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 19 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 **692,83 €** (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.

Questions fréquentes

Comment fonctionne l'abattement dépendance ?

L'assurance dépendance (1,40% salarié) s'applique sur la totalité du salaire sans plafond, après abattement de 675,93 euros par mois (un quart du SSM). L'abattement est proratisé si la durée de travail est inférieure à 150 heures par mois.

Comment sont réparties les cotisations sociales en 2026 au Luxembourg ?

Pension 25,5% (8,5% chacun salarié, employeur, État), maladie-maternité 6,10% (3,05% chacun), dépendance 1,40% salarié uniquement après abattement de 675,93 euros. Accident 0,553-0,975% et Mutualité 0,23-2,66% à charge employeur. Réforme du 18 décembre 2025.

Comment varient les taux d'accident du travail ?

Le taux de base est de 0,65% modulé par un facteur bonus-malus AAA individualisé : 0,85, 1,00, 1,10, 1,30 ou 1,50, soit un taux effectif entre 0,553% et 0,975%. La cotisation est intégralement à la charge de l'employeur, plafonnée à 13.518,70 euros.

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

L'employeur cotise-t-il à l'assurance dépendance ?

Non, l'assurance dépendance (1,40%) est intégralement à la charge du salarié, après abattement de 675,93 euros. L'employeur ne cotise pas à cette branche. Cette branche est l'exception : tous les autres taux sont partagés ou employeur uniquement.

Quel est le plafond cotisable mensuel au Luxembourg ?

Le plafond cotisable est de 13.518,70 euros par mois (5 × SSM, soit 162.224,40 euros par an) pour la pension, l'accident et la maladie. Seule l'assurance dépendance s'applique sur la totalité du salaire sans plafond, avec abattement.

Quel est le taux de cotisation pension en 2026 ?

L'assurance pension totalise 25,5% en 2026 : 8,5% chacun pour le salarié, l'employeur et l'État (loi du 18 décembre 2025, hausse de 0,5 point par partie). Le plafond cotisable mensuel est de 13.518,70 euros (5 fois le SSM).

Qui finance les prestations familiales au Luxembourg ?

Dans le secteur privé, les prestations familiales sont financées par l'impôt et non par les cotisations sociales. Dans le secteur public, l'employeur cotise à 1,70%. Cette différence majeure simplifie le calcul des charges patronales pour les entreprises privées.

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 13 856,65 €/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 **692,83 €**.

Critère	Valeur	Précision
Plafond cotisable (pension, accident)	13 856,65 €/mois	5 × SSM (indice 992,24)
Assiette dépendance	Totalité du salaire	Pas de plafond
Abattement dépendance	692,83 €	¼ du SSM, proratisé si < 150h/mois
Minimum cotisable (? 18 ans non qualifié)	2 771,33 €/mois	SSM depuis le 01.06.2026

Modalités pratiques

La répartition des cotisations sociales en 2026 s'effectue selon les taux suivants (situation au 01.01.2026, indice 992,24) :

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

Branche	Part salarié	Part employeur	Total	Plafond
Assurance pension	8,50 %	8,50 % (+ 8,50 % État)	25,50 %	13 856,65 €/mois
Maladie-maternité (CNS)	3,05 %	3,05 %	6,10 %	13 856,65 €/mois
Assurance dépendance	1,40 %	—	1,40 %	Aucun
Assurance accident	—	0,553 % à 0,975 %*	Variable	13 856,65 €/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 % × 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

Deux paramètres sont propres à chaque entreprise et se révisent chaque année : le facteur bonus-malus de l'assurance accident, notifié par l'AAA, et la classe de la Mutualité des employeurs, notifiée par le Centre commun. Les reprendre dans le paramétrage de paie dès réception évite une régularisation portant sur tout le premier trimestre.

Le traitement du plafond est la source d'erreur la plus fréquente. L'assiette est limitée à 13 856,65 euros par mois pour la pension, la maladie et l'accident, mais la contribution dépendance porte sur la totalité du revenu, après un abattement de 692,83 euros proratisé en deçà de 150 heures de travail mensuelles.

Les cotisations sont exigibles dans les dix jours de l'émission de l'extrait de compte, et le retard fait courir de plein droit un intérêt moratoire de 0,6 % par mois entier (art. 428, al. 4 CSS et RGD du 18 décembre 1998). Ce taux est ramené à 0 % lorsque le Centre commun accorde un délai de paiement, ce qui rend la demande de délai préférable au silence.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 413 CSS	Organisation et missions du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS)
Art. 1er CSS	Personnes assurées obligatoirement
loi du 19 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.