



Wirtschaftsforschung

Ring am Gottwill 18  
D-66117 Saarbrücken  
Tel: +49 681 954 47-0  
Fax: +49 681 954 47-20  
jgeppert@eures-sllr.org  
www.eures-sllr.org

# Rapport de mobilité

## Saar-Lor-Lux- Rheinland-Pfalz





Préface	5
Indruction	6
2. La mobilité transfrontalière – Une clé pour le plein emploi	7
2.1 La région économique Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz	9
2.2 Evolution et caractéristiques des frontaliers dans la SLLR	10
2.3 Les travailleurs frontaliers dans la SLLR dans une perspective européenne	16
3. Stratégies / Propositions pour surmonter les obstacles à la mobilité en SLLR	20
3.1 Catégorie 1 : Manque d'information / manque de transparence du marché du travail	30
3.2 Catégorie 2 : Systèmes de sécurité sociale	31
3.3 Catégorie 3 : Impôts	38
3.4 Catégorie 4: Problèmes juridiques et administratifs	41
3.5 Catégorie 5 : Reconnaissance des qualifications	46
3.6 Catégorie 6 : Problèmes culturels et linguistiques	47
3.7 Catégorie 7: Transport public de proximité	51
3.8 Catégorie 8 : Formation professionnelle et continue	52
4. Projets en cours afin de surmonter les obstacles à la mobilité dans la Région SLLR	54
5. Perspectives	58
6. Bibliographie	59



## Préface

Le bureau de coordination EURES Transfrontalier Saar-Lorraine-Luxembourg-Rheinland-Pfalz (SLLR) présente ici le premier rapport de mobilité dans son domaine d'action. Il consiste en un recueil non exhaustif de raisons favorisant la mobilité ainsi que d'obstacles à celle-ci. Les conditions de la mobilité peuvent évoluer de façon quasiment quotidienne; c'est pourquoi nous apprécierons toute suggestion ou mise à jour. C'est ainsi que, par exemple, les charges prélevées sur chaque retrait bancaire effectué à l'étranger furent complètement supprimées par une directive européenne en date du 1er juillet 2003, et avec elle ce fût la fin d'un obstacle de longue date à la mobilité et une raison supplémentaire la favorisant lors d'achats spontanés de l'autre côté de la frontière. La Carte Européenne d'Assurance Maladie, dont la mise en place est prévue pour 2006, pourrait avoir une signification comparable.

Ce sont plus de 20 conseillers de la Grande Région ainsi que l'équipe du bureau de coordination EURES T SLLR, c'est-à-dire la MKW Wirtschaftsforschung, qui ont participé à différentes échelles à la rédaction de ce rapport. Cela s'est traduit sous forme de workshops, de questionnaires ainsi que d'échanges réguliers au sein du réseau. Il s'agit donc du résultat d'un travail collectif sous la direction du coordonateur. Pour ce faire, nous nous sommes orientés aux critères bruxellois d'EURESCO pour réaliser le tableau des obstacles (voir p. 19). En outre, nous sommes, et avons été, impliqués dans le développement de la consultation à ce sujet à l'échelle de l'Union Européenne, ce qui nous confère une possibilité de comparaison avec les autres EURES T et leurs propres obstacles à la mobilité (à ce jour, on compte 21 EURES T, mais leur nombre tend à augmenter).

Apparemment, l'évolution frontalière semble avoir atteint son paroxysme durant la préparation de ce rapport en décomptant désormais plus de 140.000 personnes passant chaque jour la frontière pour se rendre sur leur lieu de travail (et ce nombre est peut-être déjà en voie d'être dépassé). Ce sont à la fois des raisons d'ordre démographique, mais également la conjoncture mondiale qui y sont pour quelque chose. Dans le futur il nous faudra donc également nous intéresser à comment les partenaires parviendront à poursuivre un travail de coopération efficace malgré un recul du nombre de travailleurs frontaliers.



## 1. Introduction

Le rapprochement et l'évolution commune des régions joue un rôle clé dans le sillon du processus d'unification européenne. Le développement de marchés du travail transfrontaliers, dont le degré de prospérité dépend tant de facteurs économiques, structurels et juridiques que culturels, est un indice fondamental de la réalisation de ces buts. Ce sont, en premier lieu, les frontaliers qui sont les acteurs des marchés du travail transfrontaliers ; leur décision d'être professionnellement actifs dans le pays voisin ne dépend pas seulement de raisons personnelles, mais bien plus de critères fixés par le législateur et le patronat.

Ceux qu'on appelle les « frontaliers » peuvent être défini en droit social comme suit :

*« Les frontaliers sont tous les travailleurs salariés et indépendants qui exercent leur activité professionnelle dans un Etat membre et résident dans un autre, où ils rentrent, en règle générale, au moins une fois par semaine. »<sup>1</sup>*

Cela dit, il existe différentes restrictions d'ordre fiscal<sup>2</sup>

- Le statut de frontalier français ne comprend que ceux qui résident dans un rayon de 30 km à vol d'oiseau de la frontière et travaillent dans la zone correspondante dans le pays voisin.
- Le statut de frontalier allemand ne comprend que ceux qui résident dans un rayon de 20 km à vol d'oiseau de la frontière et travaillent dans la zone correspondante dans le pays voisin.
- Le statut de frontalier luxembourgeois comprend tout ceux qui résident au Luxembourg et travaillent dans un autre Etat membre.

Malgré le territoire de validité évoqué ci-dessus le statut de frontalier s'applique à la totalité de la Sarre.

Le rapport donne un aperçu des conditions de mobilité dans la région Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz. Les informations éparses jusqu'à présent disponibles sur ce sujet ont été compilées et complétées par des exemples concrets. En plus des obstacles à la mobilité transfrontalières, les avantages de celle-ci ont été énoncés.

Dans un souci de clarté, les 4 objectifs des partenaires d'EURES vont être rappelés ici :

---

<sup>1</sup> Verordnung der Europäischen Gemeinschaft über die soziale Sicherheit für Wanderarbeitnehmer EWF-VO 1408/71

<sup>2</sup> Art. 14 de l'Accord franco-allemand relatif à la double imposition de 1999

## Objectifs d'EURES

- Informer le public sur les **conditions de vie et de travail** dans les 4 régions partenaires
- Promouvoir l'échange d'informations concernant les **offres et demandes d'emploi** des régions frontalières mais aussi le placement
- „Analyse“ de la **situation du marché du travail** et actions transfrontalières (Encouragement de la mobilité + dialogue social)
- Concevoir et promouvoir une **formation professionnelle** transfrontalière

EURES Transfrontalier Saar-Lor-  
Lux-Rheinland-Pfalz

## 2. La mobilité transfrontalière – Une clé pour le plein emploi

*Il est 7H30, Michel M., de Sierck-Les-Bains/France, se met en route pour son travail à 20 km de là. Au même moment, Jutta S. monte dans sa voiture à Kreuzweiler/Allemagne pour se rendre sur son lieu de travail à 15 km de distance. Particularité de cette situation pour le moins quotidienne : le lieu de travail de Mr F. est situé à Sarrebruck/Allemagne et celui de Mme S. à Luxembourg.*

Tout comme les deux personnes de notre exemple, ce sont plus de 100.000 personnes qui, au sein de la région Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz, jour après jour, se rendent sur leur lieu de travail dans le pays voisin. Cela correspond à presque  $\frac{1}{4}$  de tous les travailleurs frontaliers de l'Europe de l'ouest. Ce qui est ici caractéristique, c'est que le marché du travail Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz s'est développé de façon continue depuis les années 90 (voir Ch. 2.2).

Cela apporte à l'économie et au marché du travail un avantage considérable : à la différence des régions frontalières ne comptant que peu de travailleurs frontaliers, il est ici plus facile pour les employeurs de trouver des collaborateurs qualifiés.

Le degré très élevé de mobilité transfrontalière de la région Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz contribue largement à la stratégie européenne de l'emploi telle que décidée en 1997 par les chefs d'Etat et de gouvernement de l'Union Européenne dans le cadre du traité d'Amsterdam. Une des conditions essentielles à la réalisation de l'objectif de plein emploi que s'est fixé l'Union Européenne réside dans la liberté de circulation des travailleurs. Cette

liberté a été confirmée et renforcée à plusieurs reprises par les chefs d'Etat et de gouvernement lors de différents sommets sur l'emploi.

Bien que de nombreux obstacles à la mobilité aient d'ors et déjà été supprimés (voir Ch. 3), il existe aujourd'hui encore des règles qui font entrave à la mobilité des travailleurs, comme illustré dans l'exemple hypothétique suivant :

*Thomas F. de Trèves/Allemagne vient juste de finir le collège. Il souhaite commencer un apprentissage d'aide soignant à Luxembourg. Pourtant, ce n'est pas possible car au Luxembourg un apprentissage exige d'avoir fait la classe de première d'un lycée technique ou la 3ème année d'un lycée général.<sup>3</sup>*

Les obstacles à la mobilité, tels des **conditions différentes d'accès**, peuvent, dans des cas extrêmes, pousser des entreprises à ne pas employer de collaborateurs du fait de problèmes de reconnaissance, alors que cette main d'œuvre est disponible dans le pays voisin. Cela peut avoir pour conséquences qu'une entreprise préfère délocaliser sa production vers l'est de l'Europe. De tels obstacles sont un frein au développement économique de la région.

Les conseillers EURES du partenariat régional EURES sont tous les jours confrontés à de tels problèmes. Pour autant, et jusqu'à aujourd'hui, il n'existe aucune étude systématique présentant une description des obstacles à la mobilité ; il est dès lors difficile de développer un plan d'action ciblé afin de les enrayer.

EURES a livré un travail préalable sous la forme de rapports réguliers sur les obstacles à la mobilité qui ont été transmis par le bureau du coordonnateur SLLR au bureau de coordination de la Commission Européenne (EURESCO). En toile de fond de ce travail se trouve le rapport « obstacles à la mobilité » consacré aux entraves à la mobilité dans l'Union Européenne, que la Commission Européenne doit présenter au Parlement Européen tous les deux ans. La liberté de circulation des travailleurs est également un sujet qui tient à cœur aux parlementaires européens.

---

<sup>3</sup> Gonon, Philipp/Kraus, Katrin: Grenzüberschreitende Kooperationschancen in der Aus- und Weiterbildung in Gesundheitsberufen in der Region Trier / Luxemburg, mars 2003, p. 224 et suiv.

## 2.1 La région économique Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz

Le territoire du partenariat EURES SLLR s'étend sur 48.554 kilomètres carrés et compte 7.887.951 habitants. Afin de permettre d'en avoir une vue d'ensemble, voici un aperçu des données démographiques et économiques des pays membres :

Fläche, Bevölkerung, Dichte, Verwaltung, Superficie, Population, Densité, Administration 2003				
	Fläche/Superficie	Bevölkerung Population	Dichte Densité	Arbeitsamtsbezirke Zone d'emploi
Saarland	2.568	1.064.988	415	3
Lorraine	23.547	2.316.936	98	11
Luxembourg	2.586	448.300	173	17
Rheinland-Pfalz	19.853	4.057.727	204	4
<b>Total</b>	<b>48.554</b>	<b>7.887.951</b>	<b>162</b>	<b>35</b>

Quellen/Sources: ADEM, INSEE, LAA Rh.-Pf.-Saar, Statec, Stat. LA Rh.-Pf., Stat. LA Saar, Conseil Régional, OFDT, MKW GmbH (eigene Berechnungen)

Erwerbstätige, Beschäftigte, Arbeitslose, Arbeitslosenquote, Actifs, Salariés, Demandeurs d'emploi, Taux de chômage 2002				
	Erwerbstätige Actif	Beschäftigte Salariés	Arbeitslose chômeurs	Arbeitslosenquote Taux de chômage
Saarland	442.000	355.303	45.422	9,1%
Lorraine	845.193	538.924	77.348	8,5%
Luxembourg	196.872	268.755	5.823	3,0%
Rheinland-Pfalz	1.761.700	1.195.746	143.665	7,2%
<b>Total</b>	<b>3.245.765</b>	<b>2.358.728</b>	<b>272.258</b>	<b>7,0%</b>

Quellen/Sources: LAA Rh.-Pf.-Saar, Stat. LA Rh.-Pf., Stat. LA Saar, ADEM, INSEE, DRTEFP, MKW GmbH (eigene Berechnungen)

La structure économique propre aux territoires constituant la région SLLR s'est profondément modifiée durant les 4 dernières décennies :

Jusqu'à dans les années 80, la Sarre et la Lorraine étaient dominées par l'industrie lourde (mines de charbon et production d'acier). Ces branches ont fortement perdu de leur signification au cours du tournant économique général, ce qui eût pour conséquence une réduction drastique du nombre d'emplois. Depuis 1960, et uniquement dans la Sarre, la proportion des travailleurs dans l'industrie du charbon et de l'acier est passée de 56 % à 20 % de l'ensemble de l'industrie, ce qui a entraîné la disparition de près de 70.000 emplois dans l'industrie du charbon et de l'acier.

Cependant, seule une partie des emplois supprimés dans les anciens domaines d'activité de l'industrie ont pu être compensés, pour la plupart dans le domaine de l'industrie automobile, des services et des nouvelles technologies, comme par exemple la technologie de l'information, la bio- et nanotechnologie. D'importantes entreprises de l'industrie chimique, de la construction mécanique et automobile sont installées dans la région.

C'est particulièrement grâce à l'industrie de construction automobile que la région a pu s'affranchir du poids économique que représentait la structure industrielle essentiellement basée sur le charbon et l'acier.

C'est en effet de nos jours cette branche industrielle qui emploie le plus en Lorraine et dans la Sarre. Pour autant, la position dominante d'une seule branche industrielle, en l'occurrence l'industrie automobile, constituée d'un petit nombre de grosses entreprises, représente un problème structurel pour toute la région, car elle est de ce fait très exposée aux crises économiques. Le Luxembourg a, au cours de la période de restructuration, acquis la position d'une des plus grandes places financières d'Europe et est devenu un haut lieu des technologies de communication.

Par ailleurs, la région montre une tendance stable, voire positive, en matière de tourisme. En 2001, on y a compté plus de 33 millions de nuitées<sup>4</sup>. C'est le Rheinland-Pfalz qui tire la part du lion avec plus de 21 millions de nuitées.

## 2.2 Evolution et caractéristiques des frontaliers dans la SLLR

Sur le plan historique et placée dans une perspective européenne, la coopération frontalière SLLR connaît une mobilité des salariés relativement forte. De plus en plus d'employeurs ont recours à la main d'œuvre qualifiée présente dans le pays voisin et, ce faisant, ils réduisent les inconvénients propres à la situation périphérique traditionnelle des régions frontalières par rapport aux agglomérations nationales ainsi que le côté étriqué de leurs marchés du travail.

Mais quels sont les avantages des frontaliers par rapport aux actifs résidant et travaillant dans un seul et même pays ?

En premier lieu, il s'agit en partie d'avantages financiers non négligeables en matière d'impôts sur le revenu qui surviennent du fait du statut de travailleur frontalier.

**L'expérience de l'étranger** est une motivation supplémentaire. En effet, le salarié a alors la possibilité d'apprendre une langue étrangère dans la pratique ainsi que la culture de cet autre pays dans toute sa diversité.

---

<sup>4</sup> Source : [www.grossregion.lu/html\\_de/grande\\_region/autres\\_donnees\\_structurelles.html](http://www.grossregion.lu/html_de/grande_region/autres_donnees_structurelles.html)  
[www.statistik.rlp.de/fremdenverkehr/gastgewerbe.html](http://www.statistik.rlp.de/fremdenverkehr/gastgewerbe.html)

Ces compétences, qui élargissent les horizons tant en matière professionnelle que culturelle, n'ont pas seulement pour le développement de la personnalité une signification considérable, mais améliorent également les chances en dehors des marchés du travail nationaux.

La carte qui suit présente les flux de frontaliers dans la Grande Région en 2003/2004 : en tout, ce sont plus de 143.000 personnes qui traversent une frontière pour se rendre sur leur lieu de travail. Ce sont les lorrains qui représentent la plus grande fraction des frontaliers.

# Region Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz Grenzgängerströme / Flux frontaliers 2003/2004

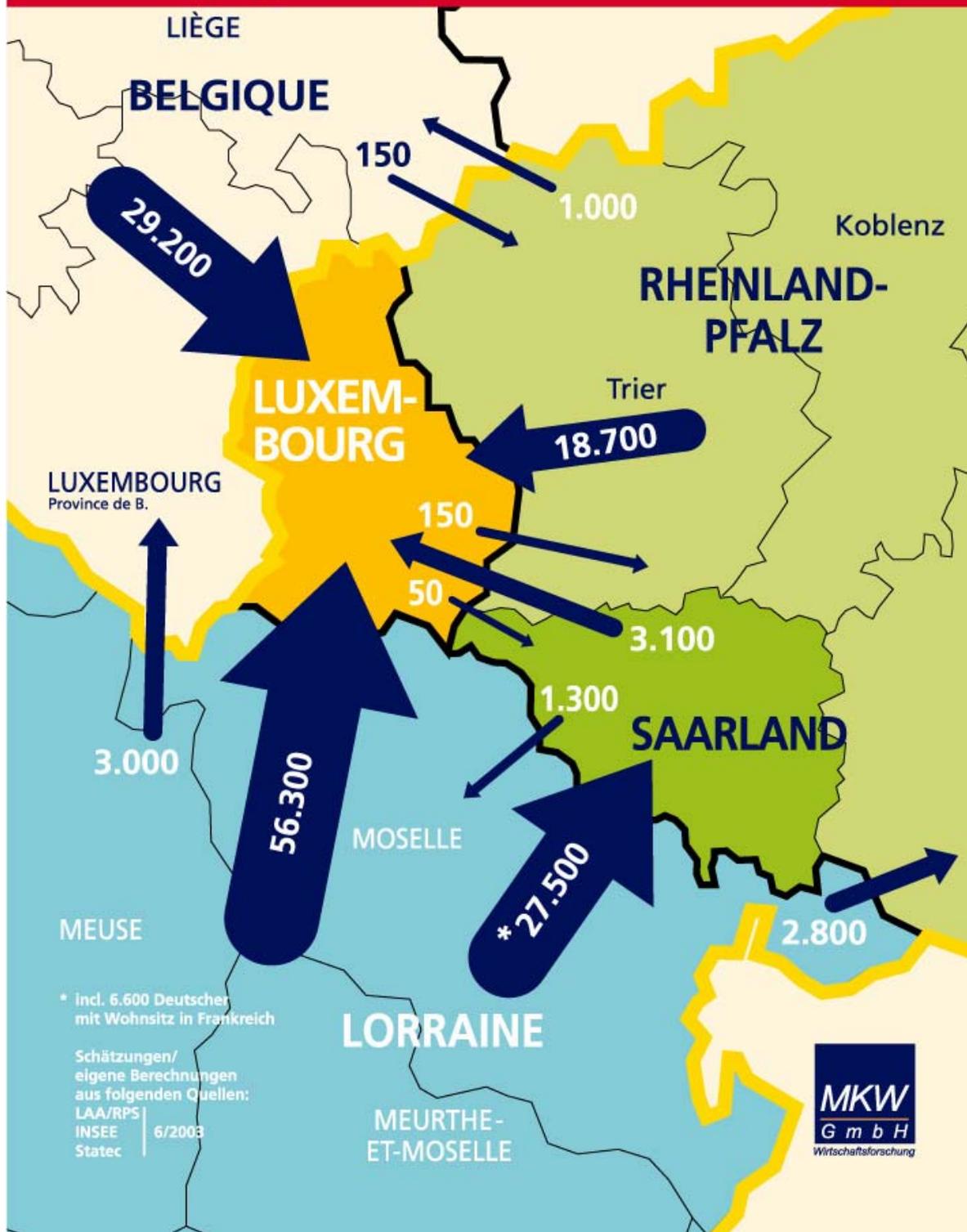


Abb. 1

- Le graphique n°1 montre qu'il existe en tout 12 courants de transfrontaliers dans le région Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz. 95 % des courants de transfrontaliers se concentrent sur 4 directions (F→A, F+A+B→L).
- Entre l'année 1995 et la période 2003-2004, le nombre de transfrontaliers est passé dans la région Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz d'environ 77.000 à plus de 143.000.

- Si en 1995 encore environ 23.000 salariés lorrains traversaient la frontière vers l'Allemagne, ils sont de nos jours près de 27.500. Le graphique n°2 montre l'augmentation du nombre de transfrontaliers lorrains en direction des 3 pays voisins.

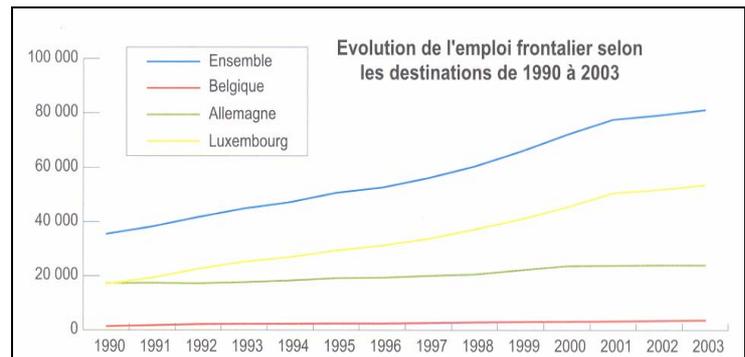


Abb. 2

- Le nombre de travailleurs frontaliers à destination de Luxembourg a atteint entre 1990 et 2002 environ les 103.000 (voir graphique n°3). Ainsi, Luxembourg est la région d'Europe de l'ouest avec la plus forte croissance en travailleurs frontaliers. Au sein de la région Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz, le Luxembourg détient largement le record de frontaliers en nombre absolu.

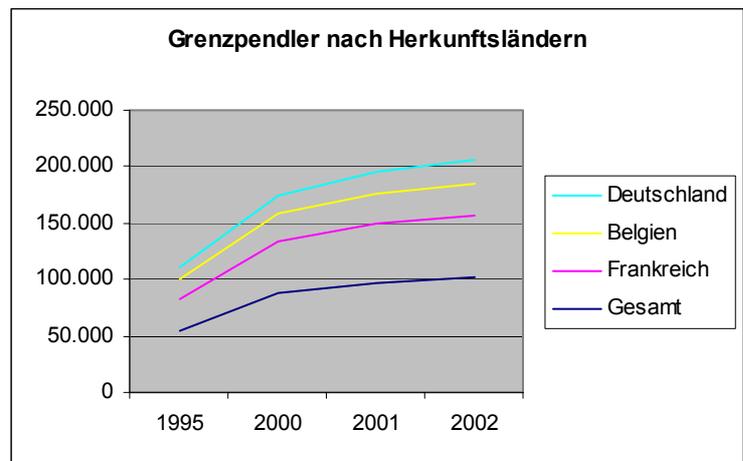


Abb. 3

Le graphique n°4 montre clairement la signification particulière des frontaliers sur le marché de l'emploi luxembourgeois, puisqu'une part de frontaliers de 38% est extrêmement haute, que ce soit en comparaison avec la région autant qu'à l'échelle européenne.



Abb. 4

Il est ici également intéressant d'observer la répartition des emplois créés ces 10 dernières années quant aux pays d'origine des employés concernés.<sup>5</sup>

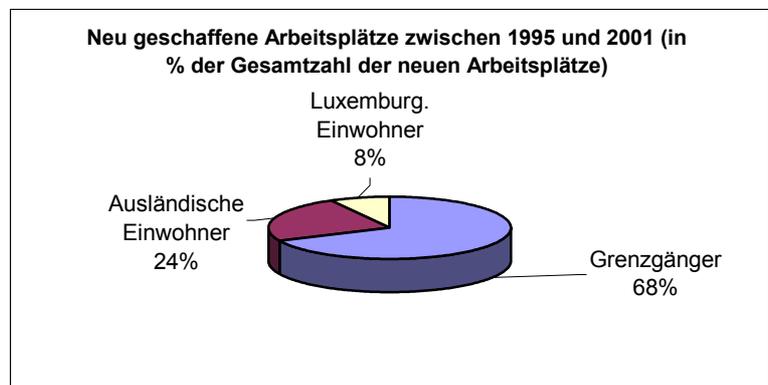


Abb. 5

A travers l'analyse des courants de frontaliers dans la région Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz, on constate des caractéristiques régionales spécifiques.

- **La concentration géographique des courants de travailleurs frontaliers**

Les courants de travailleurs frontaliers sont fortement concentrés géographiquement, voire unilatéralement. Les 2/3 des travailleurs frontaliers de la Grande Région se déplacent en direction du Luxembourg, 1/4 se rend de France en Allemagne. En comparaison, les courants restant apparaissent peu significatifs. Malgré le nombre absolu très élevé de la région SLLR, il reste encore une marge de manœuvre pour y augmenter la mobilité transfrontalière.

<sup>5</sup> Source : Landtag des Saarlandes, Niederschrift der Anhörung zur Grenzgängerproblematik im saarländisch-lothringisch-luxemburgischen Grenzraum vom 3. April 2003.

- **Haut pourcentage des travailleurs de l'industrie**

Selon une étude de la MKW « Rapport de recherche sur les frontaliers dans l'espace économique européen », le pourcentage de frontaliers parmi les travailleurs de l'industrie est largement plus élevé que parmi l'ensemble des actifs.

Tandis que dans la plupart des régions européennes les travailleurs de l'industrie ne représentent qu'1/3 de l'ensemble des actifs, ils représentent 50 % des travailleurs frontaliers dans l'espace frontalier de cette région.

En comparaison, la mobilité dans le secteur du tertiaire, branche qui représente pourtant dans l'absolu la majeure partie du marché du travail de la région Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz, est encore susceptible d'évoluer.

Bien qu'aucun chiffres précis, ni comparables ne soient disponibles dans la région Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz, on peut conclure du fait de la place de l'entreprise que les comportements sont proches.

Cela signifie pour la Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz que le potentiel de travailleurs frontaliers est largement épuisé concernant le secteur de l'industrie, alors qu'il est encore susceptible de s'accroître fortement dans le secteur tertiaire.

La région Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz témoigne d'une évolution en tendance contraire entre le secteur de la production et celui des services. C'est en premier lieu du fait d'un processus de rationalisation que le nombre des actifs décroît. Dans le secteur des services leur nombre augmente en raison d'une demande en hausse et, par nature même, d'une intensité en personnel.

Afin d'anticiper les restructurations économiques et au vu de ces faits, il serait sensé de mettre en place une politique d'investissement transfrontalière coordonnée.

- **Apprentis**

Le nombre d'apprentis français dans la Sarre a diminué au cours des 20 dernières années. Alors que dans les années 80 cent jeunes français effectuaient leur apprentissage dans la Sarre, ils ne sont plus que 40 à la fin de l'année 2001. Les apprentissages professionnels sont très différents dans les 4 pays sujets de cette étude. Cela vaudrait le coup de mettre en place à court terme des modules d'apprentissage communs et à long terme des apprentissage communs.

- **Les actifs frontaliers nationaux**

Une part non négligeable des travailleurs frontaliers est constituée d'actifs nationaux résidant à l'étranger.

C'est par exemple le cas lorsqu'un allemand habite en France et se rend sur son lieu de travail en Allemagne. On peut faire juste des relevés statistiques de ce chiffre en direction de l'Allemagne et du Luxembourg.

Ainsi, 1,4 % des travailleurs frontaliers à destination du Luxembourg sont des luxembourgeois résidant dans le pays voisin.<sup>6</sup> Ce nombre est beaucoup plus important s'agissant de l'Allemagne. Plus de 20 % (environ 6 600) des travailleurs frontaliers en provenance de France sont des nationaux allemands domiciliés en France.

### **2.3 Les travailleurs frontaliers dans la SLLR dans une perspective européenne**

Une étude ordonnée par la Commission Européenne et réalisée en 2001 par la MKW GmbH a conclu au nombre de 322 212 travailleurs frontaliers dans l'ouest de l'Europe. De toutes les coopérations EURES, l'EURES T-SLLR compte parmi les plus riches en travailleurs frontaliers (voir tableau n°2).

---

<sup>6</sup> Service central de la statistique et des études économiques (Statec) Luxembourg, mars 2001

**Tableau n° 2 : Les travailleurs frontaliers dans les régions EURES en 1999**

NAME OF EURES REGION	Number of cross-border commuters*
<b>H.N.F.K</b> (Hainaut/Nord-Pas de Calais/West Vlaanderen/Kent) Belgium – France – United Kingdom	21,259
<b>Scheldemond</b> Belgium- Netherlands	3,820
<b>Euregio Gronau-Enschede</b> Germany - Netherlands	5,044
<b>Euregio Maas Rijn</b> Belgium – Germany - Netherlands	32,815
<b>P.E.D.</b> Belgium – France - Luxembourg	<b>113,012</b>
<b>Saar / Lorraine / Luxembourg / Rheinland-Pfalz</b> France – Germany - Luxembourg	
<b>EURAZUR</b> France - Italy	850
<b>TRANSALP</b> France - Italy	157
<b>Sønderjylland</b> Denmark - Germany	2,480
<b>EURALP</b> Austria - Italy	800* <sup>2</sup>
<b>Euregio Rhein-Waal &amp; euregio rhein-maas-nord</b> Germany - Netherlands	12,317
<b>Interalp</b> Austria - Germany	20,916
<b>EMS-Dollart</b> Germany - Netherlands	1,213
<b>PYREMED</b> France - Spain	599
<b>Ireland - Northern Ireland</b>	11,500* <sub>2</sub>
<b>TransTirolia</b> Austria - Italy	600* <sup>2</sup>
<b>Øresund</b> Denmark - Sweden	3,000* <sup>2</sup>
<b>Galicia / Região Norte</b> Portugal – Spain	4,000* <sup>2</sup>
<b>Oberrhein</b> France – Germany - Switzerland	86,910
<b>Tornedalen</b> Finland - Sweden	920* <sup>2</sup>
<b>TOTAL</b>	<b>322,212</b>

\* Most recent data: year 1999, in some cases 2000

\*<sup>2</sup> data based on company surveys, expert talks, recently published scientific studies etc.

Quelle: MKW, 2001: Tabelle A6: Cross border communitors in EURES regions in 1999 – Overview, Annex S. 6

La Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz est située géographiquement dans la zone de l'Europe de l'ouest ayant la plus grande concentration de travailleurs frontaliers. Cette zone s'étend des Etats du Bénélux, en passant par le Luxembourg et le bassin Rhénan, jusqu'à la Suisse. Dans ce couloir on comptabilise 85 % des travailleurs frontaliers d'Europe de l'ouest. La Grande Région, constituée de la SLLR et de la PED, compte quant à elle tout juste ¼ de l'ensemble des travailleurs frontaliers européens.

Le taux de croissance annuel des travailleurs frontaliers était entre 1995 et 1999 de 4,7 % dans la Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz, donc largement supérieur à la moyenne ouest-européenne de 3,9 %.

Ainsi, en comparaison avec le reste de l'Europe, la région Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz a atteint un niveau de mobilité transfrontalière relativement élevé. Pour autant, la mobilité des actifs reste en Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz, tout comme dans l'Europe dans son ensemble, relativement faible en comparaison avec celle connue dans les régions hors de l'Europe. On peut faire ce constat à la fois concernant les travailleurs frontaliers mais aussi concernant la mobilité des actifs au sein même des Etats européens.

En Allemagne, par exemple, 1,2 % des habitants / an déménage d'un Land à l'autre. Cela correspond à la moyenne européenne.<sup>7</sup> En Angleterre, la moyenne est de 1,6 %, en Espagne de seulement 0,6 %. Au contraire, ce pourcentage, qui compte comme un très important facteur de la mobilité de la population, atteint les 3 % aux Etats-Unis. Les actifs européens sont donc nettement moins mobiles au sein même des Etats membres de l'Union Européenne que les actifs aux Etats-Unis. L'OCDE y voit un inconvénient décisif pour l'économie européenne en tant que lieu d'implantation. Cet aspect va également être abordé dans la nouvelle stratégie européenne de l'emploi, dans laquelle d'autres propositions d'évolution vont être soumises.<sup>8</sup>

Et la mobilité des européens est encore plus faible dès lors qu'il s'agit de faire des allers et retours entre deux pays voire de s'installer dans un autre pays. Une étude PricewaterhouseCoopers datant de 2002 est arrivée à une conclusion digne d'attention<sup>9</sup> : selon cette étude, dans 8 pays européens, 70 % des entreprises interrogées ont mentionné avoir un fort besoin en personnel qualifié et mobile géographiquement. Par contre, seulement 17 % des actifs interrogés se déclaraient en principe intéressés par le projet de travailler et de vivre temporairement à l'étranger. La conclusion de cette étude est dès lors :

---

<sup>7</sup> MKW, 2000

<sup>8</sup> Stratégie pour l'emploi EIS

<sup>9</sup> Pricewaterhouse Coopers, 2002

**« Il n'existe en Europe aucun manque de qualifications – les personnes sont tout simplement au mauvais endroit. »**

Cela nous ramène au fait que, dans la région Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz, malgré l'augmentation annuelle du nombre des travailleurs frontaliers, beaucoup de personnes se contentent de chercher un travail dans leur propre pays sans même envisager l'éventualité d'une activité dans le pays voisin. La raison pour laquelle la mobilité transfrontalière est relativement faible – en comparaison avec celle des USA – résulte d'un enchevêtrement d'obstacles à la mobilité qui affectent les travailleurs frontaliers et non ceux qui sont mobiles uniquement au sein de leur propre pays.

### 3. Stratégies / Propositions pour surmonter les obstacles à la mobilité en SLLR

Les obstacles à la mobilité agissent à la manière d'un filtre : chaque obstacle correspond à une couche de filtre qui réduit à chaque fois un peu plus le nombre des actifs qui, en principe, seraient prêts à faire le pas vers l'exercice de leur activité dans le pays voisin.

Cet effet est représenté dans le graphique n° 6.

« Le filtre à la mobilité »

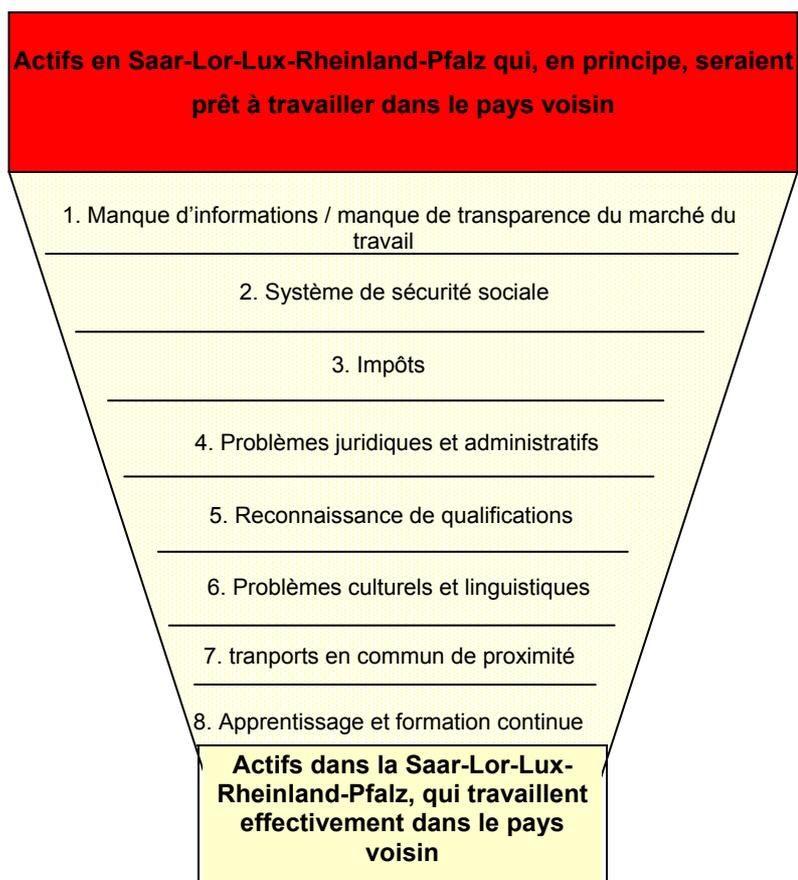


Abb. 6

## **Obstacles à la mobilité dans la région Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz**

Les obstacles actuels à la mobilité dans la région Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz vont être mis en évidence ci-après et accompagnés de propositions pour les surmonter.

Comme évoqué dans le « filtre à la mobilité », les obstacles à la mobilité peuvent se classer dans les catégories suivantes :

- 1. Manque d'informations / manque de transparence du marché du travail**
- 2. Systèmes de sécurité sociale**
- 3. Impôts**
- 4. Problèmes juridiques et administratifs**
- 5. Reconnaissance des qualifications**
- 6. Problème culturels et linguistiques**
- 7. Transports en commun de proximité**
- 8. Apprentissage et formation continue**

Lors du classement des obstacles à la mobilité, il est apparu que certains pouvaient entrer dans plusieurs catégories. Nous avons choisi le classement qui nous semblait le plus approprié au vu de la cause de l'obstacle. Les autres possibilités de classement sont énumérées de façon complémentaire dans le tableau suivant.



## Vue d'ensemble des obstacles à la mobilité dans la SLLR

N°	Catégorie d'obstacle à la mobilité	Echelle européenne ou région	Direction	Obstacle à la mobilité	Action	Lieu d'action
1	1. Manque d'informations/ manque de transparence du marché du travail	UE	A ↔ L F ↔ L	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manque d'un réseau commun des offres et possibilités d'emploi dans les pays voisins, ou intégration d'EURES encore insuffisante dans les administrations de l'emploi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diffusion d'informations concernant des adresses de contact, voire portails internet pour chercheurs d'emploi.</li> </ul>	A, F, L
2	1. Manque d'informations/ manque de transparence du marché du travail  6. Problèmes culturels et linguistiques	UE	A ↔ L A ↔ F	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les employés travaillant dans le pays voisin ne peuvent pas toujours obtenir les documents officiels dans leur propre langue.</li> <li>Les documents officiels, les textes de lois et les brochures ne sont disponibles que dans la langue du pays d'origine.</li> <li>De nombreux travailleurs frontaliers ont de mauvaises connaissances de la langue du pays voisin.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Traduction systématique dans la langue du pays voisin de tous les documents officiels (formulaires, brochures, textes de lois et autres sources d'informations).</li> <li>Actualisation permanente.</li> </ul>	L, A, F
3	1. Manque d'informations/ manque de transparence du marché du travail	UE	A ↔ L F ↔ L F ↔ A	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les personnes intéressées par un emploi dans le pays voisin doivent se procurer les informations dans différents endroits (offres d'emploi, reconnaissance des qualifications, droit de la sécurité sociale, droit fiscal).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Création d'un bureau central, où toutes les informations importantes pour les travailleurs frontaliers sont disponibles.</li> </ul>	A, F, L
4	1. Manque d'informations/ manque de transparence du marché du travail	UE	A ↔ L F ↔ L F ↔ A	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manque de connaissances par l'employeur des qualifications, des compétences concrètes et du vocabulaire spécialisé du même métier dans le pays voisin.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en parallèle et traduction systématique des désignations, des compétences, des qualifications et du vocabulaire spécifique de tous les métiers.</li> </ul>	A, F, L
5	2. Systèmes de sécurité sociale 4. Problèmes juridiques et administratifs	SLLR	A ↔ L F ↔ L F ↔ A	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compétences différentes des caisses maladie : durant la période d'activité dans le pays de travail, en cas de chômage et de retraite dans le pays de résidence</li> <li>Bureaucratie compliquée quant à la prévention du droit aux prestations.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Harmonisation des compétences durant l'activité, le chômage et la retraite.</li> <li>Simplification de la possibilité de profiter des prestations.</li> </ul>	A, F, L

N°	Catégorie d'obstacle à la mobilité	Echelle européenne ou région	Direction	Obstacle à la mobilité	Action	Lieu d'action
6	2. Systèmes de sécurité sociale	UE	A→L L→A	<ul style="list-style-type: none"> <li>Age de départ à la retraite différent : par exemple, en règle générale, 65 ans au Luxembourg, mais possibilité de pré-retraite dès 57 ans si 40 ans de cotisations atteints. En France et en Allemagne, l'âge de la retraite se situe à 65 ans. Problème : Pré-retraite des travailleurs frontaliers au Luxembourg</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pré-retraite pour les travailleurs frontaliers allemands devrait être possible avec une réduction : un frontalier ayant travaillé 20 ans en Allemagne et 20 ans au Luxembourg devrait pouvoir prendre sa retraite à 57 ans en touchant une retraite complète luxembourgeoise et une retraite allemande avec réductions.</li> <li>Harmonisation de l'âge de la retraite dans les Etats membres de l'UE.</li> </ul>	A, L
7	2. Systèmes de sécurité sociale	UE	L↔A F↔a F↔L	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les travailleurs frontaliers n'ont aucun droit à une RIESTERRENTE.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les travailleurs frontaliers devraient aussi y avoir droit.</li> </ul>	A,F,L
8	2. Systèmes de sécurité sociale	UE	L↔A F↔A F↔L	<ul style="list-style-type: none"> <li>Non-reconnaissance du degré d'invalidité en cas de maladie grave ou d'accident (y compris accidents du travail).</li> <li>„Aussteuerung“ après une longue maladie : Problèmes de compétences en matière de versement de complément de salaire pour les travailleurs frontaliers français.</li> <li>Différences auprès des caisses maladie et des assurances accident.</li> <li>Dans toutes les entreprises au Luxembourg, en particulier celles de construction.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Harmonisation des règles de reconnaissance du degré d'invalidité au sein des Etats membres de l'UE.</li> <li>Plus d'informations pour les médecins.</li> <li>Reconnaissance réciproque des diagnostics.</li> <li>Création d'une instance médicale transfrontalière.</li> <li>Séances d'information.</li> <li>Harmonisation des législations en matière d'assurance chômage.</li> </ul>	A,F,L
9	2. Systèmes de sécurité sociale	SLLR	A→F	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les travailleurs frontaliers se rendant en Allemagne ne doivent pas s'inscrire uniquement auprès d'un médecin français mais également auprès d'un médecin allemand, afin de comptabiliser les années en matière de retraite.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Amélioration des possibilités et de structures d'information.</li> </ul>	A, F, L
10	2. Systèmes de sécurité sociale	UE	A→L F→L F→A	<ul style="list-style-type: none"> <li>La reconnaissance de la retraite en cas d'incapacité de travail dépend du pays dans lequel l'actif habite (Wohnort-Arbeitsstätten-Prinzip).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La reconnaissance de la pension en cas d'incapacité de travail devrait dépendre du pays dans lequel la personne a exercé sa dernière activité.</li> </ul>	A, F, L

N°	Catégorie d'obstacle à la mobilité	Echelle européenne ou région	Direction	Obstacle à la mobilité	Action	Lieu de l'action
11	2. Systèmes de sécurité sociale	UE	A→L F→L	<ul style="list-style-type: none"> <li>Au Luxembourg, si l'on accepte un emploi moins bien rémunéré, une subvention est versée (uniquement dans le cadre d'un plan social).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les travailleurs frontaliers devraient également avoir le droit à une subvention.</li> <li>Une telle subvention devraient également être versée en France et en Allemagne.</li> </ul>	A, F, L
12	2. Systèmes de sécurité sociale	SLLR	F→A	<ul style="list-style-type: none"> <li>En cas de dépose de bilan, les travailleurs frontaliers français en particulier sont la garantie d'un traitement égal par les allemands et les français.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Amélioration de la politique d'information quant à la reconnaissance du droit à une „subvention chômage / d'insolvabilité“ au cours de la procédure de dépose de bilan dès le moment du licenciement.</li> </ul>	A, F, L
13	2. Systèmes de sécurité sociale	SLLR	F→A L→A	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les travailleurs frontaliers travaillant en Allemagne versent de l'argent à l'assurance vieillesse allemande, alors qu'ils n'ont aucun droit à des prestations en nature s'ils devaient nécessiter des soins. Exception : Tant qu'un employé est assuré en Allemagne il a le droit à un versement par l'assurance vieillesse en cas de soins.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Modification de la règle : Droit pour les travailleurs frontaliers issus de l'UE à des prestations en nature ou à payer des cotisations moindres.</li> <li>Reconnaissance de prestations de soins également pour les personnes âgées ayant travaillé en tant que travailleurs frontaliers et ayant cotisé auprès des caisses vieillesse allemandes durant leur activité.</li> </ul>	A
14	2. Systèmes de sécurité sociale	UE	A→L A→F	<ul style="list-style-type: none"> <li>Subvention de l'agence pour l'emploi n'est versée qu'en cas d'entretien d'embauche à l'intérieur du pays et non à l'étranger.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elargissement des droits à une subvention également en cas d'entretien d'embauche dans le pays voisin.</li> </ul>	A, F, L
15	2. Systèmes de sécurité sociale	UE	A ↔ L	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les travailleurs frontaliers actifs au Luxembourg et résidant en Allemagne sont particulièrement touchés par l'assiette de calcul du montant du chômage basée sur le salaire brut. Le salaire brut luxembourgeois est désormais nettement moindre à celui touché en Allemagne pour une activité adéquate.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réintroduction de l'assiette fictive dans les cas où assiette basée sur le salaire brut serait considérée comme d'une dureté injuste</li> </ul>	L, A
16	2. Systèmes de sécurité sociale	SLLR	F→A	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aucune possibilité pour les travailleurs frontaliers français de participer à des formations en Allemagne : les ASSEDIC ne reconnaissant pas ces formations, ils ne les prennent pas en charge financièrement.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Possibilité pour les chômeurs de participer à des formation dans les pays européens voisins.</li> </ul>	A, L

N°	Catégorie d'obstacle à la mobilité	Echelle européenne ou région	Direction	Obstacle à la mobilité	Action	Lieu de l'action
17	3. Impôts	SLLR	A→L	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'accord d'interdiction de double imposition exige 180 jours d'activité au Luxembourg, si le temps de travail est moindre, le risque existe que des impôts sur le revenu soient prélevés à la fois au Luxembourg et dans le pays de résidence.</li> <li>Chauffeurs de poids lourds et autres entreprises ayant leur siège au Luxembourg.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adaptation des accords d'interdiction de double imposition à la situation des camionneurs (de façon similaire aux règles concernant les pilotes et chauffeurs de péniches).</li> </ul>	A, L
18	3. Impôts	UE	A ↔ L	<ul style="list-style-type: none"> <li>Problèmes avec l'imposition lorsque l'activité principale et les activités secondaires ne sont pas exercées dans un seul et même pays. Selon l'article 17 de la directive européenne 1408/71 il existe une exception. Mais elle doit faire l'objet d'une demande particulière par les personnes concernées par l'intermédiaire des administrations impliquées auprès de la DVKA (Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland, <a href="http://www.dvka.de">www.dvka.de</a>) à Bonn.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La sécurité sociale du fait de l'activité secondaire devrait également être versée dans le pays dans lequel l'activité principale est exercée.</li> </ul>	A, F, L
19	3. Impôts	SLLR	A→L F→L	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les coûts pour les écoles maternelles en dehors du Luxembourg ne sont pas déductibles des impôts.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Harmonisation du droit fiscal en prenant en compte la situation particulière des travailleurs frontaliers.</li> </ul>	L
20	3. Impôts et 2. Systèmes de Sécurité sociale 4. Problèmes juridiques et administratifs	SLLR	F→A	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les allemands ne peuvent pas profiter du service des français grâce aux Chèques-emploi-service, car les systèmes de sécurité sociale excluent les transferts.</li> <li>En Allemagne, il faudrait à la fois faire l'inscription auprès de la sécurité sociale et faire les calculs des cotisations de sécurité sociale et des taxes, en France tout cela est pris en charge par le chèque-emploi-service.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ouvrir le "Chèque-emploi-Service" à tous les pays.</li> <li>Proposition : introduire le système du chèque-emploi-service en Allemagne par l'intermédiaire de l'EURES-T-SLLR.</li> </ul>	A
21	3. Impôts 2 Systèmes de sécurité sociale	SLLR	F→L A→L	<ul style="list-style-type: none"> <li>Des actifs français ou allemands sont replacés dans leur pays de résidence par une agence d'emploi temporaire. L'agence intérimaire fait par ce biais des économies puisqu'elle a au Luxembourg moins de frais et que les alaires bruts y sont moindres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Salaires plus élevés pour les intérimaires luxembourgeois.</li> <li>Contrôles par les administrations nationales et européennes.</li> </ul>	L
22	4. Problèmes juridiques et administratifs	UE	A ↔ L F ↔ L F ↔ A	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manque de flexibilité des administrations sur les questions de compétence transfrontalière.</li> <li>„Rigidité“ des systèmes orientés sur les modèles nationaux.</li> <li>Manque de base légale pour les agences pour l'emploi françaises et luxembourgeoises afin de conduire des chercheurs d'emploi allemand en tant que frontaliers.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Marge de manœuvre plus large en matière transfrontalière.</li> <li>Création d'une base légale.</li> <li>Ainsi, éventuellement, éviter le chômage.</li> </ul>	A, F, L

N°	Catégorie d'obstacle à la mobilité	Echelle européenne ou région	Direction	Obstacle à la mobilité	Action	Lieu de l'action
23	4. Problèmes juridiques et administratifs 2. <i>Systèmes de sécurité sociale</i>	UE	A ↔ L F ↔ L F ↔ A	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les employeurs souhaitant embaucher des chômeurs longue durée résidant dans le pays voisin ne reçoivent aucune subvention de l'Arbeitsamt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accords transfrontaliers entre les agences nationales pour l'emploi.</li> <li>Les employeurs devraient toucher une subvention égale pour l'embauche d'un chômeur longue durée transfrontalier que pour un résidant au sein du pays.</li> </ul>	F, A, L
24	4. Problèmes juridiques et administratifs 2. <i>Systèmes de sécurité sociale</i>	SLLR	A → L F → L	<ul style="list-style-type: none"> <li>Virement des allocations familiales luxembourgeoises ou de la différence aux travailleurs frontaliers avec retard.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Embauche d'employés administratifs supplémentaires pour traiter les dossiers.</li> </ul>	L
25	4. Problèmes juridiques et administratifs 2. <i>Systèmes de sécurité sociale</i>	SLLR	A → L F → L	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'allocation familiale pour les employés (frontaliers) de l'UE à Luxembourg n'est versé ni par le Luxembourg, ni par l'administration allemande. C'est justifié sous prétexte qu'il s'agit d'une compétence de l'UE.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actualisation du statut-UE pour les travailleurs frontaliers.</li> </ul>	L, A
26	4. Problèmes juridiques et administratifs	SLLR	A → L F → L	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les frontaliers travaillant au Luxembourg et engagés politiquement dans leur lieu de résidence ne bénéficient pas de leur droit de délégation d'horaires auprès de leur employeur luxembourgeois (le droit de délégation n'est accordé qu'en cas d'activité politique au sein de communautés luxembourgeoises).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Modification du droit du travail luxembourgeois : droit de délégation en cas d'activités politiques également dans les communes des pays voisins.</li> </ul>	L
27	4. Problèmes juridiques et administratifs	UE	A ↔ L F ↔ L F ↔ A	<ul style="list-style-type: none"> <li>Directive européenne, à partir du 1er juillet 2003 : les frais prélevés sur les virements nationaux et internationaux doivent être identiques. Problème : certaines banques contreviennent à cette directive en continuant de prélever des frais plus élevés pour la circulation de fonds vers l'étranger.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le directive européenne devraient être respectée.</li> </ul>	F, A, L
28	4. Problèmes juridiques et administratifs	SLLR	F → A	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le programme allemand de comptabilité (DATEV) ne permet aucun virement de salaire à l'étranger, et donc en France : les employés doivent avoir un compte en Allemagne, puisque le DATEV n'est pas en mesure de travailler avec le BIC (Bank International Code).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adaptation du système DATEV aux virements transfrontaliers.</li> </ul>	A

N°	Catégorie d'obstacle à la mobilité	Echelle européenne ou région	Direction	Obstacle à la mobilité	Action	Lieu de l'action
29	4. Problèmes juridiques et administratifs	SLLR	A→F A→L F↔L	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difficulté pour les allemands de faire un stage en France, puisqu'un stage en France nécessite une convention de stage.</li> <li>• Au Luxembourg, absence de base légale pour faire une convention de stage, car le droit du travail prévoit que toute activité doit être rémunérée au salaire minimum.</li> <li>• Problèmes d'assurance.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Statut particulier pour les stagiaires transfrontaliers.</li> <li>• Simplification des démarches administratives.</li> <li>• Amélioration des possibilités d'information pour les étudiants et pour les employeurs.</li> </ul>	A, F, L
30	5. Reconnaissance des qualification	UE	A→L	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Problème général de reconnaissance des formations professionnelles étrangères.</li> <li>• Problème spécifique au Luxembourg dans le secteur de la santé : les diplômés doivent repasser leurs examens au Luxembourg.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modifications des instructions des ministères concernés.</li> <li>• Harmonisation à long terme des formations et des diplômes au sein de l'UE.</li> </ul>	L
31	6. Problèmes culturels et linguistiques	UE	A→L A→F F→A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pas ou peu de promotion des langues dans les programmes transfrontaliers, la promotion des langues n'est plus autorisée.</li> <li>• Les allemands résidant en France n'ont plus la possibilité de prendre part à des cours de langues gratuits.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1ère langue vivante étrangère = langue du pays voisin.</li> <li>• Promotion de la langue plus longue et séjours à l'étranger.</li> </ul>	A, F, L
32	6. Problèmes culturels et linguistiques	UE	A ↔ L F ↔ L F ↔ A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procédure de candidature.</li> <li>• Structure des entreprises.</li> <li>• Méthode de travail et communication dans l'entreprise.</li> <li>• Mentalité.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Offre de cours sur la procédure de candidature et les différences culturelles dans la structure de l'entreprise ainsi que sur la méthode de travail et la communication dans l'entreprise au sein du pays voisin.</li> </ul>	A, F, L
33	7. Transport public de proximité	UE	A ↔ L F ↔ L F ↔ A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les travailleurs frontaliers ont des difficultés à se rendre sur leur lieu de travail du fait de la faible capacité et disposition du transport public de proximité transfrontalier, et ce même sur les axes de circulation principaux.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amélioration des lignes de transports en commun transfrontaliers.</li> <li>• Réouverture des lignes fermées.</li> <li>• Coopération entre les différentes entreprises de transport en commun, ticket transfrontalier.</li> </ul>	A, F, L
34	7. Infrastructure	UE	A ↔ L F ↔ L F ↔ A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La croissance de la circulation transfrontalière du fait des travailleurs frontaliers est trop peu prise en compte dans les plans d'infrastructures et de travaux des routes.</li> <li>• Débordement d'ordre général des réseaux routiers des régions frontalières face à la circulation professionnelle.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adaptation de l'infrastructure aux besoins croissants face à la circulation frontalière.</li> </ul>	A, F, L

N°	Catégorie d'obstacle à la mobilité	Echelle européenne ou région	Direction	Obstacle à la mobilité	Action	Lieu de l'action
35	8. formation professionnelle et continue	SLLR	F→A (A→F)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manque de potentiel hautement qualifié chez les actifs et employés dans les domaines de l'informatique, de l'hôtellerie et de la restauration, de chauffeurs de poids lourds et d'ouvriers de l'acier.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Création d'instruments de qualification correspondant aux besoins et définis par l'économie.</li> <li>Echanges d'information transfrontaliers.</li> </ul>	F, A
36	8. formation professionnelle et continue	SLLR	A→L F→L	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le congé pour formation continue n'est ouvert qu'aux employés résidant au Luxembourg et non à ceux résidant dans le pays voisin.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Amendement des textes législatifs : ouverture de la possibilité pour les actifs travaillant à l'étranger et résidant dans un pays voisin européen de prendre part à des mesures de formation continue.</li> </ul>	L

### 3.1 Catégorie 1 : Manque d'information / manque de transparence du marché du travail

#### Obstacle à la mobilité n° 1

Les sources, d'où les employeurs et les employés tirent leurs informations concernant des offres et des demandes d'emploi (journaux, mais également banques de données Internet), ne sont la plupart du temps pas encore organisées sur un modèle transfrontalier, mais se limitent à l'espace national. Cela dit une recherche internet restreinte est possible pour les étrangers sur les sites internet de l'ANPE et de la Bundesagentur für Arbeit. Ce n'est qu'au Luxembourg qu'il n'existe aucun moyen d'accès au marché du travail de l'ADEM à travers internet.

*Dans la région saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz, il n'est possible ni pour les employeurs, ni pour les employés d'obtenir une information complète et détaillée relative au marché du travail auprès des administrations de l'emploi. Cela vient du fait que l'échange d'information entre les administrations de l'emploi nationales n'est pas encore suffisamment intégré, ni coordonné.*

#### Obstacle à la mobilité n° 2

L'accès aux informations importantes est nettement plus difficile (autre langue, règles concernant les impôts et les prestations sociales différentes, absence d'adresses de contact, etc...)

*Les formulaires, les brochures, les textes de lois ainsi que d'autres sources d'information ne sont normalement disponibles que dans la langue du pays concerné. Elles sont difficiles à comprendre pour les personnes des pays voisins, puisqu'elles nécessitent une très bonne connaissance de la langue.*

#### Obstacle à la mobilité n° 3

Les sources d'information sont éparpillées.

*Il n'existe pas de centrale d'information, auprès desquelles les personnes intéressées pourraient obtenir les informations importantes (offres d'emploi, reconnaissance des qualifications, droit de la sécurité sociale, droit fiscal).*

#### Obstacle à la mobilité n° 4

La description des activités et des qualification requises ne sont pas les mêmes.

*Un Zahntechniker-Meister allemand n'est en règle générale pas familier avec la qualification ni les activités concrètes d'un prothésiste dentaire français, et il l'est tout aussi peu quant au vocabulaire spécialisé dans l'autre langue (et réciproquement).*

Au vu de ces déficits en information, on peut comprendre que beaucoup d'employés craignent de chercher du travail dans le pays voisin et que les employeurs aient des réticences à embaucher un candidat venant du pays voisin.

### **Propositions pour éliminer les déficits en information**

- Création d'un réseau commun de transmission des offres d'emploi auprès des administrations pour l'emploi dans la région Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz
- Traduction systématique dans la langue du pays voisin des formulaires, des brochures, des textes de lois et des autres sources d'information
- Création de centrales auprès desquelles les intéressés pourraient obtenir les informations importantes (offres d'emploi, reconnaissance des qualifications, droit de la sécurité sociale, droit fiscal).
- Mise en parallèle et traduction systématique des désignations des métiers, des descriptions des qualifications et du vocabulaire spécialisé
- 

### **3.2 Catégorie 2 : Systèmes de sécurité sociale**

Comme le montre l'exemple suivant, les questions importantes que les employés se posent lorsqu'une offre d'emploi dans le pays voisin les intéresse sont liées aux systèmes de sécurité sociale :

- « Est-ce que les prestations sociales atteindront au moins le même niveau que celles en vigueur dans mon pays ? »
- « Que va devenir ma retraite pour la période durant laquelle j'aurais travaillé à l'étranger ? »

A ce propos, il faut remarquer que les systèmes de sécurité sociale sont ancrés dans les systèmes nationaux. Il n'existe presque aucune directive européenne homogène. L'Union Européenne ne garantit que les principes suivants :

- Toute discrimination basée sur la nationalité est interdite.
- En ce qui concerne le droit de la sécurité sociale, le droit du pays dans lequel le travailleur frontalier travaille prévaut.
- Pour quelqu'un ayant travaillé dans différents Etats membres de l'Union Européenne et ayant cotisé dans les caisses sociales (et surtout dans les caisses de retraite), les années travaillées à l'étranger au sein de l'Union Européenne seront comptabilisées.

Un problème fondamental pour les travailleurs frontaliers réside dans le fait que la législation en matière sociale du pays de travail est, soit, celle appliquée durant la période d'activité, mais que pour autant, la sécurité maladie et l'assurance chômage du pays de résidence jouent un rôle dans la préservation des droits aux prestations.

Les exemples suivants montrent la complexité des problèmes rencontrés par les travailleurs frontaliers.

#### **Obstacle à la mobilité n° 5**

*Karl D. habite à Sarrebruck et travaille à Forbach. En tant que résidant en Allemagne, il doit s'inscrire auprès de la caisse maladie de son lieu de résidence et présenter des formulaires (E 106, E 109, E 104), afin de pouvoir revendiquer la protection en question pour lui et sa famille. Afin de percevoir les prestations financières en cas d'incapacité de travail, il est dans l'obligation de faire la demande d'une feuille de prise en charge et doit la transmettre sous deux jours à son employeur français.*

*Si Karl D. part à la retraite, ou s'il tombe au chômage, seule la caisse de sécurité maladie de son lieu de résidence aura alors compétence.*

- Différence de législations en matière de retraite et d'incapacité de travail

Il existe par exemple d'importantes différences en droit des retraites : la hauteur des perceptions, l'âge de la retraite et le droit à une rente d'incapacité de travail / d'invalidité varient en fonction du droit national. Au Luxembourg, la retraite complète est acquise de droit après 40 ans de cotisations dès l'âge de 57 ans (pour les autres cas, l'âge de la retraite au Luxembourg est 65 ans), alors qu'en France et en Allemagne il faut attendre l'âge de 65 ans pour pouvoir y prétendre.

### **Obstacle à la mobilité n° 6**

*Hans D. de Saarburg / Allemagne a travaillé 23 ans en Allemagne et se décide à l'âge de 45 ans à accepter un poste intéressant et bien rémunéré au Luxembourg. Après 12 ans d'activité il atteint les 57 ans, l'âge luxembourgeois de la retraite et peut se faire congédier par son employeur. Il touche, par la caisse de retraite luxembourgeoise, une retraite pour les 12 ans travaillés au Luxembourg. En ce qui concerne les 23 ans travaillés en Allemagne, il n'aura droit à une retraite qu'une fois atteint l'âge de 65 ans. Cela signifie pour lui qu'il ne doit vivre, entre 57 et 65 ans, que de la retraite luxembourgeoise.*

### **Obstacle à la mobilité n° 7**

*Karl D. habite au Luxembourg, Franz D. habite à Thionville. Tous deux travaillent dans une entreprise à Merzig et souhaitent, en tant que nationaux allemands, compléter leurs assurance vieillesse d'une RIESTERRENTE. Mais, au cours d'une discussion avec un conseiller financier, il s'avère que seuls les cotisants ayant leur domicile en Allemagne ont un droit à une RIESTERRENTE.*

### **Obstacle à la mobilité n° 8**

*Michaela D. habite à Kronz / Allemagne, a travaillé 10 ans en Allemagne en tant que secrétaire et est employée depuis 17 ans dans un bureau au Luxembourg. A l'âge de 46 ans elle tombe gravement malade et est incapable de travailler sur une longue période. Son médecin allemand essaye durant plusieurs mois de la remettre en état de travail par des cures et d'autres mesures. Au bout de 6 mois elle reçoit un courrier de la sécurité maladie luxembourgeoise lui indiquant qu'elle doit se soumettre à un examen médical qui décidera si elle devra réintégrer son travail ou si elle doit se retirer de la vie active et toucher une rente d'invalidité. Son médecin traitant n'avait pas connaissance de ce délai de 6 mois luxembourgeois.*

*L'examen arrive à la conclusion qu'elle doit se retirer de la vie active et toucher une rente d'invalidité. Pour autant, celle-ci n'est comptabilisée que sur la base des 17 années travaillées au Luxembourg. Afin de toucher la rente pour les 10 années travaillées en Allemagne, la capacité de travail va être à nouveau examinée par la sécurité sociale allemande étant donné que le certificat établi au Luxembourg n'est pas reconnu (alors que c'est le cas au Portugal, par exemple).*

Des cas comme celui décrit ci-dessus sont problématiques dans les secteurs à haut risque d'accident, à l'image de la construction.

### **Obstacle à la mobilité n° 9**

*Les travailleurs frontaliers domiciliés en France tirent, en cas de chômage, leurs prestations des assedics français. Bien que l'administration pour l'emploi allemande n'ait pas compétence, ils doivent quand même s'inscrire en tant que chômeurs afin de ne pas perdre leurs prestations de retraite. Il existe également un manque d'information sur ce point.*

### **Obstacle à la mobilité n° 10**

La reconnaissance d'une rente intégrale d'incapacité de travail dépend du pays dans lequel le travailleur habite (« principe Domicile-ville de repos »). L'assurance sociale du lieu de domicile ne reconnaît pas automatiquement les certificats d'incapacité de travail établi à l'étranger, ce qui peut mettre la personne concernée dans une situation de graves difficultés financières.

*Ce sont surtout les actifs qui souffrent d'une maladie très longue, qui sont le plus touchés par ce problème. Par exemple, d'après la jurisprudence allemande, la caisse maladie est dans l'obligation de verser une rente maladie durant 78 semaines. Dans le cas où un travailleur ayant le statut de transfrontalier n'est, après ce délai de 78 semaines, ni licencié, ni reconnu comme invalide, bien qu'il reste incapable de travailler, il ne touchera plus aucune compensation, étant donné qu'il ne réside pas en Allemagne.*

### **Obstacle à la mobilité n° 11**

*Robert L. de Schengen et Walter D de Perl travaillent dans une entreprise exploitant les métaux à Differdange. Du fait du manque de commandes, l'entreprise est dans l'obligation de fermer. Un plan social a été négocié pour le personnel mis au chômage sans transition. Peu de temps après, Robert L. et Walter D. se voient offrir un emploi par une entreprise luxembourgeoise, cela dit, pour un salaire nettement moindre. Robert L. a droit à des subventions salariales car il a accepté ce poste moins bien rémunéré dans le cadre d'un plan social. En principe, Walter D. devrait également avoir droit aux subventions dans ce cadre, pourtant on le lui refuse du fait de son statut de travailleur frontalier. Robert L. n'aurait lui non plus pas eu droit à des subventions salariales s'il n'avait pas été engagé dans le cadre d'un plan social.*

### **Propositions pour éliminer ces entraves :**

- Les travailleurs frontaliers devraient également avoir droit à des subventions salariales
- Une subvention salariale devraient également être versée en France et en Allemagne

### **Obstacle à la mobilité n° 12**

*Pierre F. habite à Sarreguemines et travaille, avec son collègue Heinrich D. de Blieskastel, dans une entreprise à Neunkirchen. Du fait du manque de commande la société est obligée de déposer le bilan. Sans transition, les deux employés vont être licenciés par le gérant de l'insolvabilité dans un délai de trois mois. Au moment du licenciement on remercie les deux employés tout en leurs conseillant de s'inscrire auprès des agences pour l'emploi afin de toucher le chômage. Heinrich D. s'est inscrit auprès de l'agence compétente à Blieskastel et a aussitôt droit à toucher les assedics. Pierre F, quant à lui, n'a droit aux assedics auprès de l'agence pour l'emploi qu'une fois le délai de licenciement de trois mois écoulé. Pour Pierre P. se pose alors le problème que son salaire ne sera payé qu'avec plusieurs mois de retard, lorsqu'il y aura suffisamment d' « Insolvenzmasse ».*

### **- Cotisations sans prestations**

### **Obstacle à la mobilité n° 13**

*François F. de Bouzonville / France travaille à Saarwellingen / Allemagne. Il verse par précaution des cotisations de son salaire dans l'assurance vieillesse allemande. Mais s'il devait lui-même un jour nécessiter des soins, il n'aurait aucun droit à toucher des prestations puisque, pour cela, il devrait remplir la condition d'être domicilié en Allemagne. Pour autant, aussi longtemps qu'il est assuré en Allemagne, François F a le choix entre les prestations dans son pays de domicile et les contributions financières allemandes, qui sont alors susceptibles d'être exportées de la caisse vieillesse allemande jusque dans son pays de résidence.*

Les travailleurs frontaliers français et luxembourgeois travaillant en Allemagne paient les cotisations complètes auprès de l'assurance vieillesse allemande, pourtant s'ils devaient au

cours de leur vieillesse nécessiter des soins, ils n'auraient droit qu'aux prestations financières de cette caisse. Tant que le travailleur frontalier est assuré en Allemagne, il a le choix entre les prestations financières et les prestations en nature. Mais dans le cas inverse, un actif domicilié en Allemagne qui a travaillé dans un autre pays d'Europe et nécessite des soins n'a droit qu'aux prestations en nature et non à celles d'ordre financier, car il n'a pas cotisé auprès de la caisse.

#### **Obstacle à la mobilité n°14**

*Sara D. de Sarrebruck est graphiste et actuellement au chômage. Au cours de sa recherche d'emploi, elle a réussi à obtenir un entretien à Berlin et un à Luxembourg. Elle fait, auprès de l'agence pour l'emploi, une demande de subvention pour les coûts de transport. L'agence pour l'emploi lui donne une subvention pour son voyage à Berlin, mais pas pour le trajet jusqu'à Luxembourg avec pour justification que seul les entretiens à l'intérieur du pays peuvent faire l'objet de subventions.*

#### **Obstacle à la mobilité n° 15**

*Un actif marié avec un enfant de 12 ans à charge (et seul personne à ramener un salaire à la maison) (domicilié en Allemagne / vrai travailleur frontalier) a à Luxembourg un salaire brut moyen de 3 000 euros. Après décompte des impôts (0 euros), et des cotisations sociales (346 euros), il touche un salaire net de 2654 euros, plus les allocations familiales pour un enfant (172,36 euros), plus un supplément du fait de l'âge de l'enfant (45,06 euros). Au commencement du chômage, ce sont 3 000 euros qui sont pris en compte comme base. Cela correspond à assiette brute de 690 euros par semaine. Une fois les prélèvements sociaux et fiscaux faits régulièrement chez les actifs (table unique au niveau fédéral) Il ne reste que 311,36 euros de chômage par semaine pour une catégorie d'impôts III (ce qui correspond environ à 1349,23 € de chômage par mois avec alors seulement 154,- €. d'allocations familiales. Le salaire brut allemand peut sans problème être plus de 1000 euros supérieur. Cela donnerait : une assiette de 910,-€ et donc 384,93 € de chômage par mois (soit environ 1668,03 € par mois).*

## Obstacle à la mobilité n° 16

*Lorsqu'une personne travaillant en Allemagne et résidant en France tombe au chômage, elle peut participer à une formation en France, mais pas en Allemagne : les ASSEDIC ne reconnaissent pas les formateurs allemands et ne prennent donc pas ces formations en charge financièrement.*

### Propositions pour éliminer ces entraves :

- coordination des différentes directives selon les principes de territorialité
- Elargissement des droits de façon à englober également les frais pour les entretiens dans les pays voisins  
En ce qui concerne la France, il existe déjà un règlement selon lequel les coûts de transport seront pris en charge pour un entretien dans un rayon de 2000 km même s'il a lieu dans un autre Etat membre de l'Union Européenne.
- Un accord devrait être conclu entre les caisses d'assurance maladie des Etats voisins pour assurer une protection des prestations non bureaucratique pour les travailleurs frontaliers. Par ailleurs, il devrait y avoir harmonisation des compétences qui sont distinctes en cas d'activité, de chômage et de retraite.
- Un travailleur frontalier allemand ayant travaillé les dernières années avant sa retraite au Luxembourg, et qui part en retraite à l'âge légal au Luxembourg de 57 ans, devrait toucher immédiatement sa retraite allemande par avance.
- Les règlements relatifs à la reconnaissance du degré d'invalidité devraient être harmonisés au sein de l'Union Européenne. En attendant : création d'une instance médicale transfrontalière ayant les buts suivants : plus d'informations à l'attention des médecins, reconnaissance mutuelle des diagnostics, organisation de séances d'information.
- Les travailleurs frontaliers originaires d'un pays de l'Union Européenne devraient être en droit de profiter des prestations de l'assurance vieillesse, que ce soit en tant que personne âgée ou en tant qu'actif assuré en Allemagne ; ou alors, dès lors qu'ils ne sont pas domiciliés en Allemagne, ils devraient verser une cotisation minimale à l'assurance vieillesse.
- La possibilité de participer à une formation dans le pays voisin pourrait également exercer un effet positif sur la flexibilité des marchés du travail transfrontaliers.

### 3.3 Catégorie 3 : Impôts

Il existe également des différences importantes en matière de fiscalité pesant sur les salaires et les revenus.

C'est pourquoi les travailleurs frontaliers se posent souvent la question :

« Combien vais-je gagner là-bas ? Que me restera-t-il comme salaire net ? »

Deux facteurs principaux jouent un rôle important dans la réponse à ces questions : le salaire brut et les impôts.

Les travailleurs frontaliers sont confrontés quotidiennement à deux systèmes fiscaux distincts : les taxes directes (surtout les impôts sur le revenu) et les taxes indirectes (la TVA).

#### Obstacle à la mobilité n° 17

*Andreas D. est un camionneur résidant en Rheinland-Pfalz mais employé par une société de transport luxembourgeoise. Son employeur prélève les impôts salariaux luxembourgeois de son salaire. L'administration fiscale de Rheinland-Pfalz exige qu'il paie en supplément les impôts sur le revenu en Allemagne, puisqu'il n'est présent au Luxembourg que moins de 20 % de son temps de travail.*

Bien qu'il existe entre toutes les régions frontalières des accords d'interdiction de double imposition, l'exemple ci-dessus montre clairement à quel point ces accords, ou les règlements internes des administrations fiscales, ne sont pas adaptés à la réalité du monde du travail. L'administration fiscale de Rheinland-Pfalz exige de certains camionneurs jusqu'à 10 000 euros et plus de paiement supplémentaire.

Et ce ne sont pas seulement les impôts sur le revenu qui ne sont pas précisément réglés, il en va de même en ce qui concerne les dépenses qui peuvent être déduites des impôts, comme par exemple les dépenses de garde d'enfants.

#### Obstacle à la mobilité n° 18

On peut rencontrer des problèmes avec la caisse de sécurité sociale lorsque l'activité principale et les activités secondaires ne sont pas exercées dans un seul et même pays. En principe, chaque salarié est dans l'obligation d'être assuré dans son pays d'activité. Ainsi, un frontalier allemand travaillant dans une entreprise située au Luxembourg est inscrit par son employeur auprès du Centre commun de la sécurité sociale ( [www.ccss.lu](http://www.ccss.lu)) de la sécurité sociale luxembourgeoise.

Au contraire, un travailleur frontalier exerçant une activité minimale dans son pays de résidence se doit de s'assurer en Allemagne pour ses deux activités.

Si on part de ce principe on devrait généralement déconseiller toute activité secondaire en Allemagne, puisque le revenu supplémentaire minimale qui en résulte suffit juste à payer les frais sociaux, qui sont dans ce cas à payer en Allemagne.

Mais, il y a peu, la possibilité de faire une exception basée sur l'article 17 de la directive européenne EG-VO 1408/71 a été soulevée lors d'une rencontre d'experts de la Grande Région au Arbeitsamt de Trèves. Mais elle doit faire l'objet d'une demande particulière par les personnes concernées par l'intermédiaire des administrations impliquées auprès de la DKVA (Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland, [www.dvka.de](http://www.dvka.de)) à Bonn. Une telle exception à la règle conduit à ce qu'un travailleur frontalier exerçant une activité secondaire en Allemagne reste pour autant complètement inscrit auprès de l'assurance luxembourgeoise, et cela sur la base de tous ses revenus, y compris ceux obtenus en Allemagne du fait de son activité secondaire. Mais cela a également pour conséquence que l'employeur relatif à l'activité secondaire doit verser les prélèvements sociaux au Luxembourg. Les droits de retraite au Luxembourg se voient augmentés de ces versements, ce qui est un effet secondaire bienvenu pour la personne exerçant une activité secondaire. Toute personne ayant l'intention d'adopter une activité secondaire de ce genre devrait donc prendre contact avec le Centre commun de la sécurité sociale ou avec la caisse de sécurité sociale responsable. Au besoin, il faudrait également mentionner la possibilité de l'exception basée sur l'article 17.

L'Arbeitsamt de Trèves, qui a publié la brochure « Leitfaden für deutsche Grenzgänger » ([www.arbeitsamt.de/trier/suche/arbeitnehmer/leitfaden\\_fuer\\_grenzgaenger.pdf](http://www.arbeitsamt.de/trier/suche/arbeitnehmer/leitfaden_fuer_grenzgaenger.pdf)), en prévoit prochainement une nouvelle édition. Dans le cadre de celle-ci, la question des activités secondaires devrait y être abordée en détails et sous une meilleure forme.

#### Exceptions :

- Activité agricole en Allemagne et salarié au Luxembourg  
A la fois membre des caisses de retraite allemande et luxembourgeoise (Directive EG 1408/71, appendice VII B, point 3).
- Règles particulières concernant la marine (loi relative au pavillon luxembourgeois) et la navigation des péniches (accord sur la navigation du Rhin).

#### **Obstacle à la mobilité n° 19**

L'exemple suivant montre que les travailleurs frontaliers rencontrent de nouveaux problèmes lors de la déduction des impôts de certaines dépenses.

*Maria D. habite à Oberbillig / Allemagne et travaille à Grevenmacher / Luxembourg et paie donc ses impôts sur le revenu au Luxembourg. Ses deux enfants, âgés de 3 et 5 ans, vont à l'école maternelle d'Oberbillig. Alors que ses collègues luxembourgeoises peuvent déduire les coûts d'inscription à l'école maternelle, Mme D. ne peut le faire puisque l'administration luxembourgeoise des finances reconnaît uniquement les coûts pour les écoles maternelles du Luxembourg.*

### **Propositions pour éliminer ces entraves**

- Adaptation des accords d'interdiction de double imposition ainsi que des règles en vigueur dans les administrations des finances à la situation des camionneurs (de façon similaire aux règles concernant les pilotes et chauffeurs de péniches)
- Harmonisation du droit fiscal en prenant compte de la situation particulière des travailleurs frontaliers, en particulier concernant la déduction des coûts d'inscription dans les écoles maternelles dans le pays voisin.

### **- Le système de sécurité sociale en relation avec les impôts**

La complexité du droit fiscal et de celui de la sécurité sociale entraîne des problèmes pour les travailleurs frontaliers qui, comme illustré dans l'exemple suivant, touchent aux deux pôles à la fois.

### **Obstacle à la mobilité n° 20**

*Marie F. a travaillé durant des années en tant qu'aide ménagère à Thionville / France sur la base des chèques-emploi-service, et donc entièrement couverte par la sécurité sociale. Le Chèque-emploi-service remplace le contrat de travail ainsi que l'inscription auprès de la sécurité sociale et simplifie énormément la procédure de calcul et de paiement des cotisations de sécurité sociale et d'impôts. Elle aurait la possibilité de cumuler plusieurs activités du même ordre à Trèves / Allemagne. A la finale, cela échoue du fait qu'il n'existe en Allemagne aucune possibilité d'activité sur un modèle comparable à celui des chèques-emploi-service : le salaire de tout actif bénéficiant d'une sécurité sociale illimitée doit être imposé selon la « Lohnsteuerkarte » (carte fiscale) de l'employé : cela signifie que Marie F. devrait s'inscrire auprès de la sécurité sociale allemande et payer elle-même des cotisations et les impôts. Du fait de gros investissement nécessaire, il n'est alors pas intéressant pour elle d'exercer une activité en Allemagne.*

L'exemple du Chèque-emploi-service ne concerne pas que les aides ménagères mais s'applique également aux gardes d'enfants, aux aides aux personnes âgées ou handicapées, aux services de jardinage, au soutien scolaire, etc...

### **Obstacle à la mobilité n° 21**

Au vu des différences entre les systèmes fiscaux et de sécurité sociale des pays voisins, il n'est pas étonnant que, comme illustré dans l'exemple suivant, certains businessmen débrouillards trouvent des solutions pour réaliser des économies.

*Norbert D. a une entreprise comptant 300 collaborateurs située à Sarrebruck. Dans le but de réaliser des économies sur le coût de personnel, il utilise la technique / l'astuce suivante : il crée une agence de travail intérimaire à Luxembourg, qui emploie des chômeurs allemands à un bas salaire. Il licencie 200 de ses collaborateurs et les remplace par les employés de son agence d'intérim luxembourgeoise, qui travaillent à des tarifs moins élevés que ses collaborateurs précédents. Un avantage supplémentaire réside dans le fait que son agence luxembourgeoise d'intérim paie des impôts et des cotisations sociales moins lourdes que son entreprise mère à Sarrebruck.*

On peut également s'imaginer des cas similaires pour des entreprises françaises. Ce genre de cas de travailleurs intérimaires exercent une influence sur les statistiques de travailleurs frontaliers : en effet, si une agence d'intérim luxembourgeoise emploie un allemand et le place en intérim dans une entreprise allemande, il entre dans la catégorie des travailleurs frontaliers alors qu'il réside et travaille en Allemagne.

### **Propositions pour éliminer ces entraves**

- Introduction du système des „Chèque-emploi-Service“ également en Allemagne.
- Augmentation des salaires pour les intérimaires luxembourgeois.
- Contrôles par les administrations nationales et européennes.

## **3.4 Catégorie 4 : Problèmes juridiques et administratifs**

### **Obstacle à la mobilité n° 22**

Les problèmes rencontrés par les frontaliers face aux différents systèmes juridiques et administratifs de chacun des pays sont souvent la source de beaucoup d'agacement – et malheureusement également très souvent un obstacle à la mobilité. Autant le principe de territorialité des administrations nationales, qu'un manque répété de flexibilité en matière de question de compétences, représentent un réel obstacle. Les systèmes sont orientés sur les

modèles nationaux et donc dépassés par toutes les questions ayant un caractère transfrontalier.

*Ni l'ANPE, ni l'ADEM (ANPE luxembourgeoise) ne disposent d'une base légale leurs permettant de guider des travailleurs frontaliers dans leur recherche d'emploi. Par contre, ils ont droit de bénéficier de services et de conseil.*

### **Obstacle à la mobilité n° 23**

*Martin D. a une entreprise de graphique à Sarrebruck et a un besoin urgent de trouver un nouveau collaborateur. Il aimerait employer un chômeur de longue durée français, qui lui a posé sa candidature et dispose des qualifications nécessaires. Mais parce qu'il s'agit d'un travailleur frontalier, Mr. D. ne bénéficierait pas des subventions accordées par l'Arbeitsamt pour l'embauche d'un chômeur de longue durée ; de telles subventions ne sont accordées que pour l'embauche d'un chômeur de longue durée allemand. C'est pourquoi Mr. D. choisit finalement d'embaucher un jeune collaborateur avec peu d'expérience.*

Les situations sont similaires à celle de cet exemple dans tous les pays de la région : les entreprises ne peuvent bénéficier de subventions que dès lors qu'elles embauchent un chômeur de longue durée de leur propre pays. La Région Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz aurait un grand besoin d'une marge de négociation entre les employeurs et les administrations pour l'emploi du fait d'une politique / marché de l'emploi concentrée.

### **Obstacle à la mobilité n° 24**

Les salariés sont encore plus confrontés que les employeurs aux problèmes résultant du principe de territorialité et du manque de clarté des compétences.

*Klaus D. (mariés, 2 enfants) habite à Trèves / Allemagne et travaille au Luxembourg. Sa femme Claudia travaille à mi-temps en Allemagne, l'Etat allemand lui verse donc des allocations familiales pour les 2 enfants. Klaus D. a fait une demande pour toucher la différence auprès de l'Etat luxembourgeois car le montant des allocations familiales est plus élevé au Luxembourg. Pourtant, les délais de traitement du dossier et de virement sont tellement long qu'il ne touche son argent qu'avec 6 mois de retard.*

Des délais d'attente de 3 à 6 mois ne sont malheureusement pas rares dans ce cas. Les travailleurs frontaliers doivent également compter de tels délais lorsqu'ils ne touchent que des allocations familiales du Luxembourg (càd lorsqu'aucun des partenaires ne travaille en Allemagne).

Par ailleurs, la question est en ce moment évoquée au Luxembourg de ne verser les allocations familiales qu'une fois par an.

De manière générale, cela dure très longtemps avant que l'administration luxembourgeoise ne verse les aides familiales. Cela est surtout vrai pour les travailleurs en CDD, principalement les intérimaires, qui se rendent au Luxembourg pour travailler.

Il y a encore dans la région Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz des problèmes plus graves en matière d'allocations familiales :

#### **Obstacle à la mobilité n° 25**

*Claudine L. de Esch/Alzette (Luxembourg) et Hans D. de Perl /Allemagne travaillent tous les 2 pour un bureau de la Commission Européenne à Luxembourg. Ni Mme L., ni Mr D. ne touchent d'allocations familiales pour leurs enfants puisque la République Fédérale d'Allemagne comme le Grand Duché du Luxembourg se considèrent incompetents dans ce cas. Ils renvoient tous 2 à la compétences de prestataires de l'UE.*

#### **Obstacle à la mobilité n° 26**

Une autre entrave réside par exemple dans le fait que les employés ont, selon leur lieu de résidence, différents droits face à leur employeur en matière de délégation horaires pour des activités d'ordre social ou politique.

*Jean-Luc L. est citoyen luxembourgeois et membre du conseil communal de son lieu de résidence. Il a fait valoir son droit de mise à délégation d'horaires auprès de son employeur afin de pouvoir exercer cette activité. Son collègue de travail Friedrich D. de Borg / Allemagne est lui aussi actif politiquement et membre du conseil communal de son lieu de résidence. Pourtant du fait de son statut de travailleur frontalier, il n'a aucun droit de délégation.*

### **Obstacles à la mobilité n° 27 et 28**

Directive européenne du 01.07.2003 : les frais prélevés sur les virements nationaux et internationaux doivent être identiques, mais des problèmes administratifs subsistent dans la circulation d'argent aux frontières.

Il est problématique que certaines banques contreviennent à la directive européenne en continuant de prélever des frais plus élevés pour la circulation de fonds vers l'international. Ce problème est accru par certains programmes de comptabilité, comme le système allemand DATEV, qui ne permet aucun virement à l'étranger. Afin de contourner ces problèmes, beaucoup de travailleurs frontaliers se voient dans l'obligation d'avoir deux comptes bancaires, un auprès de leur banque dans leur pays de résidence et un dans leur pays d'activité.

### **Obstacle à la mobilité n° 29**

Les différentes règles en vigueur en matière de stages pour écoliers et étudiants en France et en Allemagne est une catégorie particulière de problème d'ordre administratif. Au Luxembourg aussi, un stage n'est possible ni pour les nationaux ni pour les non nationaux car le droit du travail prévoit que toute activité doit être rémunérée au salaire minimum.

En France, un stage ne peut avoir lieu que dans le cadre d'une convention de stage entre l'école, ou l'université, et l'entreprise dans laquelle le stage va se dérouler. En France, la convention de stage est délivrée à l'étudiant par l'université dans laquelle il est inscrit. Grâce à cette convention, l'étudiant reste assuré sous l'établissement universitaire, puisque les entreprises françaises ne sont pas dans l'obligation de prendre en charge les risques concernant le trajet ni les accidents du travail. Si un allemand souhaite effectuer un stage en France, il doit également présenter une convention de stage délivrée par son université. Si l'université auprès de laquelle il est inscrit n'a pas de convention de stage, il lui reste la possibilité de demander auprès d'autres établissements un formulaire type et de le laisser alors signer par sa propre université.

Des formulaires et des informations sont disponibles auprès de :

- Frankreichzentrum der Universität des Saarlandes ([www.uni-saarland.de/z-einr/fr](http://www.uni-saarland.de/z-einr/fr))
- Centre d'information et de Documentation Universitaire (CIDU), Berlin ([www.studieren-in-frankreich.de](http://www.studieren-in-frankreich.de))
- [www.eures-sllr.org](http://www.eures-sllr.org)

Les documents suivants doivent être joints à la convention de stage :

- certificat de scolarité
- certificat d'assurance maladie
- certificat d'assurance responsabilité civile
- certificat d'assurance-accident

Les deux premiers sont en principe facile à obtenir : la plupart du temps, les étudiants sont assurés responsabilité civile sous leurs parents, c'est donc leur assurance qui délivre le certificat. Mais si l'étudiant n'a plus de protection d'assurance, il faut alors contracter une assurance responsabilité civile. En ce qui concerne l'assurance-accident, la question des compétences n'est pas claire du tout, il est donc conseillé de contracter une assurance-accident privée.

Il existe, certes, la possibilité de se faire délivrer des formulaires types de convention de stage que l'université doit seulement signer. Mais la nécessité de disposer d'une assurance-accident privée et du besoin éventuel de contracter une assurance responsabilité civile sont encore des entraves. Il est nécessaire qu'une régulation européenne harmonisée soit adoptée en la matière vis-à-vis des stagiaires étrangers.

### **Propositions pour éliminer ces entraves**

- Elargissement des services dans les agences françaises du travail : guider des intéressés venant du pays voisin dans le but de leurs procurer un emploi.
- Accord transfrontalier entre les agences nationales pour l'emploi : afin de combattre le chômage longue durée de façon concentrée, l'accord entre les agence pour l'emploi voire les ministères des affaires sociales devrait être amélioré afin qu'un employeur touche les mêmes primes pour l'embauche d'un chômeur de longue durée qu'il s'agisse d'un national ou d'un travailleur frontalier.

- Embauche au Luxembourg de plus de personnel administratif en vue de prendre en charge des démarches administratives, et dans ce cas pour la prise en charge du paiement de la différence par rapport aux allocations familiales allemandes.
- Actualisation du statut européen de travailleur frontalier : clarification quant au pays compétent pour le versement des allocations familiales pour les employés de l'UE.
- Modification du droit du travail luxembourgeois : droit de délégation d'horaires pour les activités politiques des travailleurs frontaliers également au sein des communes des pays voisins.
- Sanctions contre les infractions envers la directive européenne du 01.07.2003 relative à l'harmonisation des frais sur les virements nationaux et internationaux.
- Adaptation du système DATEV aux virements transfrontaliers.
- Statut particulier pour les stagiaires de l'UE en France et au Luxembourg : simplification des démarches administratives, voire création d'une base légale en droit du travail.
- Amélioration des possibilités d'information pour les employeurs et pour les étudiants.
- Des médiateurs devraient être nommés dans toutes les parties de régions afin de surmonter les entraves administratives. Leur rôle serait de renforcer la position des citoyens et de les conduire vers une solution acceptable en cas de plainte dans les relations avec l'administration.

### **3.5 Catégorie 5 : Reconnaissance des qualifications**

En principe chaque citoyen de l'UE a le droit de se porter candidat à un emploi au sein de l'UE, à certaines exceptions près au sein du service public. Cette liberté de travail est pourtant influencée par les règles nationales. Le facteur le plus handicapant est la question de la reconnaissance des qualifications obtenues à l'étranger.

Il s'agit ici à la fois de la reconnaissance des certificats et diplômes mais aussi de la comparabilité des expériences professionnelles, des formations continues, etc. Cela touche en particulier les métiers du secteur de la santé.

S'agissant des métiers réglementés, comme celui de médecin, de pharmacien, d'infirmière générale, de sage femme, la formation est la plupart du temps abordée dans une directive européenne particulière par laquelle une reconnaissance au sein des pays de l'Union est garantie. En ce qui concerne les métiers qui ne sont pas mentionnés dans des directives

particulières, on contrôle la reconnaissance sur la base des directives européennes générales.

### **Obstacle à la mobilité n° 30**

*Veronika D. de Merzig/Allemagne est infirmière en gériatrie. Elle vient juste de perdre sa place et souhaiterait accepter une offre au Luxembourg. Pourtant sa formation n'est pas reconnue au Luxembourg, ce qui l'obligerait à passer au préalable un nouvel examen au Luxembourg.*

C'est à peu près la même chose concernant les formations professionnelles et formations continues dans les métiers de la santé. Cette non-reconnaissance résulte en particulier du fait que les conditions d'entrée dans ces métiers sont plus hautes au Luxembourg qu'en Allemagne. Alors qu'en Allemagne un „Haupt- ou Realschulabschluss“ suffit, il faut normalement avoir terminé la 11ème classe d'un lycée technique au Luxembourg. Cela dit, l'accès peut être autorisé sur présentation d'un certificat d'équivalence délivré par le ministère de l'éducation.<sup>10</sup>

Comme les contenus d'enseignements sont en partie très différents, il n'est possible que sous certaines conditions de leurs conférer la même valeur.

Une formation d'infirmière effectuée en Allemagne est la seule formation dans le secteur de la santé qui soit reconnue sans problèmes en France. Toutes les autres demandes de reconnaissance seront chacune examinées en détails.

### **Propositions pour éliminer ces entraves :**

- Modification des instructions des ministères concernés
- Harmonisation à long terme des formations et des diplômes au sein de l'UE

### **3.6 Catégorie 6 : Problèmes culturels et linguistiques**

La diversité culturelle des régions européennes est d'un côté une richesse inestimable de la société et de l'économie européenne, pourtant des manques de connaissance de ces cultures sont à la base de barrières mentales et psychologiques dans les esprits qui

---

<sup>10</sup> Gonon, Philipp/Kraus, Katrin: Grenzüberschreitende Kooperationschancen in der Aus- und Weiterbildung in Gesundheitsberufen in der Region Trier / Luxemburg, mars 2003, p. 25

entravent la mobilité des actifs. Beaucoup d'actifs des régions frontalières sont plutôt prêts à faire 100 km au sein de leur propre pays pour se rendre sur leur lieu de travail que de chercher un emploi dans le lieu, de l'autre côté de la frontière, à 10 km de distance. Il en va de même pour les employeurs, qui ne viennent pas du tout à l'idée de chercher des actifs de l'autre côté de la frontière.

### **Problèmes linguistiques**

Cela a à voir de très près avec le problème linguistique dans la région Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz. En particulier dans la Sarre et le Rhénanie-Palatinat, des relations d'échanges ne peuvent souvent pas être exploitées car les connaissances du français sont rudimentaires, voire inexistantes.

L'initiative sarroise d'introduire de plus en plus le français dans les jardins d'enfants est une impulsion positive. Par exemple, la formation transfrontalière d'éducatrices et d'éducateurs, soutenue par EURES-T SLLR, en fait partie. Leurs compétences linguistiques sont favorisées à travers un programme d'échange.

Au contraire des sarrois et des rhéno-palatinans, les lorrains rencontrent peu de problèmes linguistiques, puisque beaucoup de lorrains parlent l'allemand. Cela dit, cette capacité tend à se perdre dans les jeunes générations. Là aussi, afin de lutter contre cette tendance, de plus en plus d'écoles maternelles et primaires sont organisées autour de l'initiative d'ABCM-Bilinguisme (association pour le bilinguisme en classe dès la maternelle).

### **Obstacle à la mobilité n° 31**

*Maintenant de bonnes, voire de très bonnes connaissances linguistiques sont exigées pour une embauche dans de nombreux domaines. Pourtant nombreux sont les actifs qui ne maîtrisent pas la langue du pays voisin dans une mesure suffisante, ce qui réduit la recherche d'emploi au territoire régional ou national. Malheureusement l'encouragement des langues au sein de programmes transfrontaliers n'est pas toujours soutenue par l'UE. En conséquence, les cours de langues pour les allemands, ou citoyens européens, résidant en France et majoritairement financés par l'Etat, ont été diminués. Ainsi, la possibilité de prendre part à un cours de langues gratuit a disparu.*

Afin de créer un marché du travail transfrontalier, il ne suffit pas de surmonter les obstacles à la mobilité d'ordre fiscal ou d'assurance maladie, ni ceux concernant les problèmes de reconnaissance des métiers ou d'ordre juridico-administratif, ni de promouvoir la transparence des marchés du travail. Il serait bien plus souhaitable de parvenir, dans toutes les régions

partenaires, à atteindre un certain degré de bilinguisme, comme on le ne connaît aujourd'hui plus qu'au Luxembourg.

## **Procédure de candidature**

### **Obstacle à la mobilité n° 32**

Les différences culturelles commencent dès la recherche d'emploi. C'est pourquoi on devrait prendre en compte différentes méthodes dans la procédure de candidature :

*Dans la **candidature écrite** allemande, le candidat présente ses études et ses expériences professionnelles. Au contraire, le candidat français cherche à montrer sa motivation dans une lettre rédigée à la main. Les formules de politesse et de salutations sont particulièrement importantes en France.*

*Il existe de grosses différences dans la rédaction du CV : le CV allemand est chronologique et rédigé dans un style télégraphique, il est normalement composé de 2 pages, il est accompagné d'une photo d'identité et est daté et signé. En France, le CV est rédigé de façon antichronologique (càd qu'il commence par les choses les plus récentes) et dans un style détaillé, mais il ne doit pas dépasser une page et n'est ni daté, ni signé. En Allemagne, les annexes, comme les diplômes, les relevés de notes, les certificats de stage ou de travail, jouent un rôle important dans la décision de convoquer un candidat pour un entretien. En France, les candidats s'en sortent sans ces annexes.*

*Durant l'**entretien** allemand, les thèmes des capacités du candidat ainsi que la nature du poste à pourvoir sont abordés, mais également les stages antérieurs et les études suivies et avec quelle spécialité. En France, l'entretien aborde en premier lieu les expériences professionnelles antérieures, même si une simple description des activités ne suffit pas, il faut également évoquer les expériences positives comme les négatives.*

## **Structure de l'entreprise, méthode de travail et communication**

Dans le cas où finalement le candidat a été retenu et qu'il va être embauché par une entreprise ou une institution, il faut alors respecter les différentes structures d'entreprises, les méthodes de travail et de communication entre les pays. Dr. Jacques Pateau, professeur de communication interculturelle à l'université technique de Compiègne, a fait procéder à de nombreuses interviews en France et en Allemagne afin d'étudier les différences de culture et de mentalité entre les deux pays.<sup>11</sup> Il en arrive à la conclusion que les structures de direction d'entreprise sont très différentes :

---

<sup>11</sup> Jacques Pateau: Die seltsame Alchemie in der Zusammenarbeit von Deutschen und Franzosen (1999)

*En règle générale, la structure hiérarchique est plus présente en France qu'en Allemagne, il existe une distance très claire entre le chef et les collaborateurs. Les décisions sont souvent prises par le chef seul, alors qu'elles sont en Allemagne le résultat d'une décision commune avec les collaborateurs. Cela a l'avantage que, après une longue phase de préparation, un consensus règne et qu'un projet peut donc ensuite être rapidement réalisé. Si la phase de préparation est en France plus courte, la réalisation demande plus de temps, puisque les collaborateurs, qui jusque là n'ont pas eu leur mot à dire, expriment alors leur critique. On remarque également des différences dans les rapports entre le chef et les collaborateurs et entre les collaborateurs mêmes : tandis que le ton est plutôt direct en Allemagne, le ton de rigueur en France est très poli, les nuances et les sous-entendus y jouent un rôle important, il est important de lire entre les lignes, puisqu'il n'y a par exemple souvent pas de „non“ direct. Tandis qu'en Allemagne on quitte normalement son lieu de travail directement après le travail, afin de profiter de son temps libre, en France on reste avec plaisir après une discussion pour échanger de façon informelle. En Allemagne, la distinction entre personne et mission est claire, en France, au contraire, les deux sont souvent mêlées.*

La recherche d'un emploi et l'activité dans un pays voisin ne nécessitent pas seulement la maîtrise d'une autre langue, mais également la capacité à s'adapter à une autre culture et à élargir sa façon de penser nationale vers le multiculturel.

On ne doit pourtant pas supprimer les différences de culture et de mentalité des pays, puisque ce sont elles qui garantissent la diversité de la culture européenne et aident à l'ouverture d'horizon des personnes entrant en contact avec la culture du pays voisin.

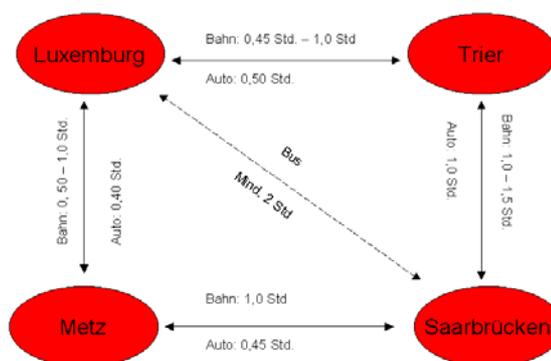
#### **Propositions pour éliminer ces entraves**

- Dans le cadre de programmes d'échange transfrontaliers, on devrait prêter une attention particulière à la promotion des langues.
- Elargissement territorial et du contenu de l'offre de cours sur les procédures de candidatures et les différences culturelles en matière de structures de l'entreprise, de méthodes de travail et de communication au sein des entreprises des pays voisins.

### 3.7 Catégorie 7: Transport public de proximité

Bien que le nombre des travailleurs frontaliers ait augmenté régulièrement toutes les dernières années, surtout en direction du Luxembourg, le transport public de proximité n'a pas adapté ses capacités à cette évolution. Les correspondances sont mauvaises ou les temps de trajet trop longs. Ce sont en particulier les travailleurs frontaliers n'habitant pas à proximité des axes principaux de circulation qui ont des difficultés à se rendre sur leur lieu de travail. Même le long des axes principaux de circulation (Luxembourg, Trèves, Sarrebruck, Metz), les correspondances sont mal coordonnées, ce qui oblige les travailleurs frontaliers à compter sur de long délais d'attente.

Dauer einer Fahrt mit der Bahn und mit dem Auto



#### Obstacle à la mobilité n° 33/34

*Peter D. de Sarrebruck/ Allemagne travaille dans une banque à Luxembourg. Il s'y rend tous les jours en voiture. Il y a certes des trains toutes les heures en direction de Luxembourg, mais ils ne sont pas directs ce qui complique inutilement le trajet par un changement de train. Si Peter D. voulait être sur son lieu de travail à 8 heures, il devrait prendre le train à Sarrebruck à 5H21 et devrait compter 2H24 de trajet. Entre temps, il devrait changer deux fois de train. Comme les temps de changements ne sont que de quelques minutes, il risquerait en cas de retard d'un train de manquer sa correspondance. Ce n'est pas mieux pour le retour : s'il quitte son travail entre 16H00 et 17H00 il aura un trajet de 2H20 avec un changement.*

Un sondage réalisé en octobre 2001 par le Luxembourg à la frontière sud du pays auprès des usagers a eu pour résultat que : 54% des interrogés se rendent pour des raisons professionnelles à Luxembourg en voiture en raison du manque de bus et de trains ou parce que les trajets proposés sont trop longs. 58% des interrogés déclarent pourtant qu'ils utiliseraient les transports en commun si c'était possible.

De surcroît, des problèmes de circulation supplémentaires sont engendrés dans la zone transfrontalière du fait de l'augmentation constante du nombre de travailleurs frontaliers, ce

qui a pour conséquence que les infrastructures frontalières actuelles ne sont pas en mesure de faire face à la circulation aux heures de pointe.

### **Propositions pour éliminer ces entraves**

- Amélioration des lignes de transports en commun transfrontaliers : plus de trains et de bus de manière générale, trains directs entre Sarrebruck et Luxembourg.
- Réouverture des lignes fermées.
- Coopération de circulation entre les différentes entreprises (régionale et transfrontalière), càd pouvoir avec un seul et même titre de transport passer d'un pays à l'autre.
- Meilleure coordination des correspondances entre trains et bus.
- Mise en place de Parking P+R pour désengorger la circulation des travailleurs frontaliers.
- Elargissement du réseau de tramway dans les régions frontalières.

On note avec satisfaction qu'une ligne de bus entre Sarrebruck et Luxembourg a été mise en place. Mais on peut souhaiter l'augmentation de la fréquence de circulation ainsi que la mise en place d'une liaison directe ou d'une réduction des temps de trajet.

## **3.8 Catégorie 8 : Formation professionnelle et continue**

### **Obstacle à la mobilité n° 35**

Dans certains domaines, la région manque de personnel qualifié.

*La région Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz manque de personnel qualifié dans les domaines de l'informatique, des services hôteliers et de restauration, de chauffeurs de poids-lourds, ainsi que dans les branches du métal et de l'électronique. Du personnel en informatique est également très demandé dans les régions à forte concentration urbaine en Allemagne comme en France, ce qui a pour conséquence que le personnel qualifié se déplace dans les régions où les salaires sont les plus élevés. Etant donné que la Rhénanie-Palatinat est une région touristique, beaucoup de salariés sont actifs dans les domaines hôteliers et de la restauration et tout le potentiel en personnel est épuisé ; dans les autres parties de la Grande Région, au contraire, il règne un manque dans ces branches. Dans la Grande Région on ne forme plus suffisamment de chauffeurs de poids lourds, ce qui tient en partie au fait que le service militaire ait été supprimé en France. La possibilité de passer son permis poids lourds durant le service militaire n'existe donc plus.*

### **Obstacle à la mobilité n° 36**

Un obstacle supplémentaire en matière de formation professionnelle et de formation continue réside dans le fait que, selon le lieu de résidence, les droits des employés à une mise à disposition pour formation vis-à-vis de leurs employeurs diffèrent.

*Michel L. travaille dans une agence de publicité au Luxembourg et souhaiterait participer à un cours CAD de deux semaines dans le but d'élargir ses compétences graphiques. En tant que citoyen luxembourgeois, il a le droit, face à son employeur, de prendre un congé de formation. Son collègue de travail Markus D. de Perl/ Allemagne souhaiterait également continuer sa formation en matière de CAD et suivre un cours. Pourtant, en tant que travailleur frontalier, il n'a aucun droit à un congé de formation.*

Au vu de l'importance croissante de l'apprentissage tout au long de la vie, et ce pour presque tous les métiers, il s'agit ici d'un obstacle à la mobilité qu'on ne devrait pas sous estimer.

#### **Propositions pour surmonter ces entraves :**

- Création d'instruments de qualifications correspondant aux besoins et définis par l'économie et la promotion des échanges d'information transfrontaliers.
- Amendement des textes législatifs : possibilité également ouverte aux actifs travaillant à l'étranger au sein de l'UE de prendre part à des mesures de congés pour formation continue.

#### **4. Projets en cours afin de surmonter les obstacles à la mobilité dans la Région SLLR**

Un certain nombre d'obstacles à la mobilité jusqu'alors existants ont pu être supprimés au cours des dernières années grâce au bon travail d'EURES-T SLLR et de l'UE. Quelques uns de ces exemples réussis dans les différentes catégories sont présentés ci-dessous.

##### **4.1 L'introduction de l'Euro**

Avant de décrire une à une les mesures prises afin de venir à bout des obstacles à la mobilité, il faut en mentionner une centrale, dont l'effet positif s'étend dans tous les domaines : l'introduction de l'euro à compter du 1er janvier 2002.

L'introduction de la monnaie unique contribue énormément à la suppression des obstacles à la mobilité : les avantages de l'euro ont une grande signification en particulier dans la vie quotidienne des travailleurs frontaliers puisque ce sont surtout eux qui faisaient l'expérience intensive des problèmes liés à l'utilisation de deux monnaies. Depuis, ils ne sont plus confrontés au franc et au Mark, mais peuvent désormais payer avec une seule et même monnaie dans leur pays de résidence et dans leur pays d'activité. Ils réalisent ainsi non seulement des économies significatives en matière de frais de changes, mais également en matière de change et de calculs d'une monnaie dans l'autre.

##### **4.2 Catégorie 1: Manque d'information / manque de transparence du marché du travail**

Le conseil apporté aux travailleurs frontaliers s'est considérablement amélioré du fait de l'offre de la Chambre du travail de la Sarre en coopération avec le Comité de Défense des Travailleurs Frontaliers de la Moselle à Sarreguemines et des conseillers EURES ainsi que des agences régionales pour l'emploi. Au cours de permanences, des sujets tels que les possibilités de formation continue, le droit du travail, social et fiscal, sont abordés.

##### **4.3 Catégorie 2 : Systèmes de sécurité sociale**

Le congé parental pour des enfants élevés à l'étranger et dont les parents travaillent en Allemagne est dorénavant reconnu au titre des années cotisées pour la retraite. Cela dit, cette règle ne concerne que les parents dont les enfants sont nés après 1978.

Le libre choix du médecin en Europe pour les assurés auprès des caisses légales est un exemple supplémentaire d'obstacle à la mobilité maintenant surmonté.<sup>12</sup> Les assurés sont en droit de se faire prendre en charge dans un pays européen qui n'est pas le leur, sans devoir auparavant demander une autorisation auprès de leur caisse maladie. La caisse maladie est encore responsable du remboursement des coûts. Seul en cas de prise en charge dans une clinique, il est nécessaire de demander une autorisation auprès de sa caisse. Cela représente un grand soulagement, en particulier pour les travailleurs frontaliers et les retraités ayant en majorité travaillé à l'étranger.

Par ailleurs, une plate-forme d'information sur les systèmes d'assurance sociale en Allemagne, France et Luxembourg conçue par EURES-T ([www.db.eures-sllr.org](http://www.db.eures-sllr.org)) facilite l'accès aux informations pour les travailleurs frontaliers. Cette plate-forme permet une recherche rapide et spécifique, elle est actuellement encore en préparation.

#### **4.4 Catégorie 3 : Impôts**

##### **Contribution au Remboursement de la Dette Sociale**

Jusqu'en février 2000 les travailleurs frontaliers actifs en France devaient verser un supplément de solidarité (Contribution au Remboursement de la Dette Sociale, CRDS), puisque ce versement est considéré en France comme un impôt et non comme une contribution à la sécurité sociale. Depuis que la Cour de Justice européenne a condamné la France le 15 février 2000 pour manquement aux dispositions du traité C.E.E, les travailleurs frontaliers n'ont plus à payer la CRDS. EURES-T SLLR et le Comité de Défense des Travailleurs Frontaliers de la Moselle ont largement participé à ce succès.

#### **4.5 Catégorie 4 : Problèmes juridiques et administratifs**

##### **Baisse des frais prélevés sur les virements bancaires internationaux au sein de l'UE**

Depuis le 1er juillet 2003 les frais prélevés sur les virements nationaux et internationaux en euros (d'une somme maximale de 12 500 €) doivent être identiques. La baisse des coûts qui devra en résulter signifie pour les travailleurs frontaliers qu'ils ne devront plus avoir deux comptes parallèles, l'un pour les paiements dans le pays d'activité, l'autre pour les transactions dans le pays de résidence. En plus de l'effet positif pour les travailleurs frontaliers de réaliser d'importantes économies, les opérations financières en sont simplifiées.

Pourtant, le fait que certaines banques continuent de contrevenir à la directive européenne et prélèvent des frais élevés reste problématique.

---

<sup>12</sup> Urteil des EuGH Luxemburg vom 13. Mai 2003 (Az: C-385/99)

#### **4.6 Catégorie 5 : Reconnaissance des qualifications**

Grâce au travail commun des EURES-T's Interalp, Transtirolia et SLLR un european jobguide a été crée ([www.eures-jobguide.org](http://www.eures-jobguide.org)). Celui-ci a d'une part pour but de créer un marché du travail transfrontalier. D'autre part, il facilite le recrutement de personnel qualifié dans des pays tiers. Pour le moment, il comprend les métiers suivants : les métiers de la santé, de la branche informatique et du tourisme.

#### **4.7 Catégorie 6 : Problèmes culturels et linguistiques**

##### **Procédure de candidature, différence culturelle au sein de la structure de l'entreprise, quant à la méthode de travail et à la communication dans l'entreprise**

Le European Training Center, imaginé par EURES-T SLLR et réalisé par l'administration du travail du Land de Rhénanie-Palatinat, propose des cours relatifs au langage professionnel en France, à la recherche d'emploi dans les pays francophones, aux procédures de candidature et aux différences culturelles au sein de la structure de l'entreprise, quant à la méthode de travail et à la communication dans l'entreprise : son but est de faciliter l'entrée sur le marché du travail à ceux qui souhaitent exercer un emploi dans un pays francophone. De plus, EURES-T SLLR aimerait, à l'aide de cette mesure, également couvrir les manques en information existant dans les domaines des conditions de travail et de vie, quant aux questions juridiques – comme les contrats de travail, les conditions de licenciement et les structures salariales – quant à la sécurité sociale et enfin quant aux questions relatives à l'obligation de se déclarer, au permis de séjour et de travail. Par ailleurs, il y a des séminaires de candidature pour les étudiants deux fois par an, ceux-ci sont également proposés et organisés par la direction régionale de l'agence pour l'emploi et par EURES.

## **4.8 Catégorie 7 : Transports en commun de proximité**

### **Les trains, bus et tramway transfrontaliers**

Depuis quelques années, la ligne 30 (ligne commune de la „Gesellschaft für Straßenbahnen » et de FORBUS) relie le centre ville de Sarrebruck à Forbach. Depuis son introduction en 1997, la Saarbahn va jusqu'à la gare de Sarreguemines et est ainsi le premier tramway transfrontalier entre l'Allemagne et la France.

Luxembourg prévoit une amélioration des conditions de transport en commun de proximité : c'est la raison pour laquelle on a procédé en octobre 2001 à la frontière sud du pays à un sondage des personnes afin d'améliorer les conditions des transport en commun de proximité et ce pas uniquement à l'intérieur du pays, mais également de façon transfrontalière. Le ministre luxembourgeois des transports a expliqué que les capacités de trains et des bus devraient être triplées d'ici les 15 prochaines années, afin que 25 % des automobilistes de Luxembourg et des régions frontalières choisissent d'utiliser les transports en commun. Afin d'atteindre ce quota, il est pourtant incontournable que toutes les institutions concernées dans la Grande Région, que ce soit au niveau étatique ou communal, mettent en place une action concentrée. Il apparaît donc sensé, au vu de ces données, de réactiver l'ordre territorial coordonné.

La problématique de la circulation a décru avec l'achèvement de l'autoroute entre Merzig et Luxembourg. On attend, grâce à la réalisation de la ligne TGV Metz – Sarrebruck au plus tôt en 2007, une amélioration des correspondances dans les transports au sein et en direction de la région Saar-Lor-Lux-Raum.

Les problèmes de circulation transfrontalière accrus par l'augmentation constante du nombre de travailleurs frontaliers nécessitent l'adoption d'une solution : en effet, l'actuelle infrastructure routière n'est plus en mesure de faire face à la circulation professionnelle dans les régions transfrontalières.

## 5. Perspectives

La place future de la Région Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz par rapport aux autres régions européennes va largement dépendre du degré auquel les interdépendances transfrontalières vont continuer de se développer dans les secteurs de l'économie, de la culture, de l'éducation et de l'administration et à quel point elles suffiront aux critères de continuité.

Afin d'atteindre le but de la continuité, il faudrait que l'interaction entre les obstacles socio-économiques ou administratifs et les obstacles culturels soient d'avantage pris en considération. Les premiers résultent des différents états législatifs nationaux, dont l'harmonisation nécessite une procédure sur plusieurs années. Les processus d'évolution culturelle sont soumis par nature à des cycles d'évolution sur le long terme – les deux sont étroitement liés l'un à l'autre : d'un côté le manque de connaissance linguistique et de la culture sont la raison pour des comportements douteux non seulement à l'égard des hommes, mais également face aux produits économiques d'autres régions. D'un autre côté, des relations économiques intensives tout comme des législations harmonisées favorisent les compétences interculturelles de la population. C'est seulement grâce à une évolution temporelle et sur le fond équilibrée de ces deux aspects qu'ils pourront créer une dynamique propre de promotion réciproque. C'est un début de solution important afin de surmonter l'effet de séparation de la frontière et pour mettre à profit les potentiels de synergie jusqu'à présent non épuisés.

De ces initiatives peuvent naître des impulsions revêtant une importance tout à fait particulière pour les marchés du travail transfrontaliers et pouvant améliorer de façon très substantielle les conditions de mobilité dans la région Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz. La région Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz dispose d'une riche expérience en matière mobilité des marchés du travail du fait de son grand nombre de travailleurs frontaliers et peut prétendre, au vu d'une évolution constante des tentatives de solution et orientée sur le consensus avoir un caractère de modèle pour toutes les régions frontalières européennes.

## 6. Bibliographie

Arbeitskammer des Saarlandes, CRD Lorraine (2003)

Ratgeber für Grenzgänger Deutschland – Frankreich / Guide pour les frontaliers  
Allemagne – France, 9. Auflage

Arbeitskammer des Saarlandes, (April 2003)

„Großregion Saar-Lor-Lux / Mythos oder Wirklichkeit?“, arbeitnehmer

Comité de Défense des Travailleurs Frontaliers de la Moselle, (2/2000)

Le Frontalier, Sarreguemines

EURES Transfrontalier Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz (2002)

Das Haushaltsscheck-Verfahren. Le Chèque emploi service. Saarbrücken

EURES Transfrontalier Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz (2001)

La convention de stage. Die Praktikumsvereinbarung. Kurzbeschreibung und  
praktische Informationen für französische und deutsche Praktikanten. Aperçu et  
informations pratiques pour stagiaires allemands et français. Saarbrücken

EURES Transfrontalier Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz (2003), 2. Auflage

Regionalprofil Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz. Saarbrücken

Gonon, Philipp/Kraus, Katrin (März 2003)

Grenzüberschreitende Kooperationschancen in der Aus- und Weiterbildung in  
Gesundheitsberufen in der Region Trier / Luxemburg

Landesarbeitsamt Rheinland-Pfalz-Saarland 1996

Pendlerdaten, Statistisches Sonderheft 4/96

Landtag des Saarlandes

Niederschrift der Anhörung zur Grenzgängerproblematik im saarländisch-lothringisch-luxemburgischen Grenzraum vom 3. April 2003.

MKW (2000)

Migration trends in Europe – Intra-EU labour mobility and migration flows between the EU and EEA/CEEC. München

MKW (2001)

Scientific report on cross-border workers in the EEA. München

OECD (1999)

Trends in international migration. Paris

Pateau, Jacques (1999)

Die seltsame Alchimie in der Zusammenarbeit von Deutschen und Franzosen. Aus der Praxis des interkulturellen Managements. Frankfurt

PricewaterhouseCoopers (2002)

Managing mobility matters – A European perspective. London

EURES Transfrontalier Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz (2003)

Die Europäische Beschäftigungsstrategie. Saarbrücken

Statec

Luxemburg in Zahlen 2003

## **Internet**

[www.eures-sllr.org](http://www.eures-sllr.org)

[www.arbeitsamt.de](http://www.arbeitsamt.de)

[www.bahn.de](http://www.bahn.de)

[www.cr-lorraine.fr](http://www.cr-lorraine.fr)

[www.deutsch-franzoes-forum.org](http://www.deutsch-franzoes-forum.org)

[www.grossregion.lu](http://www.grossregion.lu)

[www.insee.fr](http://www.insee.fr)

[www.saarland.de](http://www.saarland.de)

[www.statec.lu](http://www.statec.lu)

[www.statistik.rlp.de](http://www.statistik.rlp.de)

## **Lesehinweise**

Saarbrücker Zeitung

[www.sz-sb.de](http://www.sz-sb.de)

Pfälzischer Merkur

[www.pfaelzischer-merkur.de](http://www.pfaelzischer-merkur.de)

Trierischer Volksfreund

[www.intrinet.de](http://www.intrinet.de)

Le Républicain Lorrain

[www.republicain-lorrain.fr](http://www.republicain-lorrain.fr)

L'Est Republicain

[www.estrepublicain.fr](http://www.estrepublicain.fr)

Luxemburger Wort

[www.wort.lu](http://www.wort.lu)