

LUXEMBOURG :

Objectif Emploi



SOMMAIRE

I- Contexte général

	p 5
a) Géographie et population	p 6
b) Zone d'emploi	p 6
c) Les langues	p 6
d) Politique	p 7
e) Institutions européennes	p 7
f) Situation de l'emploi frontalier au Grand-Duché	p 8
g) La représentation syndicale et les chambres consulaires	p 9
h) Esch-Belval	p 11

II-Conditions d'accès au territoire et au marché de l'emploi luxembourgeois

p 13

III- La recherche d'emploi

i) EURES	p 14
j) Le projet professionnel / les pré-requis	p 15
k) Les outils de la recherche d'emploi	p 15
l) L'équivalence des diplômes	p 16
m) Les langues	p 16
n) Situation du marché de l'emploi	p 17
o) Accès à certains emplois	p 18
p) Curriculum vitae et lettre de motivation	p 19
q) Contraintes	p 19
r) L'ADEM	p 21
s) L'intérim au Luxembourg	p 21

IV- Législation luxembourgeoise du travail	
a) Les contrats de travail	p 22
b) Les conditions de travail	p 25
V - Aspects sociaux	
	p 28
VI – Fiscalité	
	p 31
VII – Le logement – indicateurs des prix	
	p 34
VIII – Le système éducatif	
	p 36
Adresses utiles	
	p 37

Téléchargez cette brochure à partir du site internet

www.crd-eures-lorraine.eu

LUXEMBOURG : OBJECTIF EMPLOI

I - CONTEXTE GENERAL

Le Luxembourg est un Etat indépendant depuis 1839, après avoir connu différentes périodes d'influences dont certaines françaises, belges, hollandaises et allemandes.

Le traité de Londres de 1867 en a fait un état neutre. Avec les Pays-Bas et la Belgique, il compose le Benelux et il est un des six membres fondateurs de l'Union Européenne.

Le Grand-Duché de Luxembourg est devenu au fil des ans une place financière de renommée internationale: le Luxembourg est le premier centre international de Private Banking de la zone euro, le numéro deux des fonds de placement après les États-Unis et la huitième place financière au monde. Près du tiers du PIB du Luxembourg provient du secteur financier.

C'est également le Luxembourg qui accorde le plus haut salaire minimum de l'Union Européenne ; au 1^{er} Mars 2008, le salaire social minimum pour un travailleur non qualifié s'élevait à 1.609,53 €.

Le Luxembourg en quelques chiffres :

Superficie totale : 2.586 km²
Population résidente : 459.500 (au 01/01/2007)
luxembourgeois : 277.700 - européens et étrangers : 181.800
Emploi salarié intérieur : 316.870 dont 136.323 frontaliers (au 31/06/2007)
Frontaliers lorrains : 68.838 (au 30/06/2007)
Emploi total banque et PSF : 31.109 (au 30/06/2007)
PIB 2006 : 33,0 milliards €
Patrimoine global des OPC : 2.035,294 milliards d'euros (au 31/08/2007)
Taux de chômage : 4,4 % (au 31/12/2007)
Inflation sur 12 mois : 2,92 % (au 01/10/2007)



a) Géographie et population

Situé au cœur de l'Europe occidentale entre la Belgique, la France et l'Allemagne, le Grand-Duché de Luxembourg a une superficie de 2 586 km². Il s'étend du nord au sud sur une distance maximale de 82 km et sur 57 km d'est en ouest.

Il se compose de deux régions géographiques :

- l'Oesling au nord
- et le Gutland au centre et au sud.

Le Grand-Duché de Luxembourg est divisé en 116 communes.

Au 1^{er} janvier 2007, sa population était estimée à 459.500 habitants. Près de 40% de la population est d'origine étrangère ; les Portugais (73 700), les Français (25 200), les Italiens (19 100), les Belges (16 500) et les Allemands (11 300) sont les communautés étrangères les plus représentées¹.

b) Zones d'emploi

- On peut décomposer le Luxembourg en 3 parties : Esch/Belval, Luxembourg ville/Kirchberg et le nord du Luxembourg.
 - Dans la partie nord du Luxembourg, les secteurs d'activité les plus représentatifs sont l'hôtellerie restauration et l'artisanat. Une grande partie de ses habitants vont travailler sur Luxembourg ville.
 - Les secteurs de Esch/Belval et de Luxembourg ville/Kirchberg proposent des emplois dans les domaines de la banque/finance, transport/logistique, commerce, hôtellerie/restauration, industrie (automobile, pneumatique, cigarette, verre industriel) et du tertiaire.

c) Les langues

Le luxembourgeois, le français et l'allemand sont les trois langues officielles au Grand-Duché de Luxembourg. Si le français a été choisi comme langue

¹ www.statistiques.public.lu/

officielle de la législation luxembourgeoise, la langue allemande peut, tout comme le français et le luxembourgeois, également être utilisée dans les relations administratives et judiciaires.

Si l'anglais n'est pas une langue officielle au Grand-Duché, il demeure très fortement plébiscité dans de nombreux secteurs de la vie professionnelle.

d) Politique



Le Luxembourg est une démocratie représentative, sous la forme d'une monarchie constitutionnelle.

Depuis 1995, Jean-Claude Juncker est le Premier ministre du Luxembourg. Nommé par le Grand-Duc, il est le chef de gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg.

La Chambre des Députés

e) Institutions européennes

Les Institutions de l'Union Européenne sont très présentes sur le territoire luxembourgeois :

- le parlement européen (*en alternance avec Bruxelles et Strasbourg*) ;
- la cour de justice des communautés européennes ;
- la cour des comptes européenne ;
- la banque européenne d'investissement ;
- une partie des services de la Commission Européenne ;
- l'Office des publications officielles des Communautés européennes.



Bâtiment Jean Monnet de la Commission Européenne

f) Situation de l'emploi frontalier au Grand-Duché

C'est dans les années 1980 que les entreprises luxembourgeoises, pour faire face à un important manque de main d'œuvre, ont massivement fait appel à une main d'œuvre étrangère et frontalière.

Fin 2007, environ 68.900 lorrains passaient la frontière tous les jours pour travailler au Grand-Duché. Ils étaient uniquement 4.700 en 1980.

Chaque année, le Luxembourg crée entre 7.000 et 10.000 emplois dont 90% sont pourvus par des travailleurs frontaliers allemands, belges et surtout français.

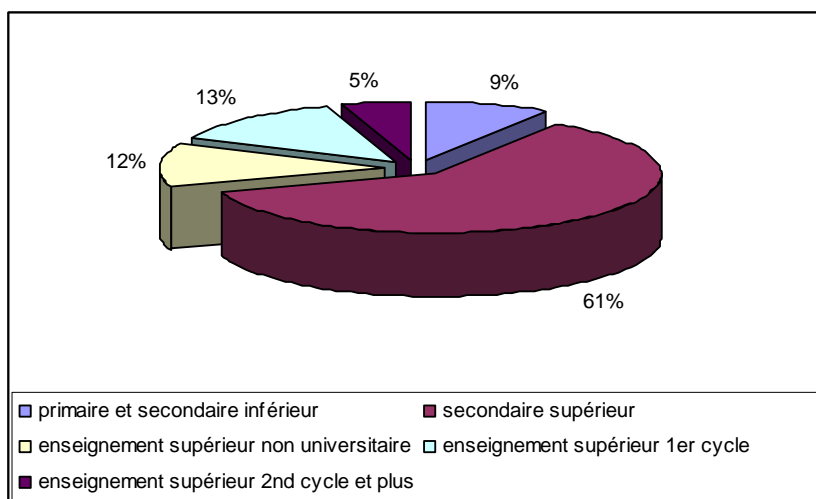
Il y avait 137.000 emplois salariés en 1980, 316.870 en 2007.

Une étude du CEPS/INSTEAD démontre que près de 8 frontaliers sur 10 sont satisfaits de leur emploi et des éléments ayant trait à leur travail.



Aire de recrutement frontaliers français
source : cahiers transfrontaliers d'EURES (cellule EURES ADEM)

Le Grand Duché de Luxembourg souhaite atteindre la barre des 400.000 emplois salariés à l'horizon 2015.



Répartition des frontaliers lorrains par niveau de formation

Source :
Les salariés frontaliers et leurs dépenses
au Luxembourg
STATEC 2003

g) La représentation syndicale et les chambres consulaires

- les Syndicats au Luxembourg :

Selon l'article 11 de la Constitution, la loi « garantit les libertés syndicales ». Près de la moitié des forces de travail actives au Luxembourg adhèrent au mouvement syndical. Dans le secteur privé, il existe deux organisations syndicales interprofessionnelles : le LCGB et l'OGB-L. Les modalités d'adhésion sont précisées dans les statuts qui prévoient le paiement d'une cotisation. Les statuts de la LCGB énoncent également comme conditions d'affiliation, la reconnaissance des statuts et des décisions des organes dirigeants par le nouveau membre.

Il existe également un syndicat spécifique au secteur bancaire et financier, l'Association Luxembourgeoise des Employés de Banque et Assurance (ALEBA). Le champ d'intervention des syndicats est varié, mais reste principalement lié à la défense des intérêts des affiliés dans les négociations collectives, face aux employeurs, aux autorités publiques et aux institutions sociales ainsi que l'assistance juridique gratuite en matière de droit social, de droit du travail et de droit du locataire.

- les Chambres professionnelles:

Les chambres professionnelles à base électorale exercent une fonction consultative dans le cadre de la procédure d'adoption des lois et de leurs mesures réglementaires d'application. Leur consultation constitue une formalité substantielle qui conditionne la validité d'un acte réglementaire pris en application d'une loi.

Il existe trois chambres professionnelles du patronat :

- la chambre de commerce
- la chambre des métiers
- la chambre d'agriculture

et trois chambres du salariat :

- la chambre de travail
- la chambre des employés privés
- la chambre des fonctionnaires et employés publics



**Siège de
DEXIA-BIL**

**Site d'Esch
Belval**

h) ESCH BELVAL

Dans les années 2000, l'état luxembourgeois a décidé de valoriser les friches industrielles se situant sur le territoire d'ESCH s/ ALZETTE situé au sud du Luxembourg, près de la frontière française (commune d' Audun le Tiche).

L'Etat luxembourgeois s'est associé, à l'ARBED (Arcelor Mittal), pour réaliser ce projet de plus de deux milliards d'euros.



Ce site étendu, sur 120 hectares, devrait d'ici 2015 faire travailler 20.000 personnes. Néanmoins, il est estimé qu'un peu moins de la moitié de ces emplois correspondra en réalité à des délocalisations d'entreprises de Luxembourg Ville.

Quatre zones constituent ce parc d'activité que l'on peut comparer à une mini "silicone vallée" :

◆ TERRASSE DES HAUTS FOURNEAUX

- Centre de musique (Rockhal)
- Stabilisation des hauts fourneaux
- Siège de la DEXIA Banque
- Immeubles administratifs
- Université du Luxembourg
- Un centre de recherche
- Les archives de l'Etat

◆ SQUARE MAIL

- Espace spécifique destiné à une activité de bureau
- Logements
- Commerces

◆ PARC BELVAL

- Lieu de détente et sportif où la nature est mise en valeur
- Implantation du Lycée technique de Sanem

◆ BELVAL SUD

- Habitations classiques de type collectif
- Tous les services et commerces ainsi que des équipements sociaux seront à la disposition des habitants de ce centre ville



Projet Belvalplaza ; source www.belvalplaza.lu

Fin 2007, le siège de la DEXIA BANQUE ainsi qu'une salle de concert opérationnelle la « ROCKHALL », ont été les deux premières réalisations inaugurées. Le Belvalplaza 1, qui offrira sur 71.400 m² du shopping, des loisirs, et par la suite des logements modernes et des bureaux contemporains, devrait quant à lui être inauguré fin 2008. Une tour de 12 étages y adjacente, « Plaza Tower », disposera par ailleurs de 8.800 m² d'espace pour bureaux.

La réhabilitation de l'ancien haut fourneau est le symbole de l'activité réalisée sur le site le siècle dernier.

L'activité sur site est aujourd'hui encore essentiellement consacrée au terrassement, travaux publics et construction, pour lesquels les entreprises sont en recherche de personnel qualifié dans ces domaines.

Sites d'information sur ce projet :

www.gouvernement.lu/dossiers/amenagement_territoire/friches/index.html

www.agora.lu

www.fonds-belval.lu

www.belvalplaza.lu

II - CONDITIONS D'ACCES AU TERRITOIRE ET AU MARCHE DE L'EMPLOI LUXEMBOURGEOIS

Autorisation de séjour et permis de travail :

☐ Conditions de séjour au Luxembourg

▫ En cas de résidence sur le territoire grand-ducal (ressortissants communautaires et extra-communautaires) :

Les ressortissants communautaires qui ont l'intention de séjourner sur le territoire grand-ducal pour une durée supérieure à trois mois doivent solliciter la délivrance d'une attestation d'enregistrement auprès de l'administration communale du lieu de leur résidence dans un délai de trois mois suivant leur arrivée.

Sont à produire pour la déclaration d'enregistrement :

- copie de la pièce d'identité nationale en cours de validité
- et pour le salarié copie du contrat de travail (daté et signé) par les deux parties ou promesse d'embauche (datée et signée) délivrée par le futur employeur

Les ressortissants extracommunautaires qui souhaitent résider plus de trois mois doivent, dans les huit jours de leur arrivée ou de l'achèvement de leur quinzième année (âge), se présenter à l'administration communale et y souscrire une demande de carte d'identité d'étranger.

Avec cette demande, ils se présentent au Ministère des Affaires Etrangères et de l'Immigration, Direction de l'Immigration - Service des Etrangers

(documents à remettre : Déclaration de l'arrivée provisoire / Passeport / Visa si requis / Actes d'Etat civil complet avec historique dans une des langues officielles du Luxembourg / 3 photos identiques / Certificat médical et radiologique établi par un médecin du G. D. de Luxembourg / Quittance de la taxe à payer auprès de l'Administration de l'Enregistrement et des Domaines / Copie du permis de travail ou du contrat de travail / Preuve de logement)

Après réception du « permis de séjour », le ressortissant extracommunautaire doit se présenter de nouveau à l'administration communale et y présenter Lettre du Ministère des Affaires Etrangères et de l'Immigration son passeport avec permis de séjour ainsi que les actes d'Etat civil complet avec historique dans une des langues officielles du Luxembourg.



▫ En cas d'activité frontalière

Les travailleurs frontaliers (ressortissants communautaires ou extracommunautaires) qui rentrent chez eux chaque jour, et dès lors ne résident pas sur le territoire grand-ducal, n'ont pas besoin de permis de séjour luxembourgeois.

☐ Permis de travail :

- Aucun permis de travail n'est exigé des **ressortissants communautaires**

Le Luxembourg a ouvert ses frontières aux ressortissants des nouveaux Etats membres depuis le 1^{er} novembre 2007.

- **Pour les ressortissants extra-communautaires** : un permis de travail est nécessaire. C'est à l'employeur à faire une déclaration de place vacante à l'ADEM, qui vérifie si des personnes inscrites auprès d'elle ne pourraient pas occuper le poste (= «test de marché»).

Si personne n'est disponible au niveau national, l'employeur fait une déclaration d'engagement à l'ADEM qui vaut demande en obtention d'un permis de travail.

Exception : les ressortissants extracommunautaires, titulaire d'une autorisation de séjour et mariés à des citoyens de l'UE, sont dispensés d'autorisation de travail.

Il existe **4 catégories de permis de travail** :

- le **permis A**, d'une durée maximum d'1 an qui est accordé pour un seul employeur et une profession unique ;
- le **permis B**, d'une durée de 4 ans et valable pour tout employeur mais pour une profession unique ;
- le **permis C**, d'une durée illimitée pour tout employeur et pour toute profession ;
- le **permis D**, pour les apprentis ou stagiaires et valable pour la durée de l'apprentissage / stage.

Administrations compétentes :

Ministère des Affaires Etrangères – Direction de l'Immigration (service des permis de travail).

Administration de l'Emploi (ADEM) – Service de la main-d'œuvre étrangère.

III - LA RECHERCHE D'EMPLOI

a) EURES

EURES (acronyme d'*EUROpean Employment Services*) est un réseau développé par la commission européenne et par les services publics de l'emploi des différents pays de l'EEE et la Suisse.

Son rôle est de favoriser la mobilité professionnelle frontalière et transnationale. Il est essentiellement composé de conseillers issus des services publics de l'emploi.

Dans les zones frontalières, ont été créés des EURES

Transfrontaliers qui regroupent des conseillers EURES des Services Publics de l'Emploi et des organisations syndicales et patronales.



<http://eures.europa.eu>

L'Agence Nationale pour l'Emploi propose des offres d'emploi pour le Grand-Duché de Luxembourg et met à disposition du public des conseillers EURES spécialisés sur la problématique frontalière liée à l'emploi.

Le CRD EURES Lorraine (Centre de Ressources et de Documentation) propose au public des informations sur les conditions de vie et de travail dans les zones frontalières avec le Luxembourg, la Belgique et l'Allemagne.

Le CRD EURES Lorraine réalise et met à disposition des travailleurs frontaliers les brochures de sa production, et notamment un guide pour les travailleurs frontaliers franco-luxembourgeois présentant de manière détaillée le droit du travail, la protection sociale et la fiscalité.

Les coordonnées de tous les conseillers EURES figurent sur le site Internet du CRD EURES.

EURES : <http://eures.europa.eu>

CRD EURES Lorraine : www.crd-eures-lorraine.eu

b) Le projet professionnel / les pré-requis

Après avoir recueilli des informations sur l'environnement socio-économique luxembourgeois, il est important de déterminer son projet professionnel.

Il faudra donc posséder une formation et/ou une expérience en adéquation avec les opportunités du marché de l'emploi.

Pour réfléchir sur son projet professionnel, vous pouvez utiliser les « guides pour agir » disponibles sur www.anpe.fr.

Des ateliers « *Travailler au Luxembourg* » sont régulièrement proposés par les conseillers EURES de l'ANPE.

Il est important de garder à l'esprit que le Luxembourg, malgré la vitalité de son marché de l'emploi, ne sera pas forcément en mesure d'offrir une solution à chaque recherche d'emploi.

Il est à noter qu'à compétence égale, un employeur luxembourgeois pourrait privilégier une candidature géographiquement plus proche de la frontière, pour des raisons de ponctualité liées aux difficiles conditions de trajet.

c) Les outils de la recherche d'emploi

La recherche d'un emploi se fera en consultant des offres d'emploi, souvent par l'intermédiaire d'Internet, et en effectuant des candidatures spontanées. Environ 70% des embauches se réalisent soit dans le cadre des candidatures spontanées, soit par l'utilisation du réseau relationnel.

- la consultation d'offres d'emploi :
 - o Internet
 - www.anpe.fr
 - <http://eures.europa.eu>
 - www.monster.lu
 - www.jobsearch.lu
 - www.moovijob.com
 - www.jobs.lu
 - www.lavoix.lu
 - www.tageblatt.lu
 - www.emploi.lu
 - www.adecco.lu,
 - www.manpower.lu,
 - etc...
 - o La presse
 - Le Wort
(*édition du samedi*)
 - Le Républicain Lorrain
(*édition du dimanche*)
 - Les candidatures spontanées
 - www.luxweb.com (pages professionnelles du Luxembourg)
 - www.fedil.lu (fédération des industries du Luxembourg)

d) L'équivalence des diplômes

Certains domaines d'activité, tels que l'enseignement ou le médical, nécessitent parfois de passer par une procédure de reconnaissance des diplômes et d'autorisation d'exercer. Par exemple, une infirmière française devra d'abord s'adresser au Ministère de l'Éducation nationale pour faire reconnaître son diplôme, et ensuite demander une autorisation d'exercer auprès du Ministère de la santé. Cette procédure dure environ 3 à 4 mois.

Source : http://www.men.public.lu/reco_diplomes/index.html

e) Les langues

De nombreux secteurs d'emploi sont de plus en plus exigeant au terme de compétences linguistiques.

Les compétences linguistiques dans les régions frontalières n'étant plus suffisantes pour satisfaire les besoins des employeurs, les entreprises ont du élargir l'aire de recrutement à l'ensemble des territoires nationaux frontaliers, voire vers l'international.

Dans tous les cas, connaître le luxembourgeois s'avérera un atout.

Exigences linguistiques :

- secteur bancaire et financier : français + anglais + langue de l'entreprise (*allemand, néerlandais, espagnol ...*)
- administration, éducation, santé secteur social : la maîtrise du luxembourgeois est nécessaire.
- secteur tertiaire (secrétariat, cadres commerciaux ...) : maîtrise d'une ou plusieurs langues.

Estimation des exigences en langues selon la branche d'activité constatée dans les offres d'emploi du Wort :

	La compétence linguistique exigée sur 100 offres :			
	<i>Français exigé</i>	<i>Allemand exigé</i>	<i>Luxembourgeois exigé</i>	<i>Anglais exigé</i>
Intermédiation financière :	70%	48%	20%	78%
Construction :	98%	82%	40%	8%
Artisanat :	98%	48%	45%	4%
Commerce, restauration, hébergement	95%	84%	70 %	18%
Immobilier, location, services fournis essentiellement aux entreprises	95%	74%	45%	56%
Autres services	95%	68%	60%	56%
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	85%	82%	92%	12%
Industrie	78%	60%	42%	45%
Transport et communication	78%	75%	60%	68%
Moyenne	88%	69%	53%	38%

(Source Université du Luxembourg 2004)

f) Situation du marché de l'emploi :

Près de 80% des entreprises se situent actuellement au sud de Luxembourg. Mais d'importants travaux visant à désenclaver cette aire géographique, parmi lesquels s'inscrit naturellement le projet Esch-Belval mais aussi la réalisation autoroutière du « tunnel Grouft » qui reliera le nord du Grand-Duché à la ville de Luxembourg, sont aujourd'hui menés par l'Etat luxembourgeois.

Les secteurs porteurs :

⇒ finances, BTP, hôtellerie restauration, Services, Secrétaire trilingue, juriste OPC, fiscalistes, agents de transferts et de registre, agent banque dépositaire, gestionnaire, comptable OPC, agent domiciliataire, compliance officer, auditeur

Les principaux employeurs luxembourgeois d'après les effectifs occupés (au 01/01/2007) :

- 1- Groupe ARCELOR (5.870 employés)
- 2- Groupe CACTUS (3.940 employés)
- 3- Groupe Fortis Banque Luxembourg (3.450 employés)
- 4- Groupe DEXIA BIL (3.430 employés)
- 5- Entreprise des Postes et des Télécommunications (3.310 employés)
- 6- Goodyear Luxembourg (3.180 employés)
- 7- Société Nationale des Chemins de Fer Luxembourgeois (3.090 employés)
- 8- Groupe Luxair (2.420 employés)
- 9- Groupe PEDUS – *nettoyage et restauration collectivité* (2.290 employés)
- 10- Centre Hospitalier de Luxembourg (1.840 employés)
- 11- Banque et Caisse d'Épargne de l'Etat (1.780 employés)
- 12- Groupe GS4 – *gardiennage et alarmes* (1.410 employés)
- 13- Compass Group Luxembourg – *restauration collective, nettoyage industriel ...* (1.410 employés)
- 14- Fondation Stëftung Hëllef Doheem – *services d'aides et soins à la personne* (1.400 employés)
- 15- Groupe PriceWaterhouseCoopers (1.350 employés)
- 16- Kreditbank SA Luxembourgeoise (1.300 employés)

- Finance : niveau bac+2 avec la maîtrise d'au moins une langue
- BTP : maçon, manœuvre, ferrailleur, ouvrier du second œuvre (tout corps d'état)
- Informatique : analyste programmeur, maintenicien
- HORECA : cuisinier, serveur
- Vente : vendeuse qualifiée avec compétence linguistique (dont luxembourgeois)
- Sécurité : agents de sécurité
- Services : ONL (temps partiel décalé), laveur de vitres, nettoyeur industriel
- Services à la personnes : luxembourgeois requis
- Secteur médical : infirmière, aide soignantes (avec autorisation d'exercer)
- Transport : chauffeur international
- Industrie : soudeurs, Assembleurs au plan, chaudronniers.

- 17- Groupe GUARDIAN (1.330 employés)
- 18- Centre Hospitalier Emile Mayrisch (1.250 employés)
- 19- Groupe BNP Paribas Luxembourg (1.220 employés)
- 20- Dupont De Nemours (1.200 employés)
- 21- SERVIOR - *centres, foyers et services pour personnes âgées* (1.160 employés)

Source : STATEC

g) Accès à certains emplois (aide-soignante, coiffeuse, fonction publique, ...)

Infirmières : *Diplôme d'état français + 3 ans d'expérience en France ou stage préalable au Luxembourg.*

Aides soignantes : *CAP + 3ans d'expérience*

Enseignement : *maîtrise de la langue luxembourgeoise exigée*

Educateur spécialisé : *maîtrise de la langue luxembourgeoise exigée*

Secteur culturel : *trilinguisme exigé*

Les métiers d'assistante dentaire/médicale et de préparatrice en pharmacie n'existent pas au Luxembourg.

h) Curriculum Vitae et lettre de motivation

Même formalisme et mêmes exigences que pour une candidature en France ; notez toutefois que la lettre est très peu souvent manuscrite et que les candidatures par mail sont très courantes. Il est recommandé de mettre l'accent sur sa dernière expérience professionnelle et sur le niveau réel des compétences linguistiques. Un contrôle de références sera très souvent opéré par le futur employeur.

i) Contraintes

Au delà des avantages financiers et des opportunités d'emploi, il existe tout de même certaines contraintes qui méritent une certaine réflexion :

⇒ la durée des trajets journaliers :

- pour des horaires classiques de travail, il faut compter 75 mn de trajet environ entre Metz et Luxembourg (65 km) avec d'importants embouteillages ;
- taux de remplissage des trains au maximum et parfois retard ;
- L'usure du véhicule personnel
- Le stationnement : il est conseillé d'utiliser les Park and Ride **P+R** ; ces derniers au nombre de 5 sont gratuits avec des liaisons bus



Park and Ride Bouillon

⇒ la durée légale du travail

- 40 heures par semaine

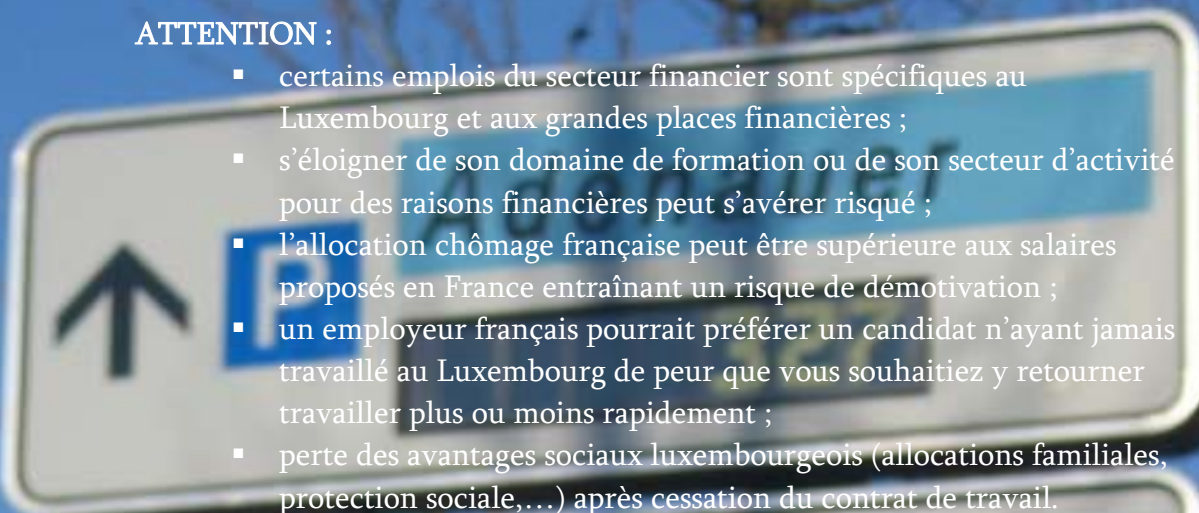
⇒ un droit du travail plus flexible

- procédures de licenciement plus souple
- Pas d'équivalent du Conseil des prud'hommes. En cas de contentieux, il faudra ester en justice et soit utiliser les services d'un avocat, soit assurer vous-même votre défense.

⇒ revenir travailler en France

ATTENTION :

- certains emplois du secteur financier sont spécifiques au Luxembourg et aux grandes places financières ;
- s'éloigner de son domaine de formation ou de son secteur d'activité pour des raisons financières peut s'avérer risqué ;
- l'allocation chômage française peut être supérieure aux salaires proposés en France entraînant un risque de démotivation ;
- un employeur français pourrait préférer un candidat n'ayant jamais travaillé au Luxembourg de peur que vous souhaitiez y retourner travailler plus ou moins rapidement ;
- perte des avantages sociaux luxembourgeois (allocations familiales, protection sociale,...) après cessation du contrat de travail.



j) L'ADEM

L'ADministration de l'EMploi est le nom du service public de l'emploi au Grand-Duché de Luxembourg. Son rôle consiste, entre autres, à aider les résidents luxembourgeois à retrouver un emploi.

www.adem.lu

k) L'Intérim au Luxembourg

Au Luxembourg comme en France, l'intérim est devenu un mode de gestion à part entière du personnel.

Ainsi le travail temporaire peut devenir, à condition de l'accepter, une porte d'entrée du marché de l'emploi luxembourgeois, en amont d'un recrutement.

Vous pourrez trouver les coordonnées des agences intérimaires à partir de

www.luxweb.com.

Les cabinets de recrutement sont quant à eux plus destinés aux techniciens supérieurs.

IV - LEGISLATION LUXEMBOURGEOISE DU TRAVAIL

Le droit luxembourgeois du travail est assez proche de la législation française en la matière. Les spécificités luxembourgeoises tiennent notamment dans une plus grande souplesse quant à la rupture du contrat de travail.

Un code du travail luxembourgeois est venu en 2006 codifier les textes législatifs qui régissaient jusqu'alors le droit du travail.

a) les contrats de travail

Il existe deux grands types de contrats de travail : le contrat à durée déterminée (CDD), et le contrat à durée indéterminée (CDI). Ces contrats, qu'ils soient à durée déterminée ou à durée indéterminée, doivent obligatoirement être constatés par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service du salarié.

Le contrat doit nécessairement comporter les mentions suivantes :

- l'identité des parties,
- la date du début de l'exécution du contrat,
- le lieu habituel du travail,
- la nature de l'emploi occupé avec description des tâches,
- la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale,
- l'horaire normal,
- mention de la convention collective applicable,
- le montant du salaire / traitement de base. La périodicité et la date de paiement doivent être mentionnées,
- la durée des congés payés,
- la durée des préavis à respecter,
- la durée de l'éventuelle période d'essai,
- le cas échéant, l'existence d'un régime de pension complémentaire.

▫ le CDD :

Un CDD ne peut être conclu que dans des cas limités, pour l'exécution d'une tâche précise et non durable. Il ne peut pas être utilisé pour des tâches non temporaires.

Une clause d'essai peut être prévue ; elle répond alors aux mêmes exigences que pour le CDI.

Outre les mentions obligatoires prévues pour tous les contrats, le CDD doit mentionner en plus :

- la définition de son objet,
- la date d'échéance de son terme lorsqu'il est conclu pour une durée précise,
- sa durée minimale lorsque le CDD ne comporte pas de terme précis,
- en cas de remplacement, le nom du salarié absent,

- la durée de la période d'essai éventuellement prévue,
- la clause de renouvellement.

En principe, un CDD ne peut pas excéder 24 mois, renouvellement compris.

Un CDD peut être renouvelé deux fois, à la condition qu'une clause de renouvellement le prévoit.

Le CDD cesse de plein droit à l'échéance du terme. Il ne peut être résilié avant cette date ni par l'employeur, ni par le salarié, sauf motif grave à l'encontre de l'autre partie.

▫ le CDI

Le contrat à durée indéterminée constitue le régime général des contrats de travail.

➤ la période d'essai :

Une période d'essai peut être prévue afin de permettre à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié, et pour le salarié de savoir si le travail lui convient.

La période d'essai doit être prévue par une clause contractuelle, constatée pour chaque salarié individuellement et au plus tard au moment de son entrée en fonction.

La période d'essai ne peut être inférieure à 2 semaines ni supérieure à 6 mois.

Exception : 12 mois au maximum pour les salariés dont le traitement mensuel brut de début est supérieur ou égal à 3.672,51 € (536 € indice 100).

La période d'essai ne peut être ni prolongée ni renouvelée.

Pendant les deux premières semaines de la période d'essai, le contrat ne peut pas être résilié, sauf en cas de motif grave.

Passé ce délai, le contrat peut être résilié pendant l'essai après une période de préavis calculé de la manière suivante (délais identiques pour les deux parties) :

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

La partie qui met fin à la période d'essai n'est pas tenue de se justifier.

➤ la résiliation du CDI avec préavis :

Contrairement au droit français, un entretien préalable au licenciement n'est pas obligatoire. Il n'est exigé que si l'employeur occupe plus de 150 salariés.

• **résiliation à l'initiative de l'employeur (licenciement)** : un **délai de préavis** , qui varie en fonction de l'ancienneté du salarié, doit être respecté :

- 2 mois de préavis pour un salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de service continu inférieur à 5 ans ;
- 4 mois pour un salarié qui a une ancienneté de comprise entre 5 et 10 ans ;
- 6 mois de préavis pour une ancienneté supérieure à 10 ans.

Le point de départ du préavis commence le 15^{ème} jour du mois si le licenciement a été notifié antérieurement à ce jour, et le 1^{er} jour du mois si le licenciement a été notifié postérieurement au 15 du mois précédent.

La notification du licenciement au salarié se fait par lettre recommandée avec accusé de réception, ou par remise du courrier en main propre contre signature.

La lettre de licenciement n'a pas à comporter le motif du licenciement. Le salarié peut obtenir communication du motif (c'est conseillé) ; pour ce faire, la demande doit en être faite à l'employeur par lettre recommandée dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement. L'employeur doit y répondre dans le mois qui suit la réception de cette demande ; les motifs invoqués doivent être précis, et réels et sérieux.

Une **indemnité de départ** n'est due que si le salarié a une ancienneté supérieure à 5 ans :

Ancienneté	Ouvrier	Employé privé
0-5 ans	Pas d'indemnité de départ	Pas d'indemnité de départ
5-10 ans	1 mois de salaire	1 mois de salaire
10-15 ans	2 mois de salaire	2 mois de salaire
15-20 ans	3 mois de salaire	3 mois de salaire
20-25 ans		6 mois de salaire
25-30 ans		9 mois de salaire
> 30 ans		12 mois de salaire

• **la démission** : elle se fait par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre d'une lettre en double exemplaires contre signature.

Le salarié démissionnaire doit respecter un délai de préavis qui est fonction de son ancienneté :

- 1 mois de préavis pour un salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à 5 ans ;
- 2 mois pour un salarié qui a une ancienneté comprise entre 5 et 10 ans ;
- 3 mois de préavis pour une ancienneté supérieure à 10 ans.

Le point de départ du préavis commence le 15^{ème} jour du mois si la démission a été notifiée antérieurement à ce jour, et le 1^{er} jour du mois si elle a été notifiée postérieurement au 15 du mois précédent.

➤ la résiliation du CDI avec effet immédiat (sans préavis) :

Le licenciement sans préavis doit être notifié au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise en main propre d'une lettre contre signature.

La lettre de licenciement doit contenir les motifs du licenciement : la motivation doit être précise et de nature à attribuer le caractère d'un motif grave rendant impossible le maintien des relations de travail (vol, actes de concurrence déloyale, absences injustifiées selon les circonstances, agressions physiques ou sexuelles ...).

En cas de licenciement avec effet immédiat, le contrat de travail est résilié immédiatement ; le salarié ne doit plus retourner travailler dans l'entreprise, et le salaire n'est versé que jusqu'au jour du licenciement. Il n'y a ni indemnité de préavis, ni indemnité de départ.

b) les conditions de travail

▫ la rémunération

la rémunération est librement déterminée par les parties au contrat, en fonction de l'âge, du niveau d'étude et du poste occupé.

Il existe au Luxembourg un **Salaire Social Minimum** qui varie selon que le travailleur est qualifié ou non qualifié.

[est qualifié le travailleur qui exerce une profession acquise par un enseignement ou une formation sanctionnée par un certificat officiel]

• Le salaire social minimum en euros pour les **travailleurs non qualifiés** :

Age	Taux mensuel	Taux horaire
à partir de 18 ans accomplis	1.609,53 €	9,3036 €
de 17 à 18 ans	1.287,63 €	7,4429 €
de 15 à 17 ans	1.207,15 €	6,9777 €

• Le niveau du salaire social minimum pour **travailleurs qualifiés** est fixé à 1.931,44 € par mois (au 1er janvier 2008)

(les sommes indiquées sont des montants bruts et correspondent à un travail effectué à temps plein)

Le montant des salaires est régulièrement et automatiquement adapté au coût de la vie.

Salaires mensuels moyens 2006 dans le secteur banque, assurances et finance (en €) :

	Exécutant		Responsable d'équipe		Cadre/manager	
	< 3 ans	> 3 ans	< 3 ans	> 3 ans	< 3 ans	> 3 ans
Business analysis/Gestion de projet	2600	3800	3600	5000	5000	6750
Services à la clientèle	2550	3600	3450	4800	4500	6350
Finance	2700	3800	3400	5250	4500	7100
Administration de fonds	3150	3850	3650	5100	4900	6850
RH et Formation	2550	3600	3400	4800	4650	6400
Legal & Compliance	2750	3850	3600	5400	5200	7500
Marketing	2450	3300	3200	4450	4250	6500
Personnel administratif	2200	2450	2400	3500	3350	5450
Banque privée / Gestion de fonds	2600	3400	3200	4800	4600	6700
Gestion de risque	2650	3800	3400	4900	4500	7200
Security & Cash administration	2300	3150	3000	4550	4400	5900

Source : Enquête Fast et les frontaliers.lu (Nov.2006)

Tableau comparatif pour un salaire brut de 50.000 €

	Luxembourg	Belgique	France	Allemagne
Coût employeur	55.715 €	67.360 €	74.958 €	59.445 €
Contribution de SS (part de l'employeur)	5.715 €	17.360 €	24.958 €	9.445 €
Salaire brut	50.000 €	50.000 €	50.00 €	50.000 €
Contribution de SS (part du salarié)	6.034 €	3.535 €	11.367 €	9.830 €
Impôt	1.460 €	11.608 €	1.269 €	7.192 €
Salaire net effectivement versé	42.506 €	31.857 €	37.364 €	32.978 €
% salaire net / coût employeur	76	47	50	55

Tableau comparatif pour un salaire brut de 100.000 € (couple marié, 2 enfants)

	Luxembourg	Belgique	France	Allemagne
Coût employeur	110.769 €	134.720 €	148.633 €	111.012 €
Contribution de SS (part de l'employeur)	10.769 €	34.720 €	48.633 €	11.012 €
Salaire brut	100.000 €	100.000 €	100.000 €	100.000 €
Contribution de SS (part du salarié)	11.5009 €	13.070 €	21.749 €	11.396 €
Impôt	16.640 €	34.799 €	7.029 €	24.171 €
Salaire net effectivement versé	71.851 €	52.131 €	71.222 €	64.433 €
% salaire net / coût employeur	65	39	48	58

Source : Price WaterhouseCoopers Luxembourg – Juillet 2007

▫ la durée du travail et les congés légaux et annuels

La durée légale du travail est de 8 heures par jour et 40 heures par semaine. Certaines conventions collectives luxembourgeoises aménagent cette durée légale.

Sont des jours fériés légaux :

- le Nouvel An (1er janvier),
- le lundi de Pâques,
- le 1er mai (Fête du travail),
- l'Ascension,
- le lundi de Pentecôte,
- le jour de la Fête nationale (célébration publique de l'anniversaire du Grand-Duc le 23 juin),
- l'Assomption (15 août),
- la Toussaint (1er novembre),
- le premier et le deuxième jour de Noël (les 25 et 26 décembre).

Si l'un des jours fériés tombe un dimanche, les salariés qui ne bénéficient pas d'autres dispositions légales, ont droit à un jour de congé compensatoire à prendre individuellement dans un délai de trois mois à partir du jour férié en question.

Les congés annuels sont, sauf disposition conventionnelle plus favorable, de 25 jours ouvrables par an.

V - ASPECTS SOCIAUX

Le régime luxembourgeois de sécurité sociale comporte 10 branches : maladie, maternité, vieillesse, invalidité, survie (survivants), accidents du travail, maladies professionnelles, prestations familiales, chômage et dépendance.

Les taux de cotisation au Luxembourg au 1er Janvier 2008					
	Cotisation à la charge du salarié		Cotisation à la charge de l'employeur		Assiette
	Ouvrier	Employé	Ouvrier	Employé	
Maladie-Maténité	5,05 %	2,80 %	5,05 %	2,80 %	Plafonnée à 5 fois le salaire de référence
	Lorsque mise en place du statut unique : 3,20 %		Lorsque mise en place du statut unique : 3,20 %		
Prestations familiales	/	/	1,7 %	1,7 %	Plafonnée à 5 fois le salaire de référence
Pension	8 %	8 %	8 %	8 %	Plafonnée à 5 fois le salaire de référence
Accidents professionnels	/	/	Entre 0,51 et 6 % en fonction de la classe de risque du secteur d'activité		Plafonnée à 5 fois le salaire de référence
Assurance dépendance (% calculé sur le salaire brut – ¼ du SSM *)	1,4 %	1,4 %	/	/	Un abattement correspondant à un quart du salaire social minimum est à prendre en considération pour fixer l'assiette cotisable en matière d'assurance dépendance.
Chômage	Financement par voie d'impôt				

Tout travailleur salarié au Luxembourg est inscrit par son employeur auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale. Il reçoit alors un numéro de sécurité sociale.

◆ ASSURANCE MALADIE – MATERNITE

Les indemnités journalières versées en cas de maladie sont égales à 100 % du salaire. Elles sont accordées dès le premier jour de l'incapacité et pendant une période maximale de 52 semaines sur une période de référence de 104 semaines..

Le salarié en incapacité de travailler en raison de sa maladie doit avertir son employeur le jour même et par tous moyens. Le 3^{ème} jour au plus tard, il doit remettre à son employeur et par lettre recommandée avec accusé de réception, un certificat médical attestant de son incapacité à travailler.

Les indemnités journalières de maternité, égales à 100 % du salaire dans la limite du plafond cotisable, sont accordées pendant au moins huit semaines avant et huit semaines après l'accouchement.

◆ PRESTATIONS FAMILIALES

Les prestations familiales sont versées au Luxembourg par la Caisse Nationale des Prestations Familiales.

Parmi les prestations versées, il est à noter que les allocations familiales sont accordées au Luxembourg dès le 1^{er} enfant.

Nombre D'enfants	Montant des allocations familiales par enfant	Montant total accordé à la famille <i>(total des allocations pour chaque enfant)</i>	<i>A titre de comparaison, prestations accordées en France par la CAF en 2008</i>
1 enfant	185,60 €	185,60 €	0 €
2 enfants	220,36 €	440,72 €	120,32 €
3 enfants	267,58 €	802,74 €	274,47 €
4 enfants	291,12 €	1.164,48 €	428,61 €
5 enfants	305,28 €	1.526,40 €	582,76 €
6 enfants	314,73 €	1.888,38 €	736,91 €

Des majorations aux allocations familiales sont accordées pour chaque enfant en fonction de son âge :

	Montant de la majoration
de 6 à 11 ans	16,17 €
12 ans et +	48,52 €

▲ Certaines prestations dites « exportables », ne peuvent être versées qu'aux personnes résidentes luxembourgeoises ; les frontaliers ne peuvent pas en bénéficier.

Pour plus de renseignement, consulter la brochure « *Guide pour les frontaliers franco-luxembourgeois* » du CRD EURES Lorraine².

◆ ASSURANCE PENSION

Cette assurance a pour objet l'attribution de pensions d'invalidité, de vieillesse et de survivants

En ce qui concerne l'assurance vieillesse, le droit à la retraite est ouvert à la personne qui atteint l'âge de 65 ans et justifie d'au moins 120 mois d'assurance. La condition de 120 mois d'assurance comprend les années de cotisation au Grand-Duché, mais également en

² www.crd-eures-lorraine.eu , rubrique „publications“

vertu du principe communautaire de totalisation, les périodes de cotisation dans les autres Etats membres de l'Espace Economique Européen.

Il existe au Luxembourg un montant minimum et un montant maximum de la pension.

• montant minimum

- pour une période de stage supérieure à 40 ans : 1.435,72 € (*au 1^{er} Mars 2008*)
- pour une période de stage comprise entre 20 et 40 ans : la pension se réduit d'1/40^{ème} par année manquante
ex : période de stage de 32 ans
années manquantes = 40-32 = 8
 $1.435,72 - [(8/40)1.435,72] = 1.148,58 \text{ €}$

• montant maximum

la pension maximum versée au Luxembourg est égale à 5/6^{ème} du quintuple du montant de référence, soit 6.648,86 € *au 1^{er} Mars 2008*.

◆ ASSURANCE CHOMAGE

► Pour les travailleurs résidents luxembourgeois :

L'ADEM indemnise les demandeurs d'emploi résidant au Luxembourg selon la législation en vigueur au Luxembourg.

A fin 2007, les conditions d'indemnisation étaient les suivantes :

- ne pas avoir démissionné et être apte au travail
- ne pas être bénéficiaire d'une pension d'invalidité ou vieillesse
- la durée d'indemnisation est de 12 mois maximum selon les situations, avec des possibilités de prolongation
- montant : 80% du salaire brut des trois derniers mois.

Voir www.adem

► Pour les travailleurs frontaliers :

Le pays compétent pour verser les indemnités en cas de chômage diffère selon que le travailleur est en chômage partiel ou en chômage complet.

• Chômage partiel : la relation de travail est suspendue du fait d'une interruption de l'activité de l'entreprise, mais un lien contractuel reste maintenu. Dans ce cas, c'est le Luxembourg qui versera les indemnités au salarié comme s'il était résident luxembourgeois ; le montant brut de l'indemnité horaire compensatoire de rémunération est fixé à 80 % de la rémunération horaire moyenne brute effectivement touchée par le travailleur au cours des 3 derniers mois ayant précédé le mois de survenance du chômage, sans que ce montant puisse dépasser 250 % du salaire social minimum horaire.

• Chômage complet : le contrat de travail est définitivement rompu. Le travailleur n'a plus aucun lien avec l'entreprise. Dans cette hypothèse, c'est la France (Assédic) qui sera compétente pour verser les prestations, conformément aux conditions et montant prévus par la législation française.

Les périodes d'activité salariées effectuées au Luxembourg seront prises en compte par l'Assédic. Pour les justifier, le travailleur frontalier doit se procurer auprès de l'organisme compétent en matière d'assurance chômage luxembourgeois, l'ADEM, un formulaire E 301 (attestation concernant les périodes d'assurance à prendre en compte pour l'octroi des prestations chômage) qu'il devra transmettre à l'Assédic.

Les prestations servies par l'Assédic sont fonction de l'âge du salarié, de la durée d'affiliation à l'assurance chômage (en France et/ou au Luxembourg) et du Salaire Journalier de Référence qui est établi à partir des 12 mois civils qui ont précédé le dernier jour travaillé et payé.

VI - FISCALITE

Un contribuable luxembourgeois est imposable soit en tant que résident luxembourgeois soit en tant que non-résident (c'est le cas pour les frontaliers)

- personnes résidentes : ce sont les personnes qui ont au Grand Duché leur domicile fiscal ou leur séjour habituel (séjour de plus de 6 mois sur le territoire luxembourgeois)
- personnes non-résidentes : ce sont les personnes physiques qui ne répondent à aucune des deux conditions pour être considérées comme résidentes.

CONCERNANT L'IMPOT SUR LE REVENU :

Chaque salarié, résident ou non-résident, doit avoir en possession une fiche de retenue d'impôt ; cette dernière permet à l'employeur d'opérer la retenue d'impôt sur le salaire (retenue à la source).

Pour les frontaliers (c'est-à-dire les non-résidents), la fiche d'impôt est délivrée par le Bureau RTS – Non résidents sis 5, rue de Hollerich L-2982 Luxembourg.

Le taux d'imposition varie en fonction de la classe d'imposition dont l'appartenance est déterminée selon la composition du ménage du contribuable et du nombre d'enfants à charge :

☞ 3 classes d'impôt (classe 1, classe 1a et classe 2 ; cf. tableau ci-après)

Les personnes disposant d'une carte principale sont imposées selon un **barème**, alors que les personnes disposant d'une carte additionnelle (en cas d'activité multiple ou d'imposition conjointe pour celui qui dispose du revenu le plus faible) sont imposés selon un taux fixe.

Un bonus fiscal annuel s'élevant à 922,50 € par enfant à charge est versé par la Caisse Nationale des Prestations Familiales du Luxembourg à chaque personne ou couple (sans distinction de revenu) ayant un ou plusieurs enfants à charge, à condition toutefois de disposer d'un revenu imposable.

ETAT CIVIL		Sans enfant vivant au ménage	Avec enfant(s) appartenant au ménage	Agés de plus de 64 ans au 1 ^{er} Janvier de l'année d'imposition
pour les SALARIES RESIDENTS LUXEMBOURGEOIS				
A- Célibataires		1	1 a	2
B- Mariés ou partenaires (imposition collective càd commune)		2	2	2
C- Séparés	Simple séparation	2	2	2
	Séparation judiciaire	1	1 a	1 a
	Séparation de corps	1	1 a	1 a
D- Divorcés		1	1 a	1 a
E – Veufs / veuves		1 a	1 a	1 a
pour les SALARIES NON-RESIDENTS LUXEMBOURGEOIS				
A- Célibataires		1	1 a	1 a
B- Séparés		1	1 a	1 a
C- Divorcés		1	1 a	1 a
D- Veufs / veuves		1	1 a	1 a
E- Mariés ou Pacsés ne vivant pas séparés	Imposés au Luxembourg pour moins de 50% du revenu professionnel mondial	1	1 a	1 a
	Imposés au Luxembourg pour 50% et plus du revenu professionnel mondial	2	2	2
	Chacun des conjoints touche un revenu professionnel imposable au Luxembourg (=imposition collective)	2	2	2

Source : Guide fiscal www.impotsdirects.public.lu

LA DECLARATION ANNUELLE D'IMPOSITION :

Parfois, une déclaration annuelle d'imposition est possible, et parfois même obligatoire.

☞ 17 tranches d'impôt (et donc 17 taux d'imposition différents : de 0% à 38%)

☞ de nombreux abattements forfaitaires ...

Pour plus de renseignements, le frontalier peut se reporter à la partie fiscale du « Guide pour les frontaliers franco-luxembourgeois »³ ou contacter le service « Non résidents » de l'Administration des contributions directes du Grand Duché :

Bureau d'imposition Luxembourg Y

111, rue de Hollerich, Luxembourg

L-2982 Luxembourg

Tél : 00352.40.800-1

www.impotsdirects.public.lu/

³ www.crd-eures-lorraine.eu rubrique « Publications »

VII - LE LOGEMENT – INDICATEURS DES PRIX

◆ **LUXEMBOURG** - DETAIL DES PRIX ANNONCES ISSUS DES ANNONCES IMMOBILIERES PUBLIEES DANS LA PRESSE QUOTIDIENNE ET SPECIALISEE LUXEMBOURGEOISE
(prix des offres et non des transactions)

▫ APPARTEMENTS

	LOCATION			VENTE		
	Nombre d'annonces	Prix moyen	Prix moyen au m ²	Nombre d'annonces	Prix moyen	Prix moyen au m ²
Grand-Duché	13.266	1.118 € / mois	15 €	35.474	334.809 €	3.712 €
Luxembourg ville	4.983	1.332 € / mois	17 €	6.011	386.923 €	4.381 €
Esch s/ Alzette	642	795 € / mois	14 €	2.948	275.930 €	3.431 €
Differdange	284	776 € / mois	14 €	2.482	283.288 €	3.355 €
Dudelange	193	858 € / mois	13 €	1.537	307.596 €	3.482 €

Source : Observatoire de l'Habitat 1^{er} Janvier 2007-31 Décembre 2007



▫ **MAISONS**

	LOCATION			VENTE		
	Nombre d'annonces	Prix moyen	Prix moyen au m ²	Nombre d'annonces	Prix moyen	Prix moyen au m ²
Grand-Duché	1.911	2.104 € / mois	11 €	28.404	558.127 €	3.228 €
Luxembourg ville	325	2.601 € / mois	13 €	1.986	689.043 €	3.844 €
Esch s/ Alzette	25	-	-	1.043	496.017 €	2.982 €
Differdange	10	-	-	1.659	425.857 €	2.814 €
Dudelange	17	-	-	777	464.839 €	3.023 €

Source : Observatoire de l'Habitat 1^{er} Janvier 2007-31 Décembre 2007



◆ En région frontalière française (2007)

	LOCATIF Prix moyen au m ²	VENTE	
		Appartements Prix moyen au m ²	Maisons Prix moyens
Thionville (Moselle)	6,9 €	1.686 €	235.000 €
Longwy (Meurthe & Moselle)	7,2 €	/	122.000 €
Metz (Moselle)	17,38 €	2.144 €	215.000 €

Sources : <http://www.immoprix.com/>

<http://www.clameur.fr/>

FNAIM lettre de conjoncture <http://www.fnaim.fr/>

VIII - LE SYSTEME EDUCATIF

L'état organise et régleme l'enseignement. Au Grand Duché, la durée de la scolarité obligatoire est fixée à onze ans, dont deux années d'éducation préscolaire, six années d'études primaires et trois années d'études secondaires. L'enseignement public est gratuit. La grande majorité des écoles et des lycées est publique. L'enseignement se fait en Luxembourgeois, en allemand et en français.

(http://www.gouvernement.lu/tout_savoir/education_recherche/systeme_scolaire.html)

En 2007, L'université du Luxembourg (www.uni.lu) développe des formations universitaires pour un certain nombre de diplômes en phase avec l'uniformisation européenne et la réforme de Bologne (Bachelor/Master/Doctorat) :

- Faculté des sciences, de la technologie et de la communication
- Faculté de droit, d'économie et de finance
- Faculté des lettres, des sciences humaines, des arts et des sciences de l'éducation

ADRESSES UTILES

LUXEMBOURG

◆ SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI

ADministration de l'EMploi (ADEM)

<http://www.adem.public.lu>

▫ Diekirch

2, rue Clairefontaine
L-9220 Diekirch
Tél. : (+352) 80 29 291
Fax : (+352) 80 26 35

▫ Wiltz

25, rue du Château
L- 9516 Wiltz
Tél. : (+352) 95 83 841
Fax : (+352) 95 86 11

▫ Luxembourg

10, rue Bender
L-1229 Luxembourg
Tél. : (+352) 47 85 300
Fax : (+352) 40 61 40

▫ Esch-sur-Alzette

21, rue Pasteur
L-4276 Esch-sur-Alzette
Tél. : (+352) 54 10 541
Fax : (+352) 54 10 58

◆ DROIT DU TRAVAIL

▫ Inspection du Travail et des Mines

<http://www.itm.etat.lu>

26, rue Ste Zithe
L-2763 Luxembourg
Tél. : (+352) 47 86 145
Fax : (+352) 49 14 47

- ITM Agence Esch/Alzette

68, rue du Luxembourg
L-4067 Esch-sur-Alzette
Tél.: (+352) 54 36 541
Fax : (+352) 54 36 34 700

- ITM Agence Diekirch

16, rue Jean l'Aveugle
L-9208 Diekirch
Tél. : (+352) 80 20 561

◆ PRESTATIONS SOCIALES

▫ Caisse de Maladie des Ouvriers

125, route d'Esch
L-2973 Luxembourg
Tél. : (+352) 40 12 11
Fax : (+352) 40 06 11
<http://www.cmo.lu>

▫ Caisse de Maladie des Employés Privés

125, route d'Esch
L-1471 Luxembourg
Tél. : (+352) 40 11 31
Fax : (+352) 40 42 83
Email : cmepl@pt.lu
<http://www.cmep.lu>

▫ Centre Commun de la Sécurité Sociale

125, route d'Esch
L-1471 Luxembourg
Tél. : (+352) 40 14 11
Fax : (+352) 40 44 81
<http://www.ccss.lu>

▫ Caisse Nationale des Prestations familiales

1 A, Bd Prince Henri
L-1724 Luxembourg
Tél : (+352) 47 71 531
Fax : (+352) 47 71 53 328
Email : cnpf.suggest@secu.lu
<http://www.cnpf.lu>

▫ **Association d'Assurance contre les Accidents**

125, route d'Esch
L-2976 Luxembourg
Tél : (+352) 26 19 151
Fax : (+352) 49 53 35
<http://www.aaa.lu>

▫ **Etablissement d'Assurance contre la Vieillesse et l'Invalidité**

125, route d'Esch
L-2977 Luxembourg
Tél : (+352) 26 19 141
<http://www.avi.lu>

▫ **Caisse de Pension des Employés Privés**

1A, Bd Prince Henri
L-2096 Luxembourg
Tél : (+352) 22 41 411
Fax : (+352) 22 41 41-368
<http://www.cpep.lu>

◆ **DROIT FISCAL**

▫ **Bureau d'imposition RTS Luxembourg Non résidents**

5, rue de Hollerich
L-2973 Luxembourg
Tél. : (+352) 40 800-1
Fax : (+352) 40 800-5100

▫ **Bureau d'imposition Luxembourg Y**

111, rue Hollerich
L-2982 Luxembourg
Tél. : (+352) 40 800-1
Fax : (+352) 40 800-4111

◆ **CONSEILLERS EURES LUXEMBOURGEOIS**

▫ **Service public de l'emploi : Administration de l'Emploi (ADEM)**

- **Mme CHOLLOT Colette**
Rue Bender, 10
L-1229 Luxembourg
Tél : (+352) 478 53 25
colette.chollot@adem.etat.lu

- **M. RODERICH Jean-Marie**
Rue Clairefontaine, 2
L-9220 Diekirch
Tél. (+352) 80.29.29.502
Fax. (+352) 80.26.35
jean-marie.roderich@adem.etat.lu

- **M. HURT Jeff**
Rue Bender, 10
L-1229 Luxembourg
Tél. (+352) 247 85390
Fax. (+352) 29.66.60
jeff.hurt@adem.etat.lu

- **M. KIRSCH Georges**
Rue Bender, 10
L-1229 Luxembourg
Tél : (+352) 478 53 33
george.kirsch@adem.etat.lu

- **M. THILMANY Jean-Claude**
21, rue Pasteur B.P. 289
L-4003 Esch-sur-Alzette
Tél : (+352) 54 10 54 218
jean-claude.thilmany@adem.etat.lu

- **M. DELLA SCHIAVA Mario**
25, rue du château
L-9516 Wiltz
Tél : (+352) 95 83 84 23
mario.della-schiava@adem.etat.lu

▫ **Syndicats**

- **M. CLEES Romain**

CGT-L / OGB-L

31, avenue Grande Duchesse Charlotte

L-3441 Dudelange

Tél : (+352) 26 51 14 15

euresrc@pt.lu

- **M. JACQUET Vincent**

LCGB

11, rue du Commerce

L-1351 Luxembourg

Tél : (+352) 49 94 241

vjacquet@lcgb.lu

- **M. DELACOLLETTE Jacques**

OGB-L

Avenue Docteur Gaasch, 72

L-4818 Rodange

Tél. (+352).73 86 20

Fax. (+352) 50.44.81

jacques.delacollette@ogbl.lu

- **M. MOINET Yvon**

OGB-L

72, avenue Docteur Gaasch

L-4818 Rodange

Tél : (+352) 50 73 86

euresrr@pt.lu

- **M. ZINNEN Edmond**

LCGB

11, rue du Commerce - B.P. 1208

L-1012 Luxembourg

Tél : (+352) 49 94 24 222

ezinnen@lcgb.lu

▫ **Organisation d'employeurs :**

Fédération des Industriels

Luxembourgeois (FEDIL)

7, rue Alcide Gasperi - B.P. 1304

L-1013 Luxembourg

Tél : (+352) 435 366-1

- **Mme BERTRAND-SCHAUL**

Christiane

christiane.bertrand@fedil.lu

- **M. KIEFFER Marc**

marc.kieffer@fedil.lu

- **Mme MATHIEU Emmanuelle**

emmanuelle.matthieu@fedil.lu

◆ **AUTRES ORGANISMES**

▫ **Consulat de France**

8b, Boulevard Joseph II

L-1840 Luxembourg

▫ **Ministère de l'éducation nationale**

29, rue Aldringen

L-2926 Luxembourg

info@men.lu

▫ **Chambre de commerce de Luxembourg**

<http://www.cc.lu>

▫ **Chambre des métiers**

www.cdm.lu

▫ **Fédération des industriels**

luxembourgeois

www.fedil.lu

▫ **Mission économique du Luxembourg :**

38 rue de la Loi

B 1040 BRUXELLES

(00 32 2) 404 30 55

Fax (00 32 2) 404 30 90

bruxelles@missioneco.org

www.missioneco.org/belgique

- **Création d'entreprises**
www.entreprises.public.lu/index.php

- **Chambre des employés privés**
www.cepl.lu

- **Chambre de travail**
www.akl.lu

- **Chambre Française de Commerce & d'Industrie au Grand-Duché du Luxembourg**
www.cfc.lu/

- **Pages professionnelles Internet :**
www.luxweb.com

FRANCE

◆ PRESTATIONS SOCIALES

▫ Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM)

<http://www.ameli.fr/>

▫ Caisse d'Allocations Familiales (CAF)

<http://www.caf.fr/>

▫ Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV)

<http://www.cnnav.fr>

▫ CRAV (Alsace Moselle)

<http://www.crav-am.fr/>

Agence de Metz

9, rue du Grand Cerf

F-57000 Metz

Tél. : + 33 (0)3 87 75 18 80

Fax : + 33 (0)3 87 74 63 10

▫ CRAM du Nord est (autres départements)

<http://www.cram-nordest.fr/>

85, rue de Metz

F-54000 Nancy

Tél. : + 33 (0)3 83 34 49 49

◆ DROIT FISCAL

▫ Administration fiscale

www.impots.gouv.fr

◆ RECHERCHE D'EMPLOI

▫ Agence Nationale Pour

l'Emploi (ANPE) www.anpe.fr

▫ EURES : Le portail européen sur la mobilité de l'emploi

<http://eures.europa.eu>

▫ Espace Emploi International (EEI)

L'EEI est un réseau commun ANPE/ANAEM spécialisé sur les questions de mobilité internationales pour tous les continents.

www.emploi-international.org

▫ Les conseillers EURES frontaliers ANPE Lorraine

- M. BARTHELEMY Eric

ANPE

13, rue de la Marne - C.S. 80173

F-57705 Hayange

Tél : + 33 (0) 3 82 86 42 00

eric.barthelemy@anpe.fr

- M. MAURIZI Fabien

ANPE

25, Avenue de Saintignon - B.P. 51

F-54400 Longwy

Tél : + 33 (0) 3 82 25 98 40

fabien.maurizi@anpe.fr

- M. SCHOESER Jean-Paul

Espace Emploi International/ANPE

162, rue de Pont-à-Mousson - B.P. 30
111

F-57950 Montigny-lès-Metz

Tél : + 33 (0) 3 87 74 63 39

jpaul.schoeser@anpe.fr

Coordonnées des autres conseillers EURES
:

<http://eures.europa.eu>, rubrique

« conseillers EURES »

Ce document a été réalisé par l'Espace Emploi International,



En collaboration avec

le CRD EURES Lorraine,



www.crd-eures-lorraine.eu

et les conseillers EURES de
l'ANPE Lorraine



LORRAINE

www.anpe.fr/region/lorraine

Et avec le soutien financier

de la Commission Européenne et du Conseil Régional de Lorraine



<http://eures.europa.eu>



www.lorraine.eu