Comment se répartissent les cotisations sociales entre employeur et salarié au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, les **cotisations sociales** comprennent une **part patronale** (à charge de l'employeur) et une **part salariale** (à charge du salarié), dont la répartition est strictement définie par la législation. Cette distinction s'applique à l'ensemble des branches de la sécurité sociale : assurance pension, assurance maladie-maternité, assurance dépendance et assurance accident.

L'employeur **prélève la part salariale** sur la rémunération brute du salarié, y **ajoute la part patronale**, puis reverse l'ensemble au **Centre commun de la sécurité sociale (CCSS)**. Certaines cotisations sont exclusivement patronales, comme l'**assurance accident**, tandis que d'autres comportent les deux parts. En 2025, les taux applicables sont publiés par le CCSS et s'appliquent sur le salaire brut, dans les limites des plafonds cotisables (sauf pour l'assurance dépendance qui s'applique sur la totalité du salaire).

Cette répartition transparente garantit le financement solidaire du système de protection sociale luxembourgeois et doit être clairement détaillée sur le **bulletin de paie** remis mensuellement au salarié.

Définition

Les **cotisations sociales** au Luxembourg sont des prélèvements obligatoires destinés à financer les quatre branches de la sécurité sociale : l'**assurance maladie-maternité**, l'**assurance pension** (vieillesse, invalidité, survivants), l'**assurance accident** (accidents du travail et maladies professionnelles) et l'**assurance dépendance** .

Ces cotisations sont calculées sur la **rémunération brute** des salariés et réparties entre l'**employeur** (part patronale) et le **salarié** (part salariale). Cette répartition est strictement encadrée par le **Code de la sécurité sociale** et varie selon la branche concernée. Le CCSS fixe annuellement les taux applicables et les plafonds cotisables.

Conditions d’exercice

L'obligation de cotiser s'applique à **toute relation de travail salariée** relevant du droit luxembourgeois, quel que soit le type de contrat : **CDI, CDD, temps plein, temps partiel, apprentissage ou intérim**. Sont concernés tous les salariés exerçant leur activité sur le territoire luxembourgeois, **indépendamment de leur nationalité** ou de celle de l'employeur.

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

Les cotisations sont dues **dès le premier jour d'activité salariée**, sans condition de seuil de rémunération minimum, conformément au principe d'égalité de traitement entre salariés. L'employeur est responsable de la déclaration et du versement de l'intégralité des cotisations (parts salariale et patronale).

Modalités pratiques

L'employeur doit **déclarer et verser** l'ensemble des cotisations sociales auprès du **Centre commun de la sécurité sociale (CCSS)**. Il prélève la part salariale sur la rémunération brute, y ajoute la part patronale, puis reverse le montant total au CCSS.

Taux applicables en 2025 (à l'indice en vigueur) :

- **Assurance pension** : 16 % au total (8 % salarié + 8 % employeur)
- **Assurance maladie-maternité** : 5,85 % au total (2,80 % salarié + 3,05 % employeur), avec majoration de 0,25 % pour les salariés ayant droit à l'indemnité pécuniaire de maladie
- **Assurance dépendance** : 2,10 % au total (1,40 % salarié + 0,70 % employeur), calculée sur la totalité du salaire après abattement de 25 % du SSM pour les salariés travaillant au moins 150 heures/mois
- **Assurance accident** : taux variable selon le secteur d'activité (de 0,42 % à 6,00 %), **exclusivement à charge de l'employeur**, avec application d'un facteur bonus-malus individuel

Les cotisations sont calculées sur la **totalité de la rémunération brute**, dans les limites du plafond cotisable de **13.518,70 € par mois** (5 fois le salaire social minimum), sauf pour l'assurance dépendance qui s'applique sur la totalité du salaire sans plafond.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **consulter régulièrement** les taux de cotisations publiés par le CCSS, ceux-ci pouvant être modifiés par voie réglementaire suite aux adaptations de l'échelle mobile des salaires (indexation). L'employeur doit veiller à la **correcte ventilation** des parts salariale et patronale sur les **bulletins de paie**, afin d'assurer la transparence et l'information complète du salarié.

Toute erreur ou omission dans la déclaration ou le versement des cotisations expose l'employeur à des **sanctions administratives** et **financières** de la part de l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS). Il est conseillé de :

- **Mettre à jour les logiciels de paie** à chaque modification des taux ou des assiettes de cotisation
- **Conserver l'ensemble des justificatifs** de déclaration et de paiement pour garantir la traçabilité
- **Vérifier l'application correcte** du facteur bonus-malus pour l'assurance accident (communiqué individuellement par l'AAA)
- **Informer systématiquement les salariés** via le bulletin de paie de la ventilation détaillée des cotisations

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

Cadre juridique

La répartition des cotisations sociales entre employeur et salarié est régie par :

- **Code de la sécurité sociale** :
  - Livre I, Titre II (articles 20 à 49 concernant l'assujettissement, la base de calcul et la répartition des cotisations)
  - Article 244 (responsabilité de l'employeur pour le versement des cotisations)
  - Article 247 (sanctions en cas de non-respect des obligations)
- **Loi modifiée du 13 mai 2008** relative au Code de la sécurité sociale
- **Règlements grand-ducaux** fixant les taux annuels de cotisation
- **Circulaires du Centre commun de la sécurité sociale** (modalités d'application et taux en vigueur)
- **Code du travail luxembourgeois** :
  - Article L.125-7 (obligation de remise d'un décompte exact et détaillé du mode de calcul du salaire, incluant les cotisations sociales)
  - Article L.010-1 (dispositions d'ordre public applicables à tous les salariés)
- **Jurisprudence nationale** confirmant la responsabilité exclusive de l'employeur pour le versement de l'intégralité des cotisations, indépendamment de la retenue effective de la part salariale

Assurez-vous d'**informer systématiquement les salariés** de la ventilation détaillée des cotisations sociales sur leur bulletin de paie mensuel, en distinguant clairement les parts salariale et patronale. Conservez tous les justificatifs de déclaration et de paiement auprès du CCSS. En cas de contrôle par l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS), l'absence de traçabilité ou d'information peut entraîner des sanctions administratives et financières.

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.