

Comment sont réparties les cotisations sociales entre employeur et salarié au Luxembourg en 2026 ?

Réponse courte

En 2026, les cotisations sociales luxembourgeoises sont réparties selon des taux propres à chaque branche. L'**assurance pension** totalise **25,50%**, partagés en trois parts égales : salarié (**8,50%**), employeur (**8,50%**) et État (**8,50%**), suite à la réforme du 18 décembre 2025 (hausse de 0,5 point par partie par rapport à 2025).

L'**assurance maladie-maternité** représente **6,10%** au total, répartis à parts égales : **3,05%** chacun pour le salarié et l'employeur. L'**assurance dépendance (1,40%)** est intégralement à charge du **salarié**, appliquée après abattement de **675,93 €** (1/4 du SSM). L'employeur ne cotise pas à cette branche.

L'**assurance accident** (taux de base **0,65%** modulé par un facteur bonus-malus) et la **mutualité des employeurs** (de **0,23%** à **2,66%** selon la classe d'absentéisme) sont intégralement à charge de l'employeur. Les **prestations familiales** sont financées par l'impôt dans le secteur privé.

L'employeur prélève la part salariale et reverse l'ensemble des cotisations au **CCSS** dans les **10 jours** suivant l'émission de l'extrait de compte mensuel, en respectant les plafonds et paramètres sociaux en vigueur.

Définition

Les cotisations sociales au Luxembourg sont des prélèvements obligatoires destinés à financer la sécurité sociale. Elles couvrent l'**assurance pension**, l'**assurance maladie-maternité**, l'**assurance accident**, l'**assurance dépendance** et les **prestations familiales**. Ces cotisations sont calculées sur la rémunération brute des salariés et réparties entre l'employeur et le salarié — et pour la pension, également l'État — selon des taux fixés par la législation nationale et révisés annuellement par le CCSS.

Conditions d'exercice

La répartition des cotisations sociales s'applique à tous les salariés affiliés au **Centre commun de la sécurité sociale (CCSS)**, qu'ils soient en CDI, CDD, à temps plein ou à temps partiel. Sont également concernés les apprentis et les dirigeants assimilés salariés. Les travailleurs indépendants relèvent d'un régime spécifique.

Les cotisations sont dues sur l'ensemble des éléments de rémunération soumis à cotisations, y compris les avantages en nature et certaines primes. Pour la plupart des branches (pension, accident), l'assiette est **plafonnée à 13 518,70 €/mois** (5 fois le SSM). L'**assurance dépendance** constitue l'exception : elle s'applique sur la **totalité du salaire**, sans plafond, mais avec un abattement de **675,93 €**

Critère	Valeur	Précision
Plafond cotisable (pension, accident)	13 518,70 €/mois	5 x SSM (indice 968,04)
Assiette dépendance	Totalité du salaire	Pas de plafond
Abattement dépendance	675,93 €	¼ du SSM, proratisé si < 150h/mois
Minimum cotisable (? 18 ans non qualifié)	2 703,74 €/mois	SSM au 01.05.2025

Modalités pratiques

La répartition des cotisations sociales en 2026 s'effectue selon les taux suivants (situation au 01.01.2026, indice 968,04) :

Branche	Part salarié	Part employeur	Total	Plafond
Assurance pension	8,50 %	8,50 % (+ 8,50 % État)	25,50 %	13 518,70 €/mois
Maladie-maternité (CNS)	3,05 %	3,05 %	6,10 %	13 518,70 €/mois
Assurance dépendance	1,40 %	—	1,40 %	Aucun
Assurance accident	—	0,553 % à 0,975 %*	Variable	13 518,70 €/mois
Mutualité des employeurs	—	0,23 % à 2,66 %**	Variable	—
Prestations familiales	—	1,70 % (public uniquement)	—	—
Santé au travail (STM/STI)	—	0,14 %	—	—

*Taux de base 0,65 % x facteur bonus-malus individuel (AAA) : 0,85 / 1,00 / 1,10 / 1,30 / 1,50 **4 classes selon le taux d'absentéisme financier :

Classe mutualité	Absentéisme financier	Taux 2026
Classe 1	< 0,65 %	0,23 %
Classe 2	0,65 % à < 1,60 %	0,95 %
Classe 3	1,60 % à < 2,50 %	1,56 %
Classe 4	? 2,50 %	2,66 %

L'employeur prélève mensuellement la part salariale lors du paiement du salaire. Le CCSS émet un extrait de compte mensuel ; l'employeur dispose de **10 jours** pour régler le solde total (parts patronale et salariale). Les bulletins de salaire doivent mentionner distinctement chaque branche.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de vérifier les **taux applicables** sur le site du [CCSS](https://ccss.lu) (ccss.lu) dès janvier de chaque année, ceux-ci pouvant être révisés. L'employeur doit s'assurer de l'exactitude des bases de calcul en intégrant tous les éléments de rémunération soumis à cotisations.

Attention aux spécificités de plafond : seule l'assurance dépendance s'applique sur la totalité du salaire sans plafond. Pour les autres branches (pension, maladie, accident), l'assiette est limitée à **13 518,70 €/mois**. L'abattement dépendance de **675,93 €** est proratisé si la durée de travail est inférieure à **150 heures par mois**.

Tout défaut de déclaration ou de versement expose l'employeur à des **intérêts de retard** de 0,6 % par mois, des amendes administratives et des poursuites pour recouvrement, comme détaillé dans les [obligations de l'employeur en matière de versement des cotisations](#). La déclaration mensuelle des salaires doit être transmise au [CCSS](#) via **SECUline** avant le **10 du mois suivant**. Il est conseillé de conserver l'ensemble des justificatifs pendant au moins **10 ans**.

L'employeur doit vérifier annuellement son **facteur bonus-malus accident** (notification AAA) et sa **classe de mutualité** (notification [CCSS](#)), ces paramètres étant individualisés et révisables chaque année.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 413 CSS	Organisation et missions du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS)
Art. 396 et s. CSS	Affiliation obligatoire des salariés au régime général
Loi du 18 décembre 2025	Réforme du régime général des pensions : hausse du taux de 8 % à 8,50 % par partie (salarié, employeur, État), effective au 01.01.2026
Avis CCSS 2026	Barème officiel des taux de cotisation et paramètres sociaux au 01.01.2026

L'employeur demeure responsable du versement de l'intégralité des cotisations, y compris la part salariale, même en cas de difficulté de trésorerie. La hausse de la cotisation pension (de 8 % à 8,50 % par partie) est applicable jusqu'en 2032, date de révision prévue dans le cadre de la réforme. Les taux sont susceptibles d'être modifiés par indexation ou décision législative ; une veille auprès du [CCSS](#) est indispensable.

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.