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

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.

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

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'entreprise de travail intérimaire est l'employeur : c'est elle qui affilie, déclare et cotise, même lorsque l'intérimaire travaille sous l'autorité de l'entreprise utilisatrice.

Branche	Couverture de l'intérimaire	Qui déclare	Base légale
Maladie-maternité	Prise en charge des soins et indemnité pécuniaire, aux mêmes conditions que tout salarié	ETT	Art. 425 CSS
Pension	Acquisition de droits sur la rémunération réellement perçue	ETT	Art. 171 CSS
Accident	Couverture des accidents du travail et de trajet ; l'accident est déclaré à l'Association d'assurance accident, faute de quoi aucune prestation n'est due au-delà d'un an	ETT, avec le concours de l'entreprise utilisatrice	Art. 123 CSS
Dépendance	Contribution de 1,4 % à charge du seul salarié, assiette sans plafond réduite d'un abattement d'un quart du SSM	ETT	Art. 377, al. 3 et 4 CSS
Prestations familiales	Ouvertes sous réserve des conditions d'affiliation et de résidence	ETT	Livre IV CSS
Chômage	Indemnisation à l'issue de la mission, sous réserve des conditions de stage et d'affiliation	Inscription du salarié à l'ADEM	Art. L.521-1 et suivants CT

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

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 d’entrée au Centre commun dans les huit jours et que les bulletins de salaire mentionnent distinctement les cotisations sociales prélevées. Toute omission ou retard dans la déclaration expose l’ETT à l’amende d’ordre de l’article 445 CSS ; la solidarité de l’article 431 CSS vise l’entrepreneur principal et ses sous-entrepreneurs, non le rapport entre l’entreprise de travail intérimaire et l’entreprise utilisatrice. 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 L.131-1 à L.131-11 du Code du travail	Travail intérimaire
Art. L.131-13 du Code du travail	Salaire de l'intérimaire au moins égal à celui d'un salarié permanent de qualification équivalente de l'entreprise utilisatrice
Art. 1er CSS	Personnes assurées obligatoirement
Art. 85 à 154 CSS	Assurance accident : champ d'application, prestations, cotisations
Art. L.521-1 et s. du Code du travail	Indemnité de chômage complet : conditions d'admission et durée

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.

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

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.

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