

# Guide pour les frontaliers belgo-français

1<sup>ère</sup> édition - septembre 2008



[www.crd-eures-lorraine.eu](http://www.crd-eures-lorraine.eu)





# **GUIDE POUR LES FRONTALIERS BELGO-FRANÇAIS**

---

Le Guide pour les travailleurs frontaliers belgo-français constitue un aperçu général de la législation en vigueur applicable aux travailleurs domiciliés en Belgique et qui exercent leur activité professionnelle salariée en France.

Ce guide sera régulièrement complété par des fiches actualisées sur les données réglementaires sujettes à modification. 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 un conseil personnalisé, veuillez vous adresser aux conseillers EURES et aux organismes compétents cités en fin d'ouvrage.

Les membres des réseaux EuresChannel et EURES PED et le CRD EURES Lorraine tiennent à remercier l'ensemble des partenaires français et belges qui ont contribué à la création de cet ouvrage.

## **AVERTISSEMENT**

4

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 autre 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 Lorraine, auteur de l'ouvrage. Bien que l'objectif soit de diffuser des informations actualisées et exactes, on ne peut garantir le résultat, les sujets traités faisant l'objet de modifications légales fréquentes.

---

## OBJECTIFS ET CONTENU DE CE GUIDE

Fondé en 1993, **EURES** (acronyme de **EUR**opean **E**mployment **S**ervices) 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, les réseaux transfrontaliers EuresChannel et Eures PED ont acquis une longue expérience en matière de travail frontalier dans la zone belgo-française.

Cette brochure, réalisée par EuresChannel en partenariat avec le CRD EURES Lorraine et l'EURES PED, s'adresse aux frontaliers résidant en Belgique et exerçant leur activité professionnelle salariée en France. Son objectif 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 ou pour un conseil personnalisé, il convient de prendre contact avec les conseillers EURES ou avec les organismes compétents dont les coordonnées se trouvent à la fin de ce guide.**

### PLAN

**PARTIE 1      DROIT DU TRAVAIL**

**PARTIE 2      SÉCURITÉ SOCIALE**

**PARTIE 3      DROIT FISCAL**

# SOMMAIRE

Objectif et contenu	p.5
Sommaire	p.6
Abréviations utilisées	p.12
Introduction générale	p.14

## PARTIE 1 DROIT DU TRAVAIL

Introduction	p.16
<b>I. Formalités préalables</b>	p.17
<b>1. Permis de travail</b>	p.17
<b>2. Permis de séjour</b>	p.17
<b>II. Le contrat de travail</b>	p.18
<b>1. Généralités</b>	p.18
1.1 Qualification du contrat	p.18
1.2 Conditions de validité	p.18
1.3 Forme et contenu	p.18
1.4 Examen médical d'embauche	p.20
<b>2. Le contrat de travail à durée indéterminée</b>	p.20
2.1 Conclusion du CDI	p.20
2.2 La période d'essai	p.20
2.3 Rupture du CDI	p.23
2.3.1 Le licenciement personnel	p.23
2.3.2 La rupture à l'initiative du salarié	p.28
2.3.3 La résiliation judiciaire du contrat	p.29
2.3.4 La rupture conventionnelle du contrat de travail	p.29
2.4 Transaction	p.30

<b>3. Le contrat de travail à durée déterminée</b>	p.31
3.1 Cas de recours au CDD et durées maximales	p.31
3.2 Conclusion du CDD	p.33
3.3 La période d'essai	p.34
3.4 La succession de CDD	p.34
3.5 La cessation du CDD	p.35
<b>III. Les conditions de travail</b>	p.37
<b>1. La rémunération</b>	p.37
1.1 Définition du salaire	p.37
1.2 Fixation du salaire	p.37
1.3 Paiement du salaire	p.38
1.4 Protection des rémunérations en cas de difficulté ou de faillite de l'employeur	p.38
<b>2. La durée du travail</b>	p.39
2.1 Durée légale	p.39
2.2 Les heures supplémentaires	p.40
2.3 Travail le dimanche et les jours fériés	p.41
<b>3. Les Congés</b>	p.42
3.1 Les congés annuels	p.42
3.2 Les congés pour raisons familiales ou professionnelles	p.44
3.3 Les congés pour raisons personnelles	p.46
<b>IV. La représentation du personnel dans l'entreprise</b>	p.46
<b>1. Les délégués du personnel</b>	p.46
<b>2. Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail</b>	p.47
<b>3. Le Comité d'entreprise</b>	p.48

<b>V. Les conflits individuels de travail</b>	p.49
<b>1. Le conseil de prud'hommes</b>	p.49
1.1 Composition et compétence	p.49
1.2 Procédure	p.49
<b>2. Les recours</b>	p.51
2.1 Appel	p.51
2.2 Cassation	p.52
<b>3. La procédure du référé prud'homal</b>	p.52

## **PARTIE 2 SÉCURITÉ SOCIALE**

Introduction	p.56
--------------	------

<b>I. Les taux de cotisation</b>	p.57
----------------------------------	------

8

<b>II. L'assurance maladie</b>	p.59
--------------------------------	------

<b>1. Principe</b>	p.59
--------------------	------

<b>2. Droit aux prestations en nature</b>	p.60
-------------------------------------------	------

2.1 Formalités préalables	p.60
---------------------------	------

2.2 Prestations en nature en France	p.61
-------------------------------------	------

2.3 Prestation en nature en Belgique	p.64
--------------------------------------	------

<b>3. Droit aux prestations en espèces</b>	p.66
--------------------------------------------	------

3.1 Formalités	p.66
----------------	------

3.2 L'indemnisation	p.67
---------------------	------

<b>4. Cas particuliers</b>	p.69
----------------------------	------

4.1 Retraités	p.69
---------------	------

4.2 Chômeurs	p.70
--------------	------

<b>III. L'assurance maternité</b>	p.70
<b>1. Prestations en nature</b>	p.70
<b>2. Prestations en espèces</b>	p.71
<b>3. Le congé de paternité</b>	p.73
<b>IIIbis. Le congé parental</b>	p.74
<b>1. Conditions</b>	p.74
<b>2. Formalités</b>	p.75
<b>3. Effet sur le contrat de travail et rémunération</b>	p.75
<b>IV. Les prestations familiales</b>	p.76
<b>1. Pays compétent pour le versement des prestations</b>	p.76
1.1 Principe	p.76
1.2 Limite	p.76
1.3 Formalités à accomplir pour bénéficier des prestations familiales françaises	p.77
<b>2. Prestations familiales françaises exportables</b>	p.78
<b>3. Les prestations familiales belges</b>	p.86
<b>V. Les accidents du travail et maladies professionnelles</b>	p.89
<b>1. Législation applicable et droit aux prestations</b>	p.89
1.1 Législation applicable	p.89
1.2 Droit aux prestations	p.90
<b>2. Les prestations belges en cas d'incapacité temporaire et permanente de travail</b>	p.91
2.1 Incapacité temporaire de travail	p.91
2.2 Incapacité permanente de travail	p.92

<b>VI. La pension d'invalidité</b>	p.93
<b>1. Principe</b>	p.93
<b>2. L'invalidité en France</b>	p.93
2.1 Définition de l'invalidité	p.93
2.2 Formalités	p.94
2.3 Calcul et montant de la pension française	p.94
<b>VII. L'assurance chômage</b>	p.95
<b>1. Le chômage complet</b>	p.96
1.1 Législation applicable	p.96
1.2 Formalités	p.96
1.3 L'assurance chômage en Belgique	p.96
<b>2. Le chômage partiel</b>	p.101
2.1 Législation applicable	p.101
2.2 Régime	p.101
<b>VIII. L'assurance vieillesse</b>	p.102
<b>1. Le calcul de la retraite communautaire</b>	p.103
1.1 Principe	p.103
1.2 Calcul de la pension	p.103
1.3 Formalités : où déposer sa demande ?	p.105
<b>2. L'assurance vieillesse en France</b>	p.105
2.1 Conditions d'attribution et mode de calcul de la pension française	p.105
2.2 Pensions minimales et maximales	p.108
2.3 Informations et formalités	p.108

## **PARTIE 3 DROIT FISCAL**

Introduction	p.110
<b>I. L'imposition des salariés ne bénéficiant pas du régime fiscal dérogatoire</b>	p.111
<b>1. Où le salarié doit-il payer ses impôts ?</b>	p.111
1.1 Principe – Imposition des revenus par l'Etat d'emploi	p.111
1.2 Dérogations au principe	p.112
1.3 Récapitulatif	p.113
<b>2. L'imposition des traitements et salaires en France</b>	p.114
2.1 L'impôt sur le revenu des personnes physiques non domiciliées en France	p.114
2.2 La retenue à la source	p.114
2.3 Déclaration annuelle des revenus	p.116
2.4 Paiement de l'impôt	p.118
<b>3. Déclaration en Belgique des revenus français</b>	p.118
<b>II. L'imposition des salariés soumis au régime fiscal dérogatoire des frontaliers</b>	p.119
<b>1. Imposition des revenus par l'Etat de résidence</b>	p.120
1.1 Revenus imposables en Belgique	p.120
1.2 Formalités	p.123
<b>2. Déclaration en Belgique des revenus français</b>	p.123
<b>Adresses utiles</b>	p.124

## ABRÉVIATIONS UTILISÉES

<b>AGIRC</b>	Association générale des institutions de retraite des cadres
<b>AGS</b>	Assurance de garantie des salaires
<b>ALE</b>	Agence locale pour l'emploi
<b>ANAEM</b>	Agence nationale d'accueil des étrangers et des migrations
<b>APE</b>	Allocation parentale d'éducation
<b>ARRCO</b>	Association des régimes de retraite complémentaire
<b>Art.</b>	article
<b>BAMF</b>	Base mensuelle des allocations familiales
<b>CAAMI</b>	Caisse Auxiliaire d'Assurance Maladie Invalidité
<b>CAF</b>	Caisse d'allocation familiales
<b>CAPAC</b>	Caisse de paiement des allocations de chômage
<b>Cass.</b>	Cour de cassation (française)
<b>CDD</b>	Contrat à durée déterminée
<b>Cdes</b>	Commission départementale d'éducation spéciale
<b>CDI</b>	Contrat à durée indéterminée
<b>CE</b>	Comité d'entreprise
<b>CE</b>	Communauté européenne
<b>CHSCT</b>	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
<b>CIR</b>	Code des impôts sur le revenu (Belgique)
<b>CJCE</b>	Cour de Justice des Communautés Européennes
<b>CLCA</b>	Complément de libre choix d'activité
<b>CNAV</b>	Caisse nationale d'assurance vieillesse
<b>COLCA</b>	Complément optionnel de libre choix d'activité
<b>CPAM</b>	Caisse primaire d'assurance maladie
<b>CPDI</b>	Convention préventive de double imposition
<b>CRAM</b>	Caisse régionale d'assurance maladie
<b>CRDS</b>	Contribution au remboursement de la dette sociale
<b>CSG</b>	Contribution sociale généralisée
<b>DADS</b>	Déclaration annuelle de données sociales

<b>DDTEFP</b>	Direction départementale de l'emploi et de la formation professionnelle
<b>EEE</b>	Espace économique européen
<b>EIG</b>	Estimation indicative globale
<b>EURES</b>	EUropean Employment Services
<b>HVV</b>	Hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen
<b>HZIV</b>	Hulpkas voor ziekte- en invaliditeitsverzekering
<b>JOCE</b>	Journal officiel des Communautés européennes
<b>L</b>	Loi
<b>MSA</b>	Mutualité sociale agricole
<b>OCDE</b>	Organisation de coopération et de développement économiques
<b>ONAFTS</b>	Office national d'allocations familiales pour travailleurs salariés
<b>ONEM</b>	Office national de l'emploi
<b>ONP</b>	Office national des pensions
<b>PACS</b>	Pacte civil de solidarité
<b>PAJE</b>	Prestation d'accueil du jeune enfant
<b>PWA</b>	Plaatselijk Werkgelegenheidsagentschap
<b>RKW</b>	Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers
<b>RSI</b>	Relevé de Situation Individuelle
<b>RVP</b>	Rijksdienst voor pensioenen
<b>RIB</b>	Relevé d'identité bancaire
<b>RVA</b>	Rijksdienst voor arbeidsvoorziening
<b>SAM</b>	Salaire annuel moyen
<b>SMIC</b>	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
<b>TCI</b>	Tribunal du contentieux de l'incapacité
<b>TIP</b>	Titre interbancaire de paiement
<b>TNR</b>	Trésorerie des non résidents
<b>UE</b>	Union européenne
<b>URSSAF</b>	Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales
<b>VRP</b>	Vendeurs représentants placier

# INTRODUCTION GÉNÉRALE

## 1. 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 1408/71/CE*

*Règlement 883/2004/CE (Règlement portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale et destiné à remplacer le Règlement 1408/71/CE ; son application effective est subordonnée à l'entrée en vigueur de son Règlement d'application actuellement en cours d'élaboration)*

**En matière fiscale**, est considérée comme frontalière la personne salariée, quelle que soit sa nationalité, qui exerce son activité dans la zone frontalière d'un Etat et qui a sa résidence dans la zone frontalière de l'autre Etat. Pour être considéré comme frontalier, l'intéressé doit être occupé et résider dans une zone géographique délimitée par une ligne tracée à une distance de 20 kilomètres de la frontière franco-belge, étant entendu que les communes traversées par cette ligne sont incorporées dans la zone frontalière<sup>1</sup>. (Cf. *INFRA 3<sup>ème</sup> partie – DROIT FISCAL*)

14

Notez bien qu'un avenant à la Convention belgo-française a été signé à Bruxelles le 13 décembre 2007. Celui-ci vise à moyen terme à mettre fin au régime fiscal dérogatoire des frontaliers. La notion de «frontalier» n'existerait alors plus en tant que telle en droit fiscal.

## 2. 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 déterminées par le Règlement 1408/71/CE sur la sécurité sociale des travailleurs migrants.

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 franco-belge du 10 Mars 1964 qui vise à éviter les doubles impositions et à établir des règles d'assistance administrative et juridique réciproque en matière d'impôt sur les revenus.

---

<sup>1</sup>. art. 11 §2 c) de la Convention fiscale du 10 Mars 1964

PARTIE 1 **DROIT DU TRAVAIL**

## INTRODUCTION

### CLASSIFICATION DES TRAVAILLEURS

Le droit français ne connaît pas la classification des travailleurs employés / ouvriers qui existe en Belgique .

Si une catégorisation des salariés peut être effectuée par les diverses conventions collectives, il n'existe pas de distinction légale entre les salariés.

La législation sur la durée du travail prévoit en revanche différentes catégories de cadres. Toutefois cette distinction n'a d'incidence, hormis les taux de cotisation, qu'en ce qui concerne le temps de travail (Cf. SUPRA partie temps de travail)

- **les cadres autonomes**<sup>2</sup> : ce sont les cadres qui ne sont ni des cadres intégrés ni des cadres dirigeants, qui disposent d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail. Ils peuvent bénéficier du forfait jours si la convention collective applicable ou un accord d'entreprise le prévoit.

- **les cadres intégrés**<sup>3</sup> : ce sont les cadres dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés.

16

Il s'agit des cadres qui ont cette qualification au sens des conventions collectives applicables ou de l'art. 4 al. 1<sup>er</sup> de la convention de retraite des cadres du 14 Mars 1947. Ils sont soumis à la durée collective du travail.

- **les cadres dirigeants**<sup>4</sup> : ce sont les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome, et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise. Ces trois critères sont cumulatifs. Ils ne sont pas soumis à la législation sur la durée du travail.

### DISTINCTION JOURS OUVRÉS / JOURS OUVRABLES

- Sont considérés comme **jours ouvrables** tous les jours de la semaine, à l'exception des dimanches et jours fériés légaux non travaillés.
- Sont considérés comme **jours ouvrés** les jours travaillés dans l'entreprise (par exemple : du lundi au vendredi).

<sup>2</sup> Art L 3121-38 s. Code du travail

<sup>3</sup> Art. L 3121-39. Code du travail

<sup>4</sup> Art. L 3111-2 Code du travail

# I. FORMALITÉS PRÉALABLES

## 1. PERMIS DE TRAVAIL

**Les ressortissants de l'Espace Economique Européen** n'ont pas besoin de permis de travail. Néanmoins, les ressortissants de nouveaux Etats membres sont soumis à un régime dérogatoire temporaire. Lorsqu'ils souhaitent exercer une activité professionnelle salariée sur le territoire français, les ressortissants des nouveaux Etats membres doivent obtenir une autorisation de travail qui est délivrée par les services de la main d'œuvre étrangère des DDTEFP<sup>1</sup>. La carte de travail délivrée est alors valable pendant une durée de 5 années.

- les ressortissants estoniens, polonais, hongrois, tchèques, slovènes, slovaques, lituaniens, et lettons ont depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2008, accès au marché de l'emploi français. Ils ne sont donc pas soumis à l'obligation de détenir une autorisation de travail, quelle que soit l'activité salariée. Les ressortissants maltais et chypriotes étaient quant à eux déjà dispensés de permis de travail.
- seuls les ressortissants roumains et bulgares demeurent par exception soumis à l'obligation d'obtenir une autorisation de travail jusqu'au 31 décembre 2013.

**Les ressortissants des pays non membres de l'Espace Economique Européen** doivent être en possession d'un titre leur permettant de travailler sur le territoire français. Certains titres de séjour autorisent le travail (*carte de séjour temporaire mention «vie privée et familiale», carte de résident (10 ans) ...*), d'autres non (*carte de séjour temporaire mention «visiteur» notamment*).

A défaut d'être en possession d'un titre autorisant le travail, l'employeur devra solliciter la délivrance d'une autorisation de travail au profit du salarié qu'il envisage d'embaucher. Cette autorisation sera matérialisée, notamment, par la mention «salarié» porté sur le titre de séjour (sur présentation d'un contrat de travail d'une durée au moins égale à 12 mois) ou par la délivrance d'une autorisation provisoire de travail.

La demande doit être faite par l'employeur auprès de la préfecture<sup>2</sup> si le non ressortissant réside déjà en France. Si le non ressortissant n'est pas présent, la demande est présentée à la DDTEFP.

## 2. PERMIS DE SÉJOUR

Les travailleurs frontaliers, qui rentrent chez eux chaque jour et qui ne résident pas en France, n'ont pas besoin de détenir un permis de séjour français.

---

<sup>1</sup> Circ. DPM/DMI 3 – DLPA/ECT n° 2004-249 du 26 Mai 2004. L'employeur demeure alors tenu au paiement des taxes et redevances dues à l'ANAEM.

<sup>2</sup> Art. R 341-3 et R 341-3-1 du code du travail

## II. LE CONTRAT DE TRAVAIL

### 1. GÉNÉRALITÉS

#### 1.1. QUALIFICATION DU CONTRAT

Indépendamment de la dénomination donnée par les parties à la convention, il y a contrat de travail dès lors que 3 éléments sont réunis : une prestation doit être effectuée en contrepartie d'une rémunération et sous un lien de subordination, c'est-à-dire sous l'autorité d'un employeur qui a «le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné»<sup>5</sup> (= pouvoir de direction, de contrôle et de sanction).

#### 1.2. CONDITIONS DE VALIDITÉ

Le contrat de travail est soumis aux règles de droit commun des contrats du Code civil français

##### a. Capacité de contracter

Age minimum : si le travailleur a moins de 18 ans, une autorisation de son tuteur légal est nécessaire.

##### b. Consentement

18 Pour être valable, le contrat 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 (c'est-à-dire de manœuvres frauduleuses visant à tromper l'autre afin d'obtenir son consentement).

##### c. Objet et cause du contrat de travail

L'objet et la cause du contrat doivent être licites ; ils ne doivent pas être contraires à la loi, aux bonnes mœurs et à l'ordre public.

#### 1.3. FORME ET CONTENU DU CONTRAT

##### a. Forme du contrat

Le contrat de travail n'est soumis par principe à aucune forme particulière<sup>6</sup> ; aucun écrit n'est exigé pour la conclusion des contrats de travail de droit commun (le CDI), mais demeure fortement conseillé.

Les conventions collectives exigent parfois la constatation du contrat par écrit.

Les autres types de contrat (CDD, contrat d'intérim et contrat à temps partiel) nécessitent eux un écrit ainsi qu'un certain nombre de mentions obligatoires.

---

<sup>5</sup> Cass. Soc. 13 Novembre 1996

<sup>6</sup> Art. L 1221-1 Code du travail

## b. Contenu du contrat

Si le contrat est établi par écrit, les parties ont une grande liberté quant au contenu et aux clauses pouvant y figurer.

Mais même en l'absence d'écrit, l'employeur a l'obligation de communiquer, et au plus tard dans les 2 mois suivant l'entrée en service du salarié, les éléments essentiels<sup>7</sup> suivants de la relation de travail (*déclaration écrite signée par l'employeur*) :

- 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 journalière ou hebdomadaire du travail et l'horaire normal du travail
- la durée de l'éventuelle période d'essai
- une référence à la convention collective applicable
- la durée des congés payés
- le salaire brut ou traitement de base et, le cas échéant, les compléments de salaire et accessoires de rémunération ainsi que la périodicité du versement du salaire
- la durée des délais de préavis en cas de résiliation du contrat de travail
- en cas de travail temporaire, la durée prévisible du contrat ou de la relation de travail.

## c. Langue utilisée

Le contrat de travail, s'il est écrit, doit l'être en langue française<sup>8</sup>, en 2 exemplaires datés et signés sous la mention manuscrite «lu et approuvé».

Le salarié étranger peut exiger que lui soit fournie une traduction du contrat de travail dans sa langue.

## d. Obligations des parties au contrat

Employeurs et salariés ont tous deux des obligations :

**L'employeur** doit s'abstenir de toute discrimination à l'encontre du salarié, respecter la vie privée de ce dernier et le protéger de tout harcèlement moral ou sexuel dont il serait ou pourrait être victime. Il a également l'obligation d'assurer la sécurité du salarié notamment par des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et des actions de formation. L'employeur dirige, surveille et évalue l'activité du salarié et il peut en cas de besoin le sanctionner.

**Le salarié** doit quant à lui se soumettre au pouvoir disciplinaire de l'employeur et exécuter personnellement et consciencieusement la tâche qui lui a été confiée. Il a une obligation de discrétion et de loyauté. Enfin, le salarié doit respecter les instructions données par l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité pour que ne soit pas mise en danger sa santé ou celle des autres personnes.

## e. Preuve du contrat

En l'absence d'écrit, la charge de la preuve incombe à celui qui se prévaut de l'existence du contrat<sup>9</sup>.

<sup>7</sup> Directive communautaire 91-553 CEE du 14 Octobre 1991, Art. 2§2 (JOCE L 288)

<sup>8</sup> Art. L 1221-3 Code du travail.

<sup>9</sup> Art. 1315 Code civil

## 1.4. EXAMEN MÉDICAL D'EMBAUCHE

Tout salarié doit faire, avant son embauche ou au plus tard avant la fin de sa période d'essai, l'objet d'une visite médicale dite «d'embauche»<sup>10</sup>.

L'objectif de cette visite médicale d'embauche est triple :

- rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres salariés ;
- s'assurer que le salarié est médicalement apte au poste de travail ;
- proposer, le cas échéant, les adaptations du poste ou l'affectation à un autre poste.

Un tel examen n'est pas obligatoire lorsque 3 conditions sont simultanément réunies : le salarié est appelé à occuper un emploi identique au précédent moins de 6 mois<sup>11</sup> après une visite médicale ayant conclu à l'aptitude, le médecin du travail est en possession de la fiche d'aptitude et le dernier examen ne doit pas avoir révélé d'inaptitude<sup>12</sup>.

Néanmoins, même si ces conditions sont remplies, un nouvel examen d'embauche peut être effectué si le médecin du travail l'estime nécessaire, ou si le salarié en fait lui-même la demande, ou encore si le salarié fait l'objet d'une surveillance rapprochée.

La fiche d'aptitude est alors établie en double exemplaire ; l'une remise au salarié, l'autre à l'employeur.

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

20

Le contrat de travail à durée indéterminée est le contrat de travail de droit commun.

### 2.1. CONCLUSION DU CDI

Cf. supra « 1. Généralités »

### 2.2. LA PÉRIODE D'ESSAI

Le CDI **peut** comporter une période d'essai. La période d'essai a une double finalité<sup>13</sup> : permettre au salarié de vérifier 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.

La finalité de la période d'essai pour l'employeur ne peut être que l'appréciation de cette aptitude. Il ne peut en aucun cas détourner l'essai de cette finalité, par exemple pour contourner les exigences liées à l'embauche de travailleurs intérimaires en ayant l'intention dès le départ de limiter l'emploi du salarié à la seule durée de la période d'essai.

---

<sup>10</sup> Art. R 4624-10 s. Code du travail

<sup>11</sup> Délai porté à 12 mois en cas de nouvelle embauche auprès du même employeur

<sup>12</sup> Décret n° 88-1198 du 28 décembre 1988

<sup>13</sup> Art. L 1221-20 Code du travail

## a. Forme

Il ne peut dès lors y avoir période d'essai que si cette dernière est prévue par une clause du contrat de travail ou de la lettre d'engagement.

Le salarié doit avoir été informé de sa mise à l'essai au moment de la conclusion du contrat.

## b. Durée

Le Code du travail encadre la durée maximale<sup>14</sup> de la période d'essai :

	Durée maximale de la période d'essai	
Ouvriers	2 mois	La période d'essai commence à la date où le salarié est embauché (peu importe donc l'exécution que l'activité réelle soit différée) ; mais si le salarié entre en fonction avant la signature matérielle du contrat, c'est à la date de prise de fonction effective que débute la période d'essai.
Employés	2 mois	
Techniciens et agents de maîtrise	3 mois	Si le salarié est embauché après avoir effectué un stage lors de sa dernière année d'étude, la durée dudit stage doit être déduite <sup>15</sup> dans la limite de la moitié de la durée de la période d'essai (sauf disposition plus favorable d'un accord collectif).
Cadres	4 mois	

Toute période d'essai se compte en jours calendaires<sup>16</sup>.

Exemple : une période d'essai d'un mois qui par exemple commencerait à courir le 10 janvier 2007, expire alors le 9 février 2007 à minuit (et non le 10 février à 24 heures).

**Les absences du salarié**, par exemple en raison de sa maladie ou encore d'un accident professionnel, **suspendent la durée de la période d'essai**. Cette dernière doit alors être prolongée d'une durée équivalente à l'absence.

21

## c. Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai initiale ne peut être renouvelée que si cela est mentionné dans le contrat de travail et qu'elle est prévu par un accord de branche étendu.

Renouvellement compris, la période d'essai ne peut pas dépasser<sup>17</sup> :

- 4 mois pour les ouvriers et employés,
- 6 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens,
- et 8 mois pour les cadres.

L'accord de l'intéressé est par ailleurs indispensable et doit intervenir avant ledit renouvellement.

Enfin, la prolongation ne doit être ni anormale ni abusive.

## d. Résiliation

Pendant la période d'essai, il est possible de mettre fin au contrat, que l'initiative provienne du salarié ou de l'employeur, sans indemnité et sans motivation à condition toutefois que la rupture n'ait pas été précipitée et qu'elle ne trouve pas sa source dans un motif illicite ou blâmable.

<sup>14</sup> Art. L 1221-19 Code du travail

<sup>15</sup> Art. L 1221-24 Code du travail

<sup>16</sup> Cass. Soc. 29 Juin 2005, n° 02-45.701

<sup>17</sup> Art. L 1221-21 Code du travail

La rupture est soumise à un délai de prévenance :

### **Rupture pendant la période d'essai par l'employeur**

il doit informer le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à<sup>18</sup> :

- 24 heures si le salarié est présent depuis moins de 8 jours
- 48 heures si le salarié est présent depuis une période comprise entre 8 jours et 1 mois
- 2 semaines après 1 mois de présence,
- 1 mois après 3 mois de présence.

C'est la date à laquelle a été envoyée la lettre recommandée avec accusé de réception, c'est-à-dire le jour où est prévenu le salarié, qu'est rompue la relation de travail<sup>19</sup>.

### **Rupture pendant la période d'essai par le salarié**

il doit informer l'employeur dans un délai qui ne peut être inférieur à<sup>20</sup> :

- 24 heures si la présence du salarié est inférieure à 8 jours dans l'entreprise
- 48 heures si le salarié est présent dans l'entreprise depuis au moins 8 jours.

La maladie ou la grossesse n'empêchent pas l'employeur de résilier la période d'essai pour autant que la résiliation ne soit pas motivée par ces événements.

22

L'employeur qui met fin à la période d'essai doit remettre au salarié frontalier une attestation Assédic et doit régler les salaires dus ainsi qu'une indemnité de congés payés non pris si l'essai a duré au moins un mois. L'attestation Assédic, permet d'obtenir disponible auprès de l'organisme français compétent (Assédic ou DDTEFP) le formulaire E 301 nécessaire pour bénéficier des prestations de l'assurance chômage belge.

### **e. Emplois successifs auprès d'un même employeur et période d'essai**

- en cas d'emplois identiques : si l'employeur souhaite engager un salarié en CDI immédiatement après exécution d'un CDD pour un même emploi, la durée du CDD doit s'imputer sur la durée de la période d'essai qui serait proposée au salarié<sup>21</sup>. Idem pour un contrat en intérim avant embauche définitive, dans la limite de 3 mois<sup>22</sup>.
- en cas de nouveau poste proposé au salarié : si l'employeur propose à un salarié un autre CDI pour un emploi qui n'est pas identique au précédent CDI, une période d'essai intégrale peut être prévue. Mais la rupture de la période d'essai du second contrat a pour conséquence de remettre le salarié dans ses fonctions antérieures<sup>23</sup>.

<sup>18</sup> Art L 1221-25 Code du travail

<sup>19</sup> Cass. Soc. 26 Septembre 2006 n° 05-44.670

<sup>20</sup> Art. L 1221-26 Code du travail

<sup>21</sup> Art. L 1243-11 al.3 Code du travail

<sup>22</sup> Art. L 1251-38 Code du travail

<sup>23</sup> Cass. Soc. 30 Mars 2005

## 2.3. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

A tout moment, chacune des parties peut mettre fin au contrat de travail dans le respect de certaines formes et de certains délais. En cas de rupture par l'employeur, on parle de licenciement alors qu'en cas de rupture à l'initiative du salarié, on parle généralement de démission. Il peut arriver que certaines situations poussent le salarié à prendre l'initiative de la rupture en imputant à l'employeur la responsabilité de celle-ci.

En cas de rupture du contrat de travail, et quel qu'en soit le motif, l'employeur doit remettre au salarié :

- le certificat de travail : permet au nouvel employeur de vérifier que le salarié est libéré de son dernier engagement. Ce document doit être remis à l'expiration du préavis, peu importe qu'il soit ou non exécuté.
- l'attestation Assédic nécessaire pour obtenir le formulaire E 301 (cf. INFRA : ASSURANCE CHOMAGE)
- le solde de tout compte<sup>24</sup> qui récapitule les salaires et indemnités versés au salarié.

Le licenciement, qui doit nécessairement reposer sur une cause réelle et sérieuse, doit relever d'un motif économique ou d'un motif personnel.

Le licenciement pour motif économique<sup>25</sup>, qui peut être individuel ou collectif, répond à un formalisme particulier et ne sera pas développé ci-après. Pour plus d'informations, contacter un conseiller EURES.

### 2.3.1. LE LICENCIEMENT PERSONNEL

Face à un fait du salarié devant être sanctionné, l'employeur dispose d'un large pouvoir disciplinaire : les sanctions vont d'un simple avertissement jusqu'au licenciement. Si le licenciement est retenu, il doit reposer quel que soit son motif sur une **cause réelle et sérieuse** ; cela signifie que le motif invoqué par l'employeur doit être sérieux, exact et reposer sur des éléments objectifs imputables au salarié et pouvant être vérifiables. Le caractère réel et sérieux doit s'apprécier au moment de la rupture du contrat.

Le motif personnel n'est pas forcément lié à un comportement fautif ; le licenciement peut également être prononcé pour insuffisance professionnelle, ou en raison du refus du salarié de la modification de son contrat de travail ...

#### a. Le licenciement individuel avec préavis

licenciement pour faute sérieuse, pour insuffisance professionnelle, absences répétées ou prolongées pour maladie ...

<sup>24</sup> Art. L 1234-20 Code du travail

<sup>25</sup> Art. L 1233-3 Code du travail : constitue un licenciement économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, résultant d'une suppression ou d'une transformation d'emploi, ou d'une modification, refusée par le salarié d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques

## Procédure

### L'entretien préalable<sup>26</sup>

L'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable, peu importe son ancienneté et la taille de l'entreprise.

La convocation à l'entretien préalable se fait par lettre recommandée avec accusé de réception ou par une remise en main propre de la lettre contre signature du salarié<sup>27</sup>. Ladite convocation doit nécessairement préciser : l'objet de l'entretien (qu'un licenciement est envisagé), la date, l'heure et le lieu de l'entretien, et la possibilité qui est offerte au salarié de se faire représenter par une personne de l'entreprise ou, en l'absence de représentant du personnel, par un conseiller extérieur dont la liste est établie par le préfet (liste qui se trouve à la mairie ou à la DDTEFP du lieu du siège de l'entreprise).

L'employeur doit par ailleurs respecter toutes autres règles supplémentaires de procédure qu'imposerait la convention collective applicable à l'entreprise.

En cas de licenciement pour motif disciplinaire (faute), la convocation à l'entretien préalable doit être adressée dans les 2 mois de la connaissance par l'employeur des faits reprochés.

En principe le lieu de l'entretien est celui où s'exécute habituellement le travail, ou au siège social<sup>28</sup>.

Dans la mesure du possible, l'entretien préalable doit se dérouler pendant les heures de travail du salarié. Ce dernier doit pouvoir y exposer son point de vue car l'entretien préalable est une phase de conciliation. Le salarié étranger peut exiger la présence d'un interprète.

**24** L'entretien préalable ne peut avoir lieu au plus tôt que 5 jours ouvrables après présentation de la lettre de convocation.

Lors de l'entretien préalable, l'employeur ou son représentant doit indiquer précisément le ou les motifs pour le(s)que(s) il envisage de licencier le salarié. Le salarié apporte alors les explications qui lui semblent nécessaires.

Les propos que tient le salarié lors de l'entretien préalable ne peuvent, sauf abus, pas être un motif de licenciement<sup>29</sup>.

### Notification et motifs du licenciement

Si, en dépit des explications fournies par le salarié, l'employeur maintient sa décision de le licencier, l'employeur doit le notifier AU PLUS TÔT dans un délai de 2 jours ouvrables et uniquement par lettre recommandée avec accusé de réception<sup>30</sup>.

La lettre de licenciement doit nécessairement contenir **les motifs précis** retenus (matériellement vérifiables) ainsi que les droits acquis par le salarié en matière de droit individuel à la formation.

Enfin, la lettre de licenciement doit être signée par l'employeur ou son représentant.

Le contrat de travail est rompu à la date d'envoi de la lettre recommandée<sup>31</sup> et c'est alors à cette date que s'apprécie l'ancienneté ouvrant les droits à préavis, mais c'est à la date de présentation au salarié de cette même lettre que débute le délai de préavis.

<sup>26</sup> Art. L 1232-2 s. Code du travail

<sup>27</sup> Art. R 1332-1 Code du travail

<sup>28</sup> Cass. Soc. 9 Mai 2000 n° 97-45.294

<sup>29</sup> Cass. Soc. 19 juin 1971 n° 2346

<sup>30</sup> Art. L 1232-6 Code du travail

<sup>31</sup> Cass. Soc. 7 Novembre 2006 n°05-42.323

## Préavis

L'employeur doit respecter, sauf à reprocher une faute grave ou lourde, un préavis dont la durée est fonction de l'ancienneté du salarié<sup>32</sup> :

Ancienneté	Délai du préavis	L' <b>ancienneté</b> s'apprécie à la date d'envoi de la lettre recommandée qui notifie le licenciement et non à l'expiration du préavis.
Inférieure à 6 mois	Aucune durée minimum prévue par la loi. (sauf VRP, handicapés et journalistes)	
De 6 mois à 2 ans	1 mois	
Au moins 2 ans	2 mois	

Ces délais sont des délais MINIMUMS ; l'employeur ou la convention collective peuvent prévoir des délais plus longs.

Le délai de préavis est **préfix**: il ne peut être **ni interrompu ni suspendu** (*sauf accident du travail ou maladie professionnelle*).

Le point de départ du préavis de licenciement est fixé par la date de présentation de la lettre recommandée qui notifie le licenciement<sup>33</sup>.

Si le licenciement est notifié avant le départ en congés qu'avait posé le salarié, le préavis commence à courir à compter de la notification mais il est suspendu pendant toute la durée desdits congés. Le préavis reprendra alors son cours au retour du salarié.

### Recherche d'emploi pendant le préavis

Pendant toute la durée du préavis, le salarié doit pouvoir s'absenter afin de rechercher un nouvel emploi. Pour plus d'informations, se reporter à la convention collective applicable ou à l'éventuel usage (en règle générale, le salarié dispose de 2 heures par jour, le plus souvent rémunérées).

### Dispense de préavis<sup>34</sup>

L'employeur peut dispenser le salarié, par un écrit mentionnant par ailleurs que le salarié est libre de tout engagement, d'effectuer totalement ou partiellement son préavis ; le salarié ne peut pas le refuser.

L'employeur doit alors lui verser une indemnité compensatrice d'un montant égal aux salaires et avantages qu'aurait perçus le salarié s'il avait normalement exercé son activité (primes de repas, de transport, d'intéressement, véhicule de fonction ...).

En cas de nouvel emploi, le salarié peut cumuler nouveau salaire et indemnité de préavis<sup>35</sup>.

<sup>32</sup> Art. L 1234-1 Code du travail

<sup>33</sup> Art. L 1234-3 Code du travail

<sup>34</sup> Art. L 1234-4 s. Code du travail

<sup>35</sup> Cass. Soc. 26 Mars 1997 n° 94-44.035

## Indemnités

- Indemnité de licenciement<sup>36</sup>

En cas de licenciement, le salarié peut bénéficier (sauf faute grave ou lourde de sa part) d'une indemnité de licenciement à la condition qu'il justifie d'une **ancienneté d'au moins 1 an** :

Ancienneté	Indemnité de licenciement <sup>37</sup> (indemnités MINIMALES)	Le droit au bénéfice de l'indemnité naît à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement ; mais la détermination de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise (qui détermine le montant de l'indemnité) s'apprécie à la date d'expiration du préavis
< 1 ans	Pas d'indemnité de licenciement	
De 1 à 10 ans	1/5 <sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté	
A partir de 10 ans d'ancienneté	1/5 <sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à la dixième année + 2/15 <sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté	

A la date de d'impression du présent livret, les décrets d'application nécessaires ne sont pas encore parus.

Il s'agit d'indemnités minimales ; le contrat de travail ou la convention collective peut prévoir des indemnités de licenciement plus importantes.

26

- Indemnité de congés payés

Si le salarié n'a pas pris l'intégralité des congés auxquels il avait droit, il doit bénéficier d'une indemnité compensatrice pour congés non pris. Cette indemnité doit être versée au salarié au moment où il quitte son emploi.

## Protection de certaines catégories de salariés contre le licenciement

Sont protégés contre le licenciement :

Faire une distinction protection relative (comme maladie) et protection absolue (certains motifs...)

### Les salariés malades

Afin de protéger les salariés malades, les conventions collectives comportent souvent une clause dite de «garantie d'emploi» par laquelle l'employeur ne peut rompre le contrat pendant un certain temps<sup>38</sup> (sauf à être condamné pour licenciement abusif).

Une fois cette période expirée, l'employeur ne peut licencier le salarié lorsque le remplacement définitif du salarié s'avère nécessaire. Le licenciement doit être justifié non pas par l'état de santé du salarié, mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée du salarié<sup>39</sup>.

La lettre de licenciement doit bien préciser la nécessité du remplacement ET les perturbations

<sup>36</sup> Art. L 1234-9 Code du travail

<sup>37</sup> Art. R 1234-1 à R 1234-5 Code du travail

<sup>38</sup> Cass. Soc 18 Juin 1997

<sup>39</sup> Cass. Soc 13 Mars 2001

qu'engendre l'absence du salarié sur le fonctionnement de l'entreprise.

La maladie ne protège cependant pas le salarié d'un licenciement pour un motif non inhérent à son état de santé.

### **Les salariés victimes d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail**

Les salariés en incapacité de travailler en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail, sont protégés contre le licenciement sauf faute grave de leur part ou impossibilité pour l'employeur de maintenir leur contrat (ex : interruption complète de l'activité de l'employeur).

Si le médecin du travail a déclaré le salarié inapte au travail, l'employeur doit le licencier dès lors qu'il n'a pas pu, en dépit de ses efforts, le reclasser à un autre poste.

### **La femme enceinte<sup>40</sup>**

La femme enceinte est protégée contre le licenciement, sauf faute grave de sa part, à compter de sa grossesse médicalement constatée, et pendant tout son congé maternité ainsi que les 4 semaines qui suivent.

Outre la faute grave de la salariée, l'employeur peut envisager son licenciement lorsqu'il est dans l'impossibilité de maintenir son contrat de travail (ex : poste supprimé pour un motif économique). La protection est alors dite relative.

En revanche, la protection est absolue pendant la durée du congé de maternité. L'employeur ne peut, pendant le congé de maternité, entamer aucune procédure de licenciement.

### **Les représentants du personnel**

Les représentants du personnel ne peuvent être licenciés qu'après avis du Comité d'Entreprise et autorisation de l'inspecteur du travail<sup>41</sup>. Pour les délégués syndicaux, seule l'autorisation de l'inspecteur du travail est nécessaire.

### **b. Le licenciement personnel sans préavis : le licenciement pour faute grave ou lourde** **Notion de faute grave et de faute lourde**

- La faute grave est la faute qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise<sup>42</sup>.
- La faute lourde est la faute intentionnelle, commise par le salarié dans l'intention de nuire à l'employeur.

### **La faute retenue relève de l'appréciation de l'employeur, sous contrôle a posteriori du juge.**

#### **Procédure** (cf. supra 2.3.1 a)

- L'entretien préalable
- Notification et motifs du licenciement
- Mise à pied conservatoire<sup>43</sup> :

Lorsque le licenciement envisagé est un licenciement pour faute grave ou pour faute lourde, une

<sup>40</sup> Art. L 1225-4 Code du travail

<sup>41</sup> Art. R 2421-15 Code du travail

<sup>42</sup> Cass. Soc. 27 Septembre 2007 n° 06-43.867

<sup>43</sup> Art. L 1332-3 Code du travail

mise à pied conservatoire est généralement décidée dans l'attente du prononcé de la sanction elle-même. La mise à pied conservatoire n'est pas une sanction ; elle suspend le contrat de travail du salarié en attendant le prononcé de son licenciement. La période de la mise à pied conservatoire ne sera pas rémunérée si le motif retenu pour le licenciement constitue bien une faute grave (ou lourde). Aucun écrit n'est exigé, mais il est fortement conseillé.

## Indemnités

Lorsque le licenciement est fondé sur une **faute grave**, le salarié n'a droit qu'à l'indemnité pour congés non pris. En effet, et sauf clause contraire, la faute grave est privative de l'indemnité compensatrice de préavis et de l'indemnité de licenciement. L'indemnité de congés payés non pris doit être versée au salarié au moment où il quitte son emploi.

Sauf clause contraire, la **faute lourde** est elle privative, en plus de la perte des indemnités de licenciement et de préavis, de l'indemnité de congés payés correspondant aux congés en cours d'acquisition. Par ailleurs, le salarié qui a commis une faute lourde peut voir sa responsabilité pécuniaire engagée.

## 2.3.2. LA RUPTURE À L'INITIATIVE DU SALARIÉ

### La démission

La démission n'a pas à être motivée.

**28** Sauf disposition spécifique de la convention collective ou du contrat prévoyant une procédure précise, la démission n'a pas besoin de respecter une quelconque forme ; elle peut se faire par écrit ou verbalement. Mais la volonté de démissionner du salarié doit être explicite, c'est-à-dire qu'elle doit être suffisamment claire et non ambiguë. L'employeur ne peut en aucun cas exiger de son salarié une démission !!!

La démission marque le point de départ du préavis que le salarié doit effectuer sauf à s'en trouver dispensé. Pour connaître la durée du préavis, il convient de se référer à la convention ou accord collectif, voire aux usages pratiqués dans la profession ou la région.

En l'absence de toute référence, et à titre d'illustration :

Catégorie professionnelle	Durée du préavis
Ouvriers	8 jours
Employés	1 mois
Cadres	3 mois
Cadres supérieurs	6 mois

Si le frontalier souhaite démissionner, il est conseillé de prendre contact avec son bureau de chômage en Belgique pour apprécier la qualification à donner au motif ; à défaut de motif légitime, une exclusion du bénéfice des allocations de chômage belges est possible pour une durée de 4 à 52 semaines.

### **Prise d'acte de la rupture aux torts de l'employeur**

Le salarié a, dans certains cas, la possibilité de rompre le contrat au motif que le **comportement fautif de l'employeur rend impossible la poursuite du contrat de travail et traduit en réalité la volonté de l'employeur de le rompre.**

! En raison de la dangerosité de cette pratique pour le salarié, il est fortement recommandé de prendre contact avec un conseiller EURES **avant toute action.**

### **2.3.3. LA RESILIATION JUDICIAIRE DU CONTRAT**

Si l'employeur ne remplit pas ses obligations contractuelles, le salarié peut saisir le juge (le Conseil des prud'hommes) afin d'obtenir la résiliation du contrat aux torts de l'employeur.

Le contrat n'est rompu que si le juge estime que les griefs sont fondés. Le contrat sera alors rompu aux torts de l'employeur à la date de la décision judiciaire.

Le manquement de l'employeur à ses obligations contractuelles doit présenter une gravité suffisante pour justifier la résiliation judiciaire du contrat.

Si le juge estime que la demande du salarié n'est pas fondée, le contrat se poursuit.

*Voir également INFRA «LA PROCEDURE DU RÉFÉRÉ PRUD'HOMAL».*

### **2.3.4. RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Ce mode de rupture, réservée au CDI, permet au salarié et à l'employeur de rompre le contrat et de convenir en commun des conditions de la rupture<sup>44</sup>.

Avant de mettre fin au contrat, un ou plusieurs entretiens doivent être organisés ; le salarié peut se faire assister par une personne appartenant au personnel de l'entreprise<sup>45</sup>. S'il opte pour une assistance, le salarié doit en informer son employeur au préalable ? L'employeur pourra alors également se faire assister.

Au cours des entretiens, des pourparlers doivent être engagés visant à définir les modalités de la rupture. Une fois mis d'accord, sur le principe de la rupture, employeur et salarié doivent formaliser leur accord dans un écrit qui doit obligatoirement comporter :

- la date de la rupture : elle ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation<sup>46</sup>,
- le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle : elle ne peut être inférieur à l'indemnité légale de licenciement (Cf précédemment).

44 Art. L 1231-1 Code du travail

45 Art. L 1237-12 Code du travail : il peut s'agir d'un salarié titulaire d'un mandat syndical, d'un représentant du personnel ou de tout autre salarié de l'entreprise. En l'absence de représentant du personnel, il peut être choisi un conseiller sur une liste dressée par l'autorité administrative.

46 Art. L 1237-13 Code du travail

Une fois signée, l'employeur et le salarié peuvent se rétracter pendant un délai de 15 jours calendaires.

A l'issu du délai de rétractation, l'employeur OU le salarié doit adresser à la DDTEFP une demande d'homologation de la convention (joindre un exemplaire de la convention). L'administration doit alors instruire le dossier dans les 15 jours ouvrables.

**Un arrêté, non publié à la date de publication du présent ouvrage, doit fixer un modèle de demande en homologation.**

En cas de contentieux relatif à la convention, à l'homologation ou refus d'homologation relève du conseil de prud'hommes ; le recours doit être formé dans les 12 mois à compter de la date d'homologation<sup>47</sup>.

## 2.4. TRANSACTION

A l'occasion de la rupture du contrat, des contestations ou des difficultés peuvent apparaître. Employeur et salarié peuvent alors transiger pour les régler définitivement.

La transaction<sup>48</sup> n'est donc pas un mode de rupture du contrat de travail ; c'est un contrat par lequel salarié et employeur règlent les conséquences de la rupture du contrat de travail<sup>49</sup> (licenciement, rupture négociée ou démission). Son intérêt est d'éviter les aléas d'une procédure judiciaire ainsi que la confidentialité du différend qui oppose employeur et salarié.

Avant de conclure une transaction, un véritable dialogue entre employeur et salarié doit exister où chacun doit pouvoir évaluer l'étendue des sacrifices réciproques. Doit s'en suivre un certain délai de réflexion.

La transaction n'est valide que :

- si elle est conclue une fois que la rupture du contrat de travail est définitive ;
- si le consentement de l'employeur et du salarié n'est pas vicié (= pas faussé) ;
- et si elle comporte des concessions réciproques, c'est-à-dire des sacrifices réels et appréciables pour chacune des parties.

*Exemple : le salarié renonce à toute contestation judiciaire relative aux circonstances de la rupture en contrepartie d'une indemnisation supérieure à celle à laquelle il aurait pu prétendre. L'indemnisation versée au salarié doit être fonction de son ancienneté et ne peut en aucun cas être dérisoire.*

Un écrit signé des deux parties et en deux exemplaires est nécessaire ; il doit présenter de manière claire et non équivoque le différend qui a amené les parties à transiger, ainsi que les engagements respectifs des parties.

! La transaction ne peut en principe plus être remise en cause une fois signée<sup>50</sup>.

47 Art. L 1237-14 Code du travail

48 Art. 2044 s. Code civil

49 Cass. Soc. 29 Mai 1996 n°92-45.115

50 Art. 2052 Code civil

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

Le contrat de travail à durée déterminée est un contrat qui est conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire prévue par la loi ET qui ne peut jamais avoir pour effet ou pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Contrairement au droit belge, **l'employeur ne peut recourir au CDD que dans des cas limitativement énumérés par la loi.**

Le salarié en CDD a les mêmes droits et obligations que ceux liés par un CDI.

#### 3.1. CAS DE RECOURS AU CDD ET DURÉES MAXIMALES

On peut classer les CDD selon qu'ils ont un terme précis ou un terme imprécis.

Motifs du recours au CDD	Terme précis	Terme imprécis
le CDD pour <b>accroissement temporaire d'activité</b> <sup>51</sup> (le terme précis doit être obligatoirement fixé au contrat)		
CDD conclu : - soit en raison d'une augmentation temporaire du volume de la charge de travail de l'entreprise («en cas de variation cyclique de production <sup>52</sup> »), - soit en raison de l'exécution d'une tâche qui ne relève pas de l'activité habituelle et normale de l'entreprise.	Le CDD doit nécessairement être conclu pour une durée précise Durée maximale de 18 mois, renouvellement compris (1X) [6 mois si l'entreprise a procédé à un licenciement économique dans les six mois précédents].	IMPOSSIBLE
Cas de recours particulier: En cas de commande exceptionnelle à l'export.	Durée maximale de 24 mois, renouvellement compris (1X).	
Cas de recours particulier: En cas de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.	Durée maximale de 9 mois, renouvellement compris (1X).	
CDD conclu pour remplacer un salarié parti avant <b>la suppression définitive de son poste de travail</b> <sup>53</sup> (le terme précis doit être obligatoirement fixé au contrat)		
Le CDD est utilisé par l'employeur pour assurer l'activité du poste de travail jusqu'à la suppression dudit poste qui a déjà été programmée. La suppression du poste doit intervenir dans un délai de 24 mois.	Le CDD peut être conclu pour une durée précise. Un seul renouvellement est possible (à condition de ne pas dépasser le délai de 24 mois).	Le CDD peut être conclu jusqu'à la suppression du poste.  Une durée minimale doit alors être prévue. Renouvellement impossible

<sup>51</sup> Art. L 1242-2 2° Code du travail

<sup>52</sup> Cass. Soc. 21 Janvier 2004 n° 03-42.754 et s.

<sup>53</sup> Art. L 1242-2 1° d) Code du travail

CDD conclu pour <b>remplacer un salarié absent</b> <sup>54</sup> (le terme du CDD peut être précis ou imprécis)		
<p>Le CDD pour remplacement ne peut viser qu'un seul salarié temporairement absent.</p> <p>Il n'est possible que dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- salarié provisoirement absent (congés, événements familiaux ...).</li> <li>- salarié passé provisoirement à temps partiel.</li> <li>- salarié dont le contrat est suspendu (accident du travail, congé de maternité, mise à pied, incarcération, détachement ...).</li> <li>- le remplacement de certains chefs ou responsables d'entreprise.</li> </ul>	<p>Le CDD peut être conclu pour une durée précise. Mais le remplacement peut ne couvrir que partiellement l'absence.</p> <p>Un seul renouvellement possible.</p> <p>Durée totale maximale de 18 mois.</p>	<p>Une durée minimale doit être impérativement indiquée (différente du terme du contrat).</p> <p>Le terme du contrat peut être le retour du salarié. OU la fin de l'évènement (ex : maladie) cause de l'absence ; peu importe dans ce cas que revienne ou on le salarié.</p> <p>Renouvellement impossible.</p>
CDD conclu <b>dans l'attente de l'entrée en service effective d'un autre salarié recruté lui en CDI</b> <sup>55</sup> (le terme du CDD peut être précis ou imprécis)		
<p>CDD utilisé en remplacement d'un salarié embauché en CDI mais qui ne peut pas occuper tout de suite le poste.</p> <p>Il est impératif que le salarié temporairement absent soit déjà recruté et titulaire du CDI.</p>	<p>Le CDD peut être conclu pour une durée précise.</p> <p>Durée totale maximale de 9 mois, renouvellement compris (1X).</p>	<p>Le CDD peut être conclu « jusqu'à la prise des fonctions » du salarié recruté en CDI.</p> <p>Durée totale maximale de 9 mois (pas de renouvellement possible).</p>
CDD conclu car il est <b>d'usage de ne pas avoir recours à un CDI</b> <sup>56</sup> (le terme du CDD peut être précis ou imprécis)		
<p>CDD conclu dans certaines professions où il est d'usage constant de recourir pour certains emplois à caractère temporaire en raison de la nature de l'activité.</p> <p>L'art. D 121-2 Code du travail fixe une liste d'activités (ex : hôtellerie, spectacles, audiovisuel, enquêtes et sondages ...).</p>	<p>Le CDD peut être conclu pour une durée précise.</p> <p>Durée maximale variant selon l'usage.</p> <p>Renouvellement possible (1X).</p>	<p>Le CDD peut être conclu « jusqu'à la réalisation de l'activité »</p> <p>Durée maximale variant selon l'usage (pas de renouvellement possible).</p>

54 Art. L 1242-2 1°, 4° et 5° Code du travail

55 Art. L 1242-2 1° e) Code du travail

56 Art. L 1242-2 3° + Art. D 1242-1 Code du travail

CDD conclu pour pouvoir un emploi à caractère <b>saisonnier</b> <sup>57</sup>		
<p>CDD conclu pour la réalisation de travaux appelés à se répéter chaque année en fonction de la saison ou des modes de vie collectifs.</p> <p>Selon l'administration, la durée maximale du CDD est de 8 mois ; au-delà il perd son caractère saisonnier.</p> <p>(exception : contrat de vendange : au maximum 1 mois)</p>	<p>Le CDD peut être conclu pour une durée précise</p>	<p>Le CDD peut être conclu «pour la durée de [l'activité]»</p> <p>Une durée minimale doit être impérativement indiquée (différente du terme du contrat).</p> <p>Le terme du contrat intervient lors de la fin de l'activité saisonnière pour laquelle il a été conclu</p>
<b>Contrat de projet</b> ce dispositif a un caractère expérimental pour une durée de 5 ans à compter de juin 2008		
<p>CDD réservé aux ingénieurs et cadres, au sens des conventions collectives</p> <p>Le recours à ce contrat est subordonné à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise.</p> <p>Il peut être rompu après 18 mois, puis à la date anniversaire de la conclusion du contrat (soit au 24<sup>ème</sup> mois).</p> <p>Nécessité d'un motif réel et sérieux .</p>	<p>Le CDD peut être conclu pour une durée minimale de 18 mois et pour une durée maximale de 36 mois.</p> <p>Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu ; l'employeur doit informer le salarié au moins 2 mois à l'avance. Si le CDD ne se poursuit pas immédiatement par un CDI, le salarié doit bénéficier d'une indemnité de rupture égale à 10 % de la rémunération totale brut qu'il a perçue.</p> <p>Renouvellement impossible</p>	

### 3.2. CONCLUSION DU CDD

Cf. supra «1. Généralités»

#### Forme et contenu du contrat

Le CDD doit obligatoirement être établi par écrit et comporter la définition précise de son objet. A défaut de contrat écrit et/ou d'absence de l'objet du recours au CDD, le contrat est réputé à durée indéterminée<sup>58</sup>.

Outre les mentions habituelles à tout type de contrat, le CDD doit obligatoirement mentionner :

- la définition précise de son motif ;
- en cas de CDD pour remplacement, le nom et la qualification du salarié remplacé ;
- la date d'échéance du terme avec clause de renouvellement si les parties envisagent cette possibilité ;
- à défaut de terme précis, la durée minimale pour laquelle il est conclu ;
- la désignation précise du poste de travail ;
- le cas échéant, l'existence d'une période d'essai et sa durée maximale.

<sup>57</sup> Art. L 1242-2 3° Code du travail

<sup>58</sup> Art. L 1242-12 Code du travail

Le contrat écrit et signé par les deux parties doit être obligatoirement transmis au salarié dans les 2 jours<sup>59</sup> ouvrables suivant son embauche. A défaut, le salarié est en droit de réclamer la requalification du CDD en CDI.

### 3.3. LA PÉRIODE D'ESSAI<sup>60</sup>

Le CDD peut comprendre une période d'essai. Sauf disposition conventionnelle plus avantageuse pour le salarié (durée moindre), la période d'essai se calcule comme suit :

CDD	Calcul de la durée de la période d'essai
CDD < à 6 mois ou dont la durée minimale INITIALEMENT prévue est < à 6 mois	1 jour ouvré par semaine dans la <b>limite maximale</b> (renouvellement ou prolongation inclus) <b>de 2 semaines</b>
CDD de plus de 6 mois ou dont la durée minimale INITIALEMENT prévue est de plus de 6 mois	1 mois

Pendant toute la durée de la période d'essai, l'employeur comme le salarié peuvent rompre le CDD sans motif. Ils doivent toutefois respecter un délai de prévenance, déterminé en fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise et identique aux délais prévus pour la rupture de la période d'essai dans le cadre d'un CDI. Ce délai de prévenance s'applique pour les CDD conclus pour une durée d'au moins 5 semaines.

### 3.4. LA SUCCESSION DE CDD

La conclusion de CDD successifs (à différencier de la notion de «renouvellement») **sur un même poste** avec, ou non, le même salarié est interdite, sauf à attendre l'expiration d'un **décalage de carence**<sup>61</sup> égal :

- soit au tiers de la durée du CDD initial, renouvellement inclus, si cette durée est au mois égale à 14 jours ;
- soit à la moitié de la durée du CDD initial, renouvellement inclus, si cette durée est inférieure à 14 jours.

Ces délais doivent être calculés en «jours d'ouverture» de l'entreprise, c'est-à-dire en jours d'activité.

*Exemple<sup>62</sup> : un contrat débuté le 5 février 2007, prolongé à compter du 5 mars, est arrivé à terme le 23 mars. Sa durée a donc atteint (de date à date) sept semaines, soit 47 jours calendaires, le salarié étant employé du lundi au vendredi.*

*L'un des ateliers de l'établissement fonctionne du lundi au samedi, sauf jours fériés.*

*Le délai de carence est ici égal à un tiers de 47 = 15,66, arrondis à 16 jours. Décompté à partir du*

59 Art. L 1242-13 Code du travail

60 Art. L 1242-10 Code du travail

61 Art. L 1244-3 et L 1244-4 Code du travail

62 Circ. DRT n° 2002-08 du 2 Mai 2002 relative à la mise en œuvre de la loi de modernisation sociale

samedi 24 mars, il s'étend jusqu'au jeudi 12 avril, le lundi de Pâques étant déduit.  
Un nouveau contrat pourra donc être conclu à effet du 13 avril.

**Exception** : il n'y a pas à respecter de délai de carence :

- en cas de remplacement du même salarié absent ; la succession de CDD peut se faire immédiatement<sup>63</sup>. Peu importe que la durée totale des CDD successifs excède 18 mois.
- en cas d'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité
- en cas de travail saisonnier ou d'emploi d'usage
- en cas de refus par le salarié de renouveler le CDD initial. Un nouveau CDD peut alors être conclu avec un autre travailleur pour la durée du contrat non renouvelé, sans respecter le délai de carence.

L'employeur peut tout à fait, sous conditions, conclure des CDD successifs avec un même salarié sur des postes différents ; un « certain délai » (qui peut être très court) doit être respecté entre les contrats.

Le recours à des CDD successifs doit être justifié par des raisons objectives<sup>64</sup>, c'est-à-dire qu'il doit exister des éléments concrets établissant le caractère par **nature temporaire de l'emploi**.

### 3.5. LA CESSATION DU CDD

Le CDD prend fin de plein droit au terme inscrit dans le contrat. Il n'y a pas lieu de respecter un quelconque délai de préavis.

Si la relation contractuelle se poursuit au-delà du terme prévu, le contrat devient un CDI.

Outre l'indemnité compensatrice de congés payés, le salarié a droit, au terme de chaque CDD, à une **indemnité dite de fin de contrat**<sup>65</sup> visant à compenser la précarité de sa situation.

Le montant de l'indemnité de précarité est égal à 10%<sup>66</sup> de la rémunération totale brute (à l'exclusion de l'indemnité compensatrice de congés payés) perçue lors du CDD. Elle doit être versée en même temps que le dernier salaire.

63 Art. L 1244-1 Code du travail

64 Cass. Soc. 23 Janvier 2008, se fondant sur accord cadre européen du 18 Mars 1999 et sur la directive 1999/70 CE

65 Art. L 1243-8 Code du travail

66 L'Art. L 1243-9 prévoit qu'une convention ou un accord collectif peut réduire le taux de l'indemnité à 6 % dès lors que

des contreparties sont offertes au salarié, notamment en terme d'accès privilégié à la formation professionnelle (heures de formation, bilan de compétences). Pour que s'applique le taux de 6 %, l'employeur doit proposer la formation au salarié (Cass. Soc. 7 Février 2007 n° 05-43.462).

### **L'indemnité de fin de contrat n'est pas due :**

- pour les CDD d'usage et les contrats saisonniers ;
- pour les CDD conclus avec des jeunes pour la durée de toutes ou partie de leurs vacances scolaires/universitaires ;
- en cas de refus par le salarié du CDI qui lui est proposé suite à son CDD (pour un même poste - *ou équivalent* - assorti d'une rémunération au moins équivalente) ;
- en cas de requalification du CDD en CDI à la demande du salarié<sup>67</sup>.

**!** *Mais si le salarié continue d'exercer son activité dans l'entreprise après l'échéance de son CDD, sans avoir obtenu un nouveau contrat avec son employeur, son CDD sera automatiquement requalifié en CDI et l'indemnité de précarité sera due<sup>68</sup> en cas de rupture du contrat, en plus d'une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse et des dommages-intérêts pour rupture abusive.*

Le CDD ne peut être résilié avant son terme prévu, **par l'employeur ou par le salarié<sup>69</sup>**, qu'en cas de **motif grave<sup>70</sup>**. Dans ce cas, la résiliation du contrat est faite avec effet immédiat (sans préavis) après respect d'une procédure disciplinaire.

*Ex. : la rétention d'information de la part du salarié lors de l'embauche peut constituer une faute grave*

L'employeur est dispensé<sup>71</sup> de verser l'indemnité de fin de contrat si la rupture anticipée du CDD est à l'initiative du salarié, en raison d'une faute grave du salarié ou en cas de force majeure.

A contrario, l'indemnité de fin de contrat reste due dans tous les autres cas ; si la rupture anticipée du CDD intervient suite à un accord des parties, en cas de faute grave de l'employeur et en cas de rupture injustifiée de la part de l'employeur ...

La démission du salarié en CDD n'est pas admise. Une prise d'acte de la rupture (aux torts de l'employeur/du salarié) et une résiliation judiciaire du CDD à l'initiative de l'employeur / du salarié sont possibles.

Le salarié garde en tout état de cause la possibilité de rompre son CDD avant le terme initialement fixé si l'objectif de la rupture est d'occuper un emploi en CDI dans une autre entreprise. Il doit dans ce cas respecter un préavis.

67 Art. L 1245-2 : seule une indemnité de requalification est envisagée.

68 Cass. Soc. 27 Septembre 2007 n° 06-43.867

69 La faute grave de l'employeur est exigée pour que le salarié puisse rompre son CDD de manière anticipée. Ex : Cass. Soc 30 Mai 2007 n° 06-41.240

70 La faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise Cass. Soc. 30 Octobre 2007 n° 05-44.958

71 Art. L 1243-10 4° Code du travail

### III. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

#### 1. LA RÉMUNÉRATION

##### 1.1. DÉFINITION DU SALAIRE

Le salaire est la contrepartie du travail que fournit le salarié.

Le salaire se compose de :

**la rémunération de base**

- le salaire ; il correspond à la rémunération habituelle du salarié. Librement fixé entre l'employeur et le salarié dans le contrat (dans le respect des règles légales et conventionnelles), le salaire de base peut être fonction de la durée effective du travail, du rendement ou d'un forfait.
- les heures supplémentaires

**les éléments complémentaires à la rémunération de base**

- des avantages en nature : *utilisation à titre privé de la voiture de fonction, chèque repas, chèque-cadeau, assurance de groupe ...*
- et des avantages en espèce : *13<sup>ème</sup> mois, prime d'ancienneté...*

##### 1.2. FIXATION DU SALAIRE

Le salaire est fixé librement par les parties lors de la conclusion du contrat ; en principe la négociation porte sur le **salaire brut**.

Une fois défini, le salaire ne peut en aucun cas être modifié par le seul employeur car c'est un élément essentiel du contrat.

Généralement, le mode de salaire pour les ouvriers se trouve sous forme de salaire horaire, alors que pour le mode de salaire des employés et des cadres, c'est la rémunération mensuelle ou annuelle qui est la règle.

Le salaire ne peut jamais être inférieur au SMIC, ni aux minima fixés par la convention collective applicable.

	Montant au 1 <sup>er</sup> juillet 2008
SMIC horaire brut	8,71 €
SMIC mensuel brut <sup>3</sup> (sur la base de 35 heures hebdomadaires)	1.321,02 €

<sup>3</sup> Le SMIC mensuel brut est calculé en multipliant 151,66 (c'est à dire 35h X 52/12) par la valeur du SMIC horaire brut

Le SMIC est revalorisé selon les règles suivantes :

- un relèvement automatique dès que l'indice des prix à la consommation des ménages urbains atteint un niveau correspondant à une hausse d'au moins 2 % par rapport à l'indice précédent ;
- un relèvement annuel obligatoire en fonction de l'indice des prix à la consommation des ménages ;
- un relèvement possible en cours d'année si le gouvernement le juge utile.

### 1.3. PAIEMENT DU SALAIRE

Au-delà d'un montant mensuel fixé par décret (1.500,00 €<sup>4</sup>), le salaire doit être payé par l'employeur à son salarié par chèque ou par virement bancaire/postal. En deçà de cette somme, le salarié peut préférer le versement de son salaire en espèces.

Le salaire doit être payé tous les mois, pour l'ensemble des salariés<sup>5</sup>,

Le salarié a la possibilité d'obtenir un acompte en milieu de mois.

A chaque versement de rémunération, l'employeur doit délivrer au salarié une fiche de salaire appelée « bulletin de salaire ». Ce dernier doit nécessairement reprendre certaines mentions<sup>6</sup> :

*! Nom et adresse de l'employeur, référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations sociales, intitulé de la convention collective de branche, nom et emploi du salarié, période et nombre d'heures de travail du salarié, montant de la rémunération brute, montant de la CSG et de la CRDS, montant des cotisations salariales et patronales, nécessité de conserver sans limitation de durée ce bulletin de salaire ...*

**38** Les bulletins de salaire sont à garder jusqu'à la liquidation de la retraite.

### 1.4. PROTECTION DES RÉMUNÉRATIONS EN CAS DE DIFFICULTÉS OU DE FAILLITE DE L'EMPLOYEUR

Tout employeur qui occupe au moins un salarié doit assurer ses salariés contre le risque de non paiement des salaires. Cette garantie des paiements est assurée par l'assurance de garantie des salaires (AGS) qui n'intervient que si les fonds disponibles, suite à la liquidation de la société, apparaissent insuffisants. L'AGS n'assure le paiement des salaires que dans la limite de certains plafonds en fonction de la date de conclusion des contrats de travail<sup>7</sup>.

Il est à noter que les salaires bénéficient d'une créance privilégiée leur garantissant d'être indemnisés avant d'autres. Ce privilège place les salaires en 4<sup>ème</sup> rang des créances, après celles des impôts, des frais de justice, des frais funéraires et des frais de dernière maladie<sup>8</sup>.

Ce **privilège général** porte sur les 6 derniers mois de salaire (salaires, primes et gratifications à caractère de salaire, indemnités de congés payés, indemnités de préavis, indemnités de fin de CDD et de précarité) ainsi que sur les dommages et intérêts (indemnités de licenciement, indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse).

4 L 3241-1 Code du travail + Décret 85-1073 du 7/10/1985 + art. 80 Loi n° 88-1149, 23 Décembre 1988.

5 Art. L. 3242-1 Code du travail

6 Art. R 3243-1 s. Code du travail + circulaire du 30 Juin 2005 relative à la simplification du bulletin de paie.

7 Art. L 3253-17 Code du travail et Art D 3253-5 Code du travail

8 Art. 2331 Code Civil

Salariés et apprentis bénéficient par ailleurs en cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire d'un **super privilège** qui prime sur toutes les autres créances et qui porte sur les salaires des 60 derniers jours de travail effectif, l'indemnité compensatrice de congés payés acquis au jour du jugement.

## 2. LA DURÉE DU TRAVAIL

### 2.1. DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL

La durée légale du travail effectif, qui est le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles<sup>9</sup>, est fixée à **35 heures/semaine**<sup>10</sup>.

Ne constitue pas du travail effectif : le temps de pause ou de repas, les temps d'habillage et de déshabillage (sauf dispositions conventionnelles contraires), le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel ou inhabituel<sup>11</sup> d'exécution du travail

La durée légale du travail ne constitue ni un minimum ni un maximum ; il ne s'agit que d'une référence au-delà de laquelle les heures supplémentaires sont calculées.

La loi prévoit cependant une durée maximale de travail :

- durée maximale journalière : 10 heures (sauf autorisation par inspecteur du travail ou par convention collective)
- durée maximale hebdomadaire<sup>12</sup> : 48 heures au cours d'une même semaine (*peut être porté jusqu'à 60 heures pour une période limitée en cas de circonstances exceptionnelles entraînant un surcroît exceptionnel d'activité et après accord de l'inspecteur du travail*) et 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives

39

Les **cadres dirigeants** sont exclus des dispositions relatives à la durée du travail (durées maximales, repos journalier et hebdomadaire et jours fériés).

Les **cadres intégrés** relèvent de l'ensemble des dispositions relatives à la durée du travail.

Lorsque la convention collective (ou l'accord collectif) le prévoit, ils peuvent conclure des conventions de forfait :

- **forfait en heure sur une base mensuelle ou hebdomadaire** qui permet de fixer une durée de travail supérieure à la durée légale, sous réserve que le nombre d'heures supplémentaires ne dépasse pas le contingent annuel,

les **cadres autonomes** relèvent de l'ensemble des dispositions relatives à la durée du travail.

Ils peuvent conclure des conventions de forfait :

- un **forfait en heures sur base annuelle** qui rémunère une durée annuelle de travail intégrant un nombre prédéterminé d'heures supplémentaires sur l'année.

<sup>9</sup> Art. L 3121-1 s. Code du travail

<sup>10</sup> Art. L 3121-10 Code du travail

<sup>11</sup> Art L 3121-4 Code du travail.

<sup>12</sup> Art. L 3121-35 et L 3121-36 Code du travail

- un **forfait en jours sur une base annuelle** qui rémunère un nombre de jours travaillés annuellement, sans référence horaire.

## 2.2. LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées par le salarié à la demande de son employeur au-delà des durées légales hebdomadaires de travail<sup>13</sup>.

Le salarié ne peut refuser sans un motif légitime d'accomplir des heures supplémentaires, sous peine de commettre une faute, voire une faute grave.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé, sauf convention collective contraire, à 220 heures par an et par salarié<sup>14</sup>. Ce contingent ne s'applique cependant pas aux salariés à temps partiel, VRP, travailleurs à domicile, cadres dirigeants, cadres autonomes relevant d'une convention de forfait annuelle en jours ou en heures.

Les heures supplémentaires donnent lieu à une **majoration de salaire** dont le taux, fixé par convention collective ou accord de branche, ne peut être inférieur à 10 %. A défaut d'accord conventionnel, les heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration de salaire de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires et de 50 % à compter de la 44<sup>ème</sup> heure.

Le paiement des heures supplémentaires **peut** être remplacé (partiellement ou en totalité) par un **repos compensateur de remplacement** d'une durée équivalente si une convention collective le prévoit.

40

- Les heures supplémentaires effectuées dans le contingent annuel (220 heures / salarié /an, sauf dispositions conventionnelles prévoyant un contingent moins important) ouvrent droit, dans les entreprises de plus de vingt salariés, à un **repos compensateur obligatoire** (distinct du repos compensateur de remplacement) dont la durée est égale à 50 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de 41 heures
- Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent ouvrent droit, pour les entreprises d'au maximum 20 salariés, à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % de ces heures supplémentaires, et pour les entreprises de plus de vingt salariés à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 100 %.

Depuis le 1er Octobre 2007, les heures supplémentaires bénéficient d'un régime de faveur avec réduction de charges sociales et exonération fiscale<sup>15</sup>.

*Notez bien qu'un projet de loi réformant le temps de travail visant à modifier les règles sur les forfaits de jours de travail pour les cadres et sur les heures supplémentaires était en cours d'adoption au jour de rédaction du présent ouvrage.*

<sup>13</sup> Art. 3121-22 Code du travail

<sup>14</sup> décret n° 2004-1381 du 21 Décembre 2004 + Art. D 3121-3 Code du travail

<sup>15</sup> Loi n° 2007-1223 du 21 Août 2007 + Circ. N° DSS/5B/2007/358 du 1er Octobre 2007 + Circ. N° DSS/5B/2008/34 du 5 Février 2008 + instruction fiscale DGIFP 5 F 13-08



## Travail les jours fériés

Exception faite du 1<sup>er</sup> Mai, le repos des jours fériés n'est pas obligatoire.

En cas d'occupation le 1<sup>er</sup> Mai (*possibilité offerte uniquement aux établissements et services ne pouvant pas interrompre leur activité : transport, usines, hôtellerie-restauration ...*), le salarié a droit à sa rémunération habituelle à laquelle s'ajoute une indemnité égale au montant de ce salaire.

## 3. LES CONGÉS

### 3.1. LES CONGÉS ANNUELS<sup>17</sup>

#### La durée du congé annuel légal est de 5 semaines/an

Les jours de vacances auxquels le travailleur a droit sont déterminés non pas comme en Belgique en fonction des jours de travail effectués l'année civile précédente, mais sur les jours de travail accomplis entre le 1<sup>er</sup> Juin de l'année précédente et le 31 Mai de l'année en cours<sup>18</sup>.

Sur cette période 1<sup>er</sup> Juin – 31 Mai, le salarié bénéficie de 2,5 jours de congés par mois de travail accomplis **chez le même employeur**.

Le salarié bénéficie alors, une fois les conditions précitées remplies et sauf dispositions conventionnelles plus favorables, de **5 semaines (30 jours ouvrables) de congés payés par an**.

Dans le cadre d'un CDI, les droits à congés ne sont ouverts qu'à partir du moment où le salarié a été occupé chez le même employeur pendant une durée de travail effectif de 1 mois<sup>19</sup>. Le droit à congés s'acquiert donc mois par mois ; mais il ne devient définitivement acquis qu'à partir de la fin de la période de référence 1<sup>er</sup> Juin - 31 Mai.

Les congés doivent alors être pris entre le 1<sup>er</sup> Mai et le 30 avril.

Les congés non pris sont donc en principe perdus. Le salarié qui n'a pas pris son congé avant l'expiration de la période prévue pour un motif qui ne résulte pas du fait de l'employeur ne peut pas prétendre à une indemnité compensatrice.

Ni le salarié, ni l'employeur ne peuvent exiger de reporter d'une année sur l'autre les congés non pris (sauf accord des parties).

Exception : le salarié victime d'un accident du travail peut reporter les congés payés qu'il n'a pas pu prendre du fait de son absence<sup>20</sup>.

En cas d'absence(s) n'étant pas assimilées à du travail effectif, les jours de congés sont proportionnels à la durée de travail effectif sur la période.

<sup>17</sup> Art. L 3132-16 s. Code du travail

<sup>18</sup> Art. L 3141-1 et R 3141-3 Code du travail

<sup>19</sup> Art. L 3141-3 Code du travail

<sup>20</sup> Cass. Soc. 27 Septembre 2007 n° 05-42.293

	Absence assimilée à du travail effectif et entrant donc dans le calcul des congés annuels	Absence non assimilée à du travail effectif et n'entrant donc pas dans le calcul des congés annuels
Congés payés de l'année précédente. <sup>67</sup>	X	
Repos compensateurs pour heures supplémentaires. <sup>67</sup>	X	
Congés maternité et d'adoption. <sup>67</sup>	X	
Jours de la Réduction du Temps de Travail. <sup>67</sup>	X	
Absences pour maladies professionnelles ou accident du travail <sup>21</sup> (dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an) <sup>67</sup>	X	
Congé de formation. <sup>22</sup>	X	
Congés exceptionnels pour évènements familiaux. <sup>23</sup>	X	
Congés judiciaires.	X	
Chômage partiel sous forme de réduction temporaire de l'horaire hebdomadaire.	X	
Chômage partiel (jours ou semaines entières).		X
Absences pour maladie (sauf disposition conventionnelle contraire).		X
Congés parental, d'éducation, pour enfant malade.		X
Toute autre absence ne prévoyant pas expressément qu'elle sera assimilée à du travail effectif.		X

## Prise des congés annuels payés

Peu importe que le salarié soit à temps plein ou à temps partiel, le droit aux congés payés est le même<sup>24</sup> ; seule l'indemnisation diffère.

C'est l'employeur qui fixe la date des congés après avis des délégués du personnel, en prenant en compte notamment la situation familiale et l'ancienneté des salariés. A défaut de dispositions conventionnelles contraires, la période de congés payés est fixée par l'employeur qui en informe les salariés au moins 2 mois avant la date de départ possible (soit au plus tard fin février). Il détermine également l'ordre des départs et en informe chaque salarié au moins 1 mois à l'avance<sup>25</sup>. Il ne peut modifier la date de départ moins d'un mois avant la date prévue (sauf circonstances exceptionnelles).

Le salarié ne peut pas fixer de lui-même les dates de ses congés et partir sans l'autorisation de son employeur, et ce même si l'employeur ne répond pas aux demandes du salarié<sup>26</sup> ; à défaut, un licenciement peut être envisagé.

21 Art. L 3141-5 Code du travail

22 Art. L 6322-13 Code du travail

23 Art. L 3142-2 Code du travail

24 Art. L 3123-11 Code du travail

25 dans les faits, l'information se fait au salarié au moins un mois à l'avance, car aucun changement dans l'ordre des départs ne peut se faire passé ce délai – Cass. Soc. 22 Mai 2002

26 Cass. Soc. 11 Juillet 2007

Les congés doivent être pris en deux temps :

- le **congé principal** : il est d'une durée de **24 jours ouvrables** (4 semaines). Il peut être pris en une fois ou en plusieurs fois. Un congé de 12 jours ouvrables au moins et continu doit être accordé par l'employeur entre le 1<sup>er</sup> Mai et le 31 Octobre. Les 12 autres jours de congés doivent être pris soit à la suite des douze jours précédents, soit à une autre date (dans cette dernière hypothèse, le congé principal est fractionné et exige alors l'accord du salarié).
- la **5<sup>ème</sup> semaine de congés payés** : elle ne peut pas être accolée aux 24 jours du congé principal. C'est l'employeur qui décide des modalités d'attribution de ce congé.

### 3.2. LES CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES, PERSONNELLES OU PROFESSIONNELLES

- La loi accorde sur justification des congés lorsque surviennent certaines obligations familiales :

*Pour exemple :*

Mariage ou remariage	- du travailleur	4 jours dans la semaine du mariage ou la suivante
	- d'un enfant en ligne directe	le jour du mariage
Décès	- du conjoint, du partenaire lié par un PACS ou d'un enfant	2 jours entre le décès et les funérailles
	- père, mère, beau-père, belle-mère, frère ou soeur	1 jour
Naissance ou adoption		Le père peut bénéficier : - d'un congé de paternité de 11 jours calendaires consécutifs (jours de date à date) à prendre dans les 4 mois de la naissance de l'enfant. L'employeur ne peut refuser le congé de paternité s'il en a été prévenu au moins un mois à l'avance - d'un congé de naissance ou d'adoption de 3 jours (cumulable avec le congé de paternité <sup>27</sup> )

Une attestation doit être fournie à l'employeur au retour de congé.

Lors de la prise de ces congés, le salarié a droit à sa rémunération normale, sans réduction.

Dans le cas du congé de paternité, le salarié n'est pas rémunéré par son employeur ; il bénéficie, dans la limite du plafond de la sécurité sociale (2.773 € / mois au 1<sup>er</sup> Janvier 2008), d'indemnités journalières égales au salaire habituel diminué des cotisations sociales.

## - Le congé parental à temps plein ou à temps partiel

(Cf. INFRA X.X CONGE PARENTAL)

- **Le congé pour enfant malade** : le salarié bénéficie, lorsque son enfant de moins de 16 ans est malade et sur présentation du certificat médical, d'un congé non rémunéré de maximum 3 jours / an.

Ce congé est porté à 5 jours / an si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants qui sont âgés de moins de 16 ans.

- **Le congé de présence parentale** : en cas de maladie d'une particulière gravité de l'enfant de moins de 20 ans rendant indispensable une présence soutenue ou des soins contraignants. Un certificat médical détaillé est nécessaire. Le salarié bénéficie au maximum de 310 jours ouvrés sur une période maximale de 3 ans par enfant et pour une même maladie.

L'employeur ne peut pas refuser ce congé dès lors que sont remplies toutes les conditions d'ouverture. Le salarié bénéficie alors d'allocations journalières versées par la Caisse d'Allocations Familiales (39,97 € pour un couple / 47,49 € pour une personne seule - *montants bruts au 1er Janvier 2008*).

- **Le congé de soutien familial**<sup>28</sup> : lorsque le salarié souhaite s'occuper d'un proche parent gravement handicapé ou dépendant, il peut bénéficier d'un congé non rémunéré d'une durée de 3 mois renouvelable (dans la limite d'une année sur l'ensemble de la carrière professionnelle).

Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit bénéficier d'une ancienneté d'au moins deux ans dans l'entreprise. La demande se fait par lettre recommandée à l'employeur, 2 mois avant le début du congé (15 jours en cas d'urgence). Le congé est de droit : il ne peut être ni refusé ni reporté par l'employeur.

Pendant toute la durée du congé, le salarié doit cesser son activité. Il peut mettre fin au contrat de façon anticipée dans certains cas.

- **Le congé de solidarité familiale**<sup>29</sup> : lorsque le salarié souhaite accompagner son père, sa mère ou son enfant en fin de vie, il peut bénéficier d'un congé non rémunéré d'une durée de 3 mois renouvelable (dans la limite d'une année). Avec l'accord de l'employeur, le congé peut être transformé en activité à temps partiel.

Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit bénéficier d'une ancienneté d'au moins deux ans dans l'entreprise. Un certificat médical doit être présenté, sauf urgence, à l'employeur 15 jours avant le début du congé.

Le salarié peut mettre fin au congé de manière anticipée, notamment en cas de décès de la personne aidée ou encore en cas d'admission en établissement de la personne aidée.

---

<sup>28</sup> Art. L 3142-22 à L 3142-24 et Art. L 3142-31 Code du travail  
<sup>29</sup> Art. L 3142-16 et L 3142-17 + Art. D 3142-6 et D 3442-7 Code du travail

### 3.3. LES CONGÉS POUR RAISONS PERSONNELLES

#### - Le congé sabbatique

Il s'agit d'un congé pour convenances personnelles, non rémunéré et offert à tout salarié bénéficiant d'une ancienneté d'au moins 36 mois dans l'entreprise et justifiant d'au moins 6 années d'activité professionnelle.

Sa durée doit être comprise entre 6 et 11 mois ; l'employeur qui en reçoit la demande par lettre recommandée doit donner sa réponse dans un délai de 30 jours et peut différer le départ dans la limite de 6 mois à compter de la réception de la lettre.

L'employeur peut refuser ce congé dans les entreprises de moins de 200 salariés s'il estime que le congé aura des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

#### - Le congé pour création d'entreprise

Il s'agit d'un congé sans solde, d'une durée de 1 an renouvelable une fois, offert à tout salarié bénéficiant d'une ancienneté de 24 mois consécutifs au sein d'entreprises d'un même groupe. La demande doit être adressée à l'employeur deux mois au moins avant le début du congé, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit impérativement préciser la date de départ prévue, la durée envisagée et l'activité de l'entreprise qu'il prévoit de créer.

Un refus motivé par l'employeur est possible dans les entreprises de moins de 200 salariés, si l'employeur estime - après consultation des représentants du personnel - que l'absence du salarié peut avoir des conséquences préjudiciables pour l'entreprise

46

Le salarié qui prend un congé continue à faire partie des effectifs, mais l'employeur n'est pas tenu de le rémunérer. Il n'acquiert ni ancienneté ni droit à congés payés et ne peut exiger de réintégrer l'entreprise avant le terme de son congé, sauf mention expresse dans sa demande.

## IV. LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL DANS L'ENTREPRISE

### 1. LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Les entreprises occupant au moins 11 salariés pendant douze mois (consécutifs ou non) au cours des 3 dernières années<sup>13</sup>, ont l'obligation d'organiser les élections des délégués du personnel<sup>14</sup>.

Le nombre de délégués est fonction des effectifs de l'entreprise ; ils sont élus pour 4 ans.

#### Attributions des délégués du personnel

Les compétences générales des délégués du personnel portent sur :

- la présentation à l'employeur de toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres règles et lois en matière de sécurité et d'hygiène au travail.

<sup>13</sup> L'exigence de «douze mois au cours des 3 dernières années» ne joue que pour la première élection.

<sup>14</sup> Art. L 421-1 Code du travail

- saisine de l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires que celle-ci doit contrôler.
- la prise en charge, en l'absence de CE, de toutes ou d'une partie des fonctions économiques de ce dernier.
- la consultation de ceux-ci quant à la durée du travail, aux congés, aux formations, aux conditions de travail ...

Au moins une fois par mois, l'employeur doit convoquer et recevoir les délégués qui peuvent se faire assister par un représentant syndical éventuellement extérieur à l'entreprise. Les délégués du personnel posent leurs questions par écrit 2 jours avant la réunion. L'employeur y répond lors de la réunion, puis par écrit dans un délai de 6 jours, sur un registre tenu à la disposition du personnel un jour ouvrable par quinzaine

## 2. LE COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Chaque établissement qui occupe **50 salariés** et plus pendant 12 mois (consécutifs ou non) au cours des trois dernières années doit instituer un CHSCT. Siègent au CHSCT :

- le chef d'établissement ;
- la délégation du personnel dont les membres - salariés de l'entreprise - sont désignés pour 2 ans (mandat renouvelable) par un collègue constitué par les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel ;
- à titre consultatif, le médecin du travail, le chef du service de sécurité et des conditions de travail et, occasionnellement, toute personne qualifiée de l'établissement désignée par le comité ;
- éventuellement le représentant syndical au CHSCT dans les établissements de plus de 300 salariés.

L'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention des organismes de sécurité sociale peuvent assister aux réunions.

Le CHSCT se réunit au moins une fois par trimestre, ainsi qu'à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ou encore à la demande motivée de 2 de ses membres.

### ***Attribution du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :***

Le CHSCT a pour mission<sup>15</sup> de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité de tous les salariés de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires ou détachés dans l'établissement, et de contribuer à l'élimination des dangers dans l'entreprise. Il contribue en outre à l'amélioration

des conditions de travail et de la santé de ces mêmes salariés.

Le CHSCT s'informe des conditions d'hygiène et de sécurité au sein de l'établissement. Il doit être consulté par l'employeur, notamment sur le règlement intérieur, le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail, le programme annuel de prévention des risques.

Le CHSCT est également force de proposition ; il procède à l'analyse des risques professionnels et transmet ses conclusions au chef d'établissement. Il promeut la prévention des risques professionnels et des harcèlements. Il veille à la mise en œuvre effective des programmes de formation ...

Enfin, le CHSCT dispose de pouvoirs de surveillance et, en cas de danger grave et imminent, d'intervention.

### **3. LE COMITÉ D'ENTREPRISE (CE)**

Dans les entreprises de 50 salariés et plus pendant 12 mois (consécutifs ou non) au cours des trois dernières années, le chef d'entreprise est tenu d'organiser la mise en place d'un comité d'entreprise (CE) composé de représentants élus du personnel et éventuellement de représentants syndicaux désignés par les organisations syndicales. Ce comité assume des attributions économiques d'une part, sociales et culturelles d'autre part et dispose pour ce faire, des moyens matériels et financiers nécessaires. Le chef d'entreprise (ou son représentant) assure les fonctions de président du CE.

48

Les représentants du personnel au CE sont élus pour 4 ans, sauf disposition contraire prévue par accord collectif.

Le CE est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des salariés. Il est également informé et consulté avant et lorsque l'entreprise fait l'objet d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire.

Sa consultation se fait lors de réunions organisées chaque mois pour les entreprises de plus de 150 salariés (tous les deux mois pour les entreprises de moins de 150 salariés), ou lors réunions extraordinaires organisées à la demande de la majorité des membres du CE.

Avant sa consultation, il doit être transmis à chaque membre les documents comptables, administratifs et sociaux nécessaires.

Le travailleur frontalier peut être élu au CE à condition d'avoir 18 ans révolus et un an d'ancienneté.

---

## V. LES CONFLITS INDIVIDUELS DE TRAVAIL

En cas de conflit de contrat de travail, le litige est à porter devant le Conseil de Prud'hommes territorialement compétent (*au moins un conseil de prud'hommes par tribunal de grande instance. L'adresse des conseils des prud'hommes peut être obtenue auprès de la DDTEFP*).

La procédure prud'homale est d'accès facile, peu formaliste : elle est orale, et ne nécessite pas l'assistance d'un avocat, bien qu'elle soit conseillée.

Tout débat entre employeur et travailleur devant le conseil de prud'hommes doit en principe être précédé d'une **tentative de conciliation** de la part du tribunal<sup>66</sup>.

### 1. LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES

#### 1.1. COMPOSITION ET COMPÉTENCE

Le conseil de prud'hommes est composé de conseillers prud'homaux en nombre égal de salariés et d'employeurs, élus pour 5 ans.

Le conseil de Prud'hommes est divisé en cinq sections : le commerce, les activités diverses, l'agriculture, l'industrie et l'encadrement.

Le conseil de prud'hommes est en principe seul compétent pour tous les litiges entre employeurs et salariés, et concernant :

- les contestations nées au cours de l'exécution du contrat de travail ;
- les contestations nées postérieurement à la cessation du contrat de travail.

49

Lorsque le travail du salarié s'effectue dans l'établissement, le conseil de prud'hommes compétent est celui dans le ressort duquel est situé cet établissement.

Si le travail est effectué en dehors de tout établissement ou à domicile, la demande est à porter devant le conseil de prud'hommes du domicile du salarié

Le salarié peut toujours, à défaut du conseil compétent tel que déterminé ci-avant, saisir le conseil de prud'hommes du lieu où le contrat a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi.

#### 1.2. PROCÉDURE

##### Saisine

Le Conseil des Prud'hommes peut être saisi par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre déposée auprès du greffe du conseil des prud'hommes.

---

<sup>66</sup> Article R 516-13 s du code du travail

### **a. Délai d'introduction de la requête**

Litige en matière de **licenciement (régularité et motifs)** :

Le conseil de prud'hommes doit être saisi au plus tard 30 ans après la notification de la rupture du contrat de travail (1 an dans le cadre d'un licenciement économique).

Litige portant sur les **salaires et autres créances de nature salariale** :

Toute action afférente au salaire se prescrit par 5 ans<sup>67</sup> à compter de la date à laquelle se rapportent les rémunérations réclamées.

Idem pour les primes, indemnités de congés payés, indemnité de préavis, avantages en nature ...

L'action du salarié tendant au paiement d'une indemnité de licenciement se prescrit par trente ans (cette créance n'ayant pas de nature salariale).

### **b. Assistance et représentation des parties**

En première instance, les parties peuvent se faire représenter, mais elles n'en ont pas l'obligation.

Le cas échéant, le représentant doit être titulaire d'un **mandat** (procuration écrite) en bonne et due forme, sauf s'il s'agit d'un avocat.

### **c. Phases de la procédure**

**50** 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 2 parties sont présentes : le bureau de jugement délibère. Si les juges ne parviennent pas à un accord, les débats sont repris lors d'une séance dite de «départage» et la décision sera rendue après un nouveau délibéré sous la présidence d'un juge du tribunal d'instance qui, pour l'occasion, prend le nom de juge départiteur.

Le tribunal notifie ensuite le jugement aux parties par lettre recommandée.

---

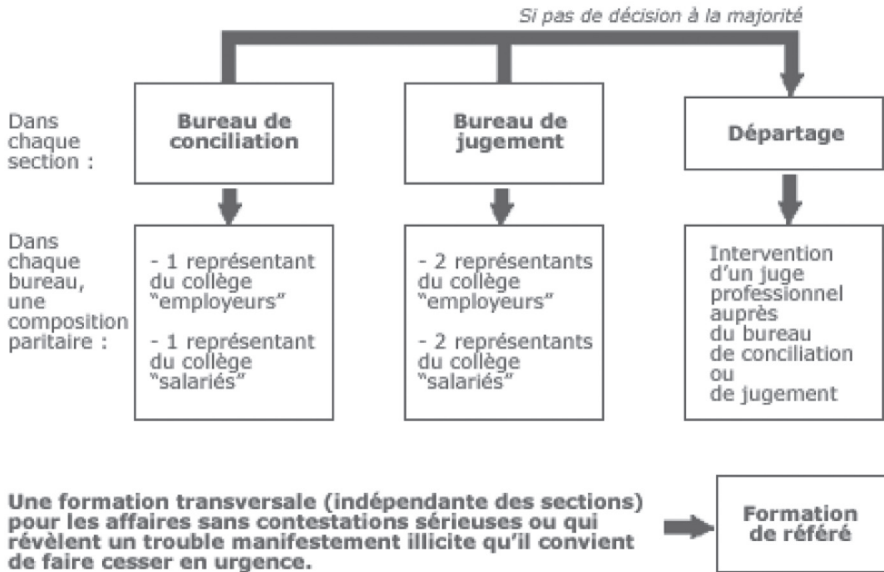
<sup>67</sup> Art. L 143-14 Code du travail

## Shéma récapitulatif

### Composition et fonctionnement d'un conseil de prud'hommes

#### Cinq sections

Industrie	Commerce	Activités Diverses	Agriculture	Encadrement
-----------	----------	--------------------	-------------	-------------



Source : [www.travail-solidarite.gouv.fr](http://www.travail-solidarite.gouv.fr)

## 2. LES RECOURS

### 2.1. APPEL

Jusqu'à un certain montant de la demande, fixé par décret<sup>68</sup>, le conseil de prud'hommes statue en dernier ressort.

Au-delà de ce montant, il est possible de faire appel du jugement devant la chambre sociale de la cour d'appel par lettre recommandée.

Le délai pour interjeter appel est d'un mois à compter de la signification du jugement.

<sup>68</sup> pour les affaires introduites depuis le 20 Septembre 2005 : 4.000 €

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

**Remarque :**

L'appel est suspensif, c'est-à-dire que le jugement rendu en première instance ne peut pas être exécuté pendant la procédure d'appel. Il faut alors attendre l'arrêt de la cour d'appel (sauf créances salariales, dont on a demandé l'exécution provisoire).

## 2.2. CASSATION

Les arrêts rendus par la cour d'appel (et le jugement rendu par le conseil de prud'hommes rendus en dernier ressort<sup>69</sup>) peuvent être portés devant la Cour de cassation **dans les 2 mois** après notification de l'arrêt de la Cour d'appel ou de la signification du jugement du conseil de prud'hommes rendue en dernier ressort.

La Cour de cassation ne rejuge pas une nouvelle fois l'affaire, elle vérifie seulement la bonne application de la loi.

Le pourvoi en cassation est introduit par la remise au greffe de la Cour de cassation d'une requête qui, le cas échéant, est préalablement signifiée à la partie contre laquelle le pourvoi est dirigé.

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

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

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

## 3. LA PROCÉDURE DU RÉFÉRÉ PRUD'HOMAL

Les mesures pouvant être prises en référé sont celles qui répondent à une situation d'urgence<sup>70</sup> ou à l'évidence du droit.

Le conseil de prud'hommes, dans sa formation de référé, peut :

- Dans tous les cas d'urgence ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent pas à une contestation sérieuse<sup>71</sup>
  - exemple de contestation sérieuse : non paiement des salaires, des heures supplémentaires ...
  - exemple de trouble manifestement illicite : demande en réintégration d'un salarié protégé illégalement licencié
- Le juge peut prescrire les mesures conservatoires de remise en état qui s'imposent pour prévenir un dommage ou faire cesser un trouble manifestement illicite

<sup>69</sup> Pour les affaires introduites en 2007, le taux de compétence en dernier ressort des conseils de prud'hommes est fixé à 4 000 €.

<sup>70</sup> L'urgence n'a pas de définition légale et relève de l'appréciation souveraine des juges.

<sup>71</sup> A priori, il n'y a pas de contestation sérieuse lorsque ce qui est réclamé est évident

*Exemple* : réintégration d'un salarié protégé illégalement licencié  
provision portant sur des créances telles que salaire non versé, prime, indemnité de congé payé  
délivrance de documents exigés par la loi : bulletins de salaire, certificats de travail ...

La demande est introduite par **acte d'huissier de justice**, par **demande** (verbale ou par lettre recommandée) formulée auprès du greffe du conseil.

Les parties doivent comparaître en personne, sauf motif légitime de non-comparution

**Effet de la procédure en référé :**

La décision rendue en référé (= l'ordonnance) est une **décision provisoire** rendue à la demande d'une partie. Bien que provisoire, l'ordonnance n'en est pas moins exécutoire de plein droit.

Une astreinte peut également être prononcée par le bureau de jugement.

**Recours :**

*Opposition* (non suspensif) en cas de jugement par défaut, un mois après notification de l'ordonnance.

*Appel* (non suspensif) par exploit d'huissier dans les 15 jours qui suivent la notification de l'ordonnance.



## PARTIE 2 **SÉCURITÉ SOCIALE**

## INTRODUCTION

Le travailleur frontalier est soumis au régime de sécurité sociale déterminé par le **règlement n° 1408/71/CEE du 14 juin 1971** relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté, et son **règlement d'application n° 574/72/CEE du 21 Mars 1972**.

*[Le règlement n°883/2004/CEE du 29 Avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale est destiné à remplacer l'actuel règlement 1408/71/CEE dans un but de simplification. Néanmoins, son application effective est subordonnée à l'entrée en vigueur de son règlement d'application, lequel est, au jour de publication du présent ouvrage, en cours d'élaboration.]*

L'**article 1<sup>er</sup> (1) b**) du règlement du 14 juin 1971 définit la notion de travailleur frontalier :

**«Le terme «travailleur frontalier» désigne tout salarié ou non salarié qui exerce son activité professionnelle sur le territoire d'un Etat membre et réside sur le territoire d'un autre Etat membre, où il retourne en principe chaque jour ou au moins une fois par semaine»**

### **Droit social applicable aux travailleurs belgo-français :**

56

D'après le règlement 1408/71/CEE, le travailleur est socialement assuré dans le pays où il travaille.

Le travailleur frontalier qui réside en Belgique et travaille en France sera donc soumis à la législation française et cotisera en France.

Doit être considéré comme «travailleur frontalier», le travailleur salarié qui est occupé en France et qui retourne tous les jours ou au moins une fois par semaine en Belgique.

---

! Il existe des **règles particulières en cas de pluriactivité** qui ne seront pas développées ci-après.

Pour information et à titre d'exemple, selon le règlement 1408/71 :

- en cas de polyactivité, c'est-à-dire lorsque le salarié exerce son activité sur le territoire de plusieurs Etats membres dont celui de sa résidence, pour un même employeur, le régime applicable est celui de l'Etat de résidence (exemple : commerciaux) ; s'il exerce dans plusieurs Etats membres, mais qu'aucun d'eux n'est son Etat de résidence, il est assujéti au régime de sécurité sociale de l'Etat où est établi son employeur.
- la personne qui exerce une activité salariée sur le territoire de 2 ou plusieurs états membres et qui dépend de plusieurs employeurs établis dans des Etats différents, est soumise au régime de sécurité sociale de l'Etat membre où elle réside.
- la personne qui exerce une activité salariée dans un Etat membre et une activité non salariée dans un autre Etat membre, est affiliée au régime de sécurité sociale de l'Etat dans lequel elle exerce une activité salariée, sauf exceptions prévues par le règlement.

Le règlement 883/2004 maintient le **principe d'affiliation unique** et il aménage les hypothèses d'activités sur le territoire de deux ou plusieurs Etats membres. Le règlement 883/204 rajoute ainsi la notion de «**partie substantielle**» de l'activité afin de déterminer quel est le régime de sécurité sociale qui est applicable.

*Rappelons que l'application effective du Règlement 883/2004/CE est subordonnée à l'entrée en vigueur d'un règlement d'application en cours d'élaboration au moment de l'édition du présent ouvrage.*

## I. LES TAUX DE COTISATION

Les taux de cotisation en France au **1<sup>er</sup> Janvier 2008** (mettre les nouveaux taux) sont les suivants (mentionnés sur fiche de paie)

		TAUX		PLAFOND MENSUEL
		Employeur	Salarié	
Assurance maladie/ maternité invalidité	Alsace-moselle	12,80%	2,25% <sup>1</sup>	Sur la totalité du salaire
Autres départements		12,80%	0,75% <sup>1</sup>	
Solidarité autonomie		0,30%	/	Sur la totalité du salaire
Accidents du travail		Taux variable selon l'entreprise	/	Sur la totalité du salaire
Allocations familiales		5,40%	/	
CSG <sup>2</sup> (contribution sociale généralisée) + CRDS <sup>2</sup> (contribution au remboursement de la dette sociale) non déductibles		/	2,9%	Sur la totalité du salaire Sur 97% du salaire brut
CSG <sup>2</sup> déductible		/	5,1%	
Chômage				jusqu'à 11.092 € De 2.273 à 11.092 €
	Assurance chômage	4,00%	2,40%	
	Fonds de garantie des salaires	0,15%	/	
Apec Vieillesse		0,036 %	0,024 %	
		8,30%	6,65%	jusqu'à 2.773 €
Retraites complémentaires (les taux mentionnés sont des taux minimums; l'entreprise peut décider de cotiser plus)		+1,60%	+0,10%	sur la totalité du salaire
	Non cadre tranche 1	4,50%	3%	jusqu'à 2.773 €
	Non cadre tranche 2	12%	8%	de 2.773 à 8.319 €
	Cadre tranche A (ARRCO)	4,50%	3%	jusqu'à 2.773 €
	Cadre tranche B et C (AGIRC)	12,60%	7,70%	de 2.773 à 10.728 € (tranche B) de 10.728 à 22.184 € (tranche C, la répartition des cotisations entre l'employeur et le salarié peut être librement fixée)
AGFF	Cotisation exceptionnelle (CET) pour tous les cadres	0,22%	0,13%	jusqu'à 22.184 €
	Non cadre tranche 1	1,20%	0,80%	jusqu'à 2.773 €
	Non cadre tranche 2	1,30%	0,90%	de 2.773 à 8.319 €
	Cadre tranche A	1,20%	0,80%	jusqu'à 2.773 €
TOTAL	Cadre tranche B	1,30%	0,90%	de 2.773 à 11.092 €
	Non cadre		21,46 %	Sur la fraction de la rémunération jusqu'à 2.773 €/mois
	Cadre		21,59 %	Sur la fraction de la rémunération jusqu'à 2.773 €/mois

<sup>1</sup> + 4,75 % pour les frontaliers en cas de non assujettissement à la CSG-CRDS (pour plus d'information, contacter l'URSSAF territorialement compétente).

<sup>2</sup> la Cour de Cassation (Cass. Civ.2ème 8 mars 2005) a précisé à quelles conditions les travailleurs résidents hors du territoire français étaient soumis à la CSG et à la CRDS : «les ressortissants d'un état membre de l'Union Européenne, qui exercent leur activité salariée ou non salariée en France et résident sur le territoire d'un autre Etat membre, sont soumis à la CSG et à la CRDS, sauf s'ils sont affiliés dans un autre Etat membre [à un régime de sécurité sociale]» C'est donc la loi du lieu de travail qui s'applique, conformément au droit communautaire (article 13 R. 1408/71).

Un autre arrêt en date du 31 octobre 2006, pris par la chambre sociale de la Cour de Cassation, et contradictoire avec l'arrêt précédent, a retenu que l'employeur n'était pas en droit de précompter la CSG et la CRDS à un salarié résidant fiscalement hors de France.

Notons que les URSSAF s'en tiennent à la circulaire 2001-091 du 2 Août 2001 qui maintient, conformément à l'article L 136-1 du Code de la sécurité sociale, une double condition pour l'assujettissement à la CSG-CRDS: la personne doit relever d'un régime social obligatoire français ET sa résidence fiscale doit se trouver en France. En conséquence, les salariés résidant hors de France mais travaillant en France sont exonérés de CSG-CRDS mais soumis à une cotisation maladie supplémentaire de 4,75%.

## II. ASSURANCE MALADIE

### 1. PRINCIPE

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

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

Les *prestations en espèces* : il s'agit des prestations de **l'assurance maladie-maternité**, c'est-à-dire des indemnités pécuniaires versées en cas d'incapacité de travail.

Concernant **les prestations en nature**, le frontalier et ses ayants-droits disposent d'une **option** : ils peuvent se faire soigner en France OU en Belgique (à condition d'avoir effectué les formalités préalables décrites ci-dessous). L'assuré bénéficie alors des prestations selon la législation du pays où les soins sont dispensés<sup>68</sup>.

---

<sup>68</sup> Art 19 §1 et Art 20 règlement 1408/71/CEE

Les prestations en espèces, dues en cas d'**arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnel**, sont versées par la caisse française compétente (la Caisse Primaire d'Assurance Maladie - CPAM) au travailleur, sous réserve également du respect de certaines formalités décrites ci-dessous.

! Les frontaliers qui exercent leur activité en **Alsace-Moselle** bénéficient du régime local<sup>69</sup>.

## 2. DROIT AUX PRESTATIONS EN NATURE

### 2.1. FORMALITÉS PRÉALABLES

#### a. France

*Avant de débiter son activité sur le territoire français, le travailleur frontalier doit retirer auprès de sa mutualité belge la délivrance d'un formulaire E 104 «Attestation concernant la totalisation des périodes d'assurance, d'emploi ou de résidence».*

L'inscription du salarié au régime de sécurité sociale se fait par l'employeur, via une «déclaration unique d'embauche» transmise à l'Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (URSSAF).

- Si le salarié n'a jamais été immatriculé auprès d'une Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM), il doit s'inscrire lui-même auprès de la CPAM de son lieu de travail.

- Si le salarié a déjà été immatriculé à une CPAM, son immatriculation est automatique suite à la déclaration de son embauche par l'employeur.

Le salarié obtient ainsi une carte d'assuré avec un numéro de sécurité sociale ainsi qu'une «Carte Vitale» lui permettant alors de se faire soigner en France.

Depuis le 1er Juillet 2005, l'assuré frontalier doit choisir un médecin traitant chargé de suivre son état de santé et de l'orienter en cas de nécessité vers d'autres médecins.

En cas de non respect de ce parcours de soins qui consiste donc à consulter en premier lieu le médecin traitant, le remboursement des frais médicaux sera moins important.

#### b. Belgique

Le travailleur frontalier doit également s'inscrire auprès de l'institution du lieu de sa résidence (mutualité belge ou Caisse Auxiliaire d'Assurance Maladie Invalidité – CAAMI / HZIV) pour pouvoir bénéficier, pour lui-même et sa famille à charge, des prestations en nature (soins de santé) dans son pays de résidence.

Cette inscription se fait au moyen :

- du formulaire **E106** pour le frontalier et les membres de sa famille qui résident avec lui en Belgique

---

<sup>69</sup> L'Alsace et la Moselle bénéficient d'un régime d'assurance maladie spécifique, avec une cotisation salariée supplémentaire prélevée sur la totalité du salaire et des prestations en nature différentes (meilleur taux de remboursement)

- du formulaire **E109** pour les membres de la famille du travailleur frontalier qui ne résident pas avec lui en Belgique ; ce formulaire est à remettre aux caisses compétentes du pays de résidence des membres de la famille du salarié.

Ces formulaires sont délivrés par la CPAM à laquelle est affilié le travailleur frontalier.

Le travailleur frontalier peut également demander à sa CPAM la carte européenne d'assurance maladie.

## 2.2. PRESTATIONS EN NATURE EN FRANCE – MÉDECIN TRAITANT

Le travailleur frontalier, inscrit auprès de la CPAM de son lieu d'activité, se voit délivrer une carte Vitale.

Depuis le 1<sup>er</sup> Juillet 2005, le travailleur frontalier domicilié en Belgique qui souhaite bénéficier de soins de santé **en France** doit pleinement s'inscrire dans le «*parcours de soins*» et doit dès lors choisir un **médecin traitant**<sup>70</sup>.

A défaut, le non respect du parcours de soins entraîne une majoration du ticket modérateur à la charge du malade : le taux de remboursement des soins réalisés hors parcours de soins sera alors de 50 % au lieu de 70 %.

! La consultation du médecin traitant ne joue que pour les soins reçus en France.

### a. Condition d'ouverture des droits aux prestations en nature

Contrairement au droit belge, la législation française soumet le droit aux prestations à des conditions de temps de travail ou d'immatriculation. Le frontalier ne peut bénéficier des prestations en nature que s'il justifie<sup>71</sup> d'un nombre minimum d'heures de travail ou de cotisations au cours d'une période de référence. En cas de travail effectué auparavant dans un autre pays, le travailleur peut faire prendre en compte ses précédentes périodes d'affiliation à l'aide d'un formulaire E 104 que la caisse d'assurance maladie du lieu de dernier emploi lui fournira.

### Début et durée de la prise en charge

*Début : dès le début de la maladie*

*Durée : 12 mois*

### Fin de l'affiliation :

*Le droit aux prestations en nature est maintenu pendant une période maximale de 1 an<sup>72</sup> à compter de la date à laquelle les conditions ne sont plus remplies pour les personnes qui ne relèvent pas, en qualité d'assuré ou d'ayant droit du régime général. Cette disposition s'applique également aux anciens travailleurs frontaliers non couverts dans leur pays de résidence.*

70 Circulaire DSSI/DACI/2005/275 du 27 Mai 2005.

71 Art R 313-2 Code de la sécurité sociale

72 Art L 161-8 et R 161-3 Code de la sécurité sociale

## Règles générales de prise en charge

L'assuré règle en général lui-même ses soins de santé et se fait ensuite rembourser par la CPAM la part des dépenses prises en charge. Parfois, l'assuré est dispensé de faire l'avance des frais et bénéficie alors du dispositif dit du « tiers payant » par lequel la CPAM règle directement le prestataire de soins. En principe l'assuré garde à sa charge une part des dépenses (= le ticket modérateur). Cette part peut néanmoins être prise en charge en tout ou partie par la compagnie d'assurance à laquelle le salarié peut cotiser à titre personnel ou à titre professionnel.

L'assuré doit payer pour chaque acte/consultation pris en charge par l'assurance maladie une participation forfaitaire de 1 € (participations plafonnées annuellement à 50). Cette participation forfaitaire est déduite du montant du remboursement effectué par la CPAM.

Par ailleurs, un ticket modérateur forfaitaire de 18 € à la charge des assurés s'applique sur les actes dont le tarif est égal ou supérieur à 91 € (sauf pour certaines catégories d'actes ou d'assurés). Depuis le 1<sup>er</sup> Janvier 2008, des franchises médicales<sup>73</sup> ont été instaurées sur les médicaments, les actes paramédicaux et les transports sanitaires, avec un double plafonnement (un plafond de 50 € / année civile et, pour les actes paramédicaux et les transports, un plafond journalier).

### b. Choix et paiement du médecin

Afin de favoriser la coordination des soins, l'assuré doit choisir un médecin traitant et informer la CPAM de son nom. Ce médecin traitant peut être un médecin dont le cabinet se trouve sur territoire français ou étranger et il peut être un médecin généraliste, spécialiste ou un médecin hospitalier.

**62** Le médecin traitant est chargé de suivre l'état de santé du patient et de l'orienter vers d'autres médecins en cas de nécessité.

La consultation de certains spécialistes est possible sans passer par le médecin traitant au préalable ; c'est notamment le cas pour des consultations chez les gynécologues, ophtalmologues, pédiatres, psychiatres, neuropsychiatres et pédopsychiatres.

### Consultation médecin traitant

Situation	Honoraires	Base de remboursement
Médecin généraliste de secteur 1 (médecin conventionné)	22 €	70 % (moins la participation forfaitaire de 1€)
Médecin généraliste de secteur 2 (médecin non conventionné)	Libres	70 % de 22 € (moins la participation forfaitaire de 1€)
Médecin spécialiste de secteur 1	25 € Certains spécialistes ont des tarifs de consultation différents.	70 % (moins la participation forfaitaire de 1€)
Médecin spécialiste de secteur 2	Libres	70 % de 23 € (moins la participation forfaitaire de 1€)

<sup>73</sup> Art. L. 322-2 Code de la sécurité sociale

### Consultation d'un généraliste en tant que médecin correspondant

Situation	Honoraires	Base de remboursement
Médecin généraliste en secteur 1	25 €	70 % <i>(moins la participation forfaitaire de 1€)</i>
Médecin généraliste en secteur 2, avec option de coordination	25 €	70 % <i>(moins la participation forfaitaire de 1€)</i>
Médecin généraliste en secteur 2, sans option de coordination	Libres	70 % de 22 € <i>(moins la participation forfaitaire de 1€)</i>

### Consultation d'un spécialiste en tant que médecin correspondant

Situation	Honoraires	Base de remboursement
Médecin spécialiste en secteur 1 pour avis ponctuel	44 €	70 % <i>(moins la participation forfaitaire de 1€)</i>
Médecin spécialiste en secteur 2 pour avis ponctuel	Libres	70 % de 44 € <i>(moins la participation forfaitaire de 1€)</i>
Médecin spécialiste en secteur 1 pour avis régulier	28 €	70 % <i>(moins la participation forfaitaire de 1€)</i>
Médecin spécialiste en secteur 2 pour avis régulier	Libres	70 % de 28 € <i>(moins la participation forfaitaire de 1€)</i>

### c. Produits pharmaceutiques

Les médicaments sont pris en charge par l'Assurance Maladie sur prescription médicale

À chaque vignette correspond un type de médicament et un taux de remboursement différents :

	Type de médicament	Taux de remboursement*
Vignette blanche barrée	médicaments reconnus comme irremplaçables et plutôt coûteux	100 %
Vignette blanche	s'applique à la plupart des médicaments courants	65 %
Vignette bleue	médicaments dont le service médical n'a pas été reconnu comme majeur ; exemple : l'homéopathie ou tous les médicaments pour des troubles ne présentant pas de caractère de gravité	35 %

\* Le taux de remboursement s'applique :

- soit sur la base de leur prix de vente (prix limite de vente fixé réglementairement) ;
- soit sur la base d'un tarif forfaitaire de responsabilité (T.F.R.).

La carte Vitale permet à l'assuré, lorsqu'il la présente au prestataire, de ne pas avancer la partie prise en charge par la sécurité sociale française.

En cas de préférence pour un médicament de marque plutôt qu'un médicament générique, l'assuré pourra le payer plus cher.

Une franchise médicale d'un montant de 0,50 € est prélevée sur le remboursement de chaque boîte de médicaments prise en charge par l'Assurance maladie, quels que soient le nombre et la nature de la prescription.

#### **d. Hospitalisation**

En cas d'hospitalisation, il existe un forfait hospitalier d'un montant de 16 € (au 1<sup>er</sup> Janvier 2008) et qui n'est pas remboursé par la sécurité sociale. Reste que les mutuelles et assurances complémentaires le prennent généralement en charge pour une durée limitée.

Le forfait journalier hospitalier vise à faire participer l'assuré aux frais d'hébergement du patient hospitalisé. Il est dû pour tout séjour supérieur à 24 heures dans un établissement de santé. Toutefois, certains motifs d'hospitalisation peuvent vous permettre d'en être exonéré.

### **2.3. PRESTATIONS EN NATURE EN BELGIQUE**

#### **a. Condition d'ouverture des droits aux prestations en nature**

Contrairement au droit français, la législation belge ne soumet le droit aux prestations à aucune condition de temps de travail ou d'immatriculation. La seule condition est que les cotisations destinées aux soins de santé aient été payées et qu'elles aient été perçues sur une rémunération minimale.

#### **Début et durée de la prise en charge**

64 *Début : dès le début de la maladie*

*Durée : illimitée*

**Fin de l'affiliation :** le droit est maintenu pour un délai allant au plus tard jusqu'à la fin de la deuxième année civile écoulée après celle de 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. Le dispensateur de soins lui remet alors une attestation qui devra être transmise à l'organisme assureur payeur choisi par le travailleur. Il s'agit donc d'un système de remboursement *a posteriori*.

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

---

### c. Produits pharmaceutiques

Concernant le remboursement des médicaments prescrits par une personne compétente, c'est le système du **tiers payant** qui joue : il appartient à l'assuré de ne régler aux prestataires que la partie des frais demeurée à sa charge (le ticket modérateur).

Seuls les médicaments inscrits sur une liste fixée par Arrêté Royal sont remboursables. Leur taux de remboursement est fonction de leur utilité sociale et thérapeutique :

	Taux de remboursement
Médicament de nécessité vitale (code <b>A</b> sur emballage)	100 %
Médicaments importants (code <b>B</b> sur emballage)	75 % (ticket modérateur maximum à payer 10,80 €)
Médicaments moins utiles (code <b>C</b> sur emballage)	50 % (ticket modérateur maximum à payer 13,50 €)
Médicaments de confort (code <b>CS</b> sur emballage)	40 % (sans limitation du ticket modérateur à payer)
Médicament (code <b>CX</b> sur emballage)	20 % (sans limitation du ticket modérateur à payer)
Médicament code <b>D</b> sur emballage ( <i>somnifères, antidouleur, médicaments contre les migraines, les vertiges, les varices...</i> )	Aucune intervention

### d. Hospitalisation

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

Le patient ne paie que la quote-part qui reste à sa charge (le ticket modérateur), ainsi que les suppléments éventuels et dépenses personnelles. C'est l'organisme assureur du patient qui paiera directement à l'hôpital les frais d'entretien.

		Taux de remboursement
<b>Hospitalisation (en chambre commune)</b>	1 <sup>er</sup> jour	100 % + participation personnelle forfaitaire de l'assuré de 40,86 €
	A partir du 2 <sup>ème</sup> jour	100 % + participation personnelle forfaitaire journalière de l'assuré de 13,59 €

### 3. DROIT AUX PRESTATIONS EN ESPECES

Les prestations en espèces sont versées par la CPAM française uniquement ; il s'agit d'indemnités pécuniaires versées au travailleur en cas d'incapacité de travail pendant la 1<sup>ère</sup> année. Cette 1<sup>ère</sup> année d'incapacité est dénommée «incapacité primaire». L'invalidité du travailleur pourra être reconnue au terme de celle-ci.

#### 3.1. FORMALITÉS

- Auprès de l'employeur :

Le salarié doit, dans les plus brefs délais (**le jour même de son empêchement de travailler**), avertir par tout moyen (notamment par téléphone) son employeur ou son représentant des motifs et de la durée probable de son absence.

Le salarié doit transmettre<sup>74</sup> à son employeur le **certificat médical** délivré par le médecin. Les délais de transmission sont, sauf disposition conventionnelle contraire, de 2 jours ouvrables (*tous les jours de la semaine sauf dimanches et jours fériés*). A défaut de fournir à l'employeur un certificat médical dans les délais fixés, le salarié commet une faute pouvant faire l'objet d'une sanction disciplinaire ou justifiant son licenciement.

L'employeur peut demander une contre-visite visant à vérifier si l'état de santé du salarié lui interdit réellement de travailler.

La prolongation d'arrêt de travail doit être faite par le médecin qui a prescrit l'arrêt initial ou le médecin traitant (l'arrêt peut également être prolongé par le médecin remplaçant ou le médecin spécialiste consulté à la demande du médecin traitant)

- Auprès de la CPAM, de la mutualité ou de la CAAMI / HZIV

Le travailleur frontalier doit déclarer son incapacité de travail auprès de la caisse française d'affiliation dans les 48 heures (cachet de la poste) après le début de son arrêt de travail, accompagné d'un certificat d'incapacité de travail que lui aura délivré son médecin (accord franco-belge du 4 juillet 1984 concernant le contrôle médical des frontaliers).

*A noter : il existe une procédure dérogatoire qui permet à l'assuré de déclarer son incapacité à sa mutualité belge d'affiliation, toujours dans les 48 heures. La mutualité renseigne la date de réception et envoie la déclaration d'incapacité à la caisse française d'affiliation.*

*Attention : Cette procédure particulière n'est pas acceptée par toutes les CPAM.*

La mutualité établira et fera parvenir à la CPAM du travailleur frontalier un formulaire **E 115** «*Formulaire de demande d'allocations pour incapacité de travail*», un formulaire **E 116** «*Rapport médical sur l'incapacité de travail*», ainsi que le certificat médical.

A défaut de respecter ce délai, la CPAM vous mettra en garde et vous informera qu'en cas de nouvel envoi tardif dans les 24 mois, une réduction de 50 % des indemnités journalières s'appliquera.

<sup>74</sup> Pour les modalités de transmission, se reporter à la convention collective, à l'accord d'entreprise ou au règlement intérieur. A défaut de dispositions expresses, se reporter à l'accord interprofessionnel du 10/12/1977 (justifier de l'incapacité de travail dans les 48 heures, cf. art 7 de l'accord)

La reconnaissance de l'incapacité de travail dépend toujours du médecin conseil de la CPAM du travailleur frontalier. Néanmoins, le médecin conseil peut demander la collaboration de la mutualité pour des contrôles éventuels.

Ce formalisme doit être respecté en cas de prolongement de l'arrêt de travail par le médecin. Lorsqu'il reprend le travail, le travailleur frontalier doit en aviser sa CPAM.

Au 60ème jour d'arrêt de travail, le médecin conseil de la CPAM va apprécier si l'arrêt est médicalement justifié lors d'une convocation. Avant le 12ème mois, un bilan médico-social professionnel est établi.

## 3.2. L'INDEMNISATION

Le travailleur ne peut bénéficier des prestations en espèces que s'il justifie<sup>75</sup> d'un nombre minimum d'heures de travail ou de cotisations au cours d'une période de référence.

En cas de travail effectué auparavant dans un autre pays, le travailleur peut faire prendre en compte ses précédentes périodes d'affiliation à l'aide d'un formulaire **E 104** que lui fournira la caisse d'assurance maladie du lieu de son dernier emploi.

### - Effets de la maladie sur le salaire

Comme le salarié n'effectue plus son travail, **la rémunération cesse d'être due.**

Le travailleur peut percevoir des indemnités que lui versera son employeur en complément de celles de la CPAM. (Cf. ci-après)

67

### - Versement des prestations par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie

Les indemnités journalières sont accordées après un délai de 3 jours à compter de l'incapacité de travailler.

L'assuré peut percevoir 360 indemnités journalières sur une période maximale de 3 ans (3 ans de date à date en cas d'affection longue durée).

**NB :** Pendant les 3 premiers jours, l'assuré n'est pas indemnisé (sauf en cas d'activité en Alsace-Moselle).

### - Indemnités journalières (montants au 1er Janvier 2008)

Indemnités journalières normales	Indemnités journalières MAJOREES pour les personnes ayant au moins 3 enfants à charge
50% du gain journalier* dans la limite de 46,21 €/jour	Au-delà du 31ème jour de maladie: 66,66% du gain journalier* dans la limite de 61,62 €/jour

<sup>75</sup> Art R 313-2 Code de la sécurité sociale

- le gain journalier se détermine de la manière suivante :
- si l'assuré est rémunéré mensuellement : 1/90ème du montant des trois dernières rémunérations
- si l'assuré est rémunéré 2 fois par mois : 1/90ème du montant des six dernières rémunérations
- si l'assuré est rémunéré quotidiennement : 1/90ème du montant des rémunérations totales des trois derniers mois
- si l'assuré est rémunéré toutes les 2 semaines : 1/84ème du montant total des six dernières paies
- si l'assuré est rémunéré toutes les semaines : 1/84ème du montant total ou des rémunérations totales des douze dernières paies
- si l'assuré n'est pas rémunéré au moins une fois par mois mais qu'il l'est au moins une fois par trimestre : 1/90ème du montant des rémunérations totales des trois derniers mois
- si l'assuré ne bénéficie pas d'une rémunération continue ou si il est saisonnier : 1/360ème du montant des rémunérations totales des douze derniers mois.

### **- Indemnisation complémentaire par l'employeur**

La grande majorité des conventions collectives prévoient que le salarié peut prétendre au maintien de son salaire pendant son arrêt de travail.

Ainsi l'employeur sera tenu de verser au salarié malade des indemnités complémentaires aux indemnités journalières prévues comme ci-dessus pour que l'intégralité des indemnités perçues soit égale au montant du salaire.

68

Même en l'absence de dispositions conventionnelles ou contractuelles, le salarié peut bénéficier de ces indemnités complémentaires : l'employeur est tenu de verser<sup>76</sup> à tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté<sup>77</sup>, en cas d'absence pour maladie non professionnelle, une indemnité complémentaire aux indemnités de sécurité sociale, à compter du 7ème jour d'absence. Pendant trente jours le salarié doit recevoir 90 % de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, et 66,66 % de cette rémunération du 31e au 60e jour, le droit à indemnisation complémentaire étant épuisé au-delà du 60e jour. Les durées d'indemnisation sont augmentées de dix jours par période d'ancienneté de cinq ans avec un plafond à 90 jours. De ces montants garantis, l'employeur doit déduire les indemnités journalières versées par la sécurité sociale, ainsi que les prestations complémentaires versées par un régime de prévoyance.

Le versement **par l'employeur** de ces indemnités complémentaires est donc soumis à plusieurs conditions :

- avoir au moins 1 année d'ancienneté au premier jour d'absence pour maladie
- avoir justifié d'une incapacité à travailler (remise du certificat médical à l'employeur)
- délai de carence de 6 jours avant de percevoir ces indemnités complémentaires.

<sup>76</sup> Loi sur la mensualisation du 19 Janvier 1978

<sup>77</sup> Art. L 1226-1 Code du travail

Montant des indemnités complémentaires :

- pendant une première période de 30 jours : 90% de la rémunération brute que le travailleur aurait perçue s'il avait continué à travailler
- pendant une seconde période de 30 jours : 66,66 % de la rémunération
- au-delà de cette période d'une durée totale de 60 jours, les dispositions légales ne prévoient plus d'indemnisation complémentaire.

A noter :

Les absences pour maladie ne sont en principe pas assimilées à du temps de travail effectif. Elles ne sont donc pas prises en compte pour la détermination des droits des salariés liés à l'ancienneté (congs payés, primes, préavis, indemnités de licenciement).

## 4. CAS PARTICULIERS

### 4.1. RETRAITÉS

Le retraité réside en Belgique :

- Si le salarié a exercé une activité salariée à la fois en France et en Belgique, et s'il touche une pension de retraite en Belgique, les prestations en matière d'assurance maladie sont à la charge de la Caisse d'assurance vieillesse du lieu de son domicile.
- Si le salarié a exercé une activité salariée en France uniquement, les prestations sont à la charge de la France qui rembourse à la caisse belge d'assurance maladie les frais des prestations servies au pensionné.

**! Le Règlement 883/2004/CE** introduit plusieurs mesures pour les travailleurs frontaliers pensionnés :

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

Rappelons que l'application effective du Règlement 883/2004/CE est subordonnée à l'entrée en vigueur d'un règlement d'application en cours d'élaboration au moment de l'édition du présent ouvrage.

## 4.2. CHÔMEURS

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

Ainsi, un frontalier en chômage complet, résidant en Belgique, a droit aux prestations de l'assurance maladie belge.

# III. ASSURANCE MATERNITÉ

## 1. PRESTATIONS EN NATURE

L'assurée (la travailleuse frontalière ou l'ayant-droit du frontalier) a le choix de se faire soigner en France OU en Belgique les prestations étant dispensées à l'assurée selon la législation du pays où les soins sont dispensés<sup>71</sup>.

Pour bénéficier des prestations en nature en Belgique, l'assurée doit s'être inscrite auprès d'une mutualité ou de la CAAMI / HZIV à l'aide d'un formulaire E 106 que lui aura fourni la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de son lieu de travail.

### Pour les soins dispensés en France :

70

Les prestations en nature (soins de santé) servies tout au long de la grossesse le sont dans le cadre de l'assurance maladie-maternité.

Ces prestations en nature spécifiques sont accordées pendant une période qui débute le 4<sup>ème</sup> mois précédant la date prévue de l'accouchement et se termine 12 jours après l'accouchement :

#### - Du jour de la déclaration de la grossesse jusqu'au dernier jour du 5<sup>ème</sup> mois :

Les examens suivants sont pris en charge à 100% (*caryotype foetal et amniocentèse, test de dépistage du VIH, dosage de la glycémie, séances de préparation à l'accouchement, interruption non volontaire de grossesse, interruption volontaire de grossesse pour un motif thérapeutique, visites prénatales*).

Tous les autres frais médicaux sont remboursés selon les tarifs habituels de l'assurance maladie.

#### - Du premier jour du 6<sup>ème</sup> mois de grossesse jusqu'au 12<sup>ème</sup> jour après l'accouchement :

La prise en charge des soins est totale (100%) ; ainsi il n'y a pas de participation de la part de l'assurée pour les dépenses de santé (sauf suppléments de dépenses notamment en cas de dépassement de tarif par votre médecin ou en cas d'hospitalisation en régime particulier), ni de participation forfaitaire de 1 Euro.

---

<sup>71</sup> Art 19 §1 et Art 20 règlement 1408/71/CEE

### **Pour les soins dispensés en Belgique :**

Les prestations en nature (soins de santé) dues durant la grossesse sont servies dans le cadre de l'assurance soins de santé.

Les frontalières belgo-françaises peuvent bénéficier des prestations belges dans les mêmes conditions que les prestations maladie.

## **2. PRESTATIONS EN ESPÈCES**

Les femmes assurées personnellement de par leur activité salariée en France bénéficient des indemnités journalières (IJ) de maternité lesquelles sont versées pendant la durée des congés légaux liés à la maternité (congés prénatal et postnatal).

Le montant de l'indemnité journalière de maternité est en général égal à 100% du gain journalier net des trois mois précédant le début du repos prénatal, dans les limites suivantes (*montants au 1<sup>er</sup> Janvier 2008*) :

IJ maximales : 74,24 €/jour (72,71 € en Alsace Moselle)

IJ minimales : 8,48 €/jour

**Conditions :** l'assurée ne peut bénéficier des prestations en espèces que si elle a été assurée en France (ou dans un autre Etat membre) pendant une période minimale de travail, ou sur une rémunération minimale, au début du 9<sup>ème</sup> mois avant la date présumée de l'accouchement ou à la date du début du repos prénatal<sup>72</sup>.

En cas de travail effectué auparavant dans un autre pays, le travailleur peut faire prendre en compte ses précédentes périodes d'affiliation à l'aide d'un formulaire **E 104** que lui fournira la caisse d'assurance maladie-maternité du lieu de son dernier emploi.

### **Démarches :**

#### **- auprès des organismes de sécurité sociale :**

AVANT la fin du 3<sup>ème</sup> mois de sa grossesse, l'assurée doit obligatoirement déclarer sa grossesse :

- à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie du lieu de travail du frontalier en lui adressant les volets 1 et 2 de l'imprimé «premier examen prénatal» établi par le médecin
- ainsi qu'à la Caisse d'Allocations Familiales française à l'aide notamment du volet 3 (rose) de l'imprimé «premier examen prénatal» établi par votre médecin français.

#### **- auprès de l'employeur :**

Pour bénéficier du congé de maternité, la salariée doit transmettre à son employeur et par lettre recommandée avec accusé de réception son certificat médical dans lequel sont indiquées la date présumée de l'accouchement ainsi que la date du début du congé prénatal et celle à laquelle la salariée reprendra le travail.

---

<sup>72</sup> Art R313-1 et R 313-2 Code de la sécurité sociale

Le dernier jour d'activité avant le congé prénatal, l'employeur doit délivrer une attestation de salaire S 3201 que la salariée doit retourner à sa Caisse Primaire d'Assurance Maladie. Cette attestation est indispensable pour percevoir les indemnités journalières.

A la naissance de l'enfant, la mère est invitée à adresser à sa CPAM l'extrait d'acte de naissance de l'enfant afin de bénéficier des indemnités journalières du congé postnatal.

A la fin du congé de maternité, la salariée doit adresser à sa CPAM l'imprimé AS 417-11 «déclaration d'arrêt de fin de repos maladie maternité» qu'aura établi l'employeur afin de bénéficier du paiement des 3 derniers jours d'indemnisation.

### **Durée du congé maternité et de l'indemnisation :**

La période d'indemnisation couvre l'intégralité du congé maternité.

Ce congé maternité se compose :

- **du congé prénatal** : ce congé varie de 6 à 26 semaines. Il est possible que la salariée reporte le début de son congé prénatal dans la limite de 3 semaines ; son congé postnatal sera alors augmenté d'autant (sous réserve d'un avis médical favorable et de ne pas être placée en arrêt de travail avant la date de départ en congé maternité).

- **du congé postnatal** : ce congé est d'une durée minimale de 10 semaines.

La durée du congé maternité (et de son indemnisation) est déterminée selon 2 critères :

- le nombre d'enfants déjà à charge ou déclarés viables à leur naissance

- et le nombre d'enfants attendus.

Situation familiale		Congé prénatal	Congé postnatal	Durée totale du congé maternité
Cas d'une naissance d'un enfant qui porte le nombre d'enfants de la mère ou du ménage à	1 ou 2	6 semaines	10 semaines	16 semaines
Naissance de	3 enfants ou plus	8 semaines	18 semaines	26 semaines
Prolongation du congé maternité en raison de l'état pathologique de la mère lié à la grossesse et attesté par certificat médical		+ 2 semaines	+ 4 semaines	/

*En cas d'accouchement prématuré, le congé postnatal est prolongé sans toutefois pouvoir dépasser le total prévu (16, 26, 34 ou 64 semaines).*

*En cas d'accouchement après la date prévue dans le certificat médical, le congé prénatal est prolongé jusqu'à l'accouchement et le congé postnatal n'est pas diminué.*

Si la salariée souhaite renoncer à une partie de son congé maternité, la loi impose une période OBLIGATOIRE de repos pendant une période de 8 semaines, dont au moins 6 semaines après l'accouchement.

Avant le congé prénatal, la salariée enceinte peut bénéficier d'un aménagement de son poste de travail lorsque son état l'exige voire même d'une dispense de travailler sur avis médical.

Par ailleurs, la convention collective peut prévoir des pauses et aménagements d'horaires.

La salariée enceinte a la possibilité de s'absenter sans perte de salaire pour se rendre aux examens périodiques obligatoires de surveillance de sa grossesse.

A l'issue du congé maternité, la salariée doit retrouver son emploi, ou tout au moins un emploi similaire assorti de la même rémunération.

La salariée peut également exiger un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle.

Enfin, la salariée de retour de congé maternité doit bénéficier des augmentations générales de rémunération perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations accordées aux autres salariés de la même catégorie professionnelle de l'entreprise<sup>73</sup>.

### 3. LE CONGÉ DE PATERNITÉ

Art. L122-25-4 Code du travail

Le travailleur frontalier salarié en France bénéficie d'un congé de paternité de **11 jours calendaires consécutifs** (*18 jours en cas de naissances multiples*) qu'il doit prendre à sa convenance dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant.

Ce congé peut se cumuler avec le congé de 3 jours accordé à la naissance d'un enfant.

Les 3 premiers jours, l'employeur maintient la rémunération.

Les 7 autres jours, le salarié est indemnisé par son organisme assureur à hauteur de 82 % de sa rémunération plafonnée.

**Condition :** le travailleur ne peut bénéficier de ce congé que s'il justifie d'une affiliation à une assurance maladie (française, belge ou d'un autre état membre de l'Espace Economique Européen, attestée par la production du formulaire E104) d'au moins 6 mois et d'au moins 120 jours de travail [*régime 6 jours semaine*].

---

<sup>73</sup> Art L 122-26 Code du travail

**Formalités** : pour bénéficier des indemnités, le salarié doit introduire une demande de congé de paternité auprès de son organisme assureur, accompagnée de l'acte de naissance de l'enfant. Le salarié doit avertir son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

## IIIBIS. CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Art. L1225-47 s. du code du travail

Suite à l'expiration du congé de maternité, le parent peut bénéficier d'un congé parental ou réduire sa durée de travail<sup>1</sup> (pour autant que l'activité à temps partiel ne soit pas inférieure à 16 heures/semaine).

Le congé parental est une forme spécifique de congé qui permet au salarié bénéficiaire de suspendre temporairement ou de réduire temporairement (travail à temps partiel) son activité professionnelle afin de s'occuper de son ou ses enfants en bas âge.

Le salarié dispose alors d'une option quant au choix dans le mode de congé parental :

- soit un **congé pur et simple** pendant lequel le contrat de travail est suspendu
- soit une activité à **temps partiel** : dans ce cas, l'employeur garde le pouvoir de fixer librement les horaires. Le temps partiel ne peut pas être inférieur à 16 heures par semaine

74

le salarié garde la possibilité de transformer son congé en activité à temps partiel (et inversement) à la condition de prévenir son employeur un mois à l'avance.

### 1. CONDITIONS

#### - Ancienneté du salarié

Dès lors qu'est respectée la condition d'un an d'ancienneté dans l'entreprise à la naissance de l'enfant ou de son arrivée dans le foyer, le congé parental est ouvert :

- au père
- à la mère
- au parent adoptant un enfant de moins de 16 ans.

#### - Âge de l'enfant

Le droit au congé parental et l'activité à temps partiel peuvent être accordés tant que l'enfant n'a pas atteint l'âge de 3 ans ou, en cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans, dans les 3 ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer.

---

<sup>1</sup> Art L 122-28-1 Code du travail

## 2. FORMALITÉS

L'employeur ne peut pas refuser le congé parental au salarié qui le lui demande.

Le salarié doit l'informer sur la date de début du congé, ainsi que sur sa durée, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise en main propre contre signature de décharge.

Cette lettre doit lui être adressée :

- un mois avant le début du terme du congé maternité si la salariée enceinte souhaite prendre le congé parental à sa suite
- deux mois avant le début du congé parental dans les autres cas.

## 3. EFFET SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL ET LA RÉMUNÉRATION

Le congé parental est un congé non rémunéré. Il peut cependant ouvrir droit au Complément de libre choix d'activité que verse, sous conditions, la Caisse d'Allocations Familiales dans le cadre de la Prestation d'Accueil du Jeune Enfant (PAJE).

Pendant toute la durée du congé parental, l'employeur garde la possibilité de licencier le salarié pour un motif indépendant du congé parental.

### **Si le salarié a à sa charge permanente et effective au moins 3 enfants, il peut bénéficier d'un complément optionnel de libre choix d'activité (COLCA) :**

La personne qui justifie d'une activité professionnelle de 8 trimestres au cours des 5 années précédant la naissance (ou l'adoption) de l'enfant pour lequel le complément est demandé, peut bénéficier d'un congé parental plus court et mieux rémunéré :

La personne doit avoir au moins 3 enfants à charge, et l'enfant pour lequel le COLCA est demandé doit être né ou adopté à compter du 1er juillet 2006.

La personne doit choisir de ne pas exercer d'activité professionnelle dans le but de s'occuper de son enfant.

**Durée maximale de versement** : 12 mois à compter de la naissance (ou de l'adoption) de l'enfant.

**Montants du COLCA** (*montants au 1<sup>er</sup> Janvier 2008*) :

- en cas de perception de l'allocation de base de la Prestation d'accueil du Jeune Enfant (PAJE) : 593,77 € / mois
- en cas de non perception de l'allocation de base de la PAJE : 766,53 € / mois

Le complément optionnel de libre choix d'activité n'est cumulable avec les indemnités journalières de maternité, de paternité, d'adoption, de maladie ou d'accident du travail que le mois au cours duquel le versement de ces indemnités prend fin.

*Exemple :*

*naissance de l'enfant le 15 juillet, et fin du congé de maternité le 18 novembre 2007. Le droit au complément optionnel de libre choix d'activité est ouvert à compter du 1er novembre 2007 et prend fin au plus tard au 30 juin 2008*

**Attention** : tant l'allocation de libre choix d'activité que le complément de libre choix d'activité sont pris en compte dans le calcul du paiement d'un complément éventuel aux allocations familiales belges.

## IV. LES PRESTATIONS FAMILIALES

Organismes compétents :

**France** : la caisse d'allocations familiales (CAF) – <http://www.caf.fr>

**Belgique** : l'office national d'allocations familiales pour travailleurs salariés (ONAFS) / RKW  
– [www.onafsb.be](http://www.onafsb.be)

### 1. PAYS COMPÉTENT POUR LE VERSEMENT DES PRESTATIONS

#### 1.1. PRINCIPE

Le travailleur salarié ou non salarié soumis à la législation d'un Etat membre a droit, pour les membres de sa famille qui résident sur le territoire d'un autre Etat membre, aux prestations familiales prévues par la législation de l'Etat d'emploi comme s'ils résidaient sur le territoire de celui-ci. (Règlement 1408/71/CE, Art. 73)

Un travailleur frontalier résident belge travaillant en France bénéficie en principe des prestations familiales françaises, à condition toutefois qu'elles soient exportables.

**Prestations exportables : prestations accordées par la France, y compris en cas de non résidence dans ce pays.**

Elles sont déterminées conformément à la législation française et versées par la caisse d'allocations familiales compétente.

*Selon l'annexe VI point 1 7° du règlement 1408/71 CE, les allocations de logement et le complément de libre choix du mode de garde (prestation d'accueil du jeune enfant) ne sont pas exportables.*

*Par ailleurs, l'annexe II partie 2 du même règlement exclut du champ d'application du règlement 1408/71 CE, la prime de naissance et à l'adoption ; les frontaliers belgo-français ne peuvent donc en bénéficier.*

#### 1.2. LIMITE : CONJOINT TRAVAILLANT EN BELGIQUE OU Y PERCEVANT DES ALLOCATIONS DE REMPLACEMENT

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

Dans ce cas, le droit aux prestations familiales françaises est suspendu.

Cependant, si le montant des prestations en France est supérieur au montant versé par la caisse belge compétente, la CAF française versera la différence entre les montants des deux prestations,

en complément des prestations familiales belges.

Pour le calcul de ce complément, appelé **complément différentiel**, on prend en compte l'intégralité des prestations familiales versées par les 2 pays. La comparaison se fait enfant par enfant, et mois par mois.

Par ailleurs, en ce qui concerne **la prime de naissance et la prime d'adoption**, les prestations françaises et belges liées à la naissance ou à l'adoption n'entrent pas dans le cadre du règlement 1408/71/CE et sont toujours versées par le pays de résidence, en l'occurrence la Belgique.

### 1.3. FORMALITÉS A ACCOMPLIR POUR BÉNÉFICIER DES PRESTATIONS FAMILIALES FRANÇAISES

#### a. Versement de la totalité des prestations familiales par la France

Situations dans lesquelles le salarié aura droit aux prestations familiales versées uniquement par la France :

- activités professionnelles du salarié et de son conjoint exercées en France, ou
- activité professionnelle exercée en France et le salarié élève seul son (ses) enfant(s)
- activité professionnelle exercée en France et le conjoint ne dispose pas de revenus de source belge (revenu d'activité ou de remplacement).

Le frontalier dépend de la Caisse d'Allocations Familiales du lieu d'exercice de son activité.

77

Le salarié doit transmettre à la CAF :

- un formulaire de demande d'allocations familiales<sup>73</sup>
- un formulaire **E 401** «Demande de Composition de ménage» à remplir par le salarié,
- un extrait d'acte de naissance du ou des enfant(s).
- un Relevé d'Identité Bancaire (RIB),
- une attestation de paiement ou de non paiement de l'ONAFS / RKW.

#### b. Versement du complément différentiel par la France

Si le salarié travaille en France mais que son conjoint travaille en Belgique ou y perçoit des allocations de remplacement (ex : chômage), il bénéficie en priorité des prestations familiales belges. Toutefois, il peut bénéficier d'un complément différentiel versé par la Caisse française d'Allocations Familiales.

Pour cela, il doit transmettre à la CAF :

- un formulaire **E 411** ou une attestation de paiement (annuel ou semestriel) de la caisse d'allocations familiales belge à laquelle est affilié le conjoint du frontalier.

<sup>73</sup> Formulaire téléchargeable sur le site [www.caf.fr/formulaires/](http://www.caf.fr/formulaires/)

- un formulaire de demande d'allocations familiales françaises<sup>74</sup>
- un formulaire **E 401** «Demande de Composition de ménage» à remplir par le salarié
- un Relevé d'Identité Bancaire (RIB).

! Les formulaires E 401 et E 411 sont disponibles à la CAF et auprès de la caisse d'allocations familiales à laquelle l'employeur belge du conjoint du travailleur frontalier est affilié.

## 2. LES PRESTATIONS FAMILIALES FRANÇAISES EXPORTABLES

La législation française soumet le droit aux prestations familiales à des conditions minimales d'activité ou de rémunération<sup>75</sup>. Le frontalier ne peut bénéficier des prestations familiales que s'il justifie d'un nombre minimum d'heures de travail ou de cotisations au cours d'une période de référence. En cas de travail effectué auparavant dans un autre pays (par exemple en Belgique), le travailleur peut faire prendre en compte ses précédentes périodes d'affiliation à l'aide d'un formulaire E 405 que la caisse belge compétente pourra lui fournir.

Les prestations familiales françaises sont ouvertes pour les enfants «à charge»<sup>76</sup>, 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.

78

### 2.1. L'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT

SI VOTRE ENFANT EST NÉ OU ADOPTÉ AVANT LE 1<sup>er</sup> JANVIER 2004

SI VOTRE ENFANT EST NÉ OU ADOPTÉ APRES LE 31 DÉCEMBRE 2003

Au 1<sup>er</sup> Janvier 2004, la **prestation d'accueil du jeune enfant (Paje)** s'est substituée à l'ensemble des prestations liées à la petite enfance.

**1<sup>er</sup> Janvier 2004**

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



**= Paje**

<sup>74</sup> Formulaire téléchargeable sur le site [www.caf.fr/formulaires/](http://www.caf.fr/formulaires/)

<sup>75</sup> Annexe I partie 1 Règlement 1408/71 + Art L 313-1 et R 313-2 Code de la sécurité sociale : 60 h de travail salarié ou assimilé au cours d'un mois civil ou de trente jours consécutifs, OU 120 heures de travail salarié ou assimilé pendant trois mois civils ou trois mois de date à date, OU au moins 1 200 heures de travail salarié ou assimilé au cours de cette même année civile

<sup>76</sup> Art. L 512-1 Code de la sécurité sociale.

**Pour déterminer les prestations dont le travailleur frontalier peut bénéficier, il faut distinguer selon que l'enfant est né, a été adopté ou recueilli en vue d'être adopté avant ou après le 1<sup>er</sup> Janvier 2004.**

**a. AVANT LE 1<sup>er</sup> JANVIER 2004**

Demeurent encore en vigueur :

**- l'Allocation parentale d'éducation (Ape)**

**Conditions :**

- avoir au moins 3 enfants nés d'une grossesse multiple ou avoir adopté simultanément au moins 3 enfants ;
- ces enfants doivent être âgés de moins de 6 ans et sont nés, adoptés ou recueillis en vue d'adoption avant le 1er janvier 2004 ;
- avoir cessé son activité professionnelle ou travailler à temps partiel
- et avoir exercé une activité professionnelle d'au moins 2 ans dans les 10 ans qui précèdent
  - soit la naissance des triplés, quadruplés,... ou l'adoption ou l'accueil simultané d'au moins 3 enfants,
  - soit la cessation ou la réduction d'activité lorsque celle-ci est postérieure à la naissance, l'adoption ou l'accueil d'au moins 3 enfants.

**Démarches**

Vous devez remplir un formulaire de "Demande d'Allocation Parentale d'Education" disponible auprès de votre CAF ou téléchargeable sur le site internet : <http://www.caf.> ; rubrique «Particuliers» puis "Les formulaires".

**Montant de l'Ape (au 01/01/2008)**

- vous ne travaillez pas : 536,03 €
- vous travaillez à temps partiel : de 268,04 € à 354,43 € selon votre situation.
- vous êtes non salarié ou VRP et travaillez à temps partiel :
  - 354,43 € pour un temps de travail ne dépassant pas 76 heures par mois et un revenu professionnel inférieur ou égal à 1212,41 € par mois
  - 268,04 € par mois pour un temps de travail d'une durée comprise entre 77 et 122 heures par mois et un revenu professionnel ne dépassant pas 1939,85 € par mois.

! Cette allocation n'est pas compatible avec :

- la pension d'invalidité, de retraite
- l'indemnité journalière de maladie, maternité ou accident du travail
- une allocation chômage.

## b. APRÈS LE 1<sup>er</sup> JANVIER 2004

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

Cette prestation comprend :

### - Une allocation de base

#### Conditions

- L'enfant doit avoir passé trois examens médicaux obligatoires
- Les revenus du foyer ne doivent pas dépasser un certain montant

Nombre d'enfants au foyer (nés ou à naître)	Plafonds de ressources 2006	
	Couples avec un seul enfant	Parents isolés ou couples avec 2 revenus
1 enfant	32.328 €	42.722 €
2 enfants	38.794 €	49.188 €
3 enfants	46.553 €	56.947 €
Par enfant en plus	7.759 €	7.759 €

#### Démarches

- à la 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](http://www.caf.fr) rubrique «Particuliers» puis «Les formulaires»

#### Montant de l'allocation de base (au 01/01/2008)

C'est une allocation mensuelle de 172,77 € par famille.

#### 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<sup>ème</sup> anniversaire.

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).

### - Un complément de libre choix d'activité (CLCA)

#### Conditions

- l'un des conjoints n'exerce pas ou plus d'activité professionnelle ou travaille à temps partiel
- avoir un enfant de moins de 3 ans
- avoir exercé une activité professionnelle antérieure minimum, variant selon le nombre d'enfants à charge (*se renseigner auprès de votre CAF*)

#### Démarches

Vous devez remplir un formulaire de «Demande de Paje complément de libre choix d'activité» disponible dans votre CAF ou téléchargeable sur internet : [www.caf.fr](http://www.caf.fr) ; rubrique «Particuliers» puis "Les Formulaires".

#### Montant du complément (au 01/01/2008)

Le montant du complément dépend de votre situation :

Situation		Montant du complément	
		Vous recevez l'allocation de base Paje	Vous ne recevez pas l'allocation de base Paje
Vous ne travaillez plus		363,27 €	536,03 €
Vous êtes salarié à temps partiel	- de 50 %	234,83 €	407,60 €
	de 50 à 80 %	135,46 €	308,23 €
Vous êtes VRP ou non salarié et travaillez à temps partiel	Temps de travail ≤ 76 h/mois et revenu mensuel ≤ 1.212,41 €	234,83 €	135,46 €
	Temps de travail compris entre 77 heures et 122 h/mois et revenu mensuel ≤ 1.939,85 €	407,60 €	308,23 €

### - Un complément optionnel de libre choix d'activité (COLCA)

Ce complément optionnel de libre choix d'activité est d'un montant plus élevé que le CLCA (cf précédemment) mais il est versé pendant une durée plus courte.

Notez bien que le choix opéré entre CLCA et COLCA est définitif !

## Conditions

- avoir cessé totalement son activité professionnelle (le congé parental ne peut alors être pris à temps partiel) ;
- avoir au moins 3 enfants à charge ;
- avoir cotisé à une assurance vieillesse huit trimestres dans les 5 années précédant la naissance, l'adoption ou l'accueil de l'enfant.

Cette prestation ne peut être servie qu'aux enfants nés ou adoptés à compter du 1er Juillet 2006.

## Démarches

Vous devez remplir un formulaire de «Demande de Paje complément de libre choix d'activité» disponible dans votre CAF ou téléchargeable sur internet : [www.caf.fr](http://www.caf.fr) ; rubrique «Particuliers» puis "Les Formulaires".

## Montant du complément (au 01/01/2008)

- si vous bénéficiez de l'allocation de base PAJE : 593,77€/mois
- sans allocation de base PAJE : 766,53 €/mois

## 2.2. 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 (cela correspond à une base 39 heures/semaine) (soit 809,59 € au 1<sup>er</sup> Mai 2008).
- poursuit des études
- est apprenti ou stagiaire de la formation
- est infirme

L'âge limite de versement du complément familial, de l'allocation de logement familial et de l'aide personnalisée au logement est actuellement de **21 ans**.

#### Montant des allocations familiales (au 01/01/2008)

Le montant est calculé en pourcentage de la base mensuelle des allocations familiales (BAMF) qui est de 374,12 € (au 1/01/2008).

---

Nombre d'enfants à charge	% de la BAMF	Montant mensuel des allocations familiales
1 enfant	/	/
2 enfants	32	120,32 €
3 enfants	73	274,47 €
Pour chaque enfant supplémentaire	41	+ 154,15 €

### A ce montant s'ajoute une majoration pour les enfants de plus de 11 ans :

(si seulement deux enfants à charge, pas de majoration pour l'aîné)

- enfant **de 11 à 16 ans** : **33,84 €**
- enfant de **plus de 16 ans** : **60,16 €**

### Pour les enfants nés après le 30 avril 1997 :

majoration unique à partir du mois suivant leur 14<sup>ème</sup> anniversaire d'un montant de 60,16 € (à la place de deux majorations successives, à 11 et 16 ans).

## b. Le complément familial

### Conditions

- avoir au moins trois enfants à charge tous âgés de plus de 3 ans
- conditions de ressources :

Nombre d'enfants au foyer ou à naître	Plafond de ressources : revenu net catégoriel* de 2006 (plafonds applicables du 1/07/2007 au 30/06/2008)	
	Couple avec un seul revenu	Parents isolés ou couple avec deux revenus
3 enfants	33.981 €	41.569 €
4 enfants	39.644 €	47.232 €
Par enfant supplémentaire	+ 5.663 €	+ 5.663 €

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

### Montant du complément familial (au 01/01/2008)

Le montant mensuel du complément familial est de **156,60 €**.

! Si les ressources dépassent ce plafond de moins de 1.838,64 €, une allocation différentielle est accordée.

### Démarches

Il faut déclarer les ressources chaque année à votre CAF.

## Cumul

Cette allocation n'est pas cumulable avec :

- l'allocation de base de la Paje [à l'exception de la période de grossesse]
- l'allocation pour jeune enfant [à l'exception de la période de grossesse]
- le complément de libre choix d'activité
- l'allocation parentale d'éducation.

## c. Allocation de soutien familial

Elle est attribuée pour les orphelins et pour les enfants de parents séparés et dont la pension alimentaire n'est pas versée.

### Montant de l'allocation (jusqu'au 31/12/2008)

- enfant privé de l'aide de l'un de ses parents : 84,60 €/mois
- enfant privé de l'aide de ses deux parents : 112,80 €/mois

## Démarches

Vous devez remplir un formulaire de "**Demande d'allocation de soutien familial**" disponible auprès de votre CAF ou téléchargeable sur le site internet : <http://www.caf.fr> ; rubrique «Particuliers» / «Les formulaires».

## 2.3. L'EDUCATION

84

### 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 [soit 809,59 € au 1<sup>er</sup> Mai 2008]
- Conditions applicables au(x) parent(s) :

	Plafond des ressources de l'année 2006 (applicable pour la rentrée scolaire 2008/2009)
Pour 1 enfant à charge	21.991 €
Pour 2 enfants à charge	27.066 €
Pour 3 enfants à charge	32.141 €
Par enfant supplémentaire	+ 5.075 €

### Montant de l'allocation de rentrée scolaire (rentrée 2008/2009)

Il est le même pour chaque enfant : **275,29 €**

Notez bien qu'un projet de décret, non encore publié à la date de rédaction du présent ouvrage, prévoit de moduler en fonction de l'âge de l'enfant l'allocation de rentrée scolaire à compter de la rentrée 2008. Le montant versé serait alors fonction de la tranche d'âge de l'enfant.

## Démarches

- Si vous êtes déjà allocataire : vous n'avez aucune démarche à faire, il vous suffit d'avoir déclaré vos ressources à la CAF.
- Si vous n'êtes pas allocataire : vous devez remplir un formulaire "Déclaration de situation" y joindre les pièces demandées et renvoyer le dossier complet à votre CAF. Ce formulaire est disponible auprès de votre CAF ou téléchargeable sur le site internet : <http://www.caf.fr> ; rubrique «Particuliers» puis «Les formulaires», sous-rubrique "**allocation de rentrée scolaire**".

## b. L'Allocation d'éducation de l'enfant handicapé

Les personnes ayant à leur charge un enfant de moins de 20 ans dont le taux d'incapacité permanente est d'au moins 80 % [50 % si l'enfant est admis dans un établissement d'éducation spéciale pour handicapés ou pris en charge à domicile par un service d'éducation spéciale ou de soins] perçoivent une allocation d'éducation spéciale d'un montant de **120,92 €/ mois** (montant jusqu'au 31/12/2008).

Des **compléments** sont versés par la Commission départementale d'éducation spéciale (Cdes) en cas de recours à une tierce personne pour les actes de la vie courante, de cessation ou de réduction d'activité professionnelle, ou de dépenses particulièrement coûteuses. Ils sont classés en 6 catégories :

1 <sup>ère</sup> catégorie	90,69 €
2 <sup>nde</sup> catégorie	245,61 €
3 <sup>ème</sup> catégorie	347,63 €
4 <sup>ème</sup> catégorie	538,72 €
5 <sup>ème</sup> catégorie	688,50 €
6 <sup>ème</sup> catégorie	1.010,82 €

Pour plus de renseignements, contactez votre CAF.

### 3. LES PRESTATIONS FAMILIALES BELGES

Les allocations familiales sont accordées, sans condition de revenu, dès le 1<sup>er</sup> enfant à charge.

Les allocations familiales sont composées :

- d'allocations de base accordées pour chaque enfant, indépendamment de son âge
- et de suppléments majorant les prestations ordinaires

#### - Dans quels cas les prestations familiales belges sont-elles versées ?

- Lorsque le conjoint du travailleur frontalier perçoit un revenu d'activité ou de remplacement de source belge, ou
- Lorsque le travailleur frontalier ne peut prétendre à aucune prestation familiale française en raison de sa situation de famille (p.e. 1<sup>er</sup> enfant ou enfants de plus de 20 ans) : il a droit aux prestations familiales belges dans le régime des travailleurs frontaliers.

#### - Montant des allocations de base (au 1<sup>er</sup> Mai 2008)

Le montant de l'allocation est déterminé par le rang qu'occupe l'enfant pour lequel est demandée la prestation ; le 2<sup>nd</sup> enfant perçoit plus que le premier, le 3<sup>ème</sup> enfant et les suivants perçoivent plus que le second.

	<b>Montant de l'allocation de base mensuelle au 1/05/2008</b> [Indice 108,34 / base 2004 = 100] (montants indexés à l'indice santé)
1 <sup>er</sup> enfant	81,77 €
2 <sup>ème</sup> enfant	151,30 €
3 <sup>ème</sup> enfant et chacun des suivants	225,90 €

L'allocation est due dès le mois qui suit celui de la naissance de l'enfant.

Jusqu'au 31 Août de l'année de son 18<sup>ème</sup> anniversaire, l'enfant conserve le bénéfice de ses allocations familiales, quelle que soit sa situation scolaire ou professionnelle.

Au-delà de 18 ans et jusqu'à l'âge de 25 ans, l'allocation continue à être due en cas d'étude.

#### - Les suppléments d'âge

Les allocations familiales de base accordées pour chaque enfant sont majorées d'un supplément d'âge en fonction de leur rang comme suit :

- Pour le **PREMIER ENFANT** (non handicapé) :

		Montant mensuel du supplément
enfant né <b>AVANT</b> le 1 <sup>er</sup> Janvier 1991		
Enfant né entre le 1 <sup>er</sup> Janvier 1985 et le 31 Décembre 1990	De moins de 18 ans	28,41 €
	De plus de 18 ans	30,51 €
Enfant né entre le 1 <sup>er</sup> Janvier 1985 et le 31 Décembre 1984		45,51 €
enfant né <b>APRES</b> le 1 <sup>er</sup> Janvier 1991		
Enfant de 6 à 12 ans		14,25 €
Enfant de 12 à 18 ans		21,69 €

*Indice-pivot : 108,34 applicable au 01/05/2008*

- Pour les AUTRES **ENFANTS** (y compris tous les enfants atteints d'un handicap) :

	Montant mensuel du supplément
Enfant de 6 à 12 ans	28,41 €
Enfant de 12 à 18 ans	43,41 €
Enfant de plus de 18 ans	55,19 €

*Indice-pivot : 108,34 applicable au 01/05/2008*

- **Les suppléments pour enfants de travailleur invalide :**

	Montant mensuel du supplément
pour le 1 <sup>er</sup> enfant	89,56 €
pour le 2 <sup>nd</sup> enfant	25,80 €
pour le 3 <sup>ème</sup> enfant et les suivants	4,53 €

*Indice-pivot : 108,34 applicable au 01/05/2008*

- **Les suppléments accordés en raison du handicap de l'enfant de moins de 21 ans**

	Montant mensuel du supplément
Enfants nés au plus tard le 1 <sup>er</sup> Janvier 1996 atteints d'une incapacité mentale ou physique d'au moins 66 % (selon la législation belge)	
de 0 à 3 points d'autonomie	367,86 €
de 4 à 6 points d'autonomie	402,68 €
de 7 à 9 points d'autonomie	430,46 €
Enfants nés après le 1 <sup>er</sup> Janvier 1996 et atteints d'une affection ayant des conséquences pour eux sur le plan de l'incapacité physique ou mentale ou sur le plan de l'activité, ou sur leur entourage familial	
de 4 à 5 points sur l'échelle médico-sociale belge	71,71 €
de 6 à 8 points sur l'échelle médico-sociale belge et moins de 4 points dans le 1 <sup>er</sup> pilier	95,50 €

de 6 à 8 points sur l'échelle médico-sociale belge et <u>au moins</u> 4 points dans le 1 <sup>er</sup> pilier	367,86 €
de 9 à 11 points sur l'échelle médico-sociale belge et <u>moins de</u> 4 points dans le 1 <sup>er</sup> pilier	222,85 €
de 9 à 11 points sur l'échelle médico-sociale belge et <u>au moins</u> 4 points dans le 1 <sup>er</sup> pilier	367,86 €
de 12 à 14 points sur l'échelle médico-sociale belge	367,86 €
de 15 à 17 points sur l'échelle médico-sociale belge	418,29 €
de 18 à 20 points sur l'échelle médico-sociale belge	448,16 €
plus de 20 points sur l'échelle médico-sociale belge	478,04 €

*Indice-pivot : 108,34 applicable au 01/05/2008*

### - Le supplément annuel (prime de rentrée scolaire)

Depuis 2008, la prime de rentrée scolaire est remplacée par un supplément d'âge.

Le supplément d'âge annuel est dû pour autant qu'il existe effectivement un droit aux allocations familiales pour le mois de juillet de l'année.

Pour l'année 2008 :

- enfants nés entre le 01/07/1983 et le 31/12/1990 : 25 €
- enfants nés entre le 01/01/1991 et le 31/12/1996 : 74,29 €
- enfants nés entre le 01/01/1997 et le 31/12/2002 : 53,06 €

Pour l'année 2009 :

- de 0 à 5 ans : 25 €
- de 6 à 11 ans : 74,29 €
- de 12 à 17 ans : 53,06 €
- de 18 à 25 ans : 25 €

88

### - L'allocation de naissance et la prime d'adoption

L'allocation de naissance peut être demandée à compter du 6<sup>ème</sup> mois de la grossesse. Le paiement de l'allocation par la caisse belge pourra intervenir au plus tôt 2 mois avant la date prévue de la naissance.

<b>Allocation de naissance</b>	
1 <sup>ère</sup> naissance (pour au moins un des deux parents)	1.107,80 €
2 <sup>nde</sup> naissance et chacune des suivantes	833,49 €
Chacun des enfants issus d'une naissance multiple	1.086,11 €

*Indice-pivot : 108,34 applicable au 01/05/2008*

<b>Prime d'adoption</b>	
Par enfant adopté	1.107,80 €

*Indice-pivot : 108,34 applicable au 01/05/2008*

# V. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

La branche accidents du travail / maladies professionnelles est une assurance légale obligatoire dont les **cotisations** sont **intégralement prises en charge par l'employeur**.

Le salarié est victime d'un **accident du travail**<sup>74</sup> lorsqu'un accident, quelle qu'en soit la cause, est survenu par le fait ou à l'occasion du travail. C'est à la victime de fournir la preuve de l'existence d'une lésion et de sa survenance au temps et lieu de travail. A défaut, le salarié doit rapporter la preuve de ce que l'accident s'est produit alors qu'il se trouvait sous la subordination de son employeur (ex : astreintes).

Concernant les **maladies professionnelles** :

- soit la maladie est référencée dans un tableau<sup>75</sup>, auquel cas le travailleur devra prouver qu'il est atteint d'une maladie référencée et qu'il a été exposé de façon habituelle au risque professionnel de ladite maladie dans l'exécution de son travail. Mais il n'aura pas à apporter la preuve d'un lien entre sa maladie et son travail<sup>76</sup>.
- soit la maladie est bien référencée dans un tableau mais une ou plusieurs conditions exigées font défaut ; la victime doit dans ce cas prouver que la maladie est directement causée par son travail habituel<sup>77</sup>.
- soit la maladie n'est pas référencée dans le tableau auquel cas le caractère professionnel de la maladie, directement et essentiellement causée par le travail habituel<sup>78</sup>, doit être établi par le décès ou une incapacité permanente d'au moins 25 %.

## 1. LÉGISLATION APPLICABLE ET DROIT AUX PRESTATIONS

### 1.1. LÉGISLATION APPLICABLE

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 (soins de santé) aussi bien en Belgique qu'en France. Les prestations en espèces lui seront versées par la caisse française compétente comme s'il résidait en France.

**Particularités :**

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

<sup>74</sup> Cass. Soc. 2 Avril 2003 : à l'origine de l'accident du travail, il doit exister «un évènement ou une série d'évènements survenus à des dates certaines par le fait ou à l'occasion du travail dont il est résulté une lésion corporelle, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci»

<sup>75</sup> tableau annexé au livre IV du Code de la sécurité sociale

<sup>76</sup> il y a alors présomption d'imputabilité Art. L 461-1 al.2 Code de la sécurité sociale

<sup>77</sup> Art. L 461-1al.3 Code de la sécurité sociale

<sup>78</sup> Art. L461-1 al.4 Code de la sécurité sociale

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

### **Formalités :**

#### **- En cas d'accident de travail**

Le travailleur doit signaler le plus rapidement possible<sup>79</sup> tout accident ou incident à son employeur ou son représentant et le faire inscrire sur le registre des accidents.

L'employeur doit déclarer l'accident du travail sous 48 heures à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie dont relève la victime ; à défaut, le travailleur peut lui-même faire cette déclaration auprès de ce même organisme.

Le médecin doit rédiger 2 certificats médicaux, si possible sur un modèle prévu et délivré par la CPAM. *(il est conseillé au travailleur frontalier d'être en possession d'un exemplaire du modèle fourni par la CPAM afin que son médecin belge puisse en prendre connaissance en cas de nécessité).*

#### **- En cas de maladie professionnelle**

Le salarié, ou ses ayants droit, doit faire sa demande d'indemnisation auprès de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) à laquelle il est rattaché dans les 15 jours<sup>80</sup> suivants la cessation du travail à l'aide de 2 formulaires (lorsque la France est le dernier Etat dans lequel l'activité susceptible de causer la maladie a été exercée) :

- le formulaire **«Déclaration de maladie professionnelle cerfa n° 5056#02**

- un certificat médical établi par le médecin

- **«attestation de salaire»** remise par l'employeur *cerfa n°11137#02*

Ces formulaires sont disponibles sur le site [www.ameli.fr](http://www.ameli.fr) , rubrique «Assurés» puis "formulaires".

## **1.2. DROIT AUX PRESTATIONS**

### **a. Prestations en nature**

Pour bénéficier des prestations en nature (soins de santé) en France, le travailleur frontalier doit présenter au Fonds des Maladies Professionnelles ou au Fonds des Accidents du travail, le formulaire **E 123** que lui aura remis sa CPAM.

Le travailleur bénéficie ainsi des prestations en nature en Belgique, conformément à la législation belge, comme s'il était affilié à la sécurité sociale belge. Il sera remboursé à **100 % de tous les**

79 Art. R 441-2 Code de la sécurité sociale : dans les 24 heures, sauf cas de force majeure (et au plus jusqu'à expiration de la deuxième année qui suit l'accident : Art. L 441-2 Code de la sécurité sociale)

80 Délai de prescription de l'action : 2 ans à compter de la date de cessation du travail ou de celle à laquelle la victime a été informée par un certificat médical du lien possible entre sa maladie et son activité professionnelle (Circ. CNAM DRPIENSM n°18/2000 du 31 Mars 2000)

## **frais médicaux liés à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle.**

Le travailleur frontalier peut également bénéficier de prestations en nature en France ; celles-ci lui seront servies par la CPAM comme s'il résidait sur le territoire français (pas d'avance de frais, absence de ticket modérateur, frais de transport remboursables ...)

### **b. Prestations en espèces**

Elles sont servies selon la législation française, et à la charge de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie à laquelle est rattaché le travailleur frontalier.

La victime perçoit, pour compenser la perte de son salaire en raison de son accident du travail ou de sa maladie professionnelle, une indemnité pécuniaire : des indemnités journalières en cas d'incapacité temporaire, et des allocations ou une rente en cas d'incapacité permanente de travailler.

## **2. LES PRESTATIONS FRANÇAISES EN CAS D'INCAPACITÉ TEMPORAIRE ET PERMANENTE DE TRAVAIL**

### **2.1. INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL**

La victime est dans cette situation lorsque, suite à son accident de travail ou sa maladie professionnelle, elle ne peut *temporairement* plus exercer son activité professionnelle. La victime a alors interdiction de travailler à son poste.

Elle perçoit à partir du premier jour qui suit l'arrêt de travail des indemnités journalières déterminées comme suit :

	<b>Indemnités journalières</b>
Pendant les 28 premiers jours de l'arrêt de travail	60 % du salaire journalier de base <i>dans la limite de 166,51 € au 01/01/2008</i>
A partir du 29 <sup>ème</sup> jour	80 % du salaire journalier de base <i>dans la limite de 222,01 € au 01/01/2008</i>

*Le Salaire Journalier de Base est calculé comme suit :*

- 1/30<sup>ème</sup> du montant de la dernière paie pour les salariés dont la paie est mensualisée
- 1/360<sup>ème</sup> de la rémunération perçue sur les 12 derniers mois pour les intérimaires et les saisonniers.

Les indemnités d'incapacité temporaire sont versées jusqu'à guérison complète ou consolidation de la blessure.

L'employeur peut être tenu de verser un complément de salaire dans les mêmes conditions qu'en cas de maladie (Cf. SUPRA ASSURANCE MALADIE).

## 2.2. INCAPACITÉ PERMANENTE DE TRAVAIL

L'incapacité est permanente lorsque les lésions n'évoluent plus, c'est-à-dire lorsque l'état de santé du travailleur, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, s'est stabilisé ; les lésions ne peuvent plus évoluer vers une amélioration.

### - En cas d'accident du travail et de maladie professionnelle

Si l'incapacité permanente est inférieure à 10%, la victime bénéficie d'une **indemnité** versée en capital et dont le montant varie en fonction du taux d'incapacité.

Taux d'incapacité permanente à travailler	Montant de l'indemnité en capital au 1er Janvier 2008
1%	378,27 €
2%	614,80 €
3%	898,39 €
4%	1.417,92 €
5%	1.796,23 €
6%	2.221,62 €
7%	2.694,09 €
8%	3.214,21 €
9%	3.781,38 €

*Le montant de l'indemnité peut être révisé lorsque le taux d'incapacité permanente augmente tout en restant inférieur à 10%.*

Si l'incapacité est égale ou supérieure à 10 %, la victime bénéficie d'une **rente** dont le montant est calculé d'après le salaire annuel antérieur et le taux d'incapacité

Le salaire annuel minimum sur lequel est calculée la rente est fixé à 16.736,09 € (au 01/01/2008).

La fraction de salaire supérieure à 133.888,72 € n'est pas prise en compte pour le calcul de la rente.

C'est la Caisse Primaire d'Assurance Maladie qui détermine le taux d'incapacité. Elle fait parvenir à l'assuré sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception ; la victime dispose alors de 2 mois pour contester cette décision auprès du tribunal du contentieux de l'incapacité (TCI).

La décision du TCI peut faire l'objet d'un recours en appel devant la Cour nationale de l'incapacité.

# VI. LA PENSION D'INVALIDITÉ

## **Organismes compétents :**

**France :** Caisse Primaire d'Assurance Maladie à laquelle est affilié le travailleur

**Belgique :** organisme assureur du travailleur frontalier

## 1. PRINCIPE

En France comme en Belgique, le **système actuel d'assurance invalidité est lié au risque**, indépendamment de la durée de cotisation.

Le travailleur a alors droit à **une seule et unique pension d'invalidité** qui lui sera versée par l'Etat membre **où il a été assuré en dernier lieu**.

En France, contrairement à la législation belge, l'assuré doit, pour l'ouverture du droit aux prestations, justifier cumulativement d'une période d'affiliation minimale de 12 mois et d'un montant minimum de cotisations fixé par référence au SMIC ou au nombre d'heures de travail.

**!** Suite à l'adoption du **Règlement 883/2004/CE** portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale et destiné à remplacer l'actuel Règlement 1408/71/CE, la Belgique a annoncé qu'elle souhaitait à **l'avenir** appliquer un système différent : chaque Etat devra établir, sur la base de sa législation nationale, le **montant des prestations qui seront versées** au travailleur invalide, **proportionnellement aux durées d'assurance accomplies dans chaque Etat**. Rappelons que l'application effective du Règlement 883/22/004/CE est subordonnée à l'entrée en vigueur d'un règlement d'application en cours d'élaboration au moment de l'édition du présent ouvrage.

93

## 2. L'INVALIDITÉ EN FRANCE

### 2.1. DÉFINITION DE L'INVALIDITÉ

L'assurance invalidité vise à réparer la perte totale ou partielle **d'origine non professionnelle** de la capacité de travail ou de gain d'un assuré social âgé de moins de 60 ans.

L'appréciation de l'état d'invalidité par la caisse française tient compte de la capacité de travail restante de l'assuré, de son état général, de son âge, de ses facultés physiques et mentales, de ses aptitudes et de sa formation professionnelle.

L'assuré a droit à une pension d'invalidité lorsque<sup>1</sup>

- son état d'invalidité réduit au moins des 2/3 sa capacité de travail et de gain (= invalidité à plus de 66 %),
- *ET* met l'assuré dans l'impossibilité de se procurer dans une profession quelconque, un salaire supérieur au 1/3 de la rémunération normale<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Art L341-1 et R 341-2 Code de la sécurité sociale

<sup>2</sup> critères médicaux, professionnels et sociaux : la rémunération visée est celle perçue dans la même région, par des travailleurs de la même catégorie, dans la profession qu'il exerçait avant la date de l'interruption de travail suivie d'invalidité ou de la constatation médicale de l'invalidité si celle-ci résulte de l'usure prématurée de l'organisme.

La pension d'invalidité prend effet:

- soit à compter de la date de consolidation de la blessure, de la stabilisation de l'état de l'assuré ;
- soit à compter de l'expiration du délai d'indemnisation par l'assurance maladie.

## 2.2. FORMALITÉS

L'assuré doit tout d'abord se faire reconnaître le statut d'invalidé ; cependant la France et la Belgique ne se sont pas mises d'accord pour établir une totale concordance des conditions pour vous attribuer ce statut.

L'examen médical constatant l'invalidité peut avoir lieu en France ou en Belgique.

Une fois le statut d'invalidé reconnu, le frontalier doit faire une demande de pension auprès de l'institution de l'Etat où s'est déclarée l'invalidité OU de l'institution de son lieu de résidence ; cette demande sera alors transmise automatiquement à l'institution compétente.

**EN FRANCE**, la reconnaissance de l'invalidité peut intervenir:

- soit à l'initiative de la caisse primaire d'assurance maladie : la CPAM doit faire procéder périodiquement, après l'interruption de travail ou de soins continus supérieurs à 6 mois, à un examen conjoint par le médecin traitant et le médecin conseil de la sécurité sociale en vue de déterminer le traitement que l'intéressé doit suivre.
- 94 • soit à la demande de l'assuré<sup>3</sup> si la CPAM n'en a pas pris l'initiative, dans les 12 mois
- de consolidation de la blessure,
  - ou de constatation médicale de l'invalidité,
  - ou d'expiration de la période légale d'attribution des prestations en espèces de l'assurance maladie.

La CPAM statue sur le droit à pension, après avis du contrôle médical, dans le délai de deux mois à compter de la date à laquelle elle a fait connaître à l'assuré par lettre recommandée sa décision de procéder, à son profit, à la liquidation d'une pension, ou à compter de la date à laquelle la demande lui a été adressée par l'assuré.

## 2.3. CALCUL ET MONTANT DE LA PENSION FRANÇAISE

La pension d'invalidité est un revenu de remplacement visant à compenser une perte de salaire résultant de la perte de capacité de travail ou de gains, due à la maladie ou à un accident non professionnel.

La pension d'invalidité est versée à titre temporaire<sup>4</sup> ; son montant est fonction de la capacité de travail de l'assuré.

---

<sup>3</sup> Via un formulaire Cerfa n° 11174\*02 téléchargeable sur le site [www.ameli.fr](http://www.ameli.fr)

<sup>4</sup> Art L 341-9 Code de la sécurité sociale

## Montant mensuel de la pension d'invalidité versée par les caisses françaises (au 1<sup>er</sup>

Janvier 2008)

Catégorie d'invalidé	Pension d'invalidité	Montant minimum de la pension d'invalidité	Montant maximum de la pension d'invalidité
<b>1ère catégorie</b> : l'assuré a perdu au moins les 2/3 de ses capacités de travail ou de gain mais demeure capable d'exercer une activité rémunérée	30 % su SAM*	258,10 €/mois	831,90 €/mois
<b>2nde catégorie</b> : l'assuré est incapable d'exercer une activité rémunérée	50 % du SAM*	258,10 €/mois	1.386,50 €/ mois
<b>3ème catégorie</b> : l'assuré est incapable d'exercer une activité rémunérée ET vous êtes dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.	50 % du SAM* + majoration forfaitaire pour tierce personne (1.010,82 €/mois)	255,30 Euros par mois + 1.010,82 €/mois	1.341,00 Euros par mois + 1.010,82 €/mois

\* SAM = Salaire Annuel Moyen. Le SAM est calculé sur les salaires des 10 meilleures années d'activité et soumis à cotisation à l'assurance invalidité française

Une reprise d'activité professionnelle salariée ou non salariée est possible, la pension pouvant toutefois être réduite ou suspendue.

A 60 ans, la pension d'invalidité est transformée en pension de vieillesse au titre de l'incapacité médicale au travail.

## VII. L'ASSURANCE CHÔMAGE

Sites internet utiles : [www.onem.be](http://www.onem.be) / [www.rva.be](http://www.rva.be) • [www.assedic.fr](http://www.assedic.fr)

Le pays d'indemnisation diffère selon la situation du salarié : chômage complet (1) ou chômage partiel<sup>76</sup> (2).

### Définitions

**Chômage complet** : le contrat de travail est définitivement rompu. L'assuré n'a plus aucun lien avec l'entreprise = la Belgique est compétente.

**Chômage partiel** : la relation de travail est suspendue du fait d'une interruption de l'activité de l'entreprise, un lien contractuel étant maintenu = la France est compétente.

76 Sur la notion de chômage partiel à l'égard des travailleurs frontaliers : décision n°205 du 17 octobre 2005 de la Commission Administrative des Communautés Européennes pour la sécurité sociale des travailleurs migrants, JOUE L 130/37

# 1. LE CHÔMAGE COMPLET

## 1.1. LÉGISLATION APPLICABLE

En application de l'article 71 §1 a) ii) du Règlement 1408/71/CE du 14 Juin 1971, le travailleur frontalier au chômage complet bénéficie des prestations accordées en vertu de la législation de son **Etat de résidence**.

Ainsi, un travailleur résidant en Belgique et ayant travaillé en France recevra ses prestations chômage du régime d'assurance chômage belge, alors même qu'il aura cotisé en France auprès du régime de protection contre le chômage pendant sa période d'emploi.

## 1.2. FORMALITÉS

Les périodes d'activité salariées effectuées en France seront prises en compte en Belgique.

Pour les justifier, le travailleur frontalier doit se procurer :

- auprès de l'institution française compétente – l'Assédic ou la DDTEFP - le formulaire **E 301** (attestation concernant les périodes à prendre en compte pour l'octroi des prestations chômage) qu'il devra remettre à l'organisme de paiement belge de son choix (syndicat ou CAPAC / HVW).
- auprès de l'organisme belge de paiement choisi, un formulaire **C109** «Déclaration personnelle de chômage»

96

**Remarque** : Si le travailleur frontalier belge au chômage, indemnisé par un organisme belge de paiement, désire partir dans un autre pays de l'EEE pour chercher un emploi, il doit en informer l'ONEM avant son départ. Il sera radié de la liste des demandeurs d'emploi en Belgique, s'inscrira dans le pays (de l'EEE) de son choix et l'ONEM / RVA lui délivrera un formulaire E 303 qui lui permettra d'exporter ses prestations pendant une durée maximale de 3 mois<sup>77</sup>.

Le travailleur au chômage belge doit avoir été indemnisé pendant au moins 4 semaines par l'organisme payeur belge avant de pouvoir exporter ses droits à l'étranger pour y rechercher un emploi.

## 1.3. L'ASSURANCE CHÔMAGE EN BELGIQUE

Le régime d'assurance chômage assure un revenu de remplacement aux salariés privés d'emploi qui remplissent un certain nombre de conditions

### a. Les conditions d'octroi de l'allocation chômage en Belgique

- Le frontalier doit introduire une demande d'allocation auprès d'un organisme de paiement (syndicat ou CAPAC / HVW)

---

<sup>77</sup> l'art. 64 1°c) du règlement 883/2004 offre la possibilité aux services publics de l'emploi, lorsque ledit règlement sera applicable, d'étendre la période à 6 mois

- Il doit être disponible pour le marché du travail : dans les 8 jours de sa demande d'allocation à un organisme payeur, le chômeur doit s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès du service régional de l'emploi (FOREM / ACTIRIS / ADG / VDAB) et être disposé à accepter tout emploi convenable.

Le caractère convenable d'un emploi se détermine à partir d'un certain nombre de critères dont : la durée prévue de l'emploi, la concordance<sup>78</sup> de l'emploi proposé avec l'aptitude professionnelle, la nature de l'emploi, le lieu de résidence et la durée des déplacements nécessaires, le salaire<sup>79</sup> ...

- Le demandeur d'emploi doit être en chômage en raison de circonstances indépendantes de sa volonté. Dans le cas contraire, il perd temporairement droit à l'indemnisation.

Si le frontalier souhaite démissionner pour un motif légitime, il est conseillé de prendre contact avec son bureau de chômage pour apprécier ledit motif ; à défaut de motif légitime, une exclusion du bénéfice des allocations chômage est possible pour une durée de 4 à 52 semaines.

De la même manière, il existe un risque d'exclusion des indemnités en cas de licenciement pour faute.

- Il doit être apte<sup>80</sup> au travail.

- Il ne doit pas avoir atteint l'âge légal de la pension : 65 ans pour les hommes, 64 ans pour les femmes (65 ans à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2009)

- Le demandeur d'emploi doit être privé de rémunération

Sont considérées comme rémunérations : les traitements et salaires, les indemnités de préavis, les dommages et intérêts dus par l'employeur ...

L'indemnisation sera, ou pourra être interrompue en cas d'activité salariée ou non au profit d'une autre personne, en cas d'activité effectuée pour son compte, en cas d'activité occasionnelle ...

Avant toute activité pendant l'indemnisation, il est conseillé au chômeur de solliciter l'avis des services du chômage.

- Le demandeur d'emploi doit justifier d'une période de stage minimale, c'est-à-dire un nombre de jours de travail salariés, au cours d'une période de référence précédant immédiatement la demande d'allocation de chômage.

Age	Nombre de jours minimum de travail salarié à prouver et période de référence
Moins de 36 ans	- soit 312 jours au cours des 18 mois précédant la demande ;
	- soit 468 jours au cours des 27 mois précédant la demande ;
	- soit 624 jours de travail au cours des 36 mois précédant la demande.

<sup>78</sup> Pendant les six premiers mois qui suivent la demande d'allocation. Après cette période, le chômeur est obligé d'accepter un emploi dans une autre profession, tout en continuant à tenir compte de ses aptitudes et de sa formation.

<sup>79</sup> Le salaire net proposé (diminué des frais de déplacement et majoré des allocations familiales et de l'éventuelle allocation

complémentaire de chômage) ne doit pas être inférieur à l'allocation de chômage, le cas échéant majorée des allocations familiales.

<sup>80</sup> L'aptitude est appréciée en fonction de la possibilité de pouvoir gagner plus d'un tiers de ce qu'une personne dans le même état et jouissant de la même formation peut gagner ;

<b>De 36 à 49 ans</b>	- soit 468 jours au cours des 27 mois précédant la demande ;
	- soit 624 jours au cours des 36 mois précédant la demande ;
	- soit 234 jours dans les 27 mois + 1.560 jours dans les 10 ans qui précèdent ces 27 mois ;
	- soit 312 jours dans les 27 mois + pour chaque jour qui manque pour arriver à 468 jours, 8 jours dans les 10 ans qui précèdent ces 27 mois.
<b>A partir de 50 ans</b>	- soit 624 jours au cours des 36 mois qui précèdent la demande ;
	- soit 312 jours dans les 36 mois qui précèdent la demande et 1.560 jours dans les 10 ans qui précèdent ces 36 mois ;
	- soit 416 jours dans les 36 mois + pour chaque jour qui manque pour arriver à 624 jours, 8 jours dans les 10 ans qui précèdent ces 36 mois.
<i>Pour une activité exercée à temps plein de façon ininterrompue, le service régional de l'emploi compte en moyenne 78 jours de travail par trimestre</i>	

Si le demandeur d'emploi ne satisfait pas aux conditions imposées par sa catégorie d'âge, il peut toutefois bénéficier d'allocations. Pour plus de renseignements, contacter l'organisme payeur choisi.

! Les chômeurs de plus de 50 ans peuvent être dispensés de certaines obligations :

	<b>dispense minimale</b>	<b>dispense maximale</b>
<b>conditions</b>	Chômeur âgé d'au moins 50 ans et bénéficiaire d'allocations de chômage pendant au moins un an (= 312 jours) au cours des deux années qui précèdent la demande d'allocations.	Chômeur âgé d'au moins 58 ans OU Chômeur âgé de 50 à 57 ans sous conditions (voir avec organisme payeur choisi)
<b>dispense</b>	Le demandeur d'emploi est dispensé de l'inscription d'office dans une ALE / PWA mais vous devez être inscrit comme demandeur d'emploi et être disponible pour le marché de l'emploi.	Le demandeur d'emploi est dispensé de l'inscription comme demandeur d'emploi et il ne doit pas être et rester disponible pour le marché de l'emploi.

## **b. Les allocations chômage**

### **- Montant (au 01/01/2008)**

Pour une première demande, l'allocation chômage est calculée en fonction de la dernière rémunération du frontalier et de sa situation familiale.

La rémunération perçue pendant le dernier emploi et prise en compte par le service régional de l'emploi est plafonnée à un montant de 70,4803 €/jour (1.832,49 €/par mois).

*[la rémunération journalière moyenne du travailleur qui disposait d'une rémunération mensuelle fixe est équivalente à 1/26 de cette rémunération mensuelle].*

	Cohabitant avec charge de famille	Isolés	cohabitants
<b>1<sup>ère</sup> période</b> (1 <sup>ère</sup> année de chômage)	60% de la dernière rémunération	60% de la dernière rémunération	58% de la dernière rémunération
<b>2<sup>nde</sup> période</b> (3 premiers mois de la deuxième année, parfois prolongés)	60% de la dernière rémunération	53% de la dernière rémunération	40% de la dernière rémunération
<b>3<sup>ème</sup> période</b> (après la seconde période)	60% de la dernière rémunération	53% de la dernière rémunération	Allocations forfaitaires (sauf exception)

*Montants minimums et maximums de l'allocation chômage*

**Complément d'ancienneté :** le chômeur âgé de 50 ans, qui peut justifier 20 ans d'activité salariée, qui est chômeur depuis au moins 1 an et qui ne bénéficie pas d'une prépension conventionnelle, a droit au complément d'ancienneté.

### - Début de l'indemnisation

Si le dossier de demande d'allocations est introduit à temps et avec toutes les pièces exigées, le droit aux allocations court à compter de la date de demande.

Les allocations sont payées une fois par mois à terme échu, c'est-à-dire au début du mois suivant celui ouvrant le droit au versement des allocations.

### - Durée d'indemnisation :

L'ONEM va régulièrement vérifier les conditions d'octroi des allocations, notamment la disponibilité du chômeur sur le marché de l'emploi. Pour ce faire, une procédure de suivi est mise en œuvre à compter du quinzième mois d'indemnisation pour les chômeurs de moins de 25 ans, et à compter du vingt-et-unième mois d'indemnisation pour les chômeurs de 25 ans et plus.

Le chômeur doit obligatoirement être présent à chaque entretien de cette procédure de suivi ayant fait l'objet d'une convocation.

La procédure de suivi est suspendue lorsque le chômeur suit certaines actions d'accompagnement proposées par le service de l'emploi régional compétent (FOREM / ACTIRIS / ADG / VDAB).

Les allocations chômage peuvent dans certains cas être versées pour une durée illimitée.

### - Si le demandeur d'emploi accepte un temps partiel

Si le demandeur d'emploi accepte un emploi à temps partiel, il peut bénéficier, sous certaines conditions, du statut de «travailleur à temps partiel avec maintien des droits».

Dans un délai de 2 mois après le début de son occupation à temps partiel, le travailleur à temps partiel doit introduire une demande d'allocation auprès de son organisme de paiement au moyen du formulaire C 131A-TRAVAILLEUR<sup>81</sup>, ainsi que le formulaire C 131A-EMPLOYEUR, complété par l'employeur.

<sup>81</sup> remplir la partie A si l'on souhaite de l'allocation de garantie de revenus

Il faut par ailleurs s'inscrire auprès du service régional de l'emploi (FOREM / ACTIRIS / ADG / VDAB), lui signaler l'emploi à temps partiel et s'inscrire comme travailleur à temps plein ;  
 Le travailleur à temps partiel peut choisir de bénéficier ou non de l'allocation de garantie de revenus. Chacune des options comporte des avantages et des inconvénients; il est conseillé de se renseigner auprès de son organisme de paiement ou du service régional de l'emploi.

**ALLOCATION DE CHÔMAGE SANS COMPLÉMENT D'ANCIENNETÉ (EN €)**

	/ jour		/ mois	
	Mini.	Maxi.	Mini.	Maxi.
<b>Cohabitant avec charge de famille</b>  Chômeur à partir du 01/01/2007	36,52	42,29	954,52	1.099,54

100

<b>Isolé 1<sup>ère</sup> année</b>	30,69	42,29	797,94	1.099,54
<b>Isolé 2<sup>ème</sup> année</b>	30,69	37,35	797,94	971,10

<b>Cohabitant 1<sup>ère</sup> année</b>	23,00	40,88	598,00	1.062,88
<b>Cohabitant 2<sup>ème</sup> année</b>	23,00	28,19	598,00	732,94
<b>Cohabitant période forfait ordinaire</b>	16,20	16,20	421,20	421,20
<b>Cohabitant période forfait privilégié(1)</b>	21,26	21,26	552,76	552,76

(1) si chômeur + conjoint bénéficiant uniquement d'allocations et le

## 2. LE CHÔMAGE PARTIEL

### 2.1. LÉGISLATION APPLICABLE

En cas de chômage partiel ou *temporaire*, le travailleur frontalier bénéficie des prestations selon la législation de son Etat d'emploi (la France) comme s'il y résidait. (Art. 71 a) i) Règlement 1408/71/CE)

### 2.2. RÉGIME

Le chômage partiel est la situation dans laquelle l'employeur est amené à réduire l'horaire de travail ou cesser temporairement l'activité en raison<sup>82</sup> :

#### ALLOCATION DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ANCIENNETÉ (EN €)

	/ jour		/ mois	
	Mini.	Maxi.	Mini.	Maxi.
<b>Cohabitant avec charge de famille</b>	39,04	46,44	1.015,04	1.207,44

<b>Isolé 50 – 54 ans</b>	32,67	38,41	849,42	998,66
<b>Isolé 55 – 64 ans</b>	35,90	42,29	933,40	1.099,54

<b>Cohabitant 2<sup>nde</sup> période 50 – 54 ans</b>	26,54	31,72	690,04	824,72
<b>Cohabitant 2<sup>nde</sup> période 55 – 57 ans</b>	25,57	35,24	768,82	916,24
<b>Cohabitant 2<sup>nde</sup> période 58 - 64 ans</b>	32,50	38,76	845,00	1.007,76
<b>Cohabitant période forfait ordinaire</b>	19,53	19,53	507,78	507,78
<b>Cohabitant période forfait privilégié(1)</b>	24,59	24,59	639,34	639,34

montant journalier de l'allocation du conjoint ne dépasse pas 28,19 €.

- d'une conjoncture économique,
- de fermeture de l'entreprise et absence de droit à congés payés,
- de difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie,
- d'un sinistre ou d'intempéries ayant un caractère exceptionnel,
- d'une transformation, d'une restructuration ou d'une modernisation de l'entreprise à caractère exceptionnel,
- de toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Dans ce cadre, le salarié bénéficie d'une indemnisation

Montant de l'allocation (*versée mensuellement*) :

L'indemnisation versée pour chaque heure de travail perdue de chaque jour ouvrable de fermeture est déterminée comme suit :

- une allocation «spécifique de chômage partiel» versée par l'Etat français d'un montant horaire de 2,44 € dans les entreprises de 250 salariés ou moins et de 2,13 € dans les entreprises de plus de 250 salariés<sup>83</sup>,
- pour les entreprises relevant de l'accord du 21 février 1968 (commerce, industrie...), une indemnité complémentaire prise en charge par l'employeur et dont le montant de l'allocation est égal à 50 % de la rémunération horaire brute avec un minimum de 4,42 € par heure.

## VIII. L'ASSURANCE VIEILLESSE

**! Le Règlement 883/2004/CE** portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale et destiné à remplacer l'actuel Règlement 1408/71/CE inclut les **prestations légales de préretraite** en qualité de prestations de sécurité sociale entrant dans le champ d'application de la coordination des régimes de sécurité sociale au sein de l'UE.

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*»<sup>79</sup>.

Rappelons que l'application effective du Règlement 883/2004/CE est subordonnée à l'entrée en vigueur d'un règlement d'application en cours d'élaboration au moment de l'édition du présent ouvrage.

<sup>83</sup> Art R 351-53 et D 351-3 Code du travail

<sup>79</sup> Art. 1 x. du règlement 883/2004/CE

# 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 en France : il bénéficie de la pension de retraite du pays, même s'il n'y réside pas.
- Le travailleur frontalier a effectué une partie de sa carrière professionnelle en France et l'autre en Belgique ou/et dans un autre pays de l'Union Européenne ou de l'Espace Economique Européen. On parle alors de **carrière "mixte"** ; il n'existe dans ce cas pas de pension unique versée par l'un des Etats pour tous les autres. Le travailleur reçoit une pension de chaque Etat, à condition qu'il ait été assuré dans le pays **au moins une année** (exception pour la France où une période de cotisation d'un trimestre suffit). 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 Etat ne lui sera versée que s'il remplit les conditions d'octroi de la pension prévues par cette législation.

Chaque Etat membre est 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.

**Remarque** : 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'Etat français. Toutefois, cette période de moins d'un trimestre est prise en compte par les autres Etats compétents pour le calcul du montant théorique de la pension (voir ci-dessous).

## 1.2. CALCUL DE LA PENSION

Chaque Etat où le travailleur frontalier a travaillé va effectuer 2 calculs :

- le calcul de la **pension nationale**, conformément à sa législation nationale, sur la base des périodes qui y ont été travaillées, sans tenir compte des périodes travaillées dans les autres Etats membres ;
- 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 l'ensemble de carrière avait été travaillée dans cet Etat, en prenant donc en compte les périodes travaillées dans les autres Etats membres. La pension globale théorique est **ensuite réduite au prorata des seules périodes accomplies sur le territoire de l'Etat concerné**.

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** issu de la comparaison entre la pension nationale et la pension communautaire.

**Exemple :**

Monsieur Peeters a été assuré pendant 14 ans en Belgique 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 peut également percevoir une prépension belge puisqu'il a plus de 35 années de cotisation à une assurance vieillesse (*une carrière complète en Belgique est obtenue avec 45 années de carrière professionnelle*).

• Pour calculer sa pension, **la Caisse française** compétente (CRAM, CRAV, CNAV ou MSA) va opérer en deux étapes et en trois temps :

<b>Pension nationale</b>	<p><b>1/</b> elle va d'abord établir le montant de la pension nationale française, sans tenir compte des périodes d'assurance effectuées à l'étranger ;</p>
<b>Pension communautaire</b>	<p><b>2/</b> 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 "<i>montant global théorique</i>" ;</p> <p><b>3/</b> 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.</p> <p>La pension communautaire est donc une pension <b>proratisée</b>.</p>

La totalisation intervient dans le calcul du montant de la pension puisqu'elle influence le taux de retraite applicable.

Monsieur Peeters percevra le montant le plus élevé de la pension nationale OU de la pension communautaire effective.

- **L'institution belge** procède de son côté de la même manière.

- calcul de la pension nationale belge puis de la pension communautaire, comparaison des deux pensions et versement de la plus élevée.

L'ONP calcule en outre un droit interne sur base d'un revenu moyen dans la supposition que le concerné aurait toujours travaillé en Belgique. Ensuite, une comparaison se fait entre la somme de la retraite étrangère et belge après quoi un complément éventuel est accordé au frontalier. Dans le calcul il est tenu compte du nombre d'années travaillées en tant que frontalier et du total des années travaillées en France.

## 1.3. FORMALITÉS : OÙ DÉPOSER SA DEMANDE ?

Il suffit d'introduire sa demande auprès de la Caisse du lieu de résidence. Celle-ci se chargera des démarches nécessaires à la liquidation des pensions dont le frontalier peut bénéficier dans les autres pays membres.

Si le frontalier belgo-français n'a jamais cotisé en Belgique, il peut adresser sa demande à l'institution de l'Etat dans lequel il a cotisé en dernier lieu (pour la France : la CRAM / CRAV et les caisses de retraite complémentaire).

Il est cependant conseillé de toujours rentrer la demande par le biais de l'ONP afin de garantir le droit à un complément éventuel pour les frontaliers.

### - Institution compétente en Belgique : ONP / RVP

Le droit communautaire pose pour principe que les pensions sont liquidées au même moment. Cependant, il est possible que le frontalier demande expressément de surseoir à la liquidation des retraites dans un ou plusieurs pays. Il est également possible d'obtenir la liquidation d'une pension lorsque le droit à pension n'est pas ouvert au même moment dans le ou les autres Etats membres où le salarié a travaillé (âge légal minimum différent d'un Etat à l'autre).

## 2. L'ASSURANCE VIEILLESSE EN FRANCE

**Remarque :** contrairement à la Belgique, le régime complémentaire de retraite est obligatoire en France.

Tous les salariés qui relèvent du régime général de la sécurité sociale française sont affiliés à 2 types de retraites françaises obligatoires : le régime de base + un régime de retraite complémentaire dont le but est de compléter les prestations du régime général et dont le montant sera fonction du nombre de points acquis par les cotisations employeurs et salariés lors de la carrière française.

Les régimes complémentaires des salariés du secteur privé non agricole sont au nombre de 2 :

- le régime géré par l'Association des régimes de retraite complémentaire (Arrco) : ce régime bénéficie à l'ensemble des salariés cadres et non cadres.
- le régime des cadres placé sous le contrôle de l'Association générale des institutions de retraite des cadres (Agirc).

### 2.1. CONDITIONS D'ATTRIBUTION ET MODE DE CALCUL DE LA PENSION FRANÇAISE

L'âge légal pour bénéficier de sa pension en France est différent de celui applicable en Belgique :

- **en Belgique**, l'âge légal pour bénéficier de sa pension est fixé comme suit :

- pour les hommes : 65 ans

- pour les femmes : 64 ans [65 ans pour une retraite demandée à compter du 1er Janvier 2009]

Néanmoins, pour obtenir une pension à taux plein, le travailleur doit avoir une **carrière complète** : 45 années de travail (et périodes assimilées : vacances, maladie, chômage, grève ...) pour les hommes, et 44 années de travail pour les femmes [45 années pour une retraite demandée à compter du 1er Janvier 2009].

- **en France**, l'âge minimum légal pour bénéficier de sa pension est fixé à 60 ans.

Néanmoins, **pour obtenir une retraite à taux plein**, le travailleur qui prend en 2008 sa retraite entre 60 et 65 ans doit avoir validé **160 trimestres (40 années)**. A défaut d'avoir le nombre de trimestres requis, une décote (c'est-à-dire un coefficient de minoration) est appliquée.

A partir de 2009, la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein sera majorée d'un trimestre par an pour atteindre 164 trimestres en 2012.

Sous certaines conditions, il est possible de bénéficier d'une retraite entre 55 et 59 ans (salariés ayant eu une longue carrière et salariés lourdement handicapés).

Les assurés qui font liquider leur retraite à 65 ans (ou après) bénéficient du taux plein, même s'ils ne justifient pas du nombre minimal de trimestres d'assurance requis.

#### - **Mode de calcul de la pension nationale française**

Le montant de la pension est fonction de 3 éléments :

- le salaire annuel moyen (SAM)

- le taux

- la durée d'assurance

**Montant annuel de la retraite =**

SAM X taux X durée d'assurance

Durée maximale d'assurance

Le **salaire annuel moyen** : il s'agit en fait du total des salaires ou revenus réalisés EN FRANCE pendant les 25 meilleures années (*pour les assurés nés avant 1948, la pension sera calculée sur la base d'un salaire annuel moyen déterminé selon leur année de naissance*), divisé par le nombre d'années retenues.

Les rémunérations prises en compte sont les rémunérations brutes, dans la limite du plafond de la sécurité sociale en vigueur au moment où elles ont été versées. Ces rémunérations sont ensuite revalorisées à l'aide d'un coefficient fixé au 1er Janvier de chaque année

Le **taux** de la pension est le coefficient qui sera appliqué au salaire moyen ou au revenu moyen professionnel pour calculer la pension. Ce taux dépend de la durée des périodes d'assurance.

Le «taux plein», c'est-à-dire maximum, est de 50 %.

Ce taux est au maximum à partir de 40 ans d'assurance (160 trimestres) à compter du 1er Janvier 2008. Les périodes effectuées en Belgique (ou dans un autre état de l'Espace Economique Européen) ne seront pas retenues pour calculer la pension dite «nationale» ; ces périodes seront, en revanche, prises en compte pour le calcul de la pension communautaire «française».

La **durée d'assurance** est décomptée en trimestres.

La **durée maximale** est de 160 trimestres à compter du 1er Janvier 2008 pour tous les assurés nés après 1947<sup>80</sup>. La validation d'un trimestre se fait non pas par rapport à une durée de travail, mais en fonction d'une rémunération trimestrielle minimale ; un trimestre est ainsi validé lorsqu'é est perçu 200 fois le SMIC horaire (*soit 1.7472 € au 1er Mai 2008*).

#### - Possibilité de pension anticipée

- Les assurés qui ont eu des carrières longues et ayant commencé à travailler jeunes (14, 15 ou 16 ans) peuvent bénéficier d'un départ à la retraite anticipée avant 60 ans<sup>81</sup>. Pour bénéficier de cette pension anticipée, le frontalier doit justifier de 168 trimestres de cotisation à une assurance vieillesse (française ou de l'Espace Economique Européen).
- Les personnes gravement handicapées peuvent également bénéficier d'un départ anticipé dès lors qu'elles ont accompli une période de travail significative.

#### - Majoration de la durée d'assurance

- Les assurées sociales mères de famille bénéficient d'une majoration de leur durée d'assurance d'un trimestre par année durant laquelle elles ont élevé un enfant<sup>82</sup> (dans la limite de 8 trimestres par enfant)
- Les pères assurés qui ont obtenu un congé parental d'éducation bénéficient d'une majoration de leur durée d'assurance égale à la durée effective dudit congé (les mères peuvent également en bénéficier si plus favorable que la majoration d'un trimestre par an visée précédemment).

- **Majoration de la pension** : des majorations peuvent s'appliquer à la pension telle que résultant de la formule de calcul

- Majoration pour conjoint à charge (sous conditions).
- Majoration père 10 % avec enfants élevés.
- Majoration pour aide constante d'une tierce personne (sous conditions).
- La surcote : majoration pour prolongation d'activité.

L'assuré qui cotise au-delà de 60 ans et du nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein bénéficie d'une majoration de retraite appelée surcote. Ce dispositif s'applique aux périodes cotisées depuis le 01/01/2004.

La majoration est de :

- 0,75 % du 1er au 4ème trimestre de surcote,
- 1 % au-delà du 4ème trimestre de surcote,
- 1,25 % par trimestre de surcote accompli après le 65<sup>ème</sup> anniversaire.

80 les assurés nés avant 1948 peuvent continuer à obtenir une pension à taux plein dès lors qu'ils réunissent la durée d'assurance correspondant à leur année de naissance : avant 1944 : 150 trimestres, 1944 : 152 trimestres, 1945 : 154 trimestres, 1946 : 156 trimestres, 1947 : 158 trimestres

81 Art. L 351-1-1 Code de la sécurité sociale

82 Art. L 351-4 et D 351-1-7 Code de la sécurité sociale.

## 2.2. PENSIONS MAXIMALES ET MINIMALES

(MONTANTS AU 01/01/2008)

Quel que soit le taux retenu (50% au maximum), la pension annuelle du régime général français ne peut pas être supérieure à la moitié du salaire plafond de la sécurité sociale française, soit 16.368,00 € au 1er Janvier 2008 (1.386,50 €/mois).

Lorsque la pension est obtenue au taux maximal de 50%, le montant minimum de la pension est fixé à 7.603,41 € / an (633,61 € / mois) au 1<sup>er</sup> janvier 2008.

Des compléments de pension peuvent être octroyés : majoration pour enfant à charge, majoration pour conjoint à charge, majoration pour assistance d'une tierce personne.

Versement forfaitaire unique :

Lorsque le montant annuel de la pension vieillesse est inférieur à un minimum de 143,92 €, un versement forfaitaire se substituant à la pension est effectué.

Ce versement forfaitaire est égal à 15 fois le montant de la pension due.

Concernant la retraite complémentaire, le pensionné bénéficie d'une pension dont le montant est calculé en multipliant le nombre de points acquis par le salarié par la valeur du point.

## 2.3. INFORMATIONS ET FORMALITÉS

108

A partir de 35 ans, les assurés du régime français reçoivent tous les 5ans un Relevé de Situation Individuelle (RSI) des droits à la retraite qu'ils ont acquis auprès des régimes de retraite légaux obligatoires. Le RSI est un document récapitulatif vos droits au moment de son envoi, dans les différents organismes de retraite obligatoire dont l'assuré social relève ou a relevé.

Le RSI peut également être obtenu par l'assuré en s'adressant à l'organisme de son choix. Entre deux demandes, un délai minimal de 2 ans est prévu.

A 55 ans, une Estimation Indicative Globale (EIG) de leur retraite leur est adressée, puis tous les 5 ans en cas de poursuite d'activité.

Pour plus d'informations : <http://www.info-retraite.fr/>

## PARTIE 3 **DROIT FISCAL**

## INTRODUCTION

Lorsqu'un travailleur se déplace dans un autre pays pour y travailler, les deux Etats- celui de sa 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 existe donc un risque de double imposition.

La France et la Belgique ont conclu une convention fiscale bilatérale le 10 Mars 1964, complétée successivement par les avenants des 15 Février 1971 et 8 Février 1999. Une telle convention a pour but de protéger les résidents d'un des Etats contractants contre la double imposition des revenus qu'ils tirent de l'autre Etat.

En application de la convention fiscale du 10 Mars 1964, le pays compétent pour la taxation diffère selon que le travailleur réside et travaille, ou non, à l'intérieur d'une aire géographique déterminée (la «**zone frontalière**»).

L'art. 11 §2 c) de la Convention fiscale définit la zone frontalière :

*«La zone frontalière de chaque Etat comprend toutes les communes situées dans la zone délimitée par la frontière commune [à la Belgique et à la France] et une ligne tracée à une distance de 20 kilomètres de cette frontière, étant entendu que les communes traversées par cette ligne sont incorporées dans la zone frontalière».*

La liste des communes incluses dans la zone géographique peut être communiquée par les services fiscaux français ou belges

(liste également consultable sur les sites internet du CRD EURES Lorraine<sup>64</sup> et de l'EuresChannel<sup>65</sup>).

Un avenant à la Convention belgo-française a été signé à Bruxelles le 13 décembre 2007.

Celui-ci précise que les rémunérations perçues à compter du 1er janvier 2007 au titre d'une activité salariée exercée dans la zone frontalière française par des personnes ayant leur foyer permanent d'habitation dans la zone frontalière belge sont imposables en France.

En conséquence, les résidents belges qui exerceraient une activité salariée en France seraient imposables en France, peu importe qu'ils travaillent ou non en zone frontalière.

Cet avenant n'a, à la date de publication du présent ouvrage, pas encore été soumis aux procédures de ratification prévues par les droits belge et français et n'a en conséquence aucune valeur juridique.

64 [www.crd-eures-lorraine.org](http://www.crd-eures-lorraine.org) rubrique «Être Frontalier» - «Fiscalité»

65 [www.eureschannel.org](http://www.eureschannel.org) rubrique «Dossiers»

- Si le travailleur exerce son activité en dehors de la zone frontalière française et/ou réside en dehors de la zone frontalière belge, il ne bénéficie alors pas du régime fiscal des travailleurs frontaliers : ses rémunérations seront **imposables en France**.
- Si le travailleur exerce son activité dans la zone frontalière belge **et** a sa résidence dans la zone frontalière française, il bénéficie du régime fiscal dérogatoire du travailleur frontalier : ses rémunérations seront alors **imposables en Belgique**.

**! Les notions de travailleur frontalier**, du point de vue du droit de la sécurité sociale/droit du travail et du point de vue fiscal, sont donc totalement **indépendantes** !

Un travailleur frontalier belgo-français peut tout à fait ne pas bénéficier du régime fiscal frontalier s'il ne réside pas et/ou ne travaille pas dans la zone frontalière (20 km de part et d'autre de la frontière).

## I. L'IMPOSITION DES SALARIÉS NE BÉNÉFICIAINT PAS DU RÉGIME FISCAL DÉROGATOIRE

La convention fiscale franco-belge du 10 Mars 1964 tendant à éviter les doubles impositions pose pour **principe** que **les traitements et salaires d'origine privée ne sont imposables que dans l'Etat où s'exerce l'activité personnelle source de revenu**.

Art. 11 §1 convention fiscale :

«*Sous réserve des dispositions des articles 9,10 et 13 de la présente convention, les traitements, salaires et autres rémunérations analogues ne sont imposables que dans l'Etat contractant sur le territoire duquel s'exerce l'activité personnelle, source de revenus*».

111

### 1. OÙ LE SALARIE DOIT-IL PAYER L'IMPOT SUR SES SALAIRES ?

#### 1.1. PRINCIPE - IMPOSITION DES REVENUS PAR L'ETAT D'EMPLOI

La convention fiscale franco-belge pose pour principe que c'est le lieu où s'exerce l'activité professionnelle qui est le critère déterminant pour savoir quel est l'Etat compétent pour imposer les salaires, traitements et autres rémunérations similaires (commissions, primes, gratifications, pourboires...).

Dés lors que l'activité professionnelle est exercée en France, il importe donc peu de savoir si les rémunérations sont payées par un employeur implanté en France ou dans un autre Etat, ou de savoir si les salaires sont versés sur un compte bancaire domicilié en France ou en Belgique.

## 1.2. DÉROGATIONS AU PRINCIPE

### - 1<sup>ère</sup> dérogation – la règle des 183 jours

Les travailleurs, qui séjournent temporairement en France sont **imposables en Belgique** pour les revenus qu'ils ont perçus au titre de leur activité sur le territoire français si **3 conditions** sont **simultanément remplies** :

- le séjour en France doit être d'une **durée inférieure à 183 jours** ;  
pour l'appréciation des 183 jours, sont pris en compte tous les séjours effectués durant l'année civile. C'est donc la durée totale des séjours qui est prise en compte (la durée de chaque séjour est calculée à partir du jour où il débute et jusqu'au jour où il s'achève, y compris les fractions de journée, les vacances, ainsi que les samedi et dimanche).
- la **rémunération** doit être **payée et supportée par l'entreprise belge**,
- **le travailleur ne doit pas exercer son activité pour un établissement stable** de l'entreprise belge en France.

Le terme «*établissement stable*» désigne une installation fixe d'affaires où l'entreprise exerce tout ou partie de son activité. Constituent notamment des établissements stables un siège de direction, une succursale, un bureau, une usine, un atelier ...

***! Un chantier devient établissement stable s'il dure plus de 6 mois.***

### - 2<sup>nd</sup>e dérogation

Le travailleur qui exerce son activité dans une entreprise de navigation maritime ou aérienne est imposable dans l'Etat où se trouve le siège de direction effective de l'entreprise.

Les rémunérations des personnes en service sur tout autre moyen de transport circulant sur le territoire des deux Etats (ex : chauffeurs routiers internationaux circulant sur le territoire des deux Etats) sont imposables dans l'Etat belge ou français où se situe l'établissement stable dont ces personnes dépendent, ou, à défaut de l'existence d'un tel établissement dans l'un des deux Etats, dans l'Etat de sa résidence.

### - 3<sup>ème</sup> dérogation

Le travailleur qui est soumis au régime fiscal dérogatoire dit des travailleurs frontaliers est toujours imposable en Belgique (Cf. INFRA II – L'IMPOSITION DES SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES DU RÉGIME FISCAL FRONTALIER)

### 1.3. RÉCAPITULATIF

ETAT COMPÉTENT POUR OPÉRER L'IMPOSITION SUR LES TRAITEMENTS ET SALAIRES DU TRAVAILLEUR SALARIÉ*					
	<b>Application possible de la règle des 183 jours</b>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 conditions doivent être simultanément remplies pour que les salaires soient imposables en Belgique</li> <li>- séjour en France &lt; à 183 jours</li> <li>- rémunération payée par l'entreprise belge</li> <li>- rémunération pas à la charge d'un établissement stable de l'entreprise belge en France</li> </ul>				
<b>En l'absence d'application de la règle des 183 jours</b>	Si séjour en France > 183 jours	Si séjour en France < 183 jours sans activité dans un établissement stable.	Si séjour en France < 183 jours avec activité uniquement dans un établissement stable.	Si séjour en France < 183 jours avec activité dans <b>et</b> en dehors d'un établissement stable	
<b>Travailleur salarié non soumis au régime fiscal dérogatoire des travailleurs frontaliers</b>	Imposition par l'Etat français	Imposition par l'Etat français	Imposition par l'Etat belge	Imposition par l'Etat français	Imposition par l'Etat français pour les rémunérations issues de l'activité dans un établissement stable ET par l'Etat belge pour les autres rémunérations
<b>Travailleur salarié soumis au régime fiscal dérogatoire dit des travailleurs frontaliers</b>	<b>Imposition par l'Etat belge</b> (travailleur résidant en zone frontalière belge et exerçant exclusivement son activité en zone frontalière française)				

*\*hors cas particuliers : enseignants, personnels des entreprises de transport maritime aérien et de tout autre moyen de transport international, personnes employées par les services publics belges, administrateurs de sociétés*

## 2. L'IMPOSITION DES TRAITEMENTS ET SALAIRES EN FRANCE

*Les personnes qui ne sont pas domiciliées en France ne sont imposables en France qu'à raison de leurs seuls revenus de source française limitativement énumérés par la loi.*

*La base d'imposition des contribuables domiciliés hors de France est ainsi constituée<sup>1</sup> des revenus tirés d'activités professionnelles (salarisées ou indépendantes) exercées en France, des pensions de source française, des placements financiers (placements rémunérés par des intérêts, par des dividendes, plus-values boursières), des revenus fonciers (c'est-à-dire des revenus provenant de la location d'un bien situé en France)...*

*Ne seront traités ci-après que l'imposition et les formalités relatives aux revenus d'activité professionnelle salariée exercée en France.*

### 2.1. L'IMPÔT SUR LE REVENU DES PERSONNES PHYSIQUES NON DOMICILIÉES EN FRANCE

#### **Les éléments imposables de la rémunération du travailleur :**

Sont imposables en France les revenus tirés d'activités professionnelles exercées en France, salariées ou non, ou d'opérations réalisées en France à caractère lucratif considérées comme imposables en France dans la catégorie des bénéficiaires non commerciaux au sens de l'article 92 du Code général des impôts.

114

### 2.2. LA RETENUE A LA SOURCE

La législation fiscale française assujettit les salaires, pensions et rentes viagères de source française perçus par un non résident de France à une retenue à la source.

Une déclaration de retenue à la source<sup>2</sup> remplie par l'employeur, déclaration accompagnée du versement au Trésor de la retenue à la source effectuée, doit intervenir au plus tard le 15 du mois suivant celui du paiement du salaire. Cette déclaration et le versement correspondant doit être adressée à la recette des impôts dont dépend l'employeur.

Cette procédure doit être respectée pour chaque mois où le travailleur bénéficie de revenus salariés d'un employeur établi en France.

Les revenus imposables en France sont taxables par retenue à la source, laquelle est calculée selon un barème à 3 tranches : 0 %, 12 % et 20 %.

Ce barème est déterminé selon la période à laquelle se rapportent les versements : année, mois, semaine, jour ou fraction de jour<sup>3</sup>. Ex. : *un salarié ayant travaillé un mois complet se verra prélever une retenue à la source calculée selon le barème mensuel, tandis qu'un salarié ayant travaillé*

<sup>1</sup> Art. 164 B Code général des impôts

<sup>2</sup> Formulaire 2494, téléchargeable sur [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr)

<sup>3</sup> Art. 182 A III Code général des impôts

une partie du mois se verra prélever une retenue à la source calculée selon le barème journalier multiplié par le nombre de jours travaillés au cours du mois.

Les limites des tranches sont modifiées chaque année.

Barème pour l'année 2008<sup>4</sup> :

Taux applicables	Limites des tranches selon la période à laquelle se rapportent les paiements				
	Année	Trimestre	Mois	Semaine	Jour ou fraction de jour
0 %	< 13.583 €	< 3.396 €	< 1.132 €	< 261 €	< 44 €
12 %	de 13.583 € à 39.409 €	de 3.396 € à 9.852 €	de 1.132 € à 3.284 €	de 261 € à 758 €	de 44 € à 126 €
20 %	> 39.409 €	> 9.852 €	> 3.284 €	> 758 €	> 126 €

La base de cette retenue est constituée par le montant net des sommes versées (salaires, avantages en nature en sus de la rémunération...) après application de la déduction forfaitaire de 10 % pour frais professionnels<sup>5</sup>.

**Exemple** : rémunération annuelle nette de Monsieur Peeters : 50.000,00 €

Déduction forfaitaire de 10 % : 50.000 € x 90 % = 45.000,00 €

Calcul de la retenue :

$$(13.583 - 0) \times 0\% = 0 \text{ €}$$

$$(39.409 - 13.583) \times 12\% = 3.099,12 \text{ €}$$

$$(45.000 - 39.409) \times 20\% = 1.182,20 \text{ €}$$

$$\text{Retenue à opérer} = 0 + 3.099,12 + 1.182,20 = 4.212,32 \text{ € arrondi à } 4.212,00\text{€}$$

Les taux d'imposition par tranches de revenus ne reflètent pas le taux moyen d'imposition des contribuables

Le taux moyen d'imposition du contribuable se détermine :

- soit par rapport à son revenu imposable (*dans l'exemple précédent : 4.212 / 45.000 = 9,36 %*),
- soit par rapport à son revenu déclaré (*dans l'exemple précédent : 4.212 / 50.000 = 8,42 %*).

La retenue qui est opérée sur les tranches 0 % et 12 % est libératoire de l'impôt sur le revenu : cette partie de rémunération (*pour 2008 : revenus annuels allant jusqu'à 39 409 €*) ne sera pas reprise en compte dans le calcul de l'impôt sur le revenu, et la retenue à la source correspondante n'est pas imputable.

Seule la partie excédentaire qui a été soumise à retenue à la source au taux de 20 % sera imposée au barème progressif dans le cadre de la déclaration annuelle des revenus. La fraction de la retenue à la source prélevée au taux de 20% est imputable sur le montant de l'impôt sur le revenu dû.

<sup>4</sup> Bulletin officiel des impôts 5 B-7-08 n°17 du 13 Février 2008

<sup>5</sup> L'employeur ne peut pas opter pour la déduction des frais réels pour déterminer la retenue d'impôt -Art. 182 A Code général des impôts

Une régularisation de l'impôt pourra donc être opérée lors de l'établissement de l'impôt sur le revenu dû au titre de l'année d'imposition.

## 2.3. DÉCLARATION ANNUELLE DE L'IMPÔT

Le montant des revenus de source française doit être porté sur la déclaration annuelle de revenus en France via les formulaire<sup>6</sup> n° 2042, 2042E en imprimé simplifié de déclaration du taux moyen d'imposition.

Le montant des retenues à la source opérées par l'employeur doit être reporté sur le formulaire «Déclaration complémentaire des revenus»<sup>7</sup> pour leur montant global.

Cette déclaration doit être adressée avant le 30 Juin de chaque année au Centre des Impôts des non-résidents accompagnée d'un tableau<sup>8</sup> qui indique le montant des sommes soumises à une retenue à la source, leur nature et le total de la retenue à la source à laquelle ces revenus ont donné lieu<sup>9</sup>.

La fraction des revenus qui n'excède pas 39.409 € (pour l'année 2008) n'est pas prise en compte pour le calcul de l'impôt sur le revenu, mais doit néanmoins être portée sur la déclaration.

La déclaration doit être envoyée à l'adresse suivante :

### **CENTRE DES IMPÔTS DES NON-RÉSIDENTS**

10, rue du Centre, 93160 - Noisy-le-Grand.

**116** Tél. : 0033/ (0)1 57 33 83 00 • Fax : 01 57 33 90 30

Courriel : nonresidents@dgi.finances.gouv.fr

La déclaration d'impôt doit mentionner :

- Les renseignements relatifs à l'identité, à la situation et aux charges de famille du contribuable,
- Le cas échéant, les différents revenus de source française autres que ceux soumis à une retenue à la source.

Il est également possible de déclarer ses revenus de source française sur le site :

**www.impots.gouv.fr**<sup>10</sup>

Concernant le calcul du taux d'imposition retenu, le salarié peut avoir intérêt à demander à ce que ses revenus de source française soient imposés au taux correspondant à l'ensemble de ses revenus mondiaux (revenus de source française + revenus de source étrangère dont belge). Il sera alors taxé à un taux déterminé en fonction du barème progressif, plus avantageux que l'imposition à laquelle il est soumis en tant que non résident<sup>11</sup>. (Art. 197 A et 197 B du Code général des impôts)

6 Formulaire 2042 téléchargeable sur le site [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr)  
7 Formulaire 2042 C, case 8 TA : «Retenue à la source en France ou impôt payé à l'étranger». Formulaire téléchargeable sur le site [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr)

8 Tableau annexé au formulaire 2041 E, téléchargeable sur [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr)

9 Documentation administrative 5 B 7124 du 31 Mars 1995, n°34 s. + Art. 197 B du Code Général des impôts.

10 Site [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr) rubrique «Particuliers» puis «Vous résidez hors de France ?»

11 Pour ce faire, il convient de mentionner à la case TM de la déclaration 2042 C l'ensemble de ses revenus de source

## - Calcul de l'impôt par les services fiscaux français

La détermination de l'impôt sur la partie excédentaire qui a été soumise à retenue à la source au taux de 20 % (pour 2008 : partie des revenus annuels allant au-delà 39 409 €) s'effectue en plusieurs étapes :

<b>1</b>	<p><b>Le revenu net global</b> est tout d'abord divisé par le nombre de parts de quotient familial.</p> <p><i>Le système du quotient familial vise à aménager le calcul de l'impôt sur le revenu en fonction de la situation et des charges familiales de chaque contribuable.</i></p> <p><i>Le revenu imposable du contribuable est divisé en un nombre de parts qui varie selon la situation de famille du contribuable et du nombre de personnes qui sont à sa charge. Le quotient familial est en principe apprécié au 1er janvier de l'année considérée. Toutefois, l'administration retiendra la situation au 31 décembre si elle est plus favorable au contribuable.</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Personne sans enfants</b> : célibataires, divorcés ou veufs = 1 part</li><li>- <b>Personnes mariées sans enfants</b> = 2 parts</li><li>- Célibataires ou divorcés vivant seuls avec charge effective de l'enfant = 2 parts (avec 2 enfants = 2,5 parts)</li><li>- Célibataires ou divorcés vivant en concubinage, avec 1 enfant = 1,5 part (avec 2 enfants = 2 parts)</li><li>- Mariés ou veufs avec 1 enfant = 2,5 parts (avec 2 enfants = 3 parts).</li></ul> <p><i>L'avantage en impôt procuré par le nombre de parts est plafonné pour les personnes à charge autre que le conjoint à 2.227,00 € pour chaque demi-part.</i></p>
<b>2</b>	<p>On applique <b>à chaque tranche un taux d'imposition</b> déterminé selon un barème fiscal</p> <p><i>Pour 2008 :</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Jusqu'à 5 687 euros : <b>0%</b></li><li>- de 5 687 à 11 344 : <b>5,50%</b></li><li>- de 11 344 à 25 195 : <b>14,00%</b></li><li>- de 25 195 à 67 546 : <b>30,00%</b></li><li>- au-delà de 67 546 : <b>40,00%</b></li></ul>
<b>3</b>	<p>Le montant obtenu est multiplié par le nombre de parts.</p> <p>On obtient alors <b>l'IMPÔT BRUT</b></p>
<b>4</b>	<p><b>Le montant de l'impôt brut est alors diminué des diverses déductions d'impôt.</b></p> <p><i>L'art. 25 de la convention fiscale franco-belge interdit les discriminations en matière fiscale fondées sur la nationalité.</i></p> <p><i>Les travailleurs résidant en Belgique et travaillant en France (qui ne répondent pas aux conditions pour être soumis au régime fiscal dérogatoire dit «des travailleurs frontaliers») sont imposables en France et peuvent prétendre à toutes les déductions personnelles, abattements et réduction d'impôt en fonction de la situation personnelle ou des charges de famille que la France accorde à ses propres résidents (au prorata des rémunérations provenant de France par rapport au total des revenus professionnels mondiaux, c'est-à-dire France + Belgique) )</i></p>

## 2.4. PAIEMENT DE L'IMPOT

Le paiement de l'impôt se fait auprès de la Trésorerie des Non-résidents :

### Trésorerie des Non Résidents (TNR)

10, rue du Centre - 93463 NOISY le Grand Cedex

Tél. standard : 0033 / (0)1 57 33 83 00 • Fax : 0033 / (0) 1 57 33 90 30

Courriel : nonrésidents@dgi.finances.gouv.fr

Si vous disposez d'un compte bancaire en France, vous pouvez régler votre imposition par paiement direct en ligne, par mensualisation ...

Si vous ne possédez pas de compte bancaire en France, vous pouvez payer par virement auprès de la trésorerie des non-résidents, par TIP (signé et accompagné d'un RIB la première fois) ou par chèque (à l'ordre du Trésor public).

Lorsque l'impôt dû est supérieur à 50.000,00 €, le paiement doit obligatoirement se faire directement en ligne.

Les coordonnées bancaires de la trésorerie des non résidents sont les suivantes :

N° IBAN	RIB
FR76-3000-1000-6400-0000-9086-903 Rajouter l'identifiant SWIFT de la Banque de France : BDFEFRPP <b>Attention</b> : veillez à mentionner les références de votre paiement (Nom, prénom, référence de l'avis d'imposition)	30001-00064-64880000000-26

## 3. DÉCLARATION EN BELGIQUE DES REVENUS FRANÇAIS

Conformément à l'art. 5, CIR 92, «*les habitants du Royaume sont soumis à l'impôt des personnes physiques à raison de tous leurs revenus imposables visés au présent Code, alors même que certains de ces revenus auraient été produits ou recueillis à l'étranger.*»

Afin d'éliminer la double imposition des revenus (imposition par l'Etat belge et par l'Etat français des revenus perçus en France, la Belgique exonère avec réserve de progressivité<sup>12</sup> les revenus imposables en France.

Le travailleur salarié, s'il n'est pas imposable en Belgique sur ses revenus de source française, demeure tenu de les **déclarer chaque année** dans son pays de résidence, c'est-à-dire la Belgique.

<sup>12</sup> Art. 155, CIR 92 ; précisons que le principe de la séparation des revenus professionnels des époux (décumul) a pour conséquence que la notion «dans le total des revenus» de l'Art.155 ne concerne uniquement que les revenus du contribuable qui a eu des revenus professionnels à l'étranger et exonérés d'impôt en Belgique.

La déclaration des revenus perçus en France se fait au moyen des formulaires 276.1 - «*Déclaration à l'impôt des personnes physiques*»<sup>13</sup>, dans la partie 1

Doivent donc être déclarés, sous les rubriques 1250 et suivantes, le salaire français (diminué des impôts acquittés en France et des cotisations sociales versées) ainsi que les salaires belges. Le montant du salaire français, diminué des éléments précités, doit ensuite être reporté dans le cadre IV.M «*Revenus ou frais d'origine étrangère*» à mentionner le pays (*la France*), la rubrique où les salaires ont été précédemment mentionnés (*rubriques 1250 et suivantes*), ainsi que le montant des salaires français.

Le fait de déclarer les revenus en Belgique n'empêche pas une seconde imposition sur les revenus de source française déjà imposés en France ; les revenus français servent de base de calcul à l'imposition des autres revenus de source belge qui eux sont imposables en Belgique ; c'est le principe de **réserve de progressivité**. La Belgique calcule l'impôt sur le revenu global du contribuable, comme si la convention fiscale n'existait pas. Le montant de l'impôt est ensuite réduit en proportion de la part des revenus exonérés par la convention fiscale<sup>14</sup>.

<b>Impôt sur les revenus mondiaux</b> <i>(impôt calculé selon la législation belge)</i>	X	<b>revenu imposable en Belgique</b>
		<b>revenu mondial</b>

Les avantages fiscaux liés à la situation personnelle ou familiale du contribuable (déduction des rentes alimentaires, imputation des suppléments de quotité exemptée pour enfants à charge, etc.) sont appliqués tant sur les revenus d'origine belge que sur les revenus d'origine étrangère. Mais si la situation familiale ou personnelle en question n'a pas été prise en compte en France, une partie de ces avantages est perdue ; une réduction d'impôt spécifique pour revenus d'origine étrangère pourra dans ce cas être accordée lorsque l'impôt total (dû en Belgique et à l'étranger) est supérieur à l'impôt qui aurait été dû si aucune exemption n'avait été appliquée<sup>15</sup>. Pour plus d'information, contacter les services fiscaux belges compétents.

## II. L'IMPOSITION DES SALARIÉS SOUMIS AU RÉGIME FISCAL DÉROGATOIRE DES FRONTALIERS

Sont soumises au régime fiscal des travailleurs frontaliers, les personnes (quelle que soit leur nationalité), qui ont leur résidence dans la zone frontalière belge **ET** qui exercent leur activité professionnelle dans la zone frontalière française.

Ces personnes sont dès lors **IMPOSABLES DANS LE PAYS OÙ ELLES RÉSIDENT, en l'occurrence en Belgique**.

### **Notion de résidence :**

La résidence est le lieu d'habitation permanent où le contribuable habite normalement, le cas échéant avec sa femme et ses enfants. S'il possède un foyer d'habitation permanent dans les deux

13 formulaire téléchargeable sur le site Myminfin <http://ccff02.minfin.fgov.be/portal/portal/MyMinfinPortal/services>

14 Art. 155, CIR 92 al.1 + Art. 19 Convention fiscale franco-belge du 10 Mars 1964

15 Circulaire n° Ci.RH.331/575.420 (AFER 8/2008) dd. 12.03.2008

Etats, en France et en Belgique, la résidence fiscale du salarié est fixée dans le pays où est fixé le «centre de ses intérêts vitaux». A défaut de pouvoir l'établir, la convention fiscale franco-belge prévoit d'autres critères.

**Remarque :**

Le régime fiscal des travailleurs frontaliers ne s'applique pas aux revenus

- du personnel des services publics (fonctionnaires), imposés dans le pays d'emploi à condition d'avoir la nationalité du-dit pays,
- du personnel des entreprises publiques ne se livrant pas à des activités industrielles ou commerciales,
- du personnel des entreprises de navigation maritime et aérienne ou de tout autre moyen de transport circulant sur le territoire des deux Etats (ex : chauffeurs routiers internationaux circulant sur le territoire des deux Etats),
- résultant d'une activité salariée exercée par les administrateurs de sociétés anonymes, de sociétés en commandites par actions et des sociétés coopératives, ou par les gérants de SARL,
- des membres du personnel enseignant belge qui se rendent en France exclusivement pour y enseigner.

*Un avenant à la Convention belgo-française a été signé à Bruxelles le 13 décembre 2007 et instaure un protocole additionnel à la convention fiscale.*

*Ce dernier précise que les rémunérations perçues à compter du 1er janvier 2007 au titre d'une activité salariée exercée dans la zone frontalière française par des personnes ayant leur foyer permanent d'habitation dans la zone frontalière belge sont imposables en France.*

*En conséquence, les résidents belges seraient imposables en France, pour leurs revenus perçus à raison de leur activité salariée sur le territoire français, peu importe qu'ils travaillent, et/ou résident, ou non en zone frontalière.*

*Le régime dérogatoire ci-après décrit n'aurait alors plus lieu d'être.*

*Notez bien cependant que cet avenant n'a, à la date de publication du présent ouvrage, pas encore été soumis aux procédures de ratification prévues par les droits belge et français et n'a en conséquence aucune valeur juridique.*

## 1. IMPOSITION DES REVENUS PAR L'ÉTAT DE RÉSIDENCE

### 1.1. REVENUS IMPOSABLES EN BELGIQUE

#### - Le régime fiscal des travailleurs frontaliers

Art. 11 §2 c) de la Convention fiscale franco-belge :

*«Les traitements, salaires et autres rémunérations analogues reçus par un résident d'un Etat contractant qui exerce son activité dans la zone frontalière de l'autre Etat contractant et qui a son foyer d'habitation permanent dans la zone frontalière du premier Etat ne sont imposables que dans cet Etat»*

Si le travailleur réside dans la zone frontalière belge, et exerce son activité professionnelle dans la zone frontalière française, ses revenus seront imposables dans l'Etat de résidence, en l'espèce la Belgique.

La zone frontalière est délimitée de part et d'autre de la frontière par une ligne «idéale» tracée à 20 km de la frontière.

Pour pouvoir bénéficier du régime fiscal dérogatoire dit «*des travailleurs frontaliers*», le travailleur salarié doit réunir **cumulativement** les conditions suivantes :

- **condition tenant au domicile** : le travailleur doit avoir son unique foyer d'habitation permanent dans la zone frontalière belge.
- **condition tenant au lieu de travail** : l'activité professionnelle doit être exercée uniquement dans la zone frontalière française.

A l'inverse, les traitements, salaires et autres rémunérations analogues sont imposables **uniquement** en France si le travailleur ne répond pas au statut de frontalier fiscal tel qu'explicité ci-dessus ; le travailleur **ne dispose pas d'un droit d'option** quant au pays qui va effectuer l'imposition. Celui-ci est déterminé par sa situation personnelle et professionnelle.

#### - **Interprétation et application restrictive du régime fiscal des travailleurs frontaliers**

Le travailleur ne se voit appliquer le régime fiscal dérogatoire du travailleur frontalier que s'il travaille dans la zone frontalière française.

Pour déterminer le lieu d'activité, il faut rechercher où est effectivement exercée l'activité professionnelle, et non l'endroit où l'employeur est établi, ou l'endroit au départ duquel le travailleur prend son service. Cette interprétation est conforme à la définition donnée par l'OCDE :

*«L'emploi est exercé à l'endroit où le salarié est physiquement présent lorsqu'il exerce les activités au titre desquelles les revenus liés à l'emploi sont payés».*

! Il semble, à défaut de textes et circulaires administratives, que les services fiscaux français fassent actuellement une application stricte de la Convention fiscale franco-belge : **toute activité salariée exercée en dehors de la zone frontalière, ne serait-ce qu'une seule journée dans l'année, génère une exclusion immédiate du régime fiscal dérogatoire dit «des travailleurs frontaliers», et les revenus de l'année en cours sont alors imposables en France.**

**Notez bien** : La sortie de zone frontalière doit avoir lieu dans le cadre de l'exercice des fonctions salariées. Certaines sorties de zone n'emportent pas imposition en France : fête de l'entreprise, journées de formation, activité syndicale ...

### **- cas des travailleurs intérimaires**

La localisation de l'agence d'intérim dans la zone frontalière française n'entraîne pas à elle seule l'application du régime fiscal dérogatoire du travailleur frontalier ; si le travailleur intérimaire est mis à disposition d'une société utilisatrice située en dehors de la zone frontalière ou dont le chantier se trouve en dehors de la zone frontalière, le lieu d'activité ne pourra pas être considéré comme étant dans la zone frontalière. Et dès lors, le travailleur ne sera pas soumis au régime fiscal du travailleur frontalier. Dans ce cas, ses revenus seront imposables dans l'Etat d'emploi, en l'espèce la France

#### **Exemples :**

- Un travailleur résidant à Tournai (zone frontalière belge), et employé par une société d'intérim localisée à Lille (zone frontalière française), exerce son activité salariée à Paris. L'activité étant effectivement exercée en dehors de la zone frontalière française, le régime fiscal dérogatoire des travailleurs frontaliers sera écarté et les rémunérations de l'intérimaire seront imposables en France (application de l'art. 11, 1, de la CPDI).
- Un travailleur résidant à Tournai et employé par une société d'intérim localisée à Paris exerce son activité salariée à Lille. L'activité étant effectivement exercée dans la zone frontalière française, l'intéressé répond aux critères de travailleur frontalier de sorte que ses rémunérations seront exclusivement imposables en Belgique.

### **- cas des professions mobiles (chauffeurs routiers, chauffeurs de taxi, représentants de commerce...)**

Dès lors que le travailleur sort de la zone frontalière au cours de l'exercice de son activité, le régime fiscal applicable aux travailleurs frontaliers est écarté. Ses revenus seront alors imposables dans l'Etat d'emploi, en l'espèce la France.

Pour les salariés « transporteurs routiers », la convention fiscale franco-belge (article 11 §2-b) fait la distinction entre deux sortes de déplacement. Pour les déplacements qui ont lieu sur les territoires des deux Etats signataires, c'est l'Etat du siège de l'employeur qui est compétent pour lever l'impôt. Pour les déplacements qui ont lieu dans des Etats membres tiers à la convention, ce sont les conventions fiscales entre l'Etat de résidence (La Belgique) et ces autres Etats membres qui déterminent l'Etat d'imposition.

### **- exercice de l'activité salariée à la fois en France et dans un autre Etat**

En cas d'activité salariée à la fois dans la zone frontalière française et dans un autre Etat (ex : Luxembourg), le travailleur ne perd pas la qualité de frontalier et le régime fiscal dérogatoire continue alors à lui être appliqué.

#### **Exemple :**

Un travailleur résidant à Arlon (zone frontalière belge) est au service d'un employeur établi au

---

Grand-Duché de Luxembourg. A ce titre, il travaille 50% de son temps sur le territoire Grand-ducal et exerce le reste de son activité à Longwy (zone frontalière française).

Les rémunérations afférentes à l'activité exercée à Longwy sont imposables en Belgique (application du régime frontalier).

Les rémunérations afférentes à l'activité exercée sur le territoire grand-ducal sont exclusivement imposables au Luxembourg (application de l'Art. 14 §1 Convention fiscale belgo-luxembourgeoise 14 Avril 1958).

## 1.2. FORMALITÉS

Le travailleur résident belge est alors assujéti à l'impôt sur le revenu en Belgique, selon les règles fiscales applicables en Belgique.

Pour éviter la double imposition, c'est-à-dire que les services fiscaux français ne l'imposent également sur ses salaires, le salarié devra souscrire, par l'intermédiaire de son employeur, un **imprimé modèle 5206**.

Cet imprimé est disponible auprès des Directions des Services Fiscaux.

Le travailleur est invité à remplir le cadre I des deux exemplaires de l'imprimé 5206. Il doit ensuite présenter les deux exemplaires à son employeur français pour qu'il y appose son visa ainsi qu'une attestation. Le salarié transmet ensuite les formulaires au centre des impôts belge dont il dépend.

Les services fiscaux belges apposent sur les deux exemplaires l'attestation prévue au cadre III, ils conservent le premier exemplaire et restituent le second exemplaire au travailleur qui doit le remettre à son employeur français. L'employeur annexe cet exemplaire à la DADS.

123

**!** Cette attestation de la qualité de travailleur frontalier doit être renouvelée au début de chaque année : l'employeur doit être en possession de l'exemplaire attesté par l'Inspecteur des impôts belges **avant la première paie de l'année**.

Elle doit également être renouvelée chaque fois que le travailleur change d'employeur (pour autant que le travailleur continue de répondre aux conditions exigées pour être soumis au régime fiscal dérogatoire des travailleurs frontaliers).

## 2. DÉCLARATION EN BELGIQUE DES REVENUS FRANÇAIS

Le travailleur salarié doit déclarer chaque année aux services fiscaux belges les revenus qu'il a perçus en France au moyen du formulaire 276.1 - «*Déclaration à l'impôt des personnes physiques*»<sup>79</sup> (voir partie fiscalité – I – paragraphe 3 pour le détail).

**Notez bien :** dès la ratification de l'avenant du 13/12/07, le régime fiscal dérogatoire des frontaliers, ne s'appliquera plus aux Belges travaillant en France, dès lors ce chapitre ne sera plus en vigueur.

# BELGIQUE

## CONSEILLERS EURES

### SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI

#### Hainaut

- **Colette MAERTENS**

le FOREM Tournai  
rue Childéric, 53  
7500 Tournai  
Tél : 0032 / (0)69 88 29 73  
colette.maertens@forem.be

#### Flandre Occidentale

- **Hilde AMEYE**

V.D.A.B. Eures Transfrontalier  
Rijselsestraat 57  
8500 KORTRIJK  
Tél : 0032 / (0)56 24 74 15  
hilde.ameye@vdab.be

#### Province de Luxembourg

- **Patricia CAPELLE**

le FOREM Arlon  
rue de Diekirch, 38  
6700 Arlon  
Tél : 0032 / (0)63 67 02 88  
patricia.capelle@forem.be

### REPRÉSENTANTS SYNDICAUX DES TRAVAILLEURS

#### Hainaut

- **Valérie Oosterlinck** (CSI-CSC)

rue St Pierre, 52  
7700 Mouscron  
Tél : 0032 / (0)56 33 03 03  
valerieoosterlinck@acv-csc.be

- **Nadine VAN HOVE** (CSI-FGTB)

rue des Maux, 26  
7500 Tournai  
Tél : 00 800 69 88 18 10  
nadine.vanhove@fgtb.be

#### Flandre Occidentale

- **Rik VANDEVENNE** (CSI-ACV)

President Kennedy Park, 16D  
8500 Kortrijk  
Tél : 0032 / (0)59.34.26.38  
Tél : 0032 / (0)476.69.23.76  
rvandevenne@acv-csc.be

- **Bart VANPOUCKE** (ABVV)

August Debunnestraat, 49  
8930 Menen  
Tél : 0032 / (0)56 52 02 01  
Tél : 0032 / (0)475 45 04 91  
bart.vanpoucke@abvv.be

#### Province de Luxembourg

- **Cindy BONTEMS** (FGTB)

rue des Martyrs, 38  
6700 Arlon  
Tél : 0032 / (0)63 22 61 691  
cindy.bontems@fgtb.be

- **Jean NOEL** (CSC)

rue Pietro Ferrero, 1  
6700 Arlon  
Tél : 0032 / (0)63 24 20 40  
jean.noel@acv-csc.be

### REPRÉSENTATIONS PATRONALES

#### Hainaut

- **Valérie BEGHAIN**

Union des Classes Moyennes  
Quai Notre Dame, 3-5  
7500 Tournai  
Tél : 0032 / (0)69 34 36 40  
valerie.beghain@ucm.be

#### Flandre Occidentale

- **Brigitte VANDELEENE**

UNIZO Zuidwest-Vlaanderen  
Lange Steenstraat 10  
8500 Kortrijk  
Tél : 0032 / (0)56 26 44 44  
brigitte.vandeleene@eureschannel.org

#### Province de Luxembourg

- **Agnès Dion**

CCILB  
Grand' Rue, 1  
6800 Libramont  
Tél : 0032 / (0)61 29 30 50  
agnes.dion@ccilb.be

## PROTECTION SOCIALE

### LES MUTUALITÉS / DE ZIEKENFONDSEN

*Pour pouvoir prétendre aux prestations de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, tout bénéficiaire doit choisir un organisme assureur.*

#### Caisse Auxiliaire d'Assurance Maladie-Invalidité

Tél informations : 00.32.2.229.35.00  
<http://www.caami.be>

#### Alliance Nationale des Mutualités Chrétiennes/*Christelijke mutualiteit*

Tél informations : 0032 / (0)22.46.41.11  
<http://www.mc.be>

#### Union Nationale des Mutualités Neutres/ *Neutrale Ziekenfondsen*

Tél informations : 0032 / (0)25.38.83.00  
<http://www.mutualites-neutres.be>

#### Union Nationale des Mutualités Socialistes/ *Socialistische Ziekenfondsen*

Tél informations : 0032 / (0)25.15.02.11  
<http://www.mutsoc.be>

#### Union Nationale des Mutualités Libérales/ *Liberale Ziekenfondsen*

Tél informations : 0032 / (0) 25.42.86.00  
<http://www.mut400.be>

#### Union Nationale des Mutualités Libres/ *Vrije Ziekenfondsen*

Tél informations : 0032 / (0)27.78.92.11  
<http://www.mloz.be>

#### BUREAUX DU CHÔMAGE/ *WERKLOOSHEIDSBUREAUS*

Office National de l'Emploi (ONEM) pour la région Wallonne  
<http://www.onem.fgov.be/>

Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA)  
pour la région flamande  
<http://www.rva.fgov.be/>

#### Arlon

Rue Général Molitor 8 A  
6700 Arlon  
Tél: 0032 / (0)63.24.57.11

#### Namur

Chaussée de Liège 219  
5100 Jambes  
Tél : 0032 / (0)81.23.50.80

#### Charleroi

Rue de Montigny 91  
6000 Charleroi  
Tél : 0032 / (0)71.27.08.40

#### La Louvière

Rue Gustave Boël 19  
7100 La Louvière  
Tél: 032 / (0)64.23.62.70

#### Mons

Place des Archers 8  
7000 Mons  
Tél : 0032 / (0)65.39.46.39

#### Tournai

Rue du Crampon 14  
7500 Tournai  
Tél : 0032 / (0)69.88.95.11

#### Mouscron

Rue du Bilemont 225  
7700 Mouscron  
Tél : 0032 / (0)56.39.19.50

#### Courtrai (*Kortrijk*)

Marksesteenweg 5  
8500 Courtrai  
Tél : 0032 / (0)56.24.17.41

#### Ypres – (*Ieper*)

Lange Meerstraat 9  
8900 Ypres  
Tél : 0032 / (0)57.22.41.90

#### Roulers – (*Roeselare*)

Jan Mahieustraat 49  
8800 Roulers  
Tél : 0032 / (0)51.22.87.22

### Ostende – (Oostende)

Kaaistraat 18  
8400 Ostende  
Tél : 0032 / (0)59.56.00.56 ou  
(0)59.80.27.10

### Bruxelles – (Brussel)

Chaussée de Charleroi 60  
1060 Bruxelles  
Tél : 0032 / (0)22.42.16.11

### Centres de Paiement en cas de chômage

- Caisse de Paiement des Allocations de chômage / *Hulpkas*  
<http://capac.fgov.be/>
- Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC - ACV)  
<http://www.acv-csc.be>
- Fédération Générale des Travailleurs de Belgique (FGTB - ABVV)  
<http://www.fgtb.be>
- Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB - ACLVB)  
<http://www.cgsלב.be>

### L'Office National des Pensions (ONP/RVP)

Tour du Midi  
B-1060 BRUXELLES  
Tél. : 0032 / (0)25.29.30.01  
Ligne verte gratuite (de Belgique) :  
0800 502 56  
<http://www.onprvp.fgov.be>

### Le Fonds des Accidents du Travail (FAT/FAO)

Rue du Trône 100  
1050 BRUXELLES  
Tél. : 0032 / (0)25.06.84.92  
<http://socialsecurity.fgov.be/faofat/>

### Le Fonds des Maladies Professionnelles (FMP/FBZ)

Avenue de l'Astronomie, 1  
B-1210 Bruxelles  
Tél. 0032 / (0)22.26.62.11  
<http://www.fmp.fgov.be/index.htm>

### L'Office National de Sécurité Sociale (ONSS/RSZ)

*L'ONSS (RSZ en région flamande) perçoit les cotisations de sécurité sociale que lui paient les employeurs assujettis.*

Place Victor Horta, 11  
1060 Bruxelles  
Tél. : 0032 / (0)25.09.31.11  
<http://www.onssrszls>

## FISCALITÉ

### AFER – Contrôle Impôts des non-résidents

Boulevard Albert II, 33  
(North Galaxy Tour B)  
1030 SCHAARBEEK  
Tél: 0032 / (0)25 76 89 43

### AOIF – CONTROLE BELASTINGEN DER NIET-VERBLIJFHOUDERS

Koning Albert II – laan, 33  
(North Galaxy Tour B 7)  
1030 SCHAARBEEK  
Tel: 0032 / (0)25 76 89 43  
[ctk.db.brussel.etr@minfin.fed.be](http://ctk.db.brussel.etr@minfin.fed.be)

## FRANCE

## CONSEILLERS EURES

### SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI

#### - Hugues DEQUICK

Espace Emploi International  
12, rue de Jemmapes BP 69  
59009 Lille cedex  
Tél : 0033/(0)3 28 52 20 20  
[hugues.dequick@anpe.fr](mailto:hugues.dequick@anpe.fr)

#### - Annie FLORIN

Espace Emploi International  
12, rue de Jemmapes BP 69  
59009 Lille cedex  
Tél : 0033/(0)3 28 52 20 20  
[annie.florin@anpe.fr](mailto:annie.florin@anpe.fr)

#### - Fabien MAURIZI

25, av de Saintignon BP 51  
54400 Longwy  
Tél : 0033/(0)3 82 25 98 40  
[fabien.maurizi@anpe.fr](mailto:fabien.maurizi@anpe.fr)

#### - Jean-Paul SCHOESER

Espace Emploi International  
162, rue de Pont-à-Mousson  
BP 30111  
57950 Montigny les Metz  
Tél : 0033/(0)3 87 74 63 39  
[jpaul.schoeser@anpe.fr](mailto:jpaul.schoeser@anpe.fr)

## REPRÉSENTANTS SYNDICAUX DES TRAVAILLEURS

### Lorraine

- **Marie Thérèse THIEBAUT** (CFDT)  
9, rue du Colonel Merlin BP 717  
54407 Longwy cedex  
Tél : 0033/(0)3 82 25 17 06  
eures.cfdt@syndicats3frontières.org
- **Patrick PICANDET** (CFTC - IRS)  
15, rue de l'Abbé Henrion  
54407 Longwy cedex  
Tél : 0033/(0)3 82 24 96 83  
eures.cftc@syndicats3frontières.org
- **Claude HUBERT** (Union locale CGT)  
132, av de Metz  
BP 90173  
54403 Longwy cedex  
Tél : 0033/(0)3 82 23 65 22  
eures.cgt@syndicats3frontières.org
- **Daniel PICCINELLI** (FO - IRS PED)  
17, rue Raymond Poincaré  
54260 Ville-au-Montois  
Tél : 0033/(0)3 82 89 83 89  
eures.fo@syndicats3frontières.org
- **Lamine MOHAMMEDI** (CGT Lorraine)  
5, rue du moulin  
57385 Teting-sur-Nied  
Tél : 0033/(0)3 87 38 92 35  
eures.cgt.lamine@wanadoo.fr
- **Brigitte STEIN** (CFTC)  
69, rue Mazelle  
57006 Metz  
Tél : 0033/(0)3 87 04 72 08  
brigitte.stein@wanadoo.fr

### Nord Pas-de-Calais

- **Benoit RICHARD** (FO)  
38, avenue Charles de Muysaert  
59800 Lille  
Tél : 0033/(0)320 31 13 92  
apmt59@wanadoo.fr
- **Hassan MOHAMED HASSAN** (CFDT)  
145, rue des stations BP 88  
59006 Lille cedex  
Tél : 0033/(0)3 20 57 66 22  
hm.hassan@cdfdt59-62.fr

- **Antonio Garcia** (CGT)  
Union locale de Valenciennes (mardi)  
2, rue Colliez  
59300 Valenciennes  
Tél : 03 27 33 21 77  
CGT Lille (jeudi)  
Rue Geoffroy St Hilaire  
59042 Lille  
Tél : 0033/(0)3 20 62 11 62  
uls.cgt.onnaing@wanadoo.fr

## REPRÉSENTATIONS PATRONALES

### CITE DES ENTREPRISES

- **Vanessa DECLERCQ**  
40, rue Eugène Jacquet - SP n°15  
59708 MARCQ EN BAROEUL Cedex  
Tél. : 0033 / (0)3 20 99 45 21  
vdeclercq@citeonline.org

### MEDEF Lorraine

- **Fanny FELLER**  
8, rue Alfred Kastler  
54524 Laxou cedex  
Tél : 0033 / (0)3 83 95 65 08  
ffeller@medef-meurthe-moselle.fr

## PROTECTION SOCIALE

- Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM)**  
[http://www.ameli.fr/](http://www.ameli.fr)

### Lorraine Champagne-Ardenne

- **CPAM de LONGWY**  
3, avenue Raymond Poincaré - BP 40210  
54406 LONGWY Cedex CEDEX  
Tél : 0 820 904 185
- **CPAM de Verdun**  
24, Rue d'Anthouard  
55113 Verdun Cedex  
Tél : 0 820 904 165
- **CPAM de la MEUSE**  
1, rue de Polval  
55015 BAR-LE-DUC CEDEX  
Tél : 0 820 904 165  
[www.bar-le-duc.ameli.fr](http://www.bar-le-duc.ameli.fr)
- **CPAM des ARDENNES**  
14, avenue Georges Corneau  
08101 CHARLEVILLE-MEZIERES CEDEX  
Tél : 0 820 904 148  
<http://www.charleville-mezieres.ameli.fr>

## Nord Pas-de-Calais

### - CPAM d'ARMENTIÈRES

6, rue des Nieulles - BP 121  
59428 ARMENTIÈRES CEDEX  
Tél : 0820 904 259

<http://www.armentieres.ameli.fr>

### - CPAM de CAMBRAI

10, rue Saint-Lazare  
59408 CAMBRAI CEDEX  
Tél : 0820 904 259

### - CPAM de DOUAI

Centre Tertiaire de l'Arsenal - 125,  
rue Saint-Sulpice - BP 821  
59508 DOUAI CEDEX  
Tél : 0033/(0)3 27 93 35 35  
<http://www.douai.ameli.fr>

### - CPAM de DUNKERQUE

Rue de la Batellerie - BP 4523  
59386 DUNKERQUE CEDEX 1  
Tél : 0033/(0)3 28 26 39 39  
<http://www.dunkerque.ameli.fr>

### - CPAM de LILLE

2, rue d'Iéna - BP 01  
59895 LILLE CEDEX 9  
Tél : 0 820 904 259  
<http://www.lille.ameli.fr>

### - CPAM de MAUBEUGE

24, rue de la Croix  
59607 MAUBEUGE CEDEX  
Tél : 0820.904.259  
<http://www.maubeuge.ameli.fr>

### - CPAM de ROUBAIX

6, rue Rémy Cogghe - BP 769  
59065 ROUBAIX CEDEX 1  
Tél : 0820 904 259  
<http://www.roubaix.ameli.fr>

### - CPAM de TOURCOING

2, place Sébastopol - BP 700  
59208 TOURCOING CEDEX  
Tél : 0820.904.259  
<http://www.tourcoing.ameli.fr>

### - CPAM de VALENCIENNES

63, rue du Rempart - BP 499  
59321 VALENCIENNES CEDEX  
Tél : 0820.904.259  
<http://www.valenciennes.ameli.fr>

## CAISSES RÉGIONALES D'ASSURANCE MALADIE

### - CRAM du Nord-Est

(départements autres que 57, 67 et 68)  
<http://www.cram-nordest.fr/>  
85, rue de Metz  
54000 Nancy  
Tél : 0033/(0)3 83 34 49 49

### CRAM Nord Picardie

<http://www.cram-nordpicardie.fr>  
11, allée Vauban  
59662 Villeneuve d'Ascq cedex  
Tél : 0 820 19 59 59

## CAISSES D'ALLOCATIONS FAMILIALES (CAF)

### Lorraine Champagne-Ardenne

#### - Meurthe-et-Moselle

21 rue St Lambert  
54000 NANCY  
Tél : 0 820 25 54 10  
<http://www.54.caf.fr>

#### - Moselle

4 bd Pontiffroy  
57000 METZ  
Tél : 0 820 25 57 10  
<http://www.moselle.caf.fr>

#### - Meuse

11 rue de Polval - BP 520  
55012 BAR-LE-DUC Cedex  
Tél : 0 820 25 55 10  
<http://www.meuse.caf.fr>

#### - Ardennes

44 place de la Gare  
08099 CHARLEVILLE-MEZIERES Cedex  
Tél : 0 820 25 08 10  
<http://www.ardennes.caf.fr>

### Nord Pas-de-Calais

#### - CAF Armentières

8 rue Nieulles  
59428 ARMENTIERES  
Tél : 0 820 25 59 10  
<http://www.armentieres.caf.fr>

- **CAF Cambrai**  
2 rang Saint-Jean  
BP 469  
59408 CAMBRAI Cedex  
Tél : 0 820 25 59 20  
<http://www.cambrai.caf.fr>
- **CAF Douai**  
76 rue Henry Dunant  
59500 DOUAI  
Tél : 0 820 25 59 30  
<http://www.douai.caf.fr>
- **CAF Dunkerque**  
12 rue de Paris  
59386 DUNKERQUE Cedex 1  
Tél : 0 820 25 59 40  
<http://www.dunkerque.caf.fr>
- **CAF Lille**  
89 rue Brûle-maison  
59000 LILLE  
Tél : 0 820 25 59 50  
<http://www.lille.caf.fr>
- **CAF Maubeuge**  
Place Wattignies  
59607 MAUBEUGE  
Tél : 0 820 25 59 60  
<http://www.maubeuge.caf.fr>

## DROIT DU TRAVAIL

### DIRECTION RÉGIONALES (DRTEFP) ET DÉPARTEMENTALES (DDTEFP) DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

#### Nord Pas-de-Calais

- **DRTEFP Nord Pas-de-Calais**  
70 rue Saint Sauveur BP 456  
Les Arcades de Flandre  
59021 LILLE Cedex  
Tél. : 0033/(0)3 20 96 48 60  
Fax : 0033/(0)3 20 52 74 63  
[www.npdc.travail.gouv.fr](http://www.npdc.travail.gouv.fr)
- **DDTEFP Nord**  
77 rue Léon Gambetta - BP 665  
Imm. République  
59033 LILLE Cedex  
Tél. : 0033/(0)3 20 12 55 55  
Fax : 0033/(0)3 20 30 83 41

- **DDTEFP Nord**  
Les Terciars - rue Marc Lefrancq  
B.P. 487  
59321 VALENCIENNES Cedex  
Tél. : 0033/(0)3 27 09 96 96  
Fax : 0033/(0)3 27 09 96 09
- **DDTEFP Pas-de-Calais**  
5 rue Pierre Bérégofov  
BP 539  
62008 ARRAS Cedex  
Tél. : 0033/(0)3 21 60 28 00  
Fax : 0033/(0)3 21 60 28 50

#### Champagne-Ardenne

- **DRTEFP**  
60 avenue Daniel Simonnot  
51038 CHALONS-EN-CHAMPAGNE Cedex  
Tél. : 0033/(0)3 26 69 57 21  
Fax : 0033/(0)3 26 69 57 22
- **DDTEFP Ardennes**  
Maison des Affaires Sociales  
18 ave F.Mitterrand - BP 878  
08011 CHARLEVILLE MEZIERES Cedex  
Tél. : 0 00/(0)3 24 59 71 30  
Fax : 0 00/(0)3 24 37 64 96
- **DDTEFP Aube**  
2, rue Fernand Giroux  
B.P. 368  
10025 TROYES CEDEX  
Tél. : 0033/(0)3 25 71 83 00  
Fax : 0033/(0)3 25 71 83 03
- **DDTEFP Marne**  
60 avenue Daniel Simonnot  
51038 CHALONS-EN-CHAMPAGNE Cedex  
Tél. : 0033/(0)3 26 69 57 51  
Fax : 0033/(0)3 26 69 57 52
- **DDTEFP Haute-Marne**  
15, rue Decres  
BP 552  
52012 CHAUMONT Cedex  
Tél. : 0033/(0)3 25 01 67 00  
Fax : 0033/(0)3 25 32 16 64

## Lorraine

- **DRTEFP Lorraine**  
Centre d'Affaires des Nations  
23, bd de l'Europe - BP 219  
54506 VANDOEUVRE LES NANCY Cedex  
Tél. : 0033/(0)3 83 50 39 00  
Fax : 0033/(0)3 83 57 66 38  
[www.lorraine.travail.gouv.fr](http://www.lorraine.travail.gouv.fr)
- **DDTEFP Meurthe-et-Moselle**  
Centre d'Affaires des Nations  
23, bd de l'Europe - BP 219  
54506 VANDOEUVRE LES NANCY Cedex  
Tél. : 0033/(0)3 83 50 39 00  
Fax : 0033/(0)3 83 57 66 38
- **DTEFP Meuse**  
28, ave Gambetta  
BP 613  
55013 BAR LE DUC Cedex  
Tél. : 0033/(0)3 29 76 17 17  
Fax : 0033/(0)3 29 45 11 11
- **DDTEFP Moselle**  
32, ave André Malraux  
57046 METZ Cedex 01  
Tél. : 0033/(0)3 87 56 54 00  
Fax : 0033/(0)3 87 56 54 84
- **DDTEFP Vosges**  
16, quai André Barbier  
88025 EPINAL Cedex  
Tél. : 0033/(0)3 29 69 80 80  
Fax : 0033/(0)3 29 69 80 69

## PRÉFECTURES

[www.interieur.gouv.fr](http://www.interieur.gouv.fr)

### Nord Pas-de-Calais

- **Préfecture du Nord**  
Place de la République  
2, rue Jacquemars Giélée  
et 12-14 rue Jean sans Peur  
59039 LILLE Cedex  
Tél. : 0033/(0)3 20 30 59 59  
Fax : 0033/(0)3 20 57 08 02  
[www.nord.pref.gouv.fr](http://www.nord.pref.gouv.fr)
- **Préfecture du Pas-de-Calais**  
Rue Ferdinand Buisson  
62020 ARRAS Cedex 09  
Tél. : 0033/(0)3 21 21 20 00  
Fax : 0033/(0)3 21 55 30 30  
[www.pas-de-calais.pref.gouv.fr](http://www.pas-de-calais.pref.gouv.fr)

## Champagne-Ardenne

- **Préfecture des Ardennes**  
1, place de la préfecture  
08 011 Charleville-Mézières Cedex  
Tél. : 0033/(0)3.24.59.66.00  
Fax : 0033/(0)3.24.58.35.21  
[www.ardennes.pref.gouv.fr](http://www.ardennes.pref.gouv.fr)

## Lorraine

- **Préfecture de la Meuse**  
40, rue du Bourg  
55012 BAR-LE-DUC Cedex  
Tél. : 0033/(0)3 29 77 55 55  
Fax : 0033/(0)3 29 79 64 49  
[www.meuse.pref.gouv.fr](http://www.meuse.pref.gouv.fr)
- **Préfecture de la Meurthe-et-Moselle**  
1, rue Préfet Claude Erignac  
54016 NANCY Cedex  
Tél. : 0033/(0)3 83 34 26 26  
Fax : 0033/(0)3 83 30 52 34  
[www.meurthe-et-moselle.pref.gouv.fr](http://www.meurthe-et-moselle.pref.gouv.fr)
- **Préfecture de la Moselle**  
Place de la Préfecture  
57034 METZ Cedex  
Tél. : 0033/(0)3 87 34 87 34  
Fax : 0033/(0)3 87 32 57 39  
[www.moselle.pref.gouv.fr](http://www.moselle.pref.gouv.fr)

## CONSEILS DE PRUD'HOMMES

*La localisation géographique des conseils de prud'hommes est variable (selon la population, le tissu économique, etc.), mais la loi dispose qu'il doit en exister au moins un dans le ressort de chaque tribunal de grande instance.*

### Nord Pas-de-Calais

- **Cour d'Appel de Douai**  
27, Place Charles de Pollinchove  
B.P. 705  
59507 DOUAI Cedex  
Tél. : 0033/(0)3 27 93 27 00  
Fax : 0033/(0)3 27 88 14 11  
*Conseils de prud'hommes d'Armentières, Cambrai, douai, Dunkerque, Fourmies, Halluin, Haubourdin, Hazebrouck, Lannoy, Lille, Maubeuge, Roubaix, Tourcoing et Valenciennes.*

## Champagne-Ardenne

### - Cour d'Appel de Reims

201 Rue des Capucins

51096 REIMS Cedex

Tél. : 0033/(0)3 26 77 40 00

Fax : 0033/(0)3 26 82 71 96

*Conseils de prud'hommes de Charleville  
Mézières, Sedan, Romilly-sur-Seine, Troyes,  
Châlons-sur-Marne, Epernay, et Reims.*

## Lorraine

### - Cour d'Appel de Nancy

3, Terrasse de la Pépinière

Case Officielle 10

54035 NANCY Cedex

Tél. : 0033/(0)3 83 17 24 00

Fax : 0033/(0)3 83 30 18 19

*Conseils de prud'hommes de Briey, Longwy,  
Lunéville, Nancy, Bar-le-Duc, Verdun, Epinal,  
Remiremont et Saint-Dié.*

### - Cour d'Appel de Metz

3, Rue Haute-Pierre

B.P. 41063

57036 METZ Cedex 01

Tél. : 0033/(0)3 87 56 76 00

Fax : 0033/(0)3 87 56 76 16

*Conseils de prud'hommes de Forbach, Metz,  
Sarrebouurg, Sarreguemines et Thionville.*

## FISCALITÉ

### - CENTRE DES IMPÔTS DES NON-RÉSIDENTS

*Posez de préférences vos éventuelles  
questions par Internet ou par fax.*

10, rue du Centre,

93160 - Noisy-le-Grand.

Tél. : 0033/ (0)1 57 33 83 00

Fax : 0033/(0)1 57 33 82 66

[nonresidents@dgi.finances.gouv.fr](mailto:nonresidents@dgi.finances.gouv.fr)

### - Site d'informations officielles du

**Ministère des finances :**

[www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr)

### - Direction Générale des Impôts

Service de renseignements téléphoniques :

0033/820 32 42 52 (0,12 € TTC la minute)

Des agents des impôts vous répondent du

Lundi au Vendredi de 8 h à 20 h,

samedi de 9 h à 19 h.

## **Colophone**

*Réalisation* EuresChannel en partenariat avec CRD Eures Lorraine & Eures PED

*Auteur* Nicolas BRIZARD

*Comité rédactionnel* Brigitte VANDELEENE, Vanessa DECLERCQ, Colette MAERTENS,  
Hassan MOHAMED HASSAN, Benoît RICHARD, Rik VANDEVENNE,  
Valérie BEGHAIN

*Concept graphique* Dirk HEFFINCK

*Editeur responsable* Stefaan MATTON



Ce document a été réalisé par  
**EuresChannel**



en partenariat avec **le CRD Eures Lorraine**



[www.crd-eures-lorraine.eu](http://www.crd-eures-lorraine.eu)

& en collaboration avec **l'Eures PED**

avec le soutien financier de **la Commission européenne**



---

- **Coordination EuresChannel -**  
**UNIZO Zuidwest-Vlaanderen**

Lange Steenstraat 10, B-8500 KORTRIJK  
T +32 56 26 44 44 • F +32 56 26 44 40  
[info@eureschannel.org](mailto:info@eureschannel.org)