votre syndicat pour dénoncer ce licenciement.

La dispense de travail pendant le délai de préavis

Seul l'employeur peut décider d'une dispense de travail durant votre préavis. Vous faites toujours partie du personnel de l'entreprise mais vous avez la possibilité de trouver un nouvel emploi. Dans ce cas, vous devez avertir votre ancien employeur qui est tenu de vous verser le complément différentiel salarial durant toute la période restante votre préavis.

Pendant un préavis pour licenciement, vous avez le droit de demander congé pour la recherche d'un nouvel emploi (maximum 6 jours).

Pour bénéficier de ce congé, vous devez impérativement être inscrit auprès de **l'ADEM** et justifier à votre employeur la présentation à une offre d'emploi.

La priorité de réembauche

En cas de licenciement économique ou licenciement pour motifs fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, vous pouvez faire valoir une priorité de réembauche. Cette priorité est valable durant un an à compter de la date du départ de l'entreprise. Si vous manifestez par écrit le souhait d'utiliser de cette priorité, **l'employeur est obligé de vous informer** de tout emploi devenu disponible dans votre qualification.

2/ Résiliation avec motif grave

Chacune des parties peut résilier le contrat de travail pour un ou plusieurs motifs graves ou fautes qui rendent immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

La notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée. Elle doit énoncer avec précision le ou les faits qui sont reprochés à l'autre partie. Toutefois la signature apposée sur le double de la lettre de résiliation vaut accusé de réception.

A défaut de motivation écrite, la résiliation est abusive.

3/ Licenciement collectif

Avant de procéder à un licenciement collectif, votre employeur est tenu de négocier avec les représentants des travailleurs en vue d'aboutir à un accord relatif à l'établissement d'un plan social.

La copie de ce plan social est transmise sans délai à **l'ADEM**.



Qu'est-ce qu'un licenciement abusif ?

« Est abusif et constitue un acte socialement et économiquement anormal, le licenciement qui est contraire à la loi ou qui n'est pas fondé sur des motifs réels et sérieux liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ».

Si vous estimez avoir été licencié abusivement, nous vous conseillons de contacter votre syndicat.



Que devez-vous faire en cas de faillite de votre entreprise?

Nous vous conseillons de vous inscrire au chômage dès le lendemain de la déclaration de faillite. (voir brochure chômage).

Vous devrez établir une déclaration de créance qui sera à retourner au tribunal du commerce pour obtenir vos arriérés de salaire, congés payés non pris, ..., et votre indemnité de faillite.

L'ADEM garantit les créances résultant du contrat de travail à hauteur de 13211.58 euros. (Indice 834.76)

En cas de faillite de votre entreprise, nous vous conseillons de contacter votre syndicat.



Pouvez-vous bénéficier de l'aide au réemploi ?

L'aide au réemploi peut être accordée suite à un licenciement ou à un départ volontaire.

Au salarié parti volontairement

- lorsque le chef d'entreprise a engagé les procédures de notification et de consultation concernant les licenciements collectifs;
- lorsque l'entreprise a sollicité et obtenu l'application du régime d'indemnisation du chômage partiel;
- lorsque l'entreprise se trouve placée sous le régime de la gestion contrôlée;
- lorsque l'entreprise se trouve en voie de liquidation.



Au salarié licencié

- dans le cadre de mesures de redressement, de réorganisation ou de restructuration de l'entreprise;
- en cas de déclaration en état de faillite de l'employeur;
- en cas d'incapacité physique ou de décès de l'employeur.

Vous retrouvez un nouvel emploi au Grand-Duché de Luxembourg. Si votre rémunération est inférieure à la précédente, l'aide au réemploi vous garantit votre salaire à concurrence de 90 % de votre ancien salaire. Cette aide vous sera accordée pendant une période de 48 mois continus de la prise de fonction du nouveau poste.

Pour obtenir cette aide, vous devez retravailler sur le territoire luxembourgeois soit dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, d'un contrat à durée déterminée pour 18 mois minimum ou lors d'un remplacement d'un congé parental.

Si vous avez travaillé entre-temps dans un état autre que le Grand-Duché de Luxembourg, l'aide au réemploi ne peut plus vous être accordée.

Votre demande doit obligatoirement être introduite **dans les 6 mois** qui suivent votre nouveau contrat de travail.



En cas de chômage intempéries, qui paiera votre salaire ?

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

Les 16 premières heures de chômage du mois sont prises en charge par l'employeur. L'ADEM intervient à partir de la 17^e heure de chômage intempéries.

Le chômage intempéries est rémunéré à l'heure à raison de 80 % de la rémunération horaire moyenne brute des 3 derniers mois. La rémunération horaire brute tient compte des indemnités pécuniaires de maladie et des primes et suppléments courants, à l'exclusion des rémunérations pour heures supplémentaires, des gratifications et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés.



Travailler dans un autre état pour son employeur ?

« Un travailleur détaché est une personne salariée qui exerce normalement son activité sur le territoire d'un état membre et qui effectue, sur le territoire d'un **autre état membre**, un travail dont la durée prévisible ne dépasse pas 24 mois ».

Le travailleur détaché **reste affilié à son régime de sécurité sociale d'origine**.

Pour justifier de son affiliation dans le pays d'origine un formulaire A1 (E101) « Attestation concernant la législation applicable » doit être délivré au travailleur de préférence avant la période de détachement.

Pour être détaché, le salarié doit avoir été affilié **en dernier lieu** dans l'Etat membre où son entreprise a son siège.

« En principe, une entreprise située sur le territoire luxembourgeois ne peut pas engager un salarié belge (affilié en dernier lieu sur le territoire belge) pour le détacher immédiatement sur le territoire belge, français ou allemand. Dans ce cas le salarié doit être affilié au régime de sécurité sociale du pays où a lieu la prestation de travail »



Quelles démarches auprès de votre mutualité belge ?

Lorsque vous avez un nouveau contrat, la Caisse Nationale de Santé (CNS) en est avertie par l'employeur.

Des formulaires BL1 sont édités par la CNS afin d'ouvrir ou de maintenir votre statut de frontalier à votre mutualité. Elle les envoie directement à votre mutualité quand elle en possède les coordonnées. Vous recevrez les BL1 par courrier chez vous, lors d'un premier emploi au Grand-Duché de Luxembourg.

Remettez vos BL1 sans délai à votre mutualité afin de rectifier votre statut ou de vous inscrire comme titulaire si vous étiez à charge d'un parent ou d'un conjoint.

A chaque changement d'employeur, la **CNS** clôture votre ancienne situation et de nouveaux BL1 sont édités. Il en va de même pour les prolongations de contrats à durée déterminée.

En cas de rupture de contrat, la CNS met fin à votre affiliation et en avertit votre mutualité (Voir brochure : Je perds mon emploi...).

Le statut de frontalier

En travaillant au Grand-Duché de Luxembourg tout en résidant en Belgique, vous avez le statut de frontalier et vous bénéficiez de la Convention Belgo-Luxembourgeoise.

Vous avez droit au remboursement des prestations de soins de santé en Belgique et au Grand-Duché de Luxembourg. De plus, Le Grand-Duché de Luxembourg vous octroie un complément sur les soins reçus en Belgique (voir brochure Le Complément).

Glossaire



ADEM : **AD**ministration de l'**EM**ploi



A1 (E101) : Attestation de détachement



BL1 : Formulaire d'inscription comme actif



CNS : **C**aisse **N**ationale de **S**anté



E301 : Document européen équivalent au C4 belge



FGTB : **F**édération **G**énérale du **T**ravail de **B**elgique



FOREM : Service public wallon de l'emploi et de la formation



MSL : **M**utualité **S**ocialiste du **L**uxembourg



OGBL : Onofhängege Gewerkschaftsbond Letzebuerg
(Confédération Syndicale Indépendante du
Luxembourg)



SSM : **S**alaire **S**ocial **M**inimum

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



Horaire des permanences OGBL en Belgique
www.frontaliers-belges.lu - frontaliers.belges@ogbl.lu
Uniquement **sur rendez-vous** au +352 50 73 86

Aywaile - FGTB, Rue Louis Libert 22

Bastogne - FGTB, Rue des Brasseurs 8a

Habay-La-Neuve - Mutualité Socialiste, Avenue de la Gare 34

Libramont - FGTB, Rue Fonteny Maroy 13

Vielsalm - FGTB, Avenue de la Salm 67

St Vith - Pulverstrasse 11 (Sans rendez-vous les vendredis matins)



**25 agences de la Mutualité
Socialiste du Luxembourg**
contact.lux@mutsoc.be

Toutes les adresses sur : www.mslux.be

**Horaire du service Relations
Internationales de la MSL**

frontalier@mutsoc.be
+32 (0) 61 23 11 51 du lundi au jeudi
de 9h à 12h30 et de 13h à 16h30

Arlon - Rue de la Moselle 1:
Lundi et jeudi de 9h00 à 12h30 et de 13h00
à 16h30

Virton - Route d'Arlon 90A
Mardi de 9h00 à 12h30 et de 13h00 à 16h30



**Horaire des permanences du
service Frontaliers à la FGFB**
www.fgtb.be - fgtb.frontaliers@fgtb.be
+32 (0) 63 24 22 61

Arlon - FGFB - rue des Martyrs 80 :

Lundi et mardi de 8h30 à 12h00
et de 13h30 à 16h30
Mercredi de 8h30 à 12h00 et
l'après-midi sur rendez-vous
Jeudi de 8h30 à 12h00
et de 13h30 à 18h00
Vendredi de 8h30 à 12h00

Virton - Mutualité Socialiste
Route d'Arlon 90A :

Les 2^{ème} et 4^e mercredi du mois
de 13h30 à 16h