Comment s'assurer de la couverture santé d'un salarié détaché ?

Réponse courte

La couverture santé d'un salarié détaché depuis le Luxembourg dépend du **certificat A1** qui maintient son affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise. En complément, le salarié doit disposer de la **Carte européenne d'assurance maladie (CEAM)** pour accéder aux soins dans le pays d'accueil selon les conditions locales, ou d'un **formulaire S1** s'il réside de façon prolongée dans cet Etat.

Pour les soins courants dans le pays de détachement, la CEAM permet un accès aux **soins médicalement nécessaires** aux mêmes conditions que les assurés locaux. Les soins programmés ou spécialisés peuvent nécessiter une **autorisation préalable** de la CNS (formulaire S2). L'employeur doit anticiper ces démarches et informer le salarié de ses droits avant le départ, en prévoyant si nécessaire une **assurance complémentaire** couvrant le rapatriement sanitaire et les éventuels dépassements d'honoraires.

Définition

La **couverture santé du salarié détaché** désigne l'ensemble des garanties d'assurance maladie-maternité dont bénéficie un travailleur envoyé temporairement dans un autre Etat tout en restant affilié à la sécurité sociale de son Etat d'origine. Au Luxembourg, cette couverture est garantie par le maintien de l'affiliation à la CNS via le certificat A1, et complétée par les instruments de coordination européenne (CEAM, formulaires S1 et S2).

L'objectif est de garantir la continuité des soins et la prise en charge financière sans interruption pendant toute la durée de la mission à l'étranger.

Questions fréquentes

Comment fonctionne la CEAM pendant un détachement ?

La CEAM permet l'accès aux soins médicalement nécessaires aux mêmes conditions que les assurés locaux du pays d'accueil. Elle couvre les soins imprévus pendant la durée du détachement. Pour les soins programmés ou spécialisés, une autorisation préalable de la CNS (formulaire S2) peut être nécessaire.

Comment obtenir une autorisation de soins programmés à l'étranger ?

Pour les soins programmés, le salarié dépose une demande au CMSS (Contrôle médical de la sécurité sociale) avant le déplacement, avec dossier médical justificatif. Un formulaire S2 est délivré si l'autorisation est accordée. Sans S2, les soins programmés ne sont pas remboursés.

Comment s'assurer de la couverture santé d'un salarié détaché ?

La couverture dépend du certificat A1 maintenant l'affiliation luxembourgeoise. Le salarié doit disposer de la Carte européenne d'assurance maladie (CEAM) pour les soins dans le pays d'accueil, ou du formulaire S1 s'il y réside de façon prolongée pendant le détachement.

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

Faut-il une assurance complémentaire pour un détachement ?

Une assurance complémentaire est recommandée pour couvrir le rapatriement sanitaire et les éventuels dépassements d'honoraires non remboursés par la CNS. La CEAM ne couvre pas le rapatriement ni les soins privés. L'employeur doit anticiper ces démarches et informer le salarié avant le départ.

L'employeur doit-il informer le salarié avant le détachement ?

Oui, l'employeur doit informer le salarié de ses droits de couverture santé avant le départ : démarches CEAM/S1, autorisations préalables pour soins programmés, possibles assurances complémentaires (rapatriement). Cette information préalable protège le salarié et limite les risques juridiques.

Quand utiliser le formulaire S1 pour un détaché ?

Le formulaire S1 est requis si le salarié détaché réside de façon prolongée dans le pays d'accueil. Il permet l'inscription à l'organisme local d'assurance maladie pour les soins courants, tout en restant affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise via le certificat A1.

Conditions d’exercice

Les instruments de couverture santé varient selon la situation du salarié détaché :

Instrument	Usage	Condition d'obtention
Certificat A1	Preuve d'affiliation au régime luxembourgeois	Demande employeur au CCSS via SECUline
CEAM	Accès aux soins médicalement nécessaires dans l'UE/EEE/Suisse	Demande de l'assuré à la CNS (gratuite)
Formulaire S1	Inscription dans le pays de résidence pour soins complets	Détachement prolongé avec résidence à l'étranger
Formulaire S2	Autorisation de soins programmés à l'étranger	Demande préalable à la CNS
Assurance complémentaire	Rapatriement, dépassements, soins non couverts	Souscription volontaire par l'employeur ou le salarié

Modalités pratiques

La préparation de la couverture santé du salarié détaché doit être organisée avant le départ :

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

Etape	Responsable	Action
1. Demande A1	Employeur	Via SECUline, au moins 4 semaines avant le départ
2. CEAM	Salarié (ou employeur pour compte)	Demande à la CNS, délivrance sous 10 jours ouvrables
3. Formulaire S1	Salarié	Si résidence prolongée dans le pays d'accueil
4. Information	Employeur	Remettre au salarié un document récapitulatif de ses droits
5. Assurance complémentaire	Employeur / salarié	Souscription si zone à risque ou couverture insuffisante
6. Numéros d'urgence	Employeur	Communiquer les contacts CNS, assistance rapatriement
7. Suivi	Employeur	Vérifier la validité des documents pendant le détachement

En cas de soins urgents dans le pays d'accueil, la CEAM garantit l'accès aux soins aux conditions locales. Le salarié avance les frais puis se fait rembourser par la CNS selon les tarifs luxembourgeois ou locaux (le montant le plus favorable).

Pratiques et recommandations

Trois documents couvrent trois situations différentes : le formulaire A1 atteste de la législation applicable, la carte européenne d'assurance maladie ouvre les soins imprévus dans l'Union européenne, et le formulaire S1 organise la prise en charge en cas de résidence prolongée dans l'État d'accueil. Aucun ne remplace les autres.

La carte européenne se périme sans avertissement. Vérifier sa validité au moment de préparer la mission, et non au départ, évite au salarié d'avancer l'intégralité des frais sur place.

Hors Union européenne, la couverture dépend d'une convention bilatérale. À défaut, la CNS rembourse sur la base des tarifs luxembourgeois : une assurance complémentaire couvrant les frais médicaux et le rapatriement devient alors nécessaire, surtout dans les pays à coût médical élevé.

Les soins reçus à l'étranger se remboursent sur factures acquittées, dans les deux ans de la prestation. Remettre au salarié, avant le départ, un récapitulatif de la marche à suivre évite qu'il ne rentre avec des justificatifs incomplets.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Règlement (CE) n° 883/2004, art. 12	Détachement et maintien de la législation d'origine
Règlement (CE) n° 883/2004, art. 19-20	Droit aux soins dans l'Etat de séjour (CEAM) et soins programmés (S2)
Règlement (CE) n° 987/2009, art. 25 à 27	Modalités de remboursement des soins transfrontaliers
CSS, art. 17 à 24	Prestations en nature de l'assurance maladie-maternité
Code du travail, art. L.142-1 et suivants	Détachement de travailleurs
Code du travail, art. L.251-1	Egalité de traitement entre salariés
Art. 20 CSS	Soins dispensés dans l'Union, l'EEE ou en Suisse : prise en charge et autorisation préalable
Règlements (CE) n° 883/2004 et 987/2009	Coordination des régimes de sécurité sociale

La CEAM ne couvre que les soins médicalement nécessaires et ne remplace pas une assurance voyage complète. Pour les détachements dans des pays hors UE/EEE/Suisse, les conventions bilatérales de sécurité sociale déterminent les droits applicables et les documents requis. En l'absence de convention, le salarié doit souscrire une assurance privée couvrant l'intégralité des frais médicaux.

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.