Quelles cotisations sociales s'appliquent à un salarié expatrié hors UE ?

Réponse courte

Les cotisations sociales applicables à un salarié expatrié hors Union européenne dépendent principalement de l'existence d'une **convention bilatérale** de sécurité sociale entre le Luxembourg et le pays d'accueil. Si une telle convention existe, le salarié peut rester affilié au régime luxembourgeois pour une durée déterminée, et l'employeur continue à prélever les **cotisations sociales obligatoires** au CCSS selon les mêmes taux.

En l'absence de convention ou à l'expiration de la période de maintien, l'affiliation au régime luxembourgeois cesse et le salarié relève du **régime social du pays d'accueil**. Aucune cotisation luxembourgeoise n'est alors due, sauf **maintien volontaire** à l'assurance pension sous conditions strictes prévues par la loi. Il est recommandé de vérifier systématiquement l'existence d'une convention bilatérale avant toute mobilité hors UE.

Définition

Un salarié expatrié hors Union européenne est un travailleur envoyé par un employeur établi au Luxembourg pour exercer son activité dans un **pays tiers** (hors UE, EEE et Suisse). L'expatriation implique généralement la rupture du lien avec le régime luxembourgeois de sécurité sociale, sauf exceptions prévues par les **conventions bilatérales**.

Questions fréquentes

Combien de temps un expatrié peut-il rester affilié au CCSS hors UE ?

La durée varie selon les conventions bilatérales applicables, généralement 12, 24 ou 60 mois. Au-delà, le salarié relève du régime du pays d'accueil sauf prolongation exceptionnelle. Cette durée doit être anticipée pour la planification du détachement.

Le maintien volontaire à l'assurance pension est-il possible ?

Oui, le maintien volontaire à l'assurance pension luxembourgeoise est possible sous conditions strictes prévues par la loi. Ce maintien permet au salarié expatrié de continuer à acquérir des droits à pension au Luxembourg malgré l'absence d'affiliation obligatoire.

Pourquoi vérifier l'existence d'une convention avant l'expatriation ?

Vérifier l'existence d'une convention bilatérale est essentiel avant toute expatriation hors UE pour anticiper la couverture sociale, éviter une rupture de droits ou une double cotisation. Cette analyse conditionne aussi la durée maximale de maintien possible.

Que se passe-t-il en l'absence de convention bilatérale ?

En l'absence de convention bilatérale, l'affiliation au régime luxembourgeois cesse et le salarié relève du régime social du pays d'accueil. Aucune cotisation luxembourgeoise n'est alors due, sauf maintien volontaire à l'assurance pension sous conditions strictes.

Quelles cotisations sociales s'appliquent à un salarié expatrié hors UE ?

Les cotisations dépendent de l'existence d'une convention bilatérale de sécurité sociale entre le Luxembourg et le pays d'accueil. Si une convention existe, le salarié peut rester affilié au régime luxembourgeois pour une durée déterminée avec maintien des cotisations CCSS.

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

Quels pays ont une convention bilatérale avec le Luxembourg ?

Le Luxembourg a conclu des conventions bilatérales avec plusieurs pays tiers : USA, Canada, Cap-Vert, Bosnie-Herzégovine, Maroc, Tunisie, Turquie, etc. Chaque convention définit les conditions et durées de maintien à l'affiliation luxembourgeoise.

Conditions d’exercice

L'application des cotisations sociales luxembourgeoises dépend de plusieurs critères.

Critère	Détail
Convention bilatérale	Existence d'un accord entre le Luxembourg et le pays d'accueil
Durée de la mission	Variable selon les conventions (24 à 60 mois selon les accords)
Statut du salarié	Détaché temporaire ou expatrié permanent
Contrat de travail	Contrat local ou maintien du contrat luxembourgeois
Sans convention	Soumission au régime du pays d'accueil dès le début de la mission

Modalités pratiques

Les obligations de l'employeur varient selon l'existence d'une convention bilatérale.

Situation	Obligation
Avec convention, affilié CCSS	Prélèvement et versement de l'ensemble des cotisations obligatoires au CCSS
Taux et assiettes	Identiques à ceux des salariés travaillant au Luxembourg
Certificat d'assujettissement	À obtenir auprès du CCSS avant le départ
Expiration ou sans convention	Cessation de l'affiliation, régime local du pays d'accueil
Maintien volontaire	Possible pour l'assurance pension, sous conditions strictes

Pratiques et recommandations

Vérifier systématiquement l'existence et le contenu d'une convention bilatérale de sécurité sociale avant toute mobilité hors UE est la première étape indispensable. **Anticiper** les démarches administratives, notamment la demande de certificat d'assujettissement, et informer le salarié des conséquences sur sa protection sociale est essentiel. **Accompagner** le salarié dans son inscription au régime local en cas de rupture de l'affiliation luxembourgeoise facilite la transition. **Examiner** la possibilité de souscrire des assurances complémentaires privées pour couvrir les risques non pris en charge à l'étranger protège le salarié. **Veiller** à la continuité des droits à pension et à la couverture maladie évite toute période de non-assurance.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Code de la sécurité sociale	Affiliation, maintien et cessation des droits en cas de travail à l'étranger
Conventions bilatérales	Accords de sécurité sociale avec les pays tiers (liste publiée par le CCSS)
Art. L.251-1 et suivants du Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination
Art. L.121-4 du Code du travail	Avenant contractuel obligatoire en cas de mobilité internationale

L'absence de convention bilatérale expose le salarié expatrié à une perte de droits sociaux luxembourgeois dès le début de la mission. Il est impératif d'anticiper cette situation pour garantir une couverture sociale continue et conforme.

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.