Comment s'applique le droit au chômage pour les travailleurs frontaliers résidant en Belgique et travaillant au Luxembourg ?

Réponse courte

Les travailleurs frontaliers résidant en Belgique qui perdent leur emploi au Luxembourg relèvent exclusivement du système de chômage belge (ONEM). Le Luxembourg délivre uniquement l'attestation des périodes d'emploi (formulaire U1), tandis que la Belgique gère et verse les allocations selon son droit national, conformément au Règlement européen 883/2004 et à l'article L.521-15 du Code du travail luxembourgeois.

Définition

Le travailleur frontalier est une personne qui exerce une activité salariée sur le territoire luxembourgeois tout en maintenant sa résidence en Belgique, où elle retourne en principe chaque jour ou au moins une fois par semaine, selon l'article L.011-1 du Code du travail luxembourgeois et l'article 1(f) du Règlement (CE) 883/2004.

Conditions d’exercice

Pour bénéficier des allocations de chômage, le travailleur frontalier doit :

- Être affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise (article L.413-1)
- Justifier d'une fin de contrat involontaire (article L.124-5)
- Maintenir sa résidence effective en Belgique lors de la perte d'emploi
- S'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de l'ONEM belge
- Obtenir le formulaire U1 auprès de l'ADEM luxembourgeoise (article L.521-27)

Modalités pratiques

L'employeur luxembourgeois doit fournir dans un délai de 5 jours ouvrables :

- Le certificat de travail détaillé (article L.124-9)
- Le reçu pour solde de tout compte (article L.124-7)
- L'attestation de fin d'emploi pour l'ADEM (article L.521-27)
- La fiche de retenue d'impôt (article L.136-2)

Le salarié doit accomplir les démarches suivantes :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

- Demander le formulaire U1 à l'ADEM luxembourgeoise
- S'inscrire à l'ONEM belge dans les 8 jours suivant la fin du contrat
- Se conformer aux obligations de recherche d'emploi belges

Pratiques et recommandations

Pour une gestion efficace de la fin de contrat :

- Informer le salarié de ses droits dès la notification de rupture
- Constituer un dossier complet avant le dernier jour de travail
- Conserver une copie de tous les documents transmis pendant 3 ans
- Maintenir une traçabilité des échanges avec les administrations

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- Article L.521-15 : Coordination des systèmes de chômage
- Articles L.124-7 à L.124-9 : Obligations liées à la fin du contrat
- Article L.631-2 : Dispositions internationales
- Article L.413-1 : Affiliation obligatoire
- Article L.521-27 : Attestations et formulaires requis

Règlement (CE) n° 883/2004 relatif à la coordination des systèmes de sécurité sociale :

- Articles 61 à 65 : Dispositions particulières pour les chômeurs

L'employeur luxembourgeois n'assume aucune responsabilité dans le versement des allocations chômage. Son obligation se limite strictement à la fourniture des documents officiels dans les délais légaux prescrits. Tout manquement peut engager sa responsabilité selon l'article L.124-12.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.