

# Un salarié détaché conserve-t-il sa couverture de sécurité sociale luxembourgeoise ?

## Réponse courte

Un salarié détaché conserve sa couverture de **sécurité sociale luxembourgeoise** à condition de remplir plusieurs critères cumulatifs : être affilié avant le détachement, respecter la durée maximale de **24 mois** sauf dérogation, et maintenir le lien contractuel avec l'employeur luxembourgeois. L'employeur doit exercer une **activité substantielle** au Luxembourg et le salarié ne doit pas remplacer un autre travailleur détaché.

L'employeur doit obtenir le **formulaire A1** auprès du Centre commun de la sécurité sociale (**CCSS**) avant le départ, attestant du maintien de l'affiliation. Le salarié reste alors couvert pour toutes les **branches de la sécurité sociale** luxembourgeoise (maladie, maternité, accident, pension, dépendance) pendant la durée du détachement.

## Définition

Le détachement d'un salarié désigne la situation dans laquelle un employeur établi au Luxembourg envoie temporairement un salarié exercer son activité dans un autre État, tout en maintenant le contrat de travail luxembourgeois. Le salarié détaché peut, sous conditions, rester affilié à la **sécurité sociale luxembourgeoise** pendant la durée du détachement, ce qui le distingue de l'expatriation impliquant une rupture du lien avec la législation luxembourgeoise.

## Questions fréquentes

### Le détachement peut-il servir à remplacer un autre travailleur ?

Non, l'article 12 du règlement (CE) 883/2004 interdit qu'un détachement serve à remplacer un autre salarié détaché. Cette règle anti-abus empêche le contournement de la limite de 24 mois par rotation. Le CCSS contrôle ce point avant délivrance du formulaire A1.

### Le salarié peut-il rester affilié au-delà de 24 mois ?

Au-delà de 24 mois, une dérogation peut être sollicitée auprès du CCSS au titre de l'article 16 du règlement (CE) 883/2004. Sans cet accord, le salarié bascule sous la législation sociale du pays d'accueil avec un risque de double cotisation.

### Quand demander le formulaire A1 au CCSS ?

Le formulaire A1 doit être demandé auprès du CCSS avant le départ du salarié. Sans ce document, l'affiliation luxembourgeoise n'est pas garantie et le salarié risque de relever du régime social du pays d'accueil dès le premier jour de mission.

### Quelles branches de sécurité sociale couvre le formulaire A1 ?

Le formulaire A1 couvre toutes les branches de la sécurité sociale luxembourgeoise pendant le détachement : maladie, maternité, accidents du travail, pension et dépendance. Le salarié conserve l'intégralité de ses droits sociaux comme s'il travaillait au Luxembourg.

### Quelles conditions doit remplir l'employeur luxembourgeois ?

L'employeur doit exercer une activité substantielle au Luxembourg, c'est-à-dire ne pas être une entité fictive (boîte aux lettres). Cette condition est appréciée par le CCSS au regard du chiffre d'affaires, des effectifs locaux et de l'organisation effective au Luxembourg.

## Un salarié détaché conserve-t-il sa couverture de sécurité sociale luxembourgeoise ?

Oui, sous conditions cumulatives : être affilié avant le détachement, respecter la durée maximale de 24 mois, maintenir le lien contractuel avec l'employeur luxembourgeois, qui doit exercer une activité substantielle au Luxembourg, et ne pas remplacer un autre travailleur détaché.

## Conditions d'exercice

Le maintien de la couverture sociale luxembourgeoise est soumis à plusieurs conditions cumulatives.

Condition	Détail
<b>Affiliation préalable</b>	Le salarié doit être affilié au <u>CCSS</u> immédiatement avant le détachement
<b>Durée maximale</b>	24 mois, sauf dérogation expresse du <u>CCSS</u>
<b>Activité substantielle</b>	L'employeur exerce une activité réelle au Luxembourg (pas de société « boîte aux lettres »)
<b>Non-remplacement</b>	Le salarié ne remplace pas un autre travailleur arrivé au terme de son détachement
<b>Rémunération maintenue</b>	Versée par l'employeur luxembourgeois pendant toute la période
<b>Égalité de traitement</b>	Respect des principes de non-discrimination

## Modalités pratiques

Les démarches administratives pour le maintien de la couverture sociale se déroulent en plusieurs étapes.

Étape	Détail
<b>Demande de formulaire A1</b>	Auprès du <u>CCSS</u> avant le départ du salarié
<b>Remise au salarié</b>	Le formulaire A1 doit être présenté aux autorités du pays d'accueil en cas de contrôle
<b>Couverture complète</b>	Maladie, maternité, accident, pension, dépendance
<b>Prolongation</b>	Demande motivée au <u>CCSS</u> avant l'expiration des 24 mois
<b>Signalement</b>	Toute modification (durée, lieu, nature) doit être signalée sans délai au <u>CCSS</u>

## Pratiques et recommandations

**Vérifier** systématiquement l'éligibilité du salarié au détachement avant toute mission à l'étranger est la première étape indispensable. **Anticiper** les délais de délivrance du formulaire A1 et s'assurer que le salarié détient ce document avant le début de la mission prévient les complications. **Conserver** une documentation complète (contrat,

avenant, formulaire A1, preuves de cotisations) permet de justifier à tout moment du maintien de la couverture. En cas de non-respect des conditions, le salarié peut **perdre le bénéfice** de la couverture luxembourgeoise et être affilié d'office au régime du pays d'accueil, avec des conséquences financières pour l'employeur.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 20 juin 2020	Transposition des directives sur le détachement de travailleurs
Art. 7 à 14 du Code de la sécurité sociale	Affiliation, détachement, obligations de l'employeur
Règlement (CE) n°883/2004	Coordination des systèmes de sécurité sociale
Circulaire du <u>CCSS</u>	Procédures relatives au détachement des travailleurs

Le formulaire A1 doit être en possession permanente du salarié détaché pendant toute la durée de la mission. En cas de contrôle sans ce document, le salarié peut être affilié d'office au régime du pays d'accueil avec un risque de double cotisation.

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.