À quelles conditions un salarié détaché à l'étranger reste-t-il couvert par la sécurité sociale luxembourgeoise ?

Réponse courte

Le salarié détaché par son employeur luxembourgeois **conserve la couverture luxembourgeoise** pendant toute la durée de la mission, à condition que les conditions de l'article 12 du règlement (CE) n° 883/2004 soient réunies. L'employeur doit maintenir le **contrat de travail luxembourgeois**, introduire la **demande de détachement** auprès du **Centre commun de la sécurité sociale (CCSS)** via **SECUline** (procédure DEMDET) avant le départ, obtenir le **certificat A1** et assurer l'accès aux soins dans le pays d'accueil.

Si toutes les **formalités administratives** sont respectées, le salarié détaché et ses **ayants droit** conservent leurs droits aux **prestations en nature** de l'assurance maladie-maternité luxembourgeoise, même lors de soins reçus à l'étranger. Un manquement aux formalités n'emporte pas déchéance : le certificat A1 est déclaratif et peut être délivré rétroactivement, seules les sanctions administratives du détachement étant encourues.

Définition

Le **détachement** est une situation temporaire où un employeur envoie un salarié exercer son activité dans un autre État, tout en maintenant le **contrat de travail luxembourgeois** et le **lien de subordination**. Cette modalité est encadrée par le **règlement (CE) n° 883/2004** en matière de coordination de sécurité sociale et se distingue de l'expatriation par son caractère provisoire et le maintien de l'affiliation sociale.

Le maintien de l'**affiliation au régime luxembourgeois** de sécurité sociale constitue un élément central du détachement, garantissant la **continuité des droits sociaux** du salarié pendant sa mission à l'étranger. Cette affiliation permet de bénéficier des **prestations de la Caisse nationale de santé (CNS)** selon les tarifs luxembourgeois.

Questions fréquentes

Comment procéder aux formalités CCSS pour un détachement ?

Déclaration préalable obligatoire via SECUline (procédure DEMDET) ou formulaire papier, obtention du certificat A1 pour UE/EEE, attestation de détachement pour pays tiers avec convention bilatérale, certificat d'affiliation pour pays tiers sans convention. Les démarches anticipent le départ.

Les ayants droit sont-ils couverts pendant le détachement ?

Oui, le salarié détaché et ses ayants droit conservent leurs droits aux prestations en nature de l'assurance maladie-maternité luxembourgeoise pendant toute la durée du détachement, même lors de soins reçus à l'étranger. Les remboursements s'effectuent selon les tarifs CNS.

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

Quelle couverture santé pour un salarié détaché au Luxembourg ?

Le détachement donne droit à la couverture santé luxembourgeoise à condition que le salarié reste affilié au régime SS pendant toute la mission. L'employeur maintient le contrat luxembourgeois, déclare via SECUline (DEMDET), obtient le certificat A1 et assure l'accès aux soins (règlement (CE) 883/2004).

Quelle durée maximale du détachement avec couverture luxembourgeoise ?

La durée maximale est de 24 mois, extensible jusqu'à 5 ans avec accord du Ministère de la Santé. Au-delà, le salarié peut être considéré comme intégré au pays d'accueil. Le maintien d'affiliation au régime luxembourgeois doit être justifié par le formulaire A1 (UE/EEE).

Quelles conséquences du non-respect des formalités de détachement ?

Le non-respect entraîne la perte immédiate du bénéfice de la couverture santé luxembourgeoise. L'employeur s'expose à des sanctions de 251 € à 5 000 € par salarié, doublées en cas de récidive. La régularisation a posteriori n'est généralement pas possible, d'où l'importance des procédures préalables.

Quels formulaires pour l'accès aux soins à l'étranger ?

Trois formulaires selon destination : S1 pour résidents détachés vers UE/EEE, BL1 spécifiquement pour la Belgique (convention bilatérale), S072 pour certains départements français du Grand-Est. Ces formulaires sont délivrés par la CNS sur demande préalable au départ.

Conditions d’exercice

Le maintien de la couverture luxembourgeoise ne se présume pas : il se prouve par le formulaire A1, délivré avant le départ.

Condition	Contenu	Base
Lien de subordination	Maintenu avec l'employeur luxembourgeois pendant toute la mission	Art. 12 du règlement (CE) n° 883/2004
Activité de l'employeur	Activité substantielle exercée au Luxembourg	Art. 12 du règlement (CE) n° 883/2004
Durée	Vingt-quatre mois au plus	Art. 12 du règlement (CE) n° 883/2004
Prolongation au-delà	Accord dérogatoire entre autorités compétentes, sollicité par l'employeur	Art. 16 du règlement (CE) n° 883/2004
Affiliation	Continue au Centre commun ; cotisations versées au Luxembourg	Art. 425 et 428 CSS
Attestation	Formulaire A1 pour l'UE, l'EEE et la Suisse	Art. 19 du règlement (CE) n° 987/2009
Pays tiers avec convention	Certificat de détachement prévu par la convention bilatérale	Conventions bilatérales
Pays tiers sans convention	Certificat d'affiliation luxembourgeois ; aucune coordination automatique	—
Non-remplacement	Le détaché ne peut remplacer une autre personne détachée pour la même mission	Art. 12 du règlement (CE) n° 883/2004

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

Modalités pratiques

Le formulaire A1 atteste la législation applicable ; l'accès aux soins sur place suppose un document distinct, délivré par la Caisse nationale de santé.

Élément	Contenu	Base
Demande d'A1	Au Centre commun, par SECUline, avant le départ	Art. 19 du règlement (CE) n° 987/2009
Accès aux soins sur place	Document portable S1, délivré par la CNS et inscrit auprès de l'institution du lieu de séjour	Art. 17 du règlement (CE) n° 883/2004
Séjour de courte durée	Carte européenne d'assurance maladie, pour les soins médicalement nécessaires	Art. 19 du règlement (CE) n° 883/2004
Ayants droit	Couverts au même titre que l'assuré	Art. 17 du règlement (CE) n° 883/2004
Remboursement	Aux tarifs de la CNS pour les soins pris en charge hors du système local	Art. 20 CSS
Cotisations	Maintenues au Luxembourg pendant toute la durée	Art. 428 CSS
Prolongation	Demande d'accord dérogatoire avant l'expiration des vingt-quatre mois	Art. 16 du règlement (CE) n° 883/2004
Conservation des pièces	Dix ans à compter de la clôture de l'exercice	Art. 16 du Code de commerce

Pratiques et recommandations

Le formulaire A1 se demande avant le départ et doit être en possession du salarié le premier jour de la mission. L'instruction prend plusieurs semaines : déposée à l'approche du départ, la demande arrive trop tard et un contrôle sur place conduit à réclamer les cotisations locales.

Deux conditions se vérifient avant de déposer : l'affiliation préalable au Luxembourg et le maintien du lien avec l'employeur luxembourgeois pendant la mission. Un salarié embauché la veille pour être immédiatement détaché ne les remplit pas.

Le certificat couvre la législation de sécurité sociale, pas l'accès aux soins sur place. La carte européenne d'assurance maladie couvre les soins imprévus dans l'Union européenne, le formulaire S1 la résidence prolongée : ce sont trois documents distincts.

La prolongation au-delà de vingt-quatre mois suppose l'accord des institutions des deux États et se demande avant l'échéance. Rétroactivement, elle n'est plus accordée.

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

Cadre juridique

Le détachement est encadré par : **Code du travail luxembourgeois** :

Référence	Objet
Articles L.142-1 à L.142-5	Détachement de salariés
Article L.251-1	égalité de traitement
Article L.010-1	dispositions d'ordre public social
Code de la sécurité sociale luxembourgeois :	Cadre applicable
Articles relatifs à l'affiliation et au maintien des droits	Cadre applicable
Dispositions sur les cotisations sociales	Cadre applicable
Réglementation européenne :	Cadre applicable
Règlement (CE) n°883/2004 relatif à la coordination des systèmes de sécurité sociale	Cadre applicable
Règlement (CE) n°987/2009 fixant les modalités d'application	Cadre applicable
Art. L.141-1 et s. du Code du travail	Détachement transnational : champ d'application et noyau dur des conditions de travail, transposant la directive 96/71/CE
Conventions bilatérales avec les pays tiers pour les situations non couvertes par le droit européen	Cadre applicable

Le certificat A1 a une portée **déclarative**, non constitutive : il peut être délivré rétroactivement et le défaut de formalité n'emporte pas déchéance du droit aux prestations. Ce que l'employeur encourt, ce sont les sanctions du manquement : amende administrative de 1 000 à 5 000 € par salarié, portée à 2 000–10 000 € en cas de récidive dans les deux ans et plafonnée à 50 000 € (art. L.281-1, § 4 CT).

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.