# Quels risques sociaux sont couverts par les cotisations sociales au Luxembourg ?

## Réponse courte

Les cotisations sociales au Luxembourg couvrent les risques sociaux suivants : **maladie-maternité** (soins de santé, indemnités journalières, maternité et paternité), **accidents du travail et maladies professionnelles**, **vieillesse, invalidité et survivants** (pensions de retraite, d'invalidité, rentes de survie), **chômage**, **dépendance** (prestations pour personnes dépendantes) et **allocations familiales** (allocations pour enfants à charge, primes de naissance, d'éducation et d'adoption).

Ces risques visent à protéger la capacité de gain, la santé, la sécurité matérielle et la situation familiale des assurés, garantissant ainsi un niveau minimal de protection et de solidarité pour tous les travailleurs et leurs ayants droit.

## Définition

Les cotisations sociales au Luxembourg sont des prélèvements obligatoires assis sur la rémunération des salariés et, dans certains cas, sur les revenus des indépendants. Elles servent à financer la protection sociale, qui regroupe l'ensemble des prestations destinées à couvrir les principaux risques sociaux définis par la législation luxembourgeoise. Ces risques incluent notamment la maladie, la maternité, les accidents du travail, la vieillesse, l'invalidité, le chômage, la dépendance et la famille.

Les risques sociaux sont caractérisés par des événements susceptibles d'affecter la capacité de gain, la santé, la sécurité matérielle ou la situation familiale des assurés. La couverture de ces risques vise à garantir un niveau minimal de protection et de solidarité pour tous les travailleurs et leurs ayants droit.

## Conditions d’exercice

L'affiliation à la sécurité sociale est obligatoire pour toute personne exerçant une activité salariée ou indépendante sur le territoire luxembourgeois, dès le premier jour d'activité, conformément à l'article 1er du Code de la sécurité sociale. Cette obligation s'étend également aux apprentis, stagiaires rémunérés, dirigeants assimilés salariés et travailleurs frontaliers exerçant principalement au Luxembourg.

L'assujettissement aux cotisations sociales est indépendant de la nationalité ou du lieu de résidence de l'assuré, dès lors qu'une activité professionnelle génératrice de revenus est exercée au Luxembourg. L'employeur est tenu de déclarer l'engagement de chaque salarié auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) avant le début de la relation de travail.


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

## Modalités pratiques

Les cotisations sociales sont prélevées mensuellement sur la rémunération brute des salariés et sont partagées entre l'employeur et le salarié selon des taux fixés par la loi et les règlements grand-ducaux. Pour les indépendants, les cotisations sont calculées sur la base du revenu professionnel déclaré.

Les cotisations financent plusieurs branches de la sécurité sociale, chacune couvrant un ou plusieurs risques sociaux distincts :

- **Maladie-maternité** : Prise en charge des soins de santé, indemnités journalières en cas d'incapacité de travail, prestations liées à la maternité et à la paternité.
- **Accidents du travail et maladies professionnelles** : Indemnisation des accidents survenus dans le cadre professionnel ou sur le trajet, ainsi que des maladies reconnues d'origine professionnelle.
- **Vieillesse, invalidité et survivants** : Versement de pensions de retraite, d'invalidité et de rentes de survie aux ayants droit.
- **Chômage** : Allocation de remplacement de revenu en cas de perte involontaire d'emploi, sous conditions d'affiliation et de recherche active d'emploi.
- **Dépendance** : Prestations en nature et en espèces pour les personnes reconnues dépendantes, afin de financer l'aide et les soins nécessaires.
- **Allocations familiales** : Versement d'allocations pour enfants à charge, primes de naissance, d'éducation et d'adoption.

Les cotisations sont collectées par le CCSS et redistribuées aux différentes caisses gestionnaires des branches concernées. L'employeur doit veiller à la correcte ventilation des cotisations et à la traçabilité des déclarations.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de vérifier systématiquement l'affiliation de leurs salariés auprès du CCSS et de s'assurer de la correcte déclaration des rémunérations. Toute omission ou retard dans le paiement des cotisations expose l'employeur à des majorations, intérêts de retard et sanctions administratives.

Une attention particulière doit être portée à la ventilation correcte des cotisations entre les différentes branches, notamment lors de situations particulières telles que le temps partiel, la pluriactivité ou le détachement. Les responsables RH doivent également informer les salariés sur les risques couverts, les démarches à suivre en cas de sinistre (maladie, accident, chômage, etc.), et garantir l'égalité de traitement entre tous les salariés conformément à l'article L.241-1 du Code du travail.

La traçabilité des déclarations et des paiements doit être assurée par une documentation rigoureuse, accessible en cas de contrôle par l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS) ou d'autres autorités compétentes.


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

## Cadre juridique

- **Code de la sécurité sociale** :
  - Livre I à V, notamment articles 1er, 2, 3, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 27, 37, 50, 59, 64, 122, 154 et suivants
- **Code du travail** :
  - Article L.241-1 (égalité de traitement)
- **Règlements grand-ducaux et circulaires CCSS**

Les cotisations sociales sont un pilier central du système de protection sociale luxembourgeois, applicable de manière uniforme à toute activité professionnelle exercée sur le territoire national. Le financement repose sur un équilibre entre employeurs, salariés et pouvoirs publics. En cas de doute sur l'affiliation ou l'assiette des cotisations, un contact avec le CCSS ou un conseiller juridique spécialisé est recommandé.

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.