

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

## Réponse courte

Non — un salarié ne peut pas refuser une retenue de cotisation sociale au Luxembourg. Cette retenue est une **obligation légale d'ordre public**, imposée par le Code de la sécurité sociale (Art. 425 et s. CSS), qui s'applique à tout salarié relevant du régime luxembourgeois sans possibilité de renonciation ni d'accord contraire.

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. L'employeur qui omet la retenue s'expose à des sanctions (Art. 428 CSS — intérêts moratoires, recouvrement forcé) et à des poursuites pénales.

## 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.

### 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
<b>Caractère obligatoire</b>	Obligation d'ordre public — impossible d'y déroger par accord individuel ou collectif	Art. 1 CSS, Art. 425 CSS
<b>Champ d'application</b>	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
<b>Impossibilité de refus</b>	Aucun droit de refus, aucune renonciation possible, aucune convention contraire valable	CSS (ordre public)
<b>Contestation admise</b>	Uniquement sur l'exactitude du montant ou la conformité de l'assujettissement — pas sur le principe	Art. 454 CSS (Conseil arbitral)
<b>Responsabilité si omission</b>	Employeur responsable des cotisations non prélevées + sanctions + intérêts moratoires	Art. 428, Art. 442 CSS

## Modalités pratiques

L'employeur procède à la retenue lors de chaque établissement du bulletin de salaire (Art. L.125-7 CDT), en appliquant les taux légaux à la base de cotisation déterminée par la loi. Les montants prélevés (cotisations maladie, pension, accident, dépendance — part salariale) sont détaillés sur le bulletin, assurant la traçabilité et la transparence pour le salarié.

En cas d'erreur de calcul ou d'assujettissement incorrect, le salarié peut demander une rectification — qui doit porter uniquement sur l'exactitude du montant, jamais sur le principe de la retenue. Si le CCSS est en désaccord avec l'employeur 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).

L'employeur qui ne procède pas aux retenues reste personnellement redevable des cotisations auprès du CCSS, avec intérêts moratoires de 0,6 %/mois (Art. 428 CSS), indépendamment de toute demande du salarié.

## Pratiques et recommandations

Informez 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, rappelez le fondement légal (ordre public) et orientez le salarié vers le CCSS pour toute question sur l'exactitude des montants calculés.

Veillez à la conformité des bulletins de salaire (Art. L.125-7 CDT) : 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, documentez l'échange et maintenez la retenue légale sans modification. La signature du bulletin par le salarié n'est pas requise pour la validité de la retenue.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. 1 CSS (Livre I)</b>	Assurance obligatoire — tout salarié est affilié sans possibilité de dérogation
<b>Art. 425 CSS (Livre VI)</b>	Déclarations obligatoires par l'employeur — fondement de l'obligation de retenue
<b>Art. 428 CSS</b>	Paiement des cotisations — 10 jours ; intérêts moratoires 0,6 %/mois si retard
<b>Art. 442 CSS</b>	Obligations des employeurs — responsabilité personnelle du versement des cotisations
<b>Art. 454 CSS</b>	Recours devant le Conseil arbitral en cas de contestation du montant
<b>Art. <u>L.125-7</u> Code du travail</b>	Bulletin de salaire — mentions obligatoires dont détail des cotisations sociales
<b>Art. <u>L.261-1</u> Code du travail</b>	Traitement des données personnelles dans les relations de travail

La retenue de cotisation sociale est d'ordre public : aucun accord individuel ni aucune convention collective ne peut y déroger. L'employeur qui omet la retenue reste le débiteur des cotisations vis-à-vis du CCSS — il ne peut pas se retourner contre le salarié pour récupérer des cotisations qu'il aurait "oublié" de prélever. 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. CDT).

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.