Un salarié ayant plusieurs employeurs au Luxembourg est-il affilié une seule fois à la sécurité sociale ?

Réponse courte

Oui — un salarié ayant plusieurs employeurs au Luxembourg est affilié **une seule fois** à la sécurité sociale. Il dispose d'un **unique numéro de matricule** auprès du CCSS (Centre commun de la sécurité sociale), qui centralise l'ensemble des déclarations et des salaires issus de tous ses contrats.

Chaque employeur déclare séparément l'engagement du salarié au CCSS (Art. 425 CSS — délai 8 jours) et verse les cotisations sociales sur la rémunération versée. Les plafonds de cotisation maladie et pension sont appréciés globalement sur la somme des revenus. Si les cotisations versées par plusieurs employeurs dépassent le maximum cotisable, le salarié peut en demander le **remboursement** au Centre commun, dans les **cinq ans** à partir de l'expiration de l'année à laquelle les cotisations se rapportent (art. 43, alinéa 3, CSS).

Deux limites obéissent à des logiques opposées et se confondent souvent. Le **maximum cotisable** s'apprécie sur l'ensemble des revenus, d'où le remboursement possible. La **durée du travail** s'apprécie aussi tous employeurs confondus, mais sans compensation : le cumul ne peut dépasser 10 heures par jour ni 48 heures par semaine.

Définition

Un **salarié multi-employeurs** est une personne exerçant simultanément plusieurs activités salariées auprès de différents employeurs relevant du régime général luxembourgeois. Cette situation résulte typiquement de contrats à temps partiel cumulés. L'affiliation à la sécurité sociale est **unique** quel que soit le nombre d'employeurs : le CCSS centralise toutes les déclarations et calcule les droits sociaux (maladie, pension, accident, dépendance) sur la totalité des revenus d'activité salariée.

Questions fréquentes

Comment chaque employeur déclare-t-il un salarié multi-employeurs ?

Chaque employeur procède à la déclaration d'entrée au CCSS via SECUline dans les 8 jours suivant l'embauche, prélève les cotisations salariales et patronales sur la rémunération versée et émet un bulletin de salaire mensuel avec décompte des cotisations (art. L.125-7 CT).

Comment obtenir le remboursement des cotisations excédentaires ?

Le salarié doit surveiller ses extraits de compte CCSS pour identifier d'éventuels excédents et demander le remboursement directement au CCSS. Cette démarche est à sa seule initiative et ne se fait pas automatiquement par les employeurs ou par le CCSS.

Comment sont appréciés les plafonds de cotisation en multi-employeurs ?

Les plafonds maladie et pension sont appréciés globalement sur la somme des revenus de tous les employeurs. En cas de dépassement (5 fois SSM mensuel, 13 518,70 €/mois en 2026), le salarié peut demander le remboursement des cotisations excédentaires au CCSS.

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

L'employeur doit-il vérifier les autres emplois d'un salarié ?

L'employeur doit solliciter une déclaration écrite du salarié sur l'existence d'autres emplois pour assurer le respect des limites de temps de travail. L'ITM peut exiger lors d'un contrôle la preuve que l'employeur s'est informé de la situation totale du salarié.

La durée totale de travail est-elle limitée en cumul d'employeurs ?

Oui, la durée totale chez tous les employeurs ne peut dépasser les limites légales (art. L.211-1 et s. Code du travail). Le repos hebdomadaire (art. L.231-1 et s.) doit aussi être respecté, même avec plusieurs employeurs simultanément.

Un salarié avec plusieurs employeurs au Luxembourg est-il affilié une seule fois ?

Oui, le salarié est affilié une seule fois et dispose d'un unique numéro de matricule auprès du CCSS, qui centralise toutes les déclarations. Chaque employeur déclare séparément l'engagement (art. 425 CSS, délai 8 jours) et verse les cotisations sur sa rémunération.

Conditions d’exercice

Paramètre	Règle	Base légale
Affiliation	Unique — un seul matricule CCSS pour tous les employeurs	Art. 1 CSS
Déclaration par employeur	Chaque employeur déclare séparément l'entrée/sortie au CCSS dans les **8 jours**	Art. 425 CSS
Cotisations par employeur	Chaque employeur verse les cotisations sur la rémunération qu'il verse	Art. 428 CSS
Plafond de cotisation global	Apprécié sur la somme des rémunérations de tous les employeurs	CSS
Remboursement excédents	Si les cotisations maladie/pension totales dépassent le plafond, le salarié peut demander remboursement	CSS
Durée maximale de travail	La durée totale de travail chez tous les employeurs ne peut dépasser les limites légales	Art. L.211-1 et s. CDT
Repos hebdomadaire	Doit être respecté même avec plusieurs employeurs	Art. L.231-1 et s. CDT

Modalités pratiques

Chaque employeur procède séparément à :

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

Point	Règle	Base légale
Déclaration d'entrée	Due par chaque employeur, même si le salarié est déjà affilié ailleurs	Art. 425 CSS
Prélèvement	Chaque employeur retient les cotisations sur la rémunération qu'il verse	Art. 428, al. 2 CSS
Bulletin de salaire	Décompte propre à chaque contrat	Art. L.125-7 CT
Maximum cotisable	Quintuple du SSM ; le dépassement se règle par un remboursement demandé au Centre commun	Art. 39 et 43, al. 3 CSS
Indemnités pécuniaires	Cumulables jusqu'au quintuple du SSM, puis réduites proportionnellement	Art. 13 CSS
Durée du travail	Les limites légales s'apprécient tous employeurs confondus	Art. L.211-12 CT

- La déclaration d'entrée au CCSS via SECUline dans les 8 jours suivant l'embauche
- Le prélèvement des cotisations salariales et le versement des cotisations patronales sur la rémunération versée
- L'émission d'un bulletin de salaire mensuel (Art. L.125-7 CDT) avec décompte des cotisations

Le CCSS consolide les déclarations de tous les employeurs et calcule les droits sociaux sur la base de la totalité des revenus. En cas de dépassement du plafond annuel de cotisation (5 fois le SSM mensuel soit env. 13 856,65 €/mois), le salarié peut demander le remboursement des cotisations maladie et pension excédentaires directement au CCSS.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de solliciter du salarié une déclaration écrite sur l'existence d'autres emplois afin d'assurer le respect des limites légales de temps de travail et de repos. Cette démarche est essentielle : l'ITM peut lors d'un contrôle exiger la preuve que l'employeur s'est informé de la situation totale du salarié.

Les employeurs doivent veiller à ce que la durée totale de travail ne dépasse pas les limites légales en cumulant les horaires de tous les employeurs (Art. L.211-1 et s. CDT pour les durées maximales, Art. L.231-1 et s. CDT pour le repos hebdomadaire). En cas de dépassement, la responsabilité de chaque employeur peut être engagée même s'il ne connaissait pas l'existence des autres contrats.

Le salarié doit informer chaque employeur de ses autres contrats de travail et signaler tout changement de situation. Il doit également surveiller ses extraits de compte CCSS pour identifier d'éventuels doublons ou excédents de cotisations et demander le remboursement si applicable.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 1 CSS (Livre I)	Affiliation obligatoire — un seul matricule quel que soit le nombre d'employeurs
Art. 425 CSS (Livre VI)	Déclaration d'entrée/sortie par chaque employeur — délai 8 jours
Art. 428 CSS	Paiement des cotisations par chaque employeur sur la rémunération versée
Art. L.211-1 et s. Code du travail	Durée maximale du travail — applicable à la durée totale tous employeurs confondus
Art. L.231-1 et s. Code du travail	Repos hebdomadaire — applicable même en cas de cumul d'emplois
Art. L.125-7 Code du travail	Bulletin de salaire — remis par chaque employeur séparément

Le salarié multi-employeurs bénéficie d'une couverture sociale complète auprès de la CNS, de la CNAP et de l'AAA, calculée sur la totalité de ses revenus. Si les cotisations maladie et pension versées par l'ensemble des employeurs dépassent le plafond légal, le salarié a droit au remboursement des excédents — cette démarche est à sa seule initiative auprès du CCSS et ne se fait pas automatiquement.

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.