

Quelle est la couverture sociale applicable aux salariés intérimaires au Luxembourg en 2025 ?

Réponse courte

La couverture sociale applicable aux salariés intérimaires au Luxembourg en 2025 est identique à celle des salariés sous contrat luxembourgeois classique, sous réserve que l'**entreprise de travail intérimaire (ETT)** ait correctement déclaré l'intérimaire auprès du Centre commun de la sécurité sociale (**CCSS**) dès le début de la mission. Cette couverture inclut l'**assurance maladie-maternité**, l'**assurance pension**, l'**assurance accident**, l'**assurance dépendance** et l'accès aux **prestations familiales**, ainsi que la possibilité de bénéficier de l'indemnisation chômage si les conditions légales sont remplies.

L'ETT reste l'employeur légal et assume toutes les obligations sociales et administratives, notamment l'affiliation, le paiement des cotisations sociales calculées sur la rémunération réelle, et la déclaration des accidents du travail. L'égalité de traitement s'applique : l'intérimaire bénéficie des mêmes droits sociaux que tout autre salarié luxembourgeois, à condition que les obligations déclaratives et de paiement soient respectées.

Définition

Le salarié intérimaire est une personne engagée par une **entreprise de travail intérimaire (ETT)** et mise temporairement à disposition d'une entreprise utilisatrice, conformément à un contrat de mission écrit. Ce contrat précise la durée, la qualification, la rémunération et les conditions de travail applicables à la mission. Pendant toute la durée de la mission, l'ETT demeure l'employeur légal du salarié intérimaire, assumant l'ensemble des obligations sociales et administratives.

Questions fréquentes

Comment l'ETT déclare-t-elle un intérimaire au CCSS ?

Pour les entreprises de travail intérimaire, l'utilisation de SECUline (procédure DECINT) est obligatoire pour la déclaration d'entrée. La déclaration mensuelle des salaires suit également via SECUline. Le délai de 8 jours s'applique pour la déclaration d'entrée comme pour les salariés classiques.

L'intérimaire bénéficie-t-il de l'égalité de traitement ?

Oui, l'égalité de traitement s'applique : l'intérimaire bénéficie des mêmes droits sociaux que tout autre salarié luxembourgeois, à condition que les obligations déclaratives et de paiement soient respectées par l'ETT. La déclaration au CCSS doit être effectuée dans les 8 jours.

L'intérimaire est-il couvert pour les accidents du travail ?

Oui, l'assurance accident couvre l'intérimaire dès la déclaration au CCSS. En cas d'accident sur le lieu de mission, l'ETT déclare à l'AAA dans les meilleurs délais. La prise en charge des soins et indemnités journalières (100% du salaire) s'applique comme pour tout salarié.

L'intérimaire peut-il bénéficier de l'allocation chômage ?

Oui, sous réserve de remplir les conditions légales d'ouverture de droits ADEM : avoir cotisé au moins 26 semaines au cours des 12 derniers mois, être inscrit comme demandeur d'emploi, et accepter les offres d'emploi convenables. Les périodes d'intérim cumulées comptent pour le stage de cotisation.

Quelle couverture sociale pour les salariés intérimaires au Luxembourg ?

Identique aux salariés sous contrat classique, à condition que l'entreprise de travail intérimaire (ETT) déclare correctement l'intérimaire au CCSS dès le début de la mission. Couvre maladie-maternité, pension, accident, dépendance, prestations familiales et indemnisation chômage selon les conditions légales.

Qui est l'employeur légal d'un intérimaire au Luxembourg ?

L'entreprise de travail intérimaire (ETT) reste l'employeur légal et assume toutes les obligations sociales et administratives : affiliation au CCSS, paiement des cotisations sur la rémunération réelle, déclaration des accidents du travail. L'entreprise utilisatrice n'est pas l'employeur juridique de l'intérimaire.

Conditions d'exercice

Pour bénéficier de la couverture sociale luxembourgeoise, le salarié intérimaire doit être déclaré par l'ETT auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) dès le début de la mission, sans distinction de durée ou de temps de travail. L'affiliation est obligatoire et immédiate, et conditionne l'accès aux droits sociaux. L'égalité de traitement s'applique : l'intérimaire bénéficie des mêmes droits sociaux que tout salarié sous contrat de travail luxembourgeois, sous réserve du respect des obligations déclaratives et du paiement effectif des cotisations sociales par l'ETT.

Modalités pratiques

L'ETT est responsable de l'affiliation du salarié intérimaire à la sécurité sociale luxembourgeoise, couvrant notamment l'**assurance maladie-maternité**, l'**assurance pension**, l'**assurance accident** et l'**assurance dépendance**. Les cotisations sociales sont calculées sur la rémunération réelle perçue par l'intérimaire, selon les taux en vigueur. L'intérimaire bénéficie de la prise en charge des soins de santé, du remboursement des frais médicaux, des indemnités pécuniaires en cas de maladie ou d'accident, ainsi que de l'acquisition de droits à pension. En cas d'accident du travail survenant dans l'entreprise utilisatrice, la déclaration doit être effectuée par l'ETT, en collaboration avec l'entreprise utilisatrice, auprès de l'Association d'**assurance accident** (AAA).

L'intérimaire a également droit aux **prestations familiales**, sous réserve de remplir les conditions légales d'affiliation et de résidence. À l'issue de la mission, l'intérimaire peut prétendre à l'indemnisation chômage, sous réserve de remplir les conditions de stage et d'affiliation prévues par la législation applicable.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux responsables RH de s'assurer que chaque mission d'intérim fait l'objet d'une déclaration préalable auprès du CCSS et que les bulletins de salaire mentionnent distinctement les cotisations sociales prélevées. Toute omission ou retard dans la déclaration expose l'ETT à des sanctions administratives et pénales, ainsi qu'à une solidarité de responsabilité avec l'entreprise utilisatrice en cas d'accident du travail. Il convient de vérifier régulièrement la conformité des affiliations et le paiement effectif des cotisations. Les intérimaires doivent être informés de leurs droits sociaux dès l'embauche, notamment en matière de maladie, d'accident du travail, de **prestations familiales** et de chômage.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles <u>L.131-1</u> à <u>L.131-11</u> du Code du travail	Travail intérimaire
Article <u>L.414-3</u> du Code du travail	Égalité de traitement
Loi modifiée du 1er avril 1979 (articles 1 à 7, 10 à 12, 16 à 18, 23 à 25)	Régime général de la sécurité sociale
Loi modifiée du 16 avril 1979 (articles 1 à 4, 7, 9, 11)	Assurance accident
Loi modifiée du 18 février 2013 (articles 1 à 6, 10 à 12)	Chômage
Jurisprudence nationale	Égalité de traitement et responsabilité de l'ETT

Vérifiez systématiquement l'affiliation effective de chaque intérimaire au CCSS dès le début de la mission. Toute omission engage la responsabilité de l'ETT et peut entraîner la perte de droits sociaux pour le salarié, ainsi que des sanctions administratives ou pénales.

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.