

LCGB

Conseil syndical

16 OCTOBRE 2010



Vivre et travailler
dans la Grande Région

Table des matières

I. Introduction

II. Difficultés et obstacles rencontrés par les travailleurs frontaliers occupés au Grand-Duché de Luxembourg

Partie 1 : Accès à l'emploi et obstacles à l'employabilité

Partie 2 : Sécurité sociale

Partie 3 : Fiscalité

Partie 4 : Droits civils et politiques

Partie 5 : Mobilité transfrontalière



I. Introduction

Pour les résidents luxembourgeois et leurs voisins allemands, belges et français immédiats, la Grande Région est à la fois la région la plus connue et la plus méconnue de l'Europe.

La Grande Région est la région européenne la plus connue puisqu'elle figure régulièrement à l'actualité des journaux écrits, oraux et télévisés.

Mais la Grande Région est également très méconnue, car rares sont ceux qui peuvent exactement définir et décrire ce qui est la Grande Région.

Ceci est largement dû au fait que la Grande Région constitue à bien des égards un espace composite.

D'un point de vue politique, la Grande Région se compose du Grand-Duché de Luxembourg, du côté allemand des deux Länder Rhénanie-Palatinat et Sarre, du côté belge de la Communauté germanophone de Belgique et de la Wallonie et du côté français de la Lorraine.

D'un point de vue géographique, la Grande Région se situe ainsi entre Rhin, Moselle, Sarre et Meuse. Elle a une superficie totale de 65.401 km², soit 1,6 % du territoire des 27 Etats membres de l'Union européenne. Elle s'étend sur plus de 400 km en allant d'Ouest à Est et de plus 350 km en allant du Nord au Sud.

Trois régions urbaines peuvent être distinguées au sein de la Grande Région. La partie dominante, le cœur de la Grande Région, se trouve dans une zone multinationale transfrontalière qui s'étend de Nancy jusqu'à Luxembourg et Arlon en passant par Metz d'un côté et de Sarrebruck jusqu'à Trèves et Kaiserslautern de l'autre. A ses côtés figurent d'une part la Vallée de la Meuse en Lorraine et la Wallonie et d'autre part la vallée du Rhin à l'Est de la Rhénanie-Palatinat. Ainsi, elle se situe au centre de l'axe ferroviaire du développement européen et présente à la fois un réseau urbain, rural (Ardennes-Eifel) et industriel.

D'un point de vue culturel, la Grande Région est du fait de sa position géographique bien naturellement partagée entre culture latine et germanique.

D'un point de vue démographique, la Grande Région a compté en 2009 une population de 11,4 millions d'habitants. Ceci représente 2,3% de la population totale des 27 Etats membre de l'Union européenne. Sa densité démographique s'élève actuellement à 173,7 habitants au km².

Une analyse démographique plus profonde révèle que les chiffres de population progressent ces dix dernières années essentiellement dans les zones économiquement performantes, à proximité des métropoles régionales, autour des sites universitaires ainsi que le long des autoroutes.

La composante la plus peuplée de la Grande Région, la Rhénanie-Palatinat représente presque 35 % de la population totale. Elle occupe 30 % du territoire total de la Grande Région, ce qui fait de la Rhénanie-Palatinat le deuxième territoire le plus vaste de la Grande Région. Dans son ensemble, la Rhénanie-Palatinat affiche une densité démographique de 203 habitants au km². Les zones les plus fortement peuplées se concentrent autour des grandes villes, notamment dans la partie orientale du Land, le long de la vallée du Rhin. Les espaces faiblement peuplés se concentrent dans le Palatinat occidental, aux frontières sarroise et française, ainsi que dans les régions rurales de Hunsrück et de l'Eifel.

La Wallonie réunit près de 31 % de la population et occupe 25 % du territoire total de la Grande Région. Sa densité démographique (206,3 habitants au km²) est à peine supérieure à celle de la Rhénanie-Palatinat.

Les grands centres urbains et les zones fortement peuplées se concentrent essentiellement dans la partie Nord de la Wallonie autour des centres économiques de Charleroi et Liège.

Bien que la Lorraine occupe avec 36 % de loin la plus vaste partie de la Grande Région, elle réunit uniquement 21 % de la population totale de la Grande Région. La densité démographique de la Lorraine s'élève à 99,5 habitants au km², ce qui fait d'elle la deuxième région la moins peuplée de la Grande Région après la Communauté germanophone de Belgique. La population lorraine se concentre essentiellement dans les zones urbaines et les centres économiques des Départements de la Meurthe-et-Moselle et de la Moselle. La densité la plus élevée (299 habitants au km²) est enregistrée dans la région de Thionville, suivie par Nancy (277 habitants au km²) et Metz (239 habitants au km²).

Situé au coeur de la Grande Région, l'Etat national du Luxembourg représente une part approximative de 4 % de la population et de la surface totale de la Grande Région. Sa densité démographique s'élève actuellement à 190,8 habitants au km². Les grandes agglomérations ainsi que les principaux centres économiques se situent au centre et dans le Sud du pays. Les zones de loin les plus peuplées sont les Cantons d'Esch/Alzette et de Luxembourg avec 612,5 respectivement 602,6 habitants au km².

La Sarre représente une part d'environ 9 % de la population et de près de 4 % de la superficie de la Grande Région. Avec une densité de 401,4 habitants au km², ce Land est de loin la partie la plus densément peuplée au sein de la Grande Région. Les agglomérations urbaines se concentrent essentiellement au Sud du Land. La densité de population la plus élevée (817,5 habitants au km²) est enregistrée dans la région de Sarrebruck.

La Communauté germanophone de Belgique ne représente que 0,7 % de la population et occupe uniquement 1,3 % du territoire total de la Grande Région. Au début de l'année 2009, elle recensait une densité de 87,3 habitants au km². Environ 60 % de la population de la Communauté germanophone se concentre au Nord dans le Canton d'Eupen où se situe les principaux centres économiques de la Communauté germanophone.

En ce qui concerne le tissu économique, l'industrie occupe toujours une place très importante dans la Grande Région et se situe en dessus de la moyenne européenne. Face à l'industrie, le secteur de la construction joue un rôle secondaire et reste inférieur à la moyenne européenne. En même temps, le secteur des finances et les services aux entreprises sont les principaux piliers du tertiaire.

Au niveau de l'éducation, près de 74 % de la population adulte dans la Grande Région avait au moins atteint le niveau secondaire supérieur en 2008, ce qui correspond généralement au niveau de qualification minimum requis internationalement pour le développement des sociétés basées sur la connaissance. En ce qui concerne le niveau de participation de la population adulte à l'éducation et la formation tout au long de la vie, la Grande Région reste avec 6,5 % largement en dessous de l'objectif de 12,5 % fixé par le Conseil européen.

En ce qui concerne le revenu des ménages, les statistiques disponibles permettent uniquement une analyse sommaire de la Lorraine, de la Rhénanie-Palatinat, de la Sarre et de la Wallonie. D'une manière générale, les différentes composantes de la Grande Région analysées se situent au-dessus de la moyenne européenne, mais sous leur moyenne nationale respective. Des différences de revenus considérables existent surtout au sein de la Rhénanie-Palatinat et de la Wallonie. Du côté allemand, le revenu des ménages par habitant disponible dans la région de Trèves est nettement moins élevé que dans la partie Sud-Est de la Rhénanie-Palatinat. Du côté belge, le Brabant wallon, limitrophe de la région métropolitaine de Bruxelles, enregistre des résultats fortement supérieurs à la moyenne tant régionale qu'euro-péenne, alors que le Hainaut, région en crise, demeure sous le niveau moyen de l'Union européenne, occupant même la dernière place dans la Grande Région.

Au niveau de l'emploi et du travail, 4,8 millions de personnes ont exercé en 2008 une activité dans la Grande Région. Ceci correspond à 2,1% des actifs occupés dans l'Union européenne des 27. Environ 88% des actifs occupés dans la Grande Région ont le statut de salariés. D'une façon générale, le nombre de salariés augmente notamment dans les secteurs de service alors que l'on enregistre des régressions dans la construction mais aussi et surtout dans l'industrie.

Avec un taux de chômage global de 7,5 % en 2008, la Grande Région a connu une détente sensible sur le marché de l'emploi qui affichait encore en 2005 un taux de chômage global de 9,9 %. Sans compter la Communauté germanophone de Belgique, environ 536.000 personnes se trouvaient en 2007 dans la Grande Région au chômage. En 2008, la crise financière et économique qui débutait en septembre 2008 n'a pas encore eu d'impact négatif sur le chômage dans la Grande Région puisque le nombre de chômeurs a encore une fois diminué pour arriver à environ 498.000. Les effets de la crise sur l'emploi se faisaient uniquement remarquer en 2009. Cette année-là, environ 537.000 chômeurs ont pu être recensés, soit plus ou moins le niveau du chômage en 2007. Avec une perte nette de plus de 14.000 emplois, la Lorraine était la composante la plus exposée à la crise. Par contre, la Sarre était la composante qui résistait le mieux à la crise avec une perte nette d'environ 2.000 emplois. Comme les statistiques du chômage ne renseignent que le chiffre des résidents sans emploi, il est impossible de chiffrer l'impact du chômage sur les travailleurs transfrontaliers.

Dans la pratique quotidienne, la Grande Région se concrétise avant tout par ses flux importants de travailleurs transfrontaliers. Aux termes du droit communautaire, sont frontaliers tous les salariés et tous les travailleurs indépendants qui exercent leur profession dans un Etat membre, en habitant dans un autre Etat membre dans lequel ils retournent, sinon chaque jour, au moins une fois par semaine.

Grâce aux réglementations européennes sur la libre circulation de la main-d'œuvre, la Grande Région a pu se transformer depuis près de 20 ans en un marché de l'emploi transfrontalier. Au cours des deux dernières décennies, les différentes parties de la Grande Région se sont imbriquées les uns dans les autres par des flux migratoires en tous sens et le nombre de frontaliers ne cesse d'augmenter. Avec un total de 203.191 frontaliers, la Grande Région affiche le nombre de frontaliers le plus élevé et le plus dense au sein de l'Union européenne. Plus de la moitié d'entre eux (54,7 %) sont originaires de Lorraine et presque les trois quarts (72,6 %) travaillent au Luxembourg.

Le nombre de travailleurs frontaliers occupés au Grand-Duché de Luxembourg est sans cesse croissant. Le Grand-Duché compte environ 340.000 salariés. Près de 189.000 de ces emplois sont occupés par des résidents et environ 150.000 par des travailleurs frontaliers dont 75.000 proviennent de France, un plus de 38.000 d'Allemagne et environ 37.000 de Belgique. Ils sont donc actuellement presque 150.000 à faire quotidiennement la navette vers le Luxembourg.

Comme les années précédentes, le flux de frontaliers vers la Sarre a tendance à baisser. La Rhénanie-Palatinat par contre enregistre à nouveau une légère augmentation du nombre de frontaliers originaires de France. Dans ces deux régions cependant, le nombre de frontaliers se rendant au Luxembourg ne cesse d'augmenter, une augmentation bien supérieure à la moyenne. De plus en plus de Français se rendent en Wallonie pour y travailler, alors que plus des trois quarts des frontaliers wallons travaillent entre-temps au Luxembourg. Dans la communauté germanophone de Belgique également, le nombre de frontaliers qui se rend au Luxembourg augmente constamment.

A propos du prix de l'immobilier et du loyer, la mobilité des travailleurs, caractéristique de la Grande Région, semble fortement influencer sur l'évolution du prix de l'habitat. Bien que les prix de l'habitat dans les différentes composantes de la Grande Région puissent uniquement être analysés sommairement, il est possible de noter que le prix de l'immobilier et du loyer augmente ces dernières années notamment dans l'aire de recrutement du marché de l'emploi luxembourgeois et ceci parallèlement à l'évolution des flux frontaliers le long des grands axes de circulation.

Au niveau des infrastructures routières, la mobilité des travailleurs crée surtout des problèmes de manque de capacité de la voirie. Surtout le flux de trafic d'une intensité toujours croissante en direction du Luxembourg, résorbe presque la totalité des capacités de circulation des autoroutes internationales du Grand-Duché qui convergent toutes sur le boulevard périphérique de la Ville de Luxembourg. Ces autoroutes qui lient le Luxembourg à ces trois pays voisins sont en même temps utilisées par le transit. Il en résulte que les embouteillages sur ces autoroutes devient de plus en plus fréquents aux heures de pointe et ceci tout particulièrement sur l'axe Arlon – Luxembourg – Metz.

Telles sont les différentes facettes de la région européenne que nous appelons Grande Région.

Tel est le visage de la région qui offre un espace de vie commun à plus de 11 millions de citoyens européens.

Vivre et travailler de part et d'autre des frontières politiques est ici une réalité quotidienne.

Tout comme la Grande Région, cette réalité possède de nombreuses facettes. Ce sont ces facettes qui seront au cœur des débats lors de notre Conseil syndical.

II. Difficultés et obstacles rencontrés par les travailleurs frontaliers occupés au Grand-Duché de Luxembourg

Si aller travailler de l'autre côté de la frontière peut sembler aujourd'hui tout à fait naturel, les travailleurs frontaliers restent néanmoins confrontés à des législations différentes, parfois complexes et trop souvent méconnues.

Depuis des décennies, le LCGB collabore étroitement avec ses partenaires syndicaux des pays voisins en vue de défendre les intérêts des travailleurs frontaliers en matière de fiscalité, de sécurité sociale, de mobilité, etc... et de les informer sur leurs droits.

Ce document n'a pas la prétention de reprendre de façon exhaustive toutes les difficultés ou tous les obstacles rencontrés par les travailleurs frontaliers occupés au Grand-Duché.

Il répertorie uniquement les plus importants et propose des pistes de solutions pour améliorer la situation du frontalier, faciliter ses relations avec les administrations et lui garantir un traitement équitable.

Cinq thèmes principaux ont été retenus : l'accès à l'emploi, la sécurité sociale, la fiscalité, les droits civils et politiques et la mobilité.

Partie 1 Accès à l'emploi et obstacles à l'employabilité



(1) Emploi des langues

Dans bon nombre de secteurs d'activités de l'économie luxembourgeoise, une bonne connaissance de l'allemand, du français et du luxembourgeois est utile, voire indispensable (métiers de la santé, de l'aide à la personne, du commerce, de l'hôtellerie, etc...).

D'autres secteurs d'activités s'avèrent par ailleurs très exigeants au niveau de la maîtrise de certaines langues (p.ex. le secteur financier).

La connaissance du luxembourgeois, de l'allemand et / ou de l'anglais deviennent ainsi, dans certains cas, des conditions impératives d'accès à l'emploi. Quoiqu'il en soit, la maîtrise du luxembourgeois constituera toujours un avantage.

Pistes de solution :

- ▶ Promouvoir le congé linguistique auprès des travailleurs frontaliers afin de favoriser l'apprentissage de la langue luxembourgeoise.
- ▶ Diffuser, auprès de la population frontalière, la liste des organismes agréés pour le congé linguistique.
- ▶ Développer, avec les pouvoirs publics des pays frontaliers et luxembourgeois, des centres d'apprentissage des langues dans les communes frontalières permettant au plus grand nombre d'accéder à des cours de langue de qualité à des prix démocratiques.
- ▶ Promouvoir l'initiation aux langues dès le plus jeune âge dans les régions frontalières, notamment par la mise en place d'un système d'immersion tant au niveau de l'enseignement primaire que secondaire et ce en étroite collaboration avec les autorités grand-ducales.
- ▶ Promouvoir le congé linguistique auprès des employeurs afin de rendre cet outil pour l'apprentissage de la langue luxembourgeoise plus connu parmi les salariés frontaliers.
- ▶ Promouvoir le congé individuel de formation auprès des salariés et des employeurs pour favoriser l'apprentissage des autres langues véhiculaires au Luxembourg, voire les langues qui faciliteraient l'accès à l'emploi et augmenteraient les chances de l'employabilité du salarié frontalier dans des secteurs d'activités spécifiques (p. ex. secteur financier, hospitalier, hôtellerie, etc).



(2) L'accès à l'information / la langue de l'information

Travailler dans un autre pays que son pays de résidence implique, pour le salarié frontalier, d'être soumis à d'autres règles et à d'autres obligations en matière de droit du travail, de sécurité sociale, de fiscalité, etc...

Pour se conformer à ces règles et à ces obligations, pour connaître et accéder à ses droits, le frontalier doit pouvoir disposer d'une bonne information, notamment au travers des sites des administrations publiques.

Très souvent, les formulaires, brochures, documents juridiques, sites Internet, etc... ne sont cependant disponibles au Grand-Duché qu'en langue française, ce qui pose problème aux travailleurs frontaliers allemands. Vu la diversité des nationalités présentes au sein de la Grande Région, les personnes qui ne maîtrisent ni le français ni l'allemand se voient également confrontées au problème d'accès difficile à l'information.

Piste de solution :

- ◆ Prévoir une traduction systématique en allemand, voire même en anglais des sites Internet, documents et formulaires qui sont mis à disposition par les autorités publiques.



(3) Equivalence des diplômes et concordance des qualifications

En vertu de la réglementation européenne, seul un certain nombre de métiers bénéficie d'une reconnaissance des diplômes à proprement parler : les formations de type Bac+3 et les professions réglementées (pharmacien, architecte, médecin, etc...).

Par ailleurs, la réglementation européenne n'impose pas non plus la concordance de toutes les qualifications. Selon les Etats, l'accès à certaines professions ou à leur exercice est soumis à la détention de qualifications professionnelles déterminées. Le travailleur frontalier qui est titulaire d'un titre de formation dans un autre Etat devra donc justifier d'un niveau de formation bien précis.

Une concordance automatique des qualifications acquises n'est pas prévue pour tous les secteurs professionnels et, dans certains cas, cette absence de concordance des qualifications peut donner lieu, pour le salarié, à une « sous classification » et à une rémunération à un niveau inférieur.

Reste enfin la question de la non valorisation de l'ancienneté professionnelle acquise antérieurement dans un autre pays.

Pistes de solution :

- ◆ Réaliser un tableau de concordance des qualifications entre les pays frontaliers et le Grand-Duché pour les domaines non couverts par la réglementation européenne.
- ◆ Promouvoir la conclusion d'accords bilatéraux prévoyant la reconnaissance automatique d'un maximum de diplômes, de qualifications et d'ancienneté.



(4) Possibilités de faire un stage ou un apprentissage en tant qu'étudiant au Grand-Duché

La réalité du marché du travail transfrontalier a pour conséquence que de nombreux étudiants souhaitent effectuer un stage dans un pays voisins afin de perfectionner leurs compétences. Cependant, les règles en matière de stage étudiant sont différentes d'un pays à l'autre.

Au Grand-Duché, il n'y a pas de véritable base légale permettant de faire une convention de stage à proprement parler. Le Code du Travail prévoit en effet que toute activité soit rémunérée et fasse référence au salaire minimum.

A côté de la question du droit du travail se pose également la question de l'absence d'assurance d'un étudiant effectuant un stage au Grand-Duché.

Une situation semblable existe lorsqu'un apprenti veut passer son volet pratique et son volet scolaire dans deux pays différents. Au Luxembourg, un tel cas de figure n'est possible que lorsque le Ministre de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle, le service d'orientation professionnelle de l'Administration de l'Emploi luxembourgeoise (ADEM) et les chambres professionnelles du Grand-Duché concernées donnent leur accord au préalable.

Un nouveau règlement grand-ducal datant du 26 juillet 2010 et qui est entré en vigueur au début de l'année scolaire 2010/2011 porte justement sur l'organisation de l'apprentissage transfrontalier. Pour l'instant, il est trop tôt pour évaluer la mise en œuvre de ces nouvelles dispositions.

Pistes de solution :

- ▶ Travailler sur un statut d'étudiant stagiaire transfrontalier afin de procurer à l'étudiant, une sécurité juridique et une garantie de couverture en cas d'accident.
- ▶ Travailler sur l'élaboration d'accords bilatéraux ou multiples entre pays concernés, voire travailler sur une législation européenne qui résoudrait la reconnaissance mutuelle des unités de formation et qui permettrait une réelle mobilité des stagiaires et apprentis au sein des pays de l'Union européenne.



(5) Aides de l'Etat en matière d'emploi

Lorsqu'un travailleur frontalier est licencié au Grand-Duché de Luxembourg pour des raisons économiques (ou menacé de l'être), il peut s'inscrire en tant que demandeur d'emploi auprès de l'Administration de l'Emploi luxembourgeoise (ADEM) et demander à bénéficier de l'aide au réemploi sous condition :

- de l'éligibilité par le Ministère de l'Emploi et du Travail de son entreprise,
- de l'obtention d'un nouveau contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée de 18 mois au Grand-Duché,
- que le motif de la résiliation soit pour raison économique.

Par contre, pour le frontalier cette fin de contrat aura pour conséquences :

- la non exportabilité de l'aide au réemploi en cas de reprise d'un travail dans son pays de résidence suite à ce licenciement pour raisons économiques,
- le nonaccès aux aides nationales liées au statut de demandeur d'emploi au Grand-Duché,
- le nonaccès aux services personnalisés de l'ADEM (inscription possible pour les frontaliers à partir du 1er mai 2010 et accès aux offres d'emplois de l'ADEM mais pas d'accès aux initiatives pour l'emploi de l'ADEM)

Piste de solution :

- ◆ Demander à l'ADEM de pouvoir assurer un suivi plus personnalisé de la personne licenciée en lui donnant accès aux offres d'emplois, aux différentes formations professionnelles et un accompagnement de la personne dans ses démarches en matière de recherche d'emploi.



(6) Le travail intérimaire

Le travail intérimaire dans un cadre transfrontalier impose au salarié des lourdeurs administratives importantes : démarches répétitives en matière d'assurance chômage, en matière d'affiliation et de désaffiliation au niveau de l'assurance maladie, d'ouverture et de clôture des droits aux prestations familiales, etc... Le va-et-vient permanent entre les différentes caisses précarise les travailleurs intérimaires.

Un autre aspect concerne le fait que le droit aux prestations familiales luxembourgeoises est conditionné à une affiliation à la sécurité sociale le 1er jour du mois. Pour les travailleurs intérimaires, ce principe peut s'avérer fortement pénalisant.

Enfin, les possibilités pour un travailleur intérimaire d'obtenir un crédit sont parfois limitées dans certaines banques qui mènent une politique très restrictive en la matière. Cette politique va dans certain cas jusqu'au refus d'ouvrir un compte courant.

Piste de solution :

- ▶ Poursuivre les efforts entrepris et travailler à la simplification administrative transfrontalière, notamment dans le cadre de conventions bilatérales.

Partie 2 Sécurité sociale



(7) Assurance maladie et soins de santé

L'article 5 de la convention belgo-luxembourgeoise sur la sécurité sociale des travailleurs frontaliers du 24 mars 1994 prévoit que les travailleurs frontaliers et les membres de leur famille ont droit pour les prestations effectuées sur territoire belge, le cas échéant, à un remboursement complémentaire au titre de la législation luxembourgeoise et à charge de la caisse luxembourgeoise.

Pour le calcul de ce complément, le Luxembourg utilise un taux de pourcentage moyen fixé pour chaque année civile (94,4% en 2010). Le complément correspondra à la différence entre le montant remboursé pour la mutualité belge et 94,4 % de l'honoraire légal belge pour cette prestation.

Exemple : Visite chez un médecin (remboursement normal)

Honoraire payé :	21,53 €
Honoraire légal :	21,53 €
Remboursement sécu belge :	16,02 €
Taux CBL 94,40 % :	<u>20,32 €</u>
Complément : $20,32 - 16,02 =$	+4,30 €

Dans certains cas, le taux de remboursement belge est supérieur au taux moyen de 94,4%. C'est alors que la différence (cette fois négative) entre le taux moyen et le taux belge est portée en compte du frontalier.

Exemple : Visite chez un médecin (remboursement à 100%)

Honoraire payé :	21,53 €
Honoraire légal :	21,53 €
Remboursement sécu belge :	21,53 €
Taux CBL 94,40 % :	<u>20,32 €</u>
Complément : 20,32–21,53 =	-1,21 €

La conséquence de cette situation est que ce sont essentiellement les assurés confrontés aux pathologies les plus graves (cardiaques, greffes, etc...), les assurés confrontés à des maladies de longue durée (cancer, diabète, etc...) ou encore ceux se trouvant dans une maison de repos qui seront confrontés à ces compléments négatifs qui peuvent être très conséquents. En effet, les taux de remboursement prévus par les sécurités sociales belge et luxembourgeoise pour ces pathologies sont souvent plus élevés vu leur gravité.

Il en sera de même pour certaines prestations remboursées intégralement dans le cadre d'une politique nationale de prévention en matière de santé comme par exemple la gratuité des soins dentaires pour les enfants (gratuité = remboursement à 100%).

Si le montant du complément négatif ne sera pas réclamé à l'intéressé, aucun complément positif ne sera versé tant que cette « ardoise » ne sera pas apurée.

Le fait de travailler sur un taux moyen de remboursement fait que le frontalier ne bénéficiera pas, dans les cas décrits du remboursement à 100% comme l'aurait eu l'assuré belge en Belgique ou l'assuré luxembourgeois au Luxembourg.

Si dans l'absolu, un volume de remboursement moyen est garanti à l'ensemble de la population frontalière couverte par la convention belgo-luxembourgeoise de sécurité sociale, pour l'assuré confronté à une pathologie grave, les conséquences financières de ce principe de complément négatif sont importantes.

Enfin, beaucoup de frontaliers se plaignent de l'absence totale de lisibilité et de détails dans les décomptes établis par la caisse luxembourgeoise établissant le montant des compléments (positifs ou négatifs) calculés.

Pistes de solution :

- ◆ Lister les prestations remboursées en Belgique et au Luxembourg à un taux supérieur au taux moyen de 94,4% et exclure les pathologies les plus graves du principe de complément négatif.
- ◆ Améliorer la lisibilité des décomptes de la CNS concernant les compléments et détailler la liste des prestations concernées par le décompte.



(8) Convention belgo-luxembourgeoise de sécurité sociale / Couverture des gens de mer

La convention belgo-luxembourgeoise sur la sécurité sociale des travailleurs frontaliers du 24 mars 1994 prévoit que les travailleurs frontaliers et les membres de leur famille ont droit pour les prestations effectuées sur territoire belge, le cas échéant, à un remboursement complémentaire au titre de la législation luxembourgeoise et à charge de la caisse luxembourgeoise.

Les résidents belges occupés en tant que « gens de mer » sur des bateaux battant pavillons luxembourgeois (et leurs coassurés) sont assujettis à la sécurité sociale luxembourgeoise mais sont, par contre, exclus du champ d'application de cette convention belgo-luxembourgeoise.

Un formulaire E106 est émis par l'organisme de sécurité sociale du Grand-duché mais pas un formulaire BL1, ce qui a pour conséquence que ces travailleurs ne bénéficient pas des compléments de remboursements en matière de soins de santé.

La raison en est que ces travailleurs ne répondent pas pleinement à la définition de « travailleur frontalier » qui est prévue par les règlements européens à savoir ; « toute personne qui exerce une activité salariée ou non salariée dans un Etat membre et qui réside dans un autre Etat membre où elle retourne en principe chaque jour ou au moins une fois par semaine. »

Piste de solution :

- ▶ Etendre le champ d'application de la convention de sécurité sociale belgo-luxembourgeoise aux gens de mer.



(9) Retraités à carrière mixte: droit au tiers payant au Luxembourg

Les retraités qui ont une carrière mixte (pays de résidence + Grand-Duché) perçoivent une part de pension à charge du Grand-Duché et une part de pension à charge du pays de résidence en fonction des années prestées dans chacun des pays.

Vu qu'une part de la retraite est versée par l'organisme du pays de résidence, ces retraités sont assurés à la sécurité sociale du pays de résidence.

En vertu du règlement européen 883/2004, entré en vigueur le 1er mai 2010, l'ancien travailleur frontalier peut, sous certaines conditions, continuer à se faire soigner dans l'Etat où il a exercé son activité en dernier lieu.

Par ailleurs, en vertu des conventions bilatérales de sécurité sociale conclues avec la France, l'Allemagne ou avec la Belgique et bien que n'étant pas assuré à la sécurité sociale luxembourgeoise, le retraité ayant terminé sa carrière au Grand-Duché, conserve le libre choix du pays où se fait soigner.

Cependant, le retraité à carrière mixte ne pourra pas bénéficier du système du tiers payant lorsqu'il optera pour des soins au Grand-Duché.

Piste de solution :

- ▶ Etendre le bénéfice du système du tiers payant.



(10) Carte de sécurité sociale des frontaliers

Les frontaliers actifs ainsi que les retraités ayant effectué une carrière pleine au Grand-Duché de Luxembourg et percevant une pension uniquement à charge de ce pays, sont affiliés à la sécurité sociale luxembourgeoise.

Cependant, bien qu'étant des assurés luxembourgeois, ils ne bénéficient pas toujours de l'envoi automatique de la carte de sécurité sociale. Cette carte ayant remplacé le formulaire E111 en cas de vacances à l'étranger, il est important que les frontaliers actifs et retraités puissent en disposer.

Piste de solution :

- ▶ Garantir l'envoi automatique par la Caisse Nationale de Santé de ces cartes aux frontaliers concernés.



(11) L'allocation de chômage

En vertu des règlements européens, un travailleur frontalier ayant réalisé sa carrière au Luxembourg et qui se retrouve sans emploi (suite à un licenciement par exemple) doit s'inscrire au chômage dans son pays de résidence.

L'organisme chargé de verser les indemnités de chômage dans le pays de résidence demandera au salarié de fournir certains documents permettant l'étude de ses droits.

Le travailleur devra d'abord fournir un certificat de travail (Attestation U1 – anciennement E301) rempli par l'Administration de l'Emploi luxembourgeoise (ADEM). Dans certains cas, l'obtention de ce document peut prendre un délai assez important et retarder, de ce même délai, le début de l'indemnisation en chômage. Ce retard peut mettre certaines familles dans des difficultés financières.

A côté de cette question, reste le fait que le travailleur frontalier sera indemnisé selon les conditions d'admission, de durée et de montant d'indemnisation en vigueur dans le pays de résidence.

En France, par exemple, il ne pourra prétendre qu'à 12 mois de chômage au taux français (57 % du salaire brut journalier de référence). Au-delà de ces 12 mois, cette personne ne pourra plus prétendre à l'indemnité de chômage et ne percevra plus que le revenu de solidarité active (RSA).

Cette situation entraîne donc une perte soudaine et considérable du pouvoir d'achat qui plonge souvent les travailleurs frontaliers dans des difficultés financières importantes.

Piste de solution :

- ▶ Améliorer les délais de délivrance des formulaires U1 (anciennement E301)



(12) Fin des droits de maladie au Grand-Duché

Certains frontaliers arrivant en fin de droit au niveau des indemnités de maladie sont désaffiliés de la sécurité sociale au Grand-Duché (dissolution du contrat de travail de plein droit au terme de 52 semaines de maladie sur une période de référence de 104 semaines).

Ces personnes n'ayant plus de relations de travail, ni de droit aux indemnités de maladie au Grand-Duché se trouvent alors dans une situation paradoxale :

1. Soit se réinscrire au chômage dans le pays de résidence alors qu'ils sont toujours reconnus inaptes au travail.
2. Soit demander à être indemnisé par la caisse de maladie du pays de résidence mais, pour ce faire, la personne doit justifier d'au moins un jour de travail ou d'un jour de chômage dans le pays de résidence.

Piste de solution :

- ◆ Revoir les possibilités et conditions de prise en charge dans un tel cas de figure.



(13) Prestations familiales : congé parental / interruption de carrière - crédit temps / allocation d'éducation

Lorsque le conjoint du travailleur frontalier perçoit en Belgique une allocation d'interruption de carrière ou un crédit temps, le montant des allocations différentielles versées par la Caisse Nationale des Prestations Familiales luxembourgeoise (CNPF) à la famille, peut se voir réduit du montant de cette allocation belge.

Exemple de décompte semestriel pour 2 enfants de moins de 6 ans :

AF Lux	Boni	Totale Lux	AF Bel	CDI normal	Inter. Car B	CDI appliqué
440,72	153,76	594,48	237,73	356,75	254,25	102,50
440,72	153,76	594,48	237,73	356,75	254,25	102,50
440,72	153,76	594,48	237,73	356,75	254,25	102,50
440,72	153,76	594,48	237,73	356,75	254,25	102,50
440,72	153,76	594,48	237,73	356,75	254,25	102,50
440,72	153,76	594,48	237,73	356,75	254,25	102,50
2.644,32	922,56	3.566,88	1.426,38	2.140,50	1.525,50	615,00

Dans cet exemple, pour les 6 premiers mois de l'année, la famille a droit à 3.566,88 € au titre des allocations familiales luxembourgeoises et du boni pour enfant.

Si on déduit de ce montant uniquement les prestations familiales belges, le complément différentiel sera de 2.140,50 €.

Si, lors du décompte, la Caisse Nationale des Prestations Familiales luxembourgeoise (CNPF) tient compte également des indemnités d'interruption de carrière belges (ici, p.ex. 254,25 € par mois), le CDI ne sera plus que de 615,00 €

Cette pratique a pour conséquence de priver partiellement ou totalement bon nombre de familles frontalières de leurs allocations familiales différentielles.

Cette situation découle d'une interprétation abusive faite par la CNPF d'un jugement de la CJCE de septembre 2004. Entre-temps cette interprétation de la CNPF a été formellement contredite par un jugement du Conseil Supérieur des Assurances Sociales en février 2008. Depuis lors, d'autres jugements ont confirmé cela. Malgré tout, devant la plus grande indifférence du monde politique, la CNPF persiste et signe et continue de réduire, voire de supprimer les droits des enfants des frontaliers. La conséquence financière de cette politique pour les familles frontalières concernées est de plusieurs milliers d'euros par année.

Il est également à déplorer un manque de transparence flagrant de la part de CNPF en ce qui concerne les règles de non-cumul entre certaines allocations luxembourgeoises et étrangères de même nature.

Pistes de solution :

- ▶ Faire appliquer, avec effet rétroactif, le jugement du Conseil Supérieur des Assurances Sociales du 22 février 2008 qui a confirmé que l'allocation d'interruption de carrière n'est pas une prestation familiale et n'est donc pas à prendre en considération dans le calcul des allocations différentielles.
- ▶ Travailler à la réalisation d'un document à destination des travailleurs frontaliers représentant clairement la liste des prestations exportables ainsi que les différentes dispositions anti-cumul.



(14) Prestations familiales : retards dans le traitement des allocations différentielles

Pour les ménages frontaliers où un droit aux prestations familiales existe dans le pays de résidence et au Grand-Duché, le droit existant dans le pays de résidence doit être épuisé prioritairement (sauf exception liée aux accords entre la Caisse Nationale des Prestations Familiales luxembourgeoise (CNPF) et les Caisses d'Allocations Familiales (CAF) de Moselle et de Meurthe-et-Moselle). La caisse du Grand-Duché (CNPF) n'intervient quant à elle que dans le cadre d'une allocation différentielle garantissant au frontalier le niveau des prestations familiales exportables qui est applicable dans ce pays.

Pour certaines familles, le bénéfice de cette allocation différentielle relève parfois d'un parcours du combattant.

Retards dans le versement des allocations différentielles, manque de communication en cas d'absence de certains documents nécessaires à la régularisation des dossiers, problème d'accessibilité téléphonique ou électronique de la CNPF, etc... sont autant d'obstacles administratifs qui pénalisent les familles frontalières.

La conclusion de conventions bilatérales avec les pays frontaliers en matière d'allocations familiales permettrait de limiter les procédures administratives et les retards liés au versement des allocations familiales différentielles.

L'objet de la convention consisterait à ce que la CNPF verse directement et mensuellement le montant qui incombe à la caisse grand-ducale (système actuellement en vigueur avec les CAF françaises de Moselle et de Meurthe-et-Moselle) et ce indépendamment du fait qu'un droit existe ou non dans le pays de résidence. A charge ensuite pour la CNPF de récupérer les éventuels droits dans le pays de résidence. Cela permettrait de régler les problèmes actuels de différé et de retard dans le versement des allocations familiales et allégerait considérablement les procédures administratives pour les travailleurs frontaliers.

Pistes de solution :

- ◆ Renforcer les moyens et le personnel de la CNPF afin d'assurer une meilleure accessibilité de la caisse.
- ◆ Assurer une meilleure information vers le salarié lorsque des documents manquants empêchent une régularisation des dossiers.
- ◆ Poursuivre les démarches en vue de parvenir à des conventions bilatérales en matière de prestations familiales entre les pays frontaliers et le Grand-Duché de Luxembourg.



(15) Prestations familiales : Assimilation du boni pour enfant à une allocation familiale par l'ONAFTS et les CAF

Au 1er janvier 2008, l'Etat luxembourgeois a remplacé la modération d'impôt pour enfant par l'introduction d'un « boni pour enfant ». Le boni représente une bonification d'office (attribution automatique), sous forme de prestation, de la modération d'impôt pour enfant qui était auparavant déduite de l'impôt à payer.

Le boni est versé à chaque famille soumise à l'impôt au Luxembourg et qui est bénéficiaire d'allocations familiales. Il a une valeur de 922,50 € par an et par enfant et a une nature parfois ambiguë de par son caractère de mesure fiscale et son versement par la Caisse Nationale de Prestations Familiales.

En règle générale, pour les familles où il existe un droit aux allocations familiales tant en Belgique ou en France qu'au Grand-Duché, les allocations différentielles sont calculées.

Cependant, dans certains cas, les allocations familiales belges sont supérieures aux allocations familiales luxembourgeoises (orphelin, enfant handicapé) et aucun différentiel n'est versé par la caisse luxembourgeoise. Pour la France, d'autres prestations familiales entrent parfois en ligne de compte pour le calcul de l'allocation différentielle. Dans ces cas précis, la caisse belge ou française de prestation familiale va tenir compte du boni et va réduire les prestations familiales belges ou françaises du montant du boni.

La conséquence de cette opération pour le frontalier sera :

- Au Luxembourg : un surplus d'impôt à payer suite à la suppression de la modération d'impôt pour enfant avec cependant la compensation de ce surplus d'impôt via le versement d'un boni de 922,50 € par enfant.
- En Belgique : la réduction de ses allocations familiales majorées, vu la situation particulière de l'enfant concerné, de 922,50 € par an.
- En France, la diminution des autres prestations familiales auxquelles a droit la famille.

Pistes de solution :

- ▶ Ne plus considérer le boni pour enfant comme une prestation familiale mais bien comme une compensation fiscale et l'exclure du calcul des allocations différentielles en Belgique et en France.
- ▶ Passer à un système où le boni pour enfant est inscrit sur la carte d'impôt et le faire verser par l'employeur comme c'est déjà le cas pour le Crédit d'Impôt Salarié.



(16) Prestations familiales : Situation de concubinage

Dans le cas d'un ménage recomposé (non marié), le travailleur frontalier ne peut pas ouvrir de droit aux allocations familiales luxembourgeoises pour les enfants du concubin (non frontalier lui-même). La législation luxembourgeoise exige en effet un lien de filiation entre le travailleur frontalier et l'enfant bénéficiaire.

Au regard du droit strictement luxembourgeois, les enfants du « partenaire » (notion de partenariat légal) sont assimilés aux enfants légitimes et font partie du groupe familial. Au regard du droit strictement belge, le même principe s'applique pour les personnes ayant conclu un contrat de cohabitation légale en Belgique, un PACS en France ou un partenariat de vie enregistré (« eingeschriebene Lebenspartnerschaft ») en Allemagne.

Cependant, pour un travailleur frontalier, le droit luxembourgeois ne reconnaît pas le contrat de cohabitation belge, le PACS français ou le partenariat de vie enregistré (« eingeschriebene Lebenspartnerschaft ») allemand comme étant de même nature qu'un partenariat. Même en cas de contrat de cohabitation légale, les enfants du conjoint du frontalier ne sont pas considérés comme faisant partie de son ménage et ne bénéficieront pas d'un droit aux prestations familiales luxembourgeoises.

La nouvelle loi luxembourgeoise concernant les effets légaux de certains partenariats qui ont été votées en juillet 2010 et qui rentrera en vigueur au 1er novembre 2010 devrait apporter certaines améliorations à la situation actuelle.

Pistes de solution :

- ◆ Reconnaissance, par le Grand-Duché, de la situation familiale reconnue dans le pays de résidence.
- ◆ Assimilation du « Contrat de cohabitation légale » belge et du « PACS » français au « Partenariat » de droit luxembourgeois.



(17) Prestations familiales : Suppression des allocations à partir de 18 ans pour les enfants qui poursuivent des études supérieures ainsi qu'en cas d'apprentissage

Lors de la déclaration sur l'état de la Nation en mai 2010, plusieurs mesures visant tant à l'augmentation des recettes, qu'à la diminution des dépenses de l'Etat, ont été annoncées.

Parmi ces mesures, la suppression des allocations familiales dès le moment où l'étudiant quitte l'enseignement secondaire, ce qui veut dire, dans certains cas, la fin du droit aux allocations dès l'âge de 18 ans.

Cette mesure frappe de plein fouet les travailleurs frontaliers.

Le relèvement sensible du niveau des bourses d'études ainsi que des prêts à taux réduit en cas d'études supérieures compensera cette perte pour les familles résidentes. Ce ne sera pas le cas cependant pour les frontaliers qui n'auront pas le droit à cette mesure « alternative ».

Le coût d'une année d'études est une charge très importante pour une famille et cette suppression des allocations familiales va mettre de nombreuses familles frontalières, dont les enfants suivent des études supérieures, dans la difficulté.

Le risque est même grand que certaines familles, qui ont déjà du mal à « joindre les deux bouts », ne parviennent plus, ou parviennent difficilement, à financer les études de leurs enfants.

L'accès à d'éventuelles bourses d'études dans les pays voisins est par ailleurs conditionné à des plafonds de revenus assez faibles, ce qui fait que même un salarié étant rémunéré au salaire social minimum a de grandes chances de les dépasser.

Cette mesure va dans le sens d'un système à deux vitesses. La règle qui veut qu'à travail égal, à cotisations sociales égales et à impôt égal, les prestations et les droits devraient aussi être égaux, n'est ici plus de mise.

Cette suppression des allocations familiales possible dès l'âge de 18 ans a également des conséquences à d'autres niveaux comme la suppression du boni pour enfant (922,50 € par an) qui est lié au versement des allocations familiales et son « remplacement », le cas échéant, par une modération d'impôt pour enfant.

Pistes de solution :

- ▶ Reconsidérer la suppression des allocations familiales en cas d'études supérieures ou d'apprentissage.
- ▶ Ouvrir le droit au nouveau système de bourses d'études tenant compte des éventuelles allocations familiales ou d'autres bourses perçues dans le pays de résidence.



(18) Chèque - service

Destiné à soutenir financièrement les familles ayant des enfants entre 0 et 13 ans, le dispositif de « chèque - service » qui a été introduit le 1er mars 2009 reste conditionné à un critère de résidence dans une commune luxembourgeoise. Les travailleurs frontaliers, pourtant confrontés aux mêmes difficultés en matière d'accueil de la petite enfance, se trouvent ainsi, par définition, exclus de ce système.

La seule exception prévue par l'article 2 §2 du règlement grand-ducal du 13 février 2009 instituant le « chèque - service accueil » concerne les enfants non-résidents qui, en date du 1er janvier 2009 étaient inscrits dans une structure d'accueil au Grand-Duché et aux frais de fonctionnement de laquelle l'Etat participe par le biais soit d'une convention, soit d'une location de chaises auprès des crèches privées. Dans une même famille, nous risquons d'avoir des enfants traités différemment selon qu'ils ont été inscrits avant ou après le 1er janvier 2009. Cette disposition devrait donc pouvoir être également étendue aux enfants inscrits dans les structures d'accueil au-delà du 1er janvier 2009.

Le nouveau système modifiera les modalités de tarification selon les revenus, et débouchera sur un tarif élevé qui risque de rendre difficile le maintien d'enfants de frontaliers dans une crèche luxembourgeoise ou une crèche d'entreprise. Un problème d'égalité de traitement dans ces crèches d'entreprises risque donc de se poser.

Au-delà de cette demande d'extension aux enfants de frontaliers inscrits, deux autres aspects semblent encore essentiels :

- D'une part, de nombreux enfants résidant au Luxembourg fréquentent des écoles (maternelles, primaires et autres) ou institutions situées dans les pays frontaliers. Les enfants entre 0 et 13 ans se trouvant dans cette situation auraient un droit théorique au « chèque - service » mais ne pourraient pas les utiliser.
- D'autre part, le principe de l'exportabilité de cette prestation devrait pouvoir être étudié en vertu du principe d'égalité de traitement entre un travailleur résident du Grand-duché et un travailleur frontalier (parfois d'ailleurs de nationalité luxembourgeoise) ayant des enfants de moins de 13 ans et pour lesquels des prestations familiales sont versées par la Caisse Nationale des Prestations Familiales luxembourgeoise (CNPF).

Pistes de solution :

- ◆ Etendre le bénéfice du « chèque – service » aux enfants de frontaliers inscrits dans les structures d'accueil grand-ducales.
- ◆ Travailler sur une exportabilité du système de « chèque - service » vers les travailleurs frontaliers afin de permettre son extension aux établissements scolaires, garderies ou institutions agréées dans les pays voisins.



(19) Préretraite

Dans le cadre des restructurations pour raisons économiques, les premières discussions portent en premier lieu sur les possibilités d'éviter ou de réduire le nombre de licenciements envisagés par l'employeur (p.ex. via un plan de maintien dans l'emploi).

Lorsque les négociations ne permettent d'éviter les licenciements, un plan social est négocié afin de prévoir des mesures sociales d'accompagnement ainsi que des mesures de compensation financière.

Dans le cadre des négociations, une demande peut être faite au Ministère du Travail et de l'Emploi afin de bénéficier de la mesure de préretraite ajustement. En cas d'accord, une convention est signée entre l'entreprise et le Ministère. Tous les salariés remplissant les conditions d'âge (minimum 57 ans) et de carrière (minimum 37 ans) peuvent alors bénéficier de la mesure. La relation contractuelle avec l'employeur est maintenue durant la préretraite.

Il est cependant possible de prévoir, dans la convention avec le Ministère, que la mesure de préretraite s'applique aux personnes licenciées dans le cadre d'un plan social mais qui ne remplissent pas à ce moment les conditions d'âge et de carrière. Elles ne les rempliront qu'un peu plus tard. Ces personnes, au terme de leur préavis, bénéficieront des indemnités de chômage dans les limites légales et si les conditions d'octroi de la préretraite viennent à être remplies durant cette indemnisation, quitteront le chômage et se verront à ce moment accorder la mesure de préretraite.

Cette possibilité n'existe cependant que pour les résidents du Grand-Duché. Les salariés frontaliers ayant fait l'objet d'un licenciement sont indemnisés en chômage dans leur pays de résidence et ne peuvent pas réintégrer par la suite une mesure de préretraite.

Les conséquences de cette exclusion sont multiples. Hormis le fait de se retrouver en chômage dans le pays de résidence, il faut encore tenir compte du fait de ne plus cotiser à la sécurité sociale luxembourgeoise (retraite, prestations familiales, soins de santé) et, pour les belges, de se voir exclus du champ d'application de la convention belgo-luxembourgeoise de sécurité sociale pour la fin de ses jours du fait de rentrer en retraite en tant qu'assuré social belge (et non pas frontalier).

Piste de solution :

- ▶ Lorsque la convention entre le Ministère et l'employeur prévoit la possibilité d'accorder la préretraite ajustement aux salariés licenciés durant leur période de chômage consécutive à leur licenciement, étendre l'accès aux travailleurs non-résidents et leur permettre d'interrompre leur chômage afin de réintégrer cette mesure pour terminer leur carrière en tant que frontalier.



(20) Assurance dépendance

Les travailleurs frontaliers sont soumis tous les mois au prélèvement d'une cotisation sociale de 1,4 % au titre de l'assurance dépendance. A cotisations égales, les prestations sont cependant nettement moindres pour les frontaliers qui se verraient reconnaître comme « personnes dépendantes ».

En effet, l'assurance dépendance repose essentiellement sur un système de prestations en nature (crédit d'heures) qui ne sont pas exportables s'il n'existe pas d'assurance dépendance dans le pays de résidence du travailleur.

Pour le travailleur frontalier, reste alors la seule possibilité de convertir en prestations en espèces, mais cependant très partiellement (max. 7h à 100% + 7h à 50%, soit l'équivalent de 10,5h par semaine), le crédit d'heures ainsi accordé.

De plus, une fois pensionné, un frontalier qui a une carrière mixte n'est plus assujéti à la sécurité sociale luxembourgeoise et n'a plus aucun droit par rapport à cette assurance dépendance. Après avoir cotisé toute sa vie, le peu de droits auxquels les frontaliers actifs peuvent prétendre, ne sont plus dus pour les pensionnés, or c'est à ce moment que le risque d'avoir besoin de ces prestations est le plus grand.

A titre d'illustration, voici quelques données communiquées dans le rapport 2008 de l'Inspection Générale de la Sécurité Sociale (IGSS) :

Tableau 1: Les bénéficiaires de prestations d'aide et de soins de 2000 à 2008 (situation au 31 décembre)

Année	Nombre	Dont résidents	En % du total
2000	5.810	5.735	98,7%
2001	6.632	6.533	98,5%
2002	7.422	7.292	98,2%
2003	8.250	8.078	97,9%
2004	8.966	8.776	97,9%
2005	9.528	9.303	97,6%
2006	9.856	9.611	97,5%
2007	10.245	9.981	97,4%
2008*	10.610	10.180	95,9%

* Données provisoires

Source : IGSS – Rapport général 2008

Tableau 2: Les prestations de l'assurance dépendance selon la résidence du bénéficiaire (en millions €)

Année	Nombre	Dont résidents	En % du total
2000	124,6	122,8	8,6%
2001	151,8	149,8	98,7%
2002	178,6	176,3	98,7%
2003	212,7	209,4	98,5%
2004	261,4	257,6	98,6%
2005	292,3	287,9	98,5%
2006	310,2	305,9	98,6%
2007	314,5	311,6	99,1%

Source : IGSS – Rapport général 2008

Au niveau des bénéficiaires de l'assurance dépendance, moins de 2,5 % sont des non-résidents. De plus, qui dit « non-résident » ne dit pas nécessairement « travailleur frontalier ». De même, au niveau du montant des prestations, moins de 1,5% de celles-ci, soit environ 2,9 millions € en 2007, sont versées à des non-résidents.

Par contre, au niveau des recettes, la contribution des travailleurs frontaliers à l'assurance dépendance s'élève à plusieurs dizaines de millions d'euros.

Il est difficile de connaître avec exactitude cette contribution mais une simulation sur base de salaires moyens cotisables (brut – ¼ du salaire social minimum) nous permet de l'évaluer.

Si la base cotisable moyenne de la population frontalière est de 3.000 € brut, la contribution dépendance est de 1,4 % = 42,00 € par mois ou 504,00 € par an x 148.000 frontaliers = 74,6 millions d'€.

Pistes de solution :

- ▶ Au travers d'une convention bilatérale, permettre à des prestataires (des pays frontaliers ou luxembourgeois) agréés au Grand-Duché de se rendre sur territoire voisin pour dispenser diverses prestations de l'assurance dépendance.
- ▶ Permettre aux travailleurs frontaliers « pensionnés mixtes » de pouvoir bénéficier des prestations de l'assurance dépendance dans le cadre d'un arrangement.



(21) Invalidité et réinsertion professionnelle

Lorsque le travailleur frontalier se trouve confronté à une situation de mise en invalidité, il peut être confronté à des situations contradictoires liées au fait qu'il existe des règles et des interprétations différentes entre le pays de travail et le pays de résidence.

Au niveau de l'assurance invalidité, les Etats peuvent être classifiés en deux catégories :

Ceux qui disposent d'un système « lié au risque » et dont le montant de l'indemnisation est indépendant de la durée de la carrière d'assurance (Belgique, France...).

Ceux qui disposent d'un système lié « à la durée de la carrière d'assurance » et dont le montant des prestations va dépendre de la durée d'assurance (Grand-Duché, Allemagne...).

Si le salarié a d'abord travaillé en Belgique ou en France (système lié au risque) et travaille en dernier lieu au Grand-Duché (système lié à la durée d'assurance), chaque Etat va déterminer, sur base de sa législation nationale, s'il s'agit effectivement d'une incapacité de travail. Les deux Etats calculeront alors la pension qui est due au prorata des périodes de cotisation.

Dans une telle situation, il est tout à fait possible qu'un Etat détermine un niveau d'invalidité différent d'un autre. Les taux des seuils d'invalidité étant différents d'un Etat à l'autre, un salarié peut très bien répondre aux critères d'invalidité d'un Etat mais ne pas être reconnu invalide dans l'autre.

La décision qui est prise par un Etat membre de l'Union européenne ne s'impose pas à l'autre Etat membre concerné.

Pistes de solution :

- ◆ Mettre en place un certain nombre d'automatismes dans la reconnaissance du statut d'invalide dans les pays où le salarié a travaillé antérieurement.
- ◆ Parvenir à une meilleure coordination entre les différents systèmes d'invalidité en Europe.



(22) Non-reconnaissance du statut lié à l'indemnité d'attente dans les pays voisins

En cas de procédure de reclassement externe, le salarié incapable d'exercer son dernier emploi pourra, au terme de ses droits à l'indemnité de chômage luxembourgeoise, percevoir une indemnité d'attente. Cette indemnité d'attente est calculée comme le serait une pension d'invalidité et est versée par la Caisse Nationale d'Assurance Pension luxembourgeoise (CNAP).

Il ne s'agit cependant pas explicitement d'une pension d'invalidité (même si le mode de calcul est similaire) et il n'y a pas de droit à une part étrangère vu qu'il n'y a pas de prestation de même nature prévue par les sécurités sociales des pays voisins.

Dans certains cas de carrière mixte, cette seule indemnité d'attente s'avère parfois nettement insuffisante pour vivre. Le travailleur frontalier se trouve alors dans une situation précaire et est confronté à un choix très difficile : soit conserver son statut de frontalier et vivre avec ce maigre revenu, soit renoncer à ce statut et s'inscrire au chômage dans son pays de résidence, malgré son état de santé, pour obtenir un revenu qui serait un peu supérieur.

Piste de solution :

- ▶ Assouplir les règles ou mettre en place une nouvelle prestation, dans le pays de résidence, afin de permettre aux personnes qui se trouvent en reclassement externe et qui sont bénéficiaires d'indemnités d'attente, de percevoir une prestation de même nature de la part du pays voisin où il a travaillé et ce, afin de parvenir à une indemnité tenant compte de l'ensemble de la carrière professionnelle.



(23) Age de la retraite légale

L'âge de la retraite légale est parfois différent d'un pays à l'autre.

L'âge légal de la retraite au Grand-Duché est fixé à 65 ans mais avec une possibilité d'obtenir une retraite anticipée à partir de 60 ans, respectivement 57 ans, sous certaines conditions de carrière professionnelle.

Cette possibilité de retraite anticipée n'existe pas dans tous les pays. Dans certains cas, les salariés ont droit à une retraite anticipée, mais seulement à taux réduit (p.ex. à partir de 60 ans en France) ; l'obtention d'une retraite à taux plein n'étant possible qu'à partir de 65 ans (France, Allemagne, ...).

Le travailleur frontalier qui souhaite partir en retraite avant 65 ans se voit alors, parfois confronté au fait qu'il ne bénéficiera que de la part de retraite à charge du Grand-Duché durant une certaine période et qu'il devra attendre 65 ans pour obtenir ses autres parts de retraites soit parce qu'il n'a pas de droit ouvert avant cet âge, soit parce que ces autres parts se verraient fortement réduites suite à cette prise anticipative et ce, en raison de règles nationales différentes.

Piste de solution :

- ▶ Modification de certaines dispositions en matière de calcul de la retraite anticipée dans les pays voisins afin d'intégrer la spécificité du travail frontalier.

Partie 3 Fiscalité



(24) Plafonnement de la déduction fiscale et diminution de 50% de l'abattement pour les frais de déplacement

La déduction fiscale pour les frais de déplacement du salarié entre son domicile et son lieu de travail est déterminée forfaitairement sans prise en compte du moyen de locomotion utilisé. La déduction des frais de déplacement forfaitaires couvre tous les frais en relation avec le déplacement du salarié de son domicile à son lieu de travail.

Ces frais de déplacement s'établissent en fonction de la distance en ligne droite entre le chef-lieu de la commune sur le territoire de laquelle le salarié est domicilié et celui du lieu de son travail. La déduction forfaitaire est fixée à 99 € par année d'imposition par kilomètre.

Chaque salarié a droit au minimum forfaitaire de 396 € (soit 4 km) au titre de frais de déplacement. Pour les salariés dont la distance domicile / lieu de travail dépasse 4 kilomètres, le nombre d'unité dépassant celui de 4 est pris en considération jusqu'à un maximum de 30 unités.

Pour le travailleur frontalier, ce maximum de 30 kilomètres est la plus part du temps nettement en dessous de la réalité.

Dans le cadre des mesures d'austérité annoncées lors du discours sur l'Etat de la Nation figure en plus, à présent, la réduction de 50 % de l'abattement pour les frais de déplacement (FD).

Certes, cette mesure, comme les autres mesures fiscales annoncées, concerne tous les travailleurs. Mais force est de constater que plus le salarié habite loin de son lieu de travail, plus il sera pénalisé par cette mesure. Assez logiquement, le travailleur frontalier a généralement un trajet assez important (et de plus en plus long) pour se rendre à son travail et reçoit un abattement FD correspondant au plafond de 30 km maximum, soit de 2.970 €.

Diviser cet abattement par 2 (passage à 51 € par an et par km / FD maximum de 1.530 € pour 30 km), revient à rendre imposable les autres 50% au taux d'imposition marginal, c'est-à-dire celui applicable à la dernière tranche des revenus. Si le taux marginal est de 20%, l'impôt annuel supplémentaire serait de 288 €. S'il est de 30%, l'impôt annuel augmentera de 432 €, etc...

Piste de solution :

- ▶ Maintenir le système actuel pour la déduction fiscale « FD ».

Attention !!!

Lors de la réunion bipartite du 29 septembre 2010, les syndicats et le gouvernement ont convenu de renoncer à la diminution initialement prévue de 50 % de l'abattement pour frais de déplacement (FD) et de maintenir le système tel qu'il existe aujourd'hui.



(25) Crédit d'Impôt Monoparental (CIM)

Le « CIM » est bonifié par l'employeur (ou la caisse de pension) aux salariés (ou pensionnés) monoparentaux avec enfant à charge. Le « CIM » est inscrit sur la fiche de retenue d'impôt par le bureau RTS sur demande de la personne résidente. Toutefois, les personnes non résidentes peuvent obtenir le « CIM » après la fin de l'année, dans le cadre d'une imposition par voie d'assiette en vertu de l'article 157 ter LIR.

Les travailleurs frontaliers n'ont donc pas la possibilité de bénéficier de la bonification mensuelle. Ces travailleurs voient ainsi leur revenu mensuel impacté doublement : d'une part, suite à l'augmentation de leur salaire imposable consécutive à la disparition de leur abattement monoparental et d'autre part, par l'absence de la bonification mensuelle de 62,50 €.

Une famille monoparentale devant par définition subvenir à ses besoins avec un seul revenu, la possibilité d'inscription du « CIM » sur la fiche de retenue d'impôt des travailleurs frontaliers permettrait de soutenir le pouvoir d'achat de ces familles. D'autre part, la procédure de récupération du « CIM » après la fin de l'année présuppose que le travailleur frontalier connaît cette possibilité, ce qui est loin d'être le cas pour une majorité de personnes ...

Piste de solution :

- ▶ Introduire la possibilité d'inscription du « CIM » directement sur la fiche de retenue d'impôt des travailleurs frontaliers.



(26) Octroi de la classe 1a en début d'année

De nombreux travailleurs frontaliers non mariés (avec enfant à charge) se voient appliquer la classe d'impôt 1 au lieu de la classe 1a. En 2009, ces personnes tombant sous le système des allocations familiales différentielles, étaient pourtant reprises en classe d'impôt 1a.

Le bureau d'imposition RTS Non-résidents indique que tant que la personne concernée ne lui a pas fait parvenir une attestation de la Caisse Nationale des Prestations Familiales luxembourgeoise (CNPF) prouvant que le boni pour enfant a été payé, la classe d'impôt 1 restera attribuée par défaut. Sur base de l'attestation de la CNPF, la personne devra demander l'adaptation de sa classe d'impôt au Bureau RTS. L'employeur pourra alors éventuellement régulariser les salaires sur base de la classe d'impôt 1a. A défaut de régularisation par l'employeur, le salarié devra demander la régularisation par voie de décompte annuel ou via une déclaration d'impôt.

Cette procédure pose donc problème aux personnes qui bénéficient du complément différentiel de la part de la CNPF, car elles ne pourront recevoir l'attestation de paiement du boni pour enfant qu'une fois le complément différentiel versé pour le 1er semestre de l'année et donc, au mieux en août ou septembre de l'année concernée !

Ces travailleurs voient ainsi leur revenu mensuel impacté.

De plus, la régularisation de la classe d'impôt, tout comme la procédure de récupération du « CIM », après la fin de l'année présuppose que tous les frontaliers concernés connaissent cette possibilité. La méconnaissance de cette possibilité pour beaucoup de travailleurs aura pour conséquence de mener à une «surimposition».

Pistes de solution :

- ◆ Envisager une autre procédure standardisée et automatique pour attester du droit au boni pour enfant et, par conséquent de permettre l'octroi de la classe d'impôt 1a en début d'année fiscale.
- ◆ Maintenir au niveau du Bureau RTS Non-résidents, la classe d'impôt de l'année précédente jusqu'à preuve du changement éventuel de la situation familiale.
- ◆ Faire inscrire le boni pour enfant directement sur la fiche d'impôt par le bureau RTS Non-résidents.



(27) Déduction des intérêts sur emprunt hypothécaire

Suite des jurisprudences (arrêt Schott – arrêt Lakebrink), il est permis aux travailleurs frontaliers qui sont soumis à l'impôt sur le revenu au Grand-Duché de Luxembourg (ou qui remplissent une déclaration d'impôt au Grand-Duché), de déduire les charges d'intérêt relatives à leur emprunt sur leur habitation, même si celle-ci est située sur le territoire étranger.

Néanmoins, cette possibilité qui implique que le frontalier demande à être traité comme un résident du Grand-Duché au niveau de l'imposition de son ménage, donne lieu à un traitement différent au niveau du calcul de l'impôt.

- Le frontalier verra ses charges d'intérêts prises en compte uniquement dans le cadre d'une « pré-imposition » fictive servant à déterminer le taux de retenue d'impôt à appliquer lors de l'imposition réelle. Ces charges d'intérêts n'apparaissent cependant plus dans le calcul lors de l'imposition réelle.
- Le résident verra, quant à lui, ses charges d'intérêts intervenir directement dans l'imposition réelle et faire diminuer le revenu imposable.

Cette seconde façon de procéder est plus avantageuse et permet au contribuable résident de jouir pleinement de sa déduction fiscale, alors que le frontalier n'en bénéficiera que partiellement.

Piste de solution :

- ▶ Supprimer la différence de traitement dans le calcul de l'impôt entre un résident et un non-résident.



(28) Charge fiscale des enfants d'un ménage frontalier

Le Code des Impôts belge prévoit que la déduction pour enfants à charge soit attribuée automatiquement au conjoint qui perçoit la rémunération la plus élevée. Ce conjoint est en effet considéré par l'Administration des Contributions belge comme étant le chef de ménage.

Pour bon nombre de ménages frontaliers disposant d'un revenu belge et d'un revenu luxembourgeois, cette affectation automatique des enfants au conjoint ayant le revenu le plus important ne tient cependant pas compte du fait que le revenu d'origine luxembourgeoise est exonéré en Belgique.

La déduction pour enfant se voit donc la plupart du temps attribuée exclusivement à celui des conjoints qui a certes un revenu supérieur mais qui n'est pas imposable en Belgique. L'autre conjoint, qui est lui par contre imposable en Belgique, ne peut pas du tout bénéficier de cette déduction comme tout autre contribuable belge.

Piste de solution :

- ◆ Modifier cette règle de calcul en tenant compte du fait qu'un avantage fiscal belge sur un revenu non imposable en Belgique n'a pas d'effet et accorder le bénéfice de la charge des enfants au contribuable belge du ménage afin que celui-ci puisse profiter proportionnellement à la part de ses revenus de l'avantage accordé à tout contribuable belge.



(29) Déductibilité fiscale et aides octroyées par le gouvernement fédéral belge ou la Région wallonne

Les initiatives des gouvernements fédéral et régional se multiplient afin d'orienter les citoyens vers les énergies renouvelables. Bon nombre d'incitants proposés aux résidents belges sont partiellement ou totalement constitués de déductions fiscales récupérables via la déclaration d'impôt.

Les travailleurs frontaliers n'étant par définition pas imposables en Belgique, ils ne pourront pas bénéficier de ces aides et de ces déductions fiscales.

Parallèlement, les aides proposées par le gouvernement grand-ducal sont liées à un critère territorial et sont par conséquent également inaccessibles aux travailleurs frontaliers belges.

Piste de solution :

- ◆ Veiller à ce que les initiatives mises en place par les autorités belges et visant à favoriser les énergies renouvelables par rapport aux énergies fossiles soient accessibles à l'ensemble des citoyens belges.



(30) Double imposition des camionneurs en Allemagne

Bien que le Grand-Duché ait conclu avec ses pays limitrophes des conventions fiscales bilatérales préventives des doubles impositions, ces accords, ou parfois les règlements internes des administrations fiscales, ne sont pas adaptés à la réalité du monde du travail.

L'administration fiscale de la Rhénanie-Palatinat exige de certains camionneurs des régularisations d'impôts supplémentaires pouvant aller jusqu'à 10.000 € et plus.

Ce problème rencontré par les camionneurs a, par exemple, été réglé dans la convention fiscale belgo-luxembourgeoise au travers de la signature d'un avenant en 2002 qui prévoit une imposition des transporteurs internationaux dans l'Etat du siège de direction effective de l'entreprise.

A côté de cette question des impôts supplémentaires qui sont réclamés aux frontaliers allemands concernés par la problématique, il en va de même en ce qui concerne certaines de leurs dépenses qui ne peuvent pas être déduites pour le calcul de leurs impôts en Allemagne (comme p.ex. les dépenses de garde d'enfants).

Piste de solution :

- ▶ Adapter la convention fiscale bilatérale conclue entre le Grand-Duché et l'Allemagne afin de permettre aux frontaliers allemands qui sont chauffeurs internationaux de ne plus être doublement imposés.



(31) Double imposition en France et en Allemagne

Un couple marié dont un des conjoints est imposable en France et l'autre exerce une activité au Luxembourg a l'obligation de remplir une déclaration d'impôt en France, son pays de résidence.

Dans ce cas de figure, le couple complète une déclaration commune en France (formulaire 2042). A cette déclaration, le frontalier doit joindre la « déclaration des revenus encaissés à l'étranger » (formulaire 2047K).

Pour calculer l'impôt à régler en France, le centre des impôts prendra en compte les revenus mondiaux perçus dans le ménage pour déterminer le taux effectif à appliquer.

Les revenus perçus au Luxembourg ont donc un impact sur l'impôt dû en France alors que le contribuable frontalier s'est déjà acquitté de l'impôt au Luxembourg.

Bien que le Centre des impôts de France tienne compte des revenus étrangers après déductions de l'impôt déjà acquitté au Luxembourg, ce principe de calcul impacte assez fortement le conjoint du contribuable frontalier.

Les travailleurs frontaliers allemands occupés au Grand-Duché et dont le conjoint est imposable en Allemagne sont confrontés à la même problématique que celle décrite ci-dessus.

Partie 4

Droits civils et politiques



(32) Participation en tant que juré à un procès d'assises

L'exercice de certains droits ou devoirs civils dans son pays de résidence comme par exemple une convocation en tant que juré de Cour d'assises est rendu impossible de par le fait qu'il n'y a pas d'obligation pour l'employeur luxembourgeois de dispenser le salarié en cas de convocation, ni de remboursement prévu en guise d'indemnisation compensatoire.

Piste de solution :

- ▶ Conclure un accord bilatéral prévoyant que le travailleur frontalier peut exercer, vis-à-vis des autorités de son pays de résidence, ses droits et devoirs civiques et bénéficier, vis-à-vis de son employeur, du congé nécessaire, ainsi que la mise en place d'un fonds assurant une compensation financière de ce congé d'Etat à Etat.



(33) Congé politique

Le travailleur frontalier qui exerce un mandat politique dans son pays de résidence ne peut pas bénéficier auprès de son employeur du congé politique prévu par la législation luxembourgeoise. Il ne peut pas faire appel aux dispositions de la législation de son pays de résidence.

Aucun droit au congé politique n'est donc prévu pour un travailleur frontalier bourgmestre / maire, échevin ou conseiller communal. Vu la charge que peuvent représenter de telles fonctions, l'absence de congé peut être un élément dissuasif, voire même une certaine entrave à l'exercice d'un mandat politique.

Enfin, se pose le problème supplémentaire du cumul éventuel d'une retraite avec une rémunération de mandataire public (p.ex. échevin) entre 60 et 65 ans. Il y a dans ce cas une réduction du montant de la retraite à charge du Grand-Duché, ce qui constitue une différence de traitement par rapport au résident du Grand-Duché exerçant un mandat identique et une entrave à la liberté d'exercer les droits civiques dans le pays de résidence.

Piste de solution :

- ▶ Conclure un accord bilatéral prévoyant que le travailleur frontalier puisse bénéficier, vis-à-vis de son employeur, des congés prévus par la législation de l'état d'emploi ainsi que la mise en place d'un fond assurant une compensation financière de ces congés d'Etat à Etat.

Partie 5

Mobilité transfrontalière

Résoudre les problèmes de mobilité devient une des questions-clés de notre avenir économique et social.

La progression continue de la circulation risque de mener à terme, à une saturation et à une paralysie des infrastructures de transport. La croissance du trafic a, par ailleurs, de plus en plus de conséquences sur l'environnement et la qualité de vie des citoyens et des travailleurs.

Des initiatives concrètes doivent dès lors être engagées en vue de définir une politique de mobilité diversifiée, orientée vers l'avenir et tenant compte de l'aménagement futur des territoires de part et d'autre de la frontière.

Dans la mesure du possible, les moyens de transport collectifs et protégeant l'environnement comme le train, le bus, etc... sont à privilégier. L'enjeu est donc d'offrir un transport public plus attractif par des raccordements plus nombreux, plus pratique et à dimension transfrontalière.

L'amélioration de la mobilité des frontaliers passe par des propositions permettant d'anticiper le bouchon traditionnel débutant aux postes frontières.

En outre, les infrastructures nationales doivent être adaptées aux besoins de plus en plus importants. Les adaptations qui s'imposent concernent à la fois les frontaliers, les résidents et le pôle économique tel quel.

Il serait opportun de mener une réflexion quant à la création de pôles « mobilité » à dimension transfrontalière permettant à la fois d'anticiper ces bouchons et d'offrir une combinaison de plusieurs moyens de transport.



(34) Le rail

Pistes de solution :

- ◆ Attirer de nouveaux utilisateurs et faciliter l'accès aux infrastructures ferroviaires constitue un enjeu majeur qui pourrait être rencontré par la réouverture de la gare de Sterpenich et une dynamisation de la gare de Habay en y proposant des liaisons renforcées vers Luxembourg le matin et le soir (du type RER).
- ◆ Ces mesures doivent s'accompagner de la création d'un parking suffisant sur les terrains jouxtant les deux gares. Ces deux gares se situent à proximité de l'autoroute, ce qui permettrait d'y accéder rapidement et d'éviter un maximum de nuisances pour les riverains.
- ◆ Ces gares pourraient devenir ainsi de véritables pôles de mobilité permettant l'accès au rail mais également à d'autres formes de transport vers le Grand-Duché tel que le bus ou le covoiturage (voir ci-dessous).
- ◆ Renforcer les liaisons entre le Nord de la Province de Luxembourg, la Province de Liège et le Grand-Duché.
- ◆ Créer une ligne ferroviaire directe entre Luxembourg-ville et Sarrebruck via Thionville.
- ◆ Veiller à ne pas pénaliser la mobilité par train au travers d'une tarification surtaxant les billets transfrontaliers.
- ◆ Extension partielle sur deux voies de la ligne nationale 10 (ligne du nord) afin de réaliser une fréquence de 30 minutes et une meilleure communication avec la Province de Liège. Ceci offrirait aux frontaliers de cette Province une alternative valable à la voiture.



(35) Le bus

Pistes de solution :

- ▶ L'extension, jusqu'à Habay et via Sterpenich, de la ligne de bus 222 (Steinfort – Luxembourg) en maintenant les cadences actuelles (toutes les 20 minutes).
- ▶ La création d'une ligne de bus « Rapido » (peu d'arrêts en Belgique et utilisation de la bande d'arrêt d'urgence en cas de bouchon).



(36) La voiture et le covoiturage

Pistes de solution :

- ▶ La disponibilité suffisante et la gratuité de parkings autour de pôles de mobilité et la sécurité des voitures laissées la journée sur ces parkings sont des éléments essentiels.
- ▶ Les P+R (gratuits) créés pourraient devenir également un point de départ pour le co-voiturage des salariés se rendant vers des localités autres que Luxembourg-ville et pouvant s'appuyer sur des initiatives telles que « Luxcovoiturage ». Nous obtiendrions ainsi une large palette de possibilités au départ d'un point unique.
- ▶ Connexion modernisée de la N84 Bastogne-Ettelbruck au réseau d'autoroute (E25) ainsi qu'à la Nationale 4 belge. Cette mesure serait accompagnée de la création de parkings servant de point de rassemblement aux covoiturages.
- ▶ Plus de sécurité et durée de trajet améliorée par l'extension sur 4 voies et le contournement des villages sur la Nationale 7 / E421 au Grand Duché. Extension et contournements aussi pour la N62 / E421 du côté belge. Plus de parkings pour les covoiturages.



(37) L'intermodalité

Pistes de solution :

- ◆ Les initiatives en matière de mobilité devraient intégrer des possibilités d'intermodalité entre le bus, le train et la voiture pour les déplacements vers les lieux de travail. Partir au bus et revenir au train devrait être possible au départ de ces pôles de mobilité qui constituerait l'épine dorsale des liaisons entre le Sud de la Belgique et le Grand-Duché de Luxembourg.
- ◆ Les ministères compétents des deux pays devraient également parvenir à la création d'un billet / abonnement unique (combiné train / bus) pour les navetteurs et ne tenant plus compte de surtaxes transfrontalières.
- ◆ Enfin, une politique de communication adéquate et coordonnée des usagers potentiels sur l'offre existante au niveau de ces liaisons transfrontalières reste un élément important de leur succès.



(38) Transports en commun à Mont-Saint-Martin

A Mont-Saint-Martin, la création d'un parking de covoiturage ainsi que la mise en place de navettes étaient prévues dans le but d'acheminer les frontaliers vers Luxembourg et Esch/Alzette.

Après commencement des travaux, tout a été stoppé suite à certains différents entre le Luxembourg et la France.

Cette zone à forte densité de travailleurs frontaliers reste dans l'attente de progrès en matière de mobilité.



LCGB

Conseil syndical

16 OCTOBRE 2010

Vivre et travailler

dans la Grande Région

