Un salarié peut-il refuser une retenue de cotisation sociale au Luxembourg ?

Réponse courte

Non. La retenue des cotisations exécute une obligation légale et ne relève d'aucune clause contractuelle : le salarié ne peut ni la refuser ni y renoncer, et un accord contraire avec l'employeur serait sans effet.

Le mécanisme est celui de l'article 428, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale : l'employeur retient la part du salarié sur la rémunération et la verse au Centre commun avec sa propre part. Il en est le débiteur direct. S'il omet la retenue, il reste redevable de la totalité, majorée des intérêts moratoires, et l'article 449 CSS punit d'une amende de 251 à 6 250 € celui qui, ayant opéré des retenues, ne les affecte pas à l'assurance.

Ce que le salarié peut contester, c'est le **montant** ou son **assujettissement** : erreur d'assiette, taux inexact, double affiliation. La voie est l'opposition contre la décision du Centre commun dans les quarante jours, puis la requête au Conseil arbitral (art. 416, 433 et 455bis CSS). Le principe même de la retenue, lui, n'est pas discutable.

Définition

La **retenue de cotisation sociale** est la déduction effectuée par l'employeur sur la rémunération brute du salarié, au titre de la **part salariale** des cotisations dues aux régimes de sécurité sociale luxembourgeois. Elle finance l'assurance maladie-maternité (CNS), la pension (CNAP), l'accident du travail (AAA) et la dépendance. L'employeur agit en tant que **collecteur légal unique** de ces contributions et en est personnellement responsable vis-à-vis du CCSS (Art. 442 CSS).

Questions fréquentes

Comment l'employeur peut-il contester un montant de cotisations CCSS ?

Si le CCSS est en désaccord sur le montant des cotisations, l'employeur peut introduire un recours devant le Conseil arbitral des assurances sociales dans les 40 jours (art. 454 CSS). La contestation porte uniquement sur le calcul, pas sur le principe.

Que peut contester un salarié concernant ses cotisations sociales ?

Le salarié peut uniquement contester l'exactitude du montant prélevé ou la conformité de son assujettissement, mais pas le principe même de la retenue. Toute demande de non-prélèvement doit être systématiquement refusée par l'employeur (art. 454 CSS pour le recours).

Que risque l'employeur qui omet de prélever les cotisations sociales ?

L'employeur omettant la retenue s'expose à des sanctions, des intérêts moratoires de 0,6 %/mois (art. 428 CSS) et à des poursuites pénales. Il reste personnellement redevable des cotisations vis-à-vis du CCSS, indépendamment de toute demande du salarié.

Quel est le rôle de l'employeur dans la collecte des cotisations sociales ?

L'employeur agit en tant que collecteur légal unique des cotisations dues aux régimes de sécurité sociale (CNS, CNAP, AAA, dépendance) et en est personnellement responsable vis-à-vis du CCSS (art. 442 CSS). Il établit le bulletin de salaire avec détail des prélèvements.

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

Quelles régularisations possibles en cas d'erreur de retenue ?

La seule voie admissible en cas d'erreur est la régularisation via une retenue rectificative dans les limites légales (pas plus d'un dixième du salaire net, art. L.224-1 et s. Code du travail). L'employeur ne peut pas se retourner contre le salarié pour cotisations oubliées.

Un accord oral peut-il supprimer les retenues sociales ?

Non, toute tentative d'accord oral ou écrit visant à supprimer les retenues est juridiquement nulle et expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales graves. La signature du bulletin par le salarié n'est pas requise pour la validité de la retenue.

Un salarié peut-il refuser une retenue de cotisation sociale au Luxembourg ?

Non, la retenue de cotisation sociale est une obligation légale d'ordre public imposée par le Code de la sécurité sociale (art. 425 et s. CSS). Elle s'applique à tout salarié relevant du régime luxembourgeois sans possibilité de renonciation ni d'accord contraire.

Conditions d’exercice

Paramètre	Règle	Base légale
Caractère obligatoire	Obligation d'ordre public — impossible d'y déroger par accord individuel ou collectif	Art. 1 CSS, Art. 425 CSS
Champ d'application	Tout salarié lié par un contrat de travail soumis au droit luxembourgeois (activité sur territoire national ou, dans certains cas, à l'étranger sous législation luxembourgeoise)	Art. 1 CSS
Impossibilité de refus	Aucun droit de refus, aucune renonciation possible, aucune convention contraire valable	CSS (ordre public)
Contestation admise	Uniquement sur l'exactitude du montant ou la conformité de l'assujettissement — pas sur le principe	Art. 433 et 455bis CSS
Responsabilité si omission	L'employeur reste débiteur des cotisations non prélevées, majorées des intérêts moratoires	Art. 428, al. 2 et 4 CSS

Modalités pratiques

L'employeur n'a aucune marge : la retenue s'opère à chaque paie, et son omission ne crée pas une dette du salarié mais une dette de l'employeur.

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

Élément	Règle	Base légale
Fait générateur	Chaque paiement de rémunération	Art. 33 et 428 CSS
Mécanisme	Retenue de la part salariale, versée avec la part patronale au Centre commun	Art. 428, al. 2 CSS
Bulletin de salaire	Détail des cotisations retenues, par branche	Art. L.125-7, § 1er CT
Omission de la retenue	L'employeur reste débiteur de la totalité	Art. 428, al. 2 CSS
Intérêts moratoires	Dus de plein droit sur les cotisations non versées à l'échéance	Art. 428 CSS
Retenues non affectées	Amende de 251 à 6 250 €, et emprisonnement de huit jours à trois mois en cas d'intention frauduleuse	Art. 449 CSS
Prescription	Trente ans lorsque des retenues opérées n'ont pas été versées	Art. 432, al. 1 CSS
Contestation	Opposition dans les quarante jours, puis Conseil arbitral	Art. 416, 433 et 455bis CSS

Pratiques et recommandations

Informer systématiquement les salariés lors de l'embauche et lors de toute modification des taux du caractère **légalement obligatoire** des retenues de cotisations sociales. Cette information peut figurer dans le livret d'accueil ou la notice d'embauche. En cas de contestation par un salarié, rappeler le fondement légal (ordre public) et orienter le salarié vers le CCSS pour toute question sur l'exactitude des montants calculés.

Veiller à la conformité du décompte de salaire mensuel (art. L.125-7, § 1er CT) : les montants prélevés pour chaque risque social doivent apparaître distinctement. Toute tentative d'accord oral ou écrit visant à supprimer les retenues est juridiquement nulle et expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales graves.

En cas de salarié refusant de signer son bulletin de salaire en raison des retenues, documenter l'échange et maintenir la retenue légale sans modification. La signature du bulletin par le salarié n'est pas requise pour la validité de la retenue.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 1 CSS (Livre I)	Assurance obligatoire — tout salarié est affilié sans possibilité de dérogation
Art. 425 CSS (Livre VI)	Déclarations obligatoires par l'employeur — fondement de l'obligation de retenue
Art. 428 CSS	Paiement des cotisations — 10 jours ; intérêts moratoires de 0,6 %/mois (art. 428, al. 4 CSS et RGD du 18 décembre 1998) si retard
Art. 442 CSS	Pouvoirs d'examen, de contrôle et d'enquête des organismes de sécurité sociale
Art. 433 et 455bis CSS	Recours contre les décisions du Centre commun devant le Conseil arbitral, dans les quarante jours
Art. L.125-7, § 1er CT	Décompte de salaire remis chaque mois, détaillant le mode de calcul et les retenues

La retenue de cotisation est d'ordre public : aucun accord individuel ni aucune convention collective n'y déroge. L'employeur qui omet la retenue reste débiteur de la totalité à l'égard du Centre commun (art. 428, alinéa 2 CSS). S'il régularise sur les paies suivantes, la retenue reste enfermée dans les quotités cessibles et saisissables fixées par règlement grand-ducal (art. L.224-1 et suivants CT) : le « dixième du salaire net » ne correspond à aucune disposition luxembourgeoise.

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.