

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

Réponse courte

Au Luxembourg, les cotisations sociales sont réparties entre l'employeur et le salarié selon des taux spécifiques à chaque branche. Pour l'**assurance pension**, la cotisation totale de **24%** du salaire brut est partagée en trois parts égales : employeur (**8%**), salarié (**8%**) et État (**8%**). L'**assurance maladie** (5,6% au total) est répartie entre employeur (3,05%) et salarié (2,55%), avec une part État de 0%.

L'**assurance accident** (taux variable selon secteur, moyenne 0,80%) et la **mutualité des employeurs** (0,46% à 2,95% selon absentéisme) sont entièrement à la charge de l'employeur. L'**assurance dépendance** (1,4%) est partagée : 0,70% employeur et 0,70% salarié, prélevée après abattement d'un quart du SSM. Les **prestations familiales** (secteur privé) sont financées par l'impôt, sans cotisation patronale spécifique.

L'employeur prélève la part salariale sur le salaire et reverse l'ensemble des cotisations au CCSS, en assurant la déclaration, le calcul et la traçabilité des parts respectives.

Définition

Les cotisations sociales au Luxembourg sont des prélèvements obligatoires destinés à financer la sécurité sociale. Elles couvrent principalement 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 sont réparties entre l'employeur, le salarié et, pour certaines branches, l'État, selon des taux fixés par la législation nationale.

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 contrat à durée indéterminée, déterminée, 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 et ne sont pas concernés par cette répartition employeur/salarié.

Les cotisations sont dues sur l'ensemble des éléments de rémunération soumis à cotisations, y compris les avantages en nature et certaines primes, conformément au principe d'égalité de traitement. Pour la plupart des branches (sauf assurance maladie et dépendance), l'assiette est **plafonnée à 13.518,70 €** par mois (5 fois le SSM). L'employeur doit garantir la traçabilité des opérations.

Modalités pratiques

La répartition des cotisations sociales en 2025 s'effectue selon les taux suivants :

Assurance pension : 24% total

- Employeur : **8%**
- Salarié : **8%**
- État : **8%**

Assurance maladie-maternité : 5,60% total (sans plafond)

- Employeur : **3,05%**
- Salarié : **2,55%**

Assurance accident : taux variable (entièrement employeur)

- Taux unique de base : **0,70%** (multiplié par facteur bonus-malus de 0,85 à 1,5)
- Moyenne nationale : environ **0,80%**

Assurance dépendance : 1,40% total (sans plafond)

- Employeur : **0,70%**
- Salarié : **0,70%** (après abattement d'un quart du SSM, soit 675,94 € au 01.01.2025)

Mutualité des employeurs : taux variable (entièrement employeur)

- De **0,46%** (classe I) à **2,95%** (classe XI) selon le taux d'absentéisme

Prestations familiales (secteur privé)

- Financées par l'impôt (pas de cotisation spécifique)
- Secteur public uniquement : cotisation employeur de **1,70%**

L'employeur prélève mensuellement la part salariale lors du paiement du salaire et reverse l'ensemble des cotisations au CCSS au plus tard le **15 du mois suivant**. Les bulletins de salaire doivent mentionner distinctement les parts salariale et patronale pour chaque branche.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de vérifier régulièrement les **taux applicables** sur le site du CCSS, ceux-ci pouvant être modifiés annuellement. 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** :

- Assurance maladie et dépendance : **pas de plafond** (cotisations sur la totalité du salaire)
- Autres branches : plafond à **13.518,70 €/mois** (5 × SSM)
- Assurance dépendance : abattement de **675,94 €** (1/4 SSM) pour minimum 150h/mois

Toute erreur ou omission dans la déclaration ou le versement expose l'employeur à des **sanctions administratives**, des rappels de cotisations et des **intérêts de retard** (0,6% par mois). Il est conseillé de conserver l'ensemble des justificatifs relatifs aux déclarations et paiements effectués auprès du CCSS pendant au moins **10 ans**.

L'employeur doit veiller à la protection des données personnelles des salariés lors du traitement des informations sociales, conformément au RGPD.

Cadre juridique

La répartition des cotisations sociales est régie par le **Code de la sécurité sociale luxembourgeois** :

- Organisation générale : articles 396 à 424
- Affiliation et cotisations : articles 425 à 435
- Taux et modalités : fixés par règlements grand-ducaux annuels
- **Règlement grand-ducal du 22 décembre 2006** relatif aux modalités de déclaration et de paiement
- Circulaires du CCSS précisant les taux applicables (publication annuelle)

Code du travail luxembourgeois :

- Article L.241-1 (égalité de traitement)

Les taux et modalités de calcul peuvent être adaptés annuellement par règlement grand-ducal. Consulter les publications officielles du CCSS pour les taux en vigueur.

L'employeur demeure responsable du versement de l'intégralité des cotisations, y compris la part salariale, même en cas de difficultés de trésorerie ou de litige avec le salarié. Un défaut de paiement peut entraîner des pénalités de 0,6% par mois de retard, des amendes administratives et des poursuites pour recouvrement. Il est essentiel de garantir la traçabilité des opérations, le respect de l'égalité de traitement et la conformité aux taux officiels publiés 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.