

# Comment s'applique le règlement européen 883/2004 aux salariés en mobilité depuis le Luxembourg ?

## Réponse courte

Le règlement (CE) n°883/2004 coordonne les systèmes de sécurité sociale des États membres de l'UE, de l'EEE et de la Suisse. Il repose sur le principe d'**unicité de la législation applicable** : un salarié ne peut être soumis qu'à un seul régime de sécurité sociale à la fois.

Pour un salarié détaché depuis le Luxembourg, la **législation luxembourgeoise reste applicable pendant 24 mois maximum**, à condition que l'employeur obtienne un certificat A1 auprès du CCSS via la procédure DEMDET dans SECUline. Ce certificat atteste l'affiliation au régime luxembourgeois et doit accompagner le salarié pendant toute la mission.

En cas d'activité dans **plusieurs États membres**, la législation applicable est déterminée selon l'article 13 du règlement. Le formulaire A1 est opposable aux institutions du pays d'accueil et protège contre toute **double cotisation**.

## Définition

Le règlement (CE) n°883/2004 est le texte de référence de l'Union européenne en matière de **coordination des systèmes de sécurité sociale**. Il ne vise pas à harmoniser les législations nationales mais à garantir que les travailleurs mobiles ne perdent pas leurs droits sociaux en changeant de pays. Il s'applique aux ressortissants des États membres de l'UE, de l'EEE (Islande, Liechtenstein, Norvège) et de la Suisse, ainsi qu'aux ressortissants de pays tiers résidant légalement dans l'UE (règlement n°1231/2010). Son **règlement d'application** n°987/2009 précise les modalités pratiques de mise en œuvre.

## Questions fréquentes

### Comment prolonger un détachement au-delà de 24 mois ?

En cas de dépassement des 24 mois, l'employeur doit solliciter un accord dérogatoire au titre de l'article 16 du règlement 883/2004 auprès du Ministère de la Santé. Sans cette autorisation, la législation luxembourgeoise cesse de s'appliquer et le salarié bascule au régime social du pays d'accueil.

### Comment s'applique le règlement européen 883/2004 aux salariés en mobilité ?

Le règlement 883/2004 coordonne les systèmes de sécurité sociale des États UE/EEE/Suisse. Il repose sur le principe d'unicité de la législation applicable : un salarié ne peut être soumis qu'à un seul régime à la fois. La législation luxembourgeoise reste applicable pendant 24 mois maximum en cas de détachement.

### Qu'est-ce que le principe d'unicité de la législation applicable ?

Le principe d'unicité signifie qu'un salarié ne peut être soumis qu'à un seul régime de sécurité sociale à la fois, déterminé selon les règles du règlement 883/2004. Pour un salarié détaché depuis le Luxembourg, la législation luxembourgeoise est maintenue grâce au certificat A1 délivré par le CCSS.

### Que se passe-t-il en cas d'activité dans plusieurs États membres ?

En cas d'activité dans plusieurs États, la législation applicable est déterminée selon l'article 13 du règlement 883/2004. Le CCSS analyse la situation et précise la législation applicable. La pluriactivité doit être déclarée pour permettre cette détermination par les institutions compétentes.

### Quelle base juridique encadre la coordination sociale européenne ?

La base repose sur le règlement (CE) n° 883/2004 (coordination), le règlement (CE) n° 987/2009 (modalités d'application), le règlement (UE) n° 1231/2010 (extension aux pays tiers), la loi du 20 juin 2020 (détachement), l'article L.142-2 du Code du travail et le Code de la sécurité sociale.

### Quelle est la valeur juridique du certificat A1 ?

Le certificat A1 est opposable aux institutions du pays d'accueil et protège contre toute double cotisation. Seule l'institution émettrice (CCSS pour le Luxembourg) peut retirer ou invalider un certificat A1. Sa détention est obligatoire pendant toute la durée de la mission à l'étranger.

## Conditions d'exercice

L'application du règlement 883/2004 au détachement depuis le Luxembourg est soumise à plusieurs conditions cumulatives.

Condition	Détail
Activité préalable au Luxembourg	Le salarié doit exercer habituellement son activité au Luxembourg avant le détachement
Durée maximale	24 mois, prolongeable sur autorisation du Ministère de la Santé
Lien de subordination	Le salarié reste sous l'autorité de l'employeur luxembourgeois
Non-remplacement	Le salarié ne peut être envoyé pour remplacer un autre salarié détaché
Activité substantielle	L'entreprise doit exercer une activité réelle et significative au Luxembourg
Certificat A1	Demande obligatoire au <u>CCSS</u> avant le départ

## Modalités pratiques

Les démarches de coordination sociale suivent un processus précis encadré par le CCSS.

Étape	Action
<b>Demande A1</b>	Déposer la demande via SECULine (procédure DEMDET) au moins 15 jours avant le départ
<b>Formulaires S1/S2</b>	Demander les formulaires S1 (transfert de résidence) ou S2 (soins programmés) si nécessaire
<b>Notification au pays d'accueil</b>	Transmettre le certificat A1 à l'institution compétente du pays d'accueil
<b>Prolongation</b>	En cas de dépassement des 24 mois, solliciter un accord dérogatoire au titre de l'article 16 du règlement
<b>Pluriactivité</b>	En cas d'activité dans 2+ pays, déclarer la situation au <u>CCSS</u> pour détermination de la législation applicable
<b>Retour</b>	Informers le <u>CCSS</u> de la fin de la mission pour actualiser le dossier

## Pratiques et recommandations

**Anticiper** la demande de certificat A1 est essentiel car le traitement par le CCSS nécessite un délai incompressible. Il est recommandé de conserver une copie du certificat A1 dans le dossier RH du salarié et de s'assurer que le salarié détient l'original pendant toute la durée de la mission. **Vérifier** régulièrement la durée effective du détachement permet d'éviter un dépassement non autorisé des 24 mois, qui entraînerait un basculement automatique vers la législation du pays d'accueil.

En cas de **pluriactivité** dans plusieurs États membres, la détermination de la législation applicable peut être complexe et nécessite une analyse au cas par cas par le CCSS. **Documenter** précisément les périodes d'activité dans chaque pays et les transmettre au CCSS facilite cette détermination. Il est également prudent de prévoir une clause dans l'avenant contractuel précisant les conséquences d'un changement de législation applicable sur la rémunération et les cotisations sociales.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Règlement (CE) n°883/2004	Coordination des systèmes de sécurité sociale dans l'UE
Règlement (CE) n°987/2009	Modalités d'application du règlement 883/2004
Règlement (UE) n°1231/2010	Extension aux ressortissants de pays tiers
Loi du 20 juin 2020	Transposition des directives sur le détachement de travailleurs
Art. <u>L.142-2</u> du Code du travail	Déclaration obligatoire à l' <u>ITM</u> (plateforme e-Détachement)
Code de la sécurité sociale	Affiliation et maintien de la couverture luxembourgeoise

Le certificat A1 est le document central de la coordination sociale européenne. Son absence expose le salarié à une double cotisation et l'employeur à des sanctions administratives. En cas de litige sur la législation applicable, seule l'institution compétente de l'État membre désigné peut retirer ou invalider un certificat A1 délivré par le CCSS.

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.