

Quelles cotisations s'appliquent à un salarié détaché au Luxembourg en 2025 ?

Réponse courte

Un salarié détaché au Luxembourg en 2025 reste affilié au régime de sécurité sociale de son pays d'origine si un certificat d'affiliation (**formulaire A1**) est délivré et en cours de validité. Dans ce cas, aucune cotisation de sécurité sociale luxembourgeoise n'est due, ni par l'employeur ni par le salarié.

Si le **certificat A1** n'est pas présenté ou si la période maximale de **détachement** est dépassée, le salarié doit être affilié au Centre commun de la sécurité sociale (**CCSS**) luxembourgeois. L'employeur doit alors verser l'ensemble des cotisations sociales obligatoires au Luxembourg (assurance maladie, pension, accident, dépendance, mutualité des employeurs) selon les taux en vigueur.

Sur le plan fiscal, le salarié détaché peut être soumis à l'impôt sur le revenu au Luxembourg si les critères de résidence fiscale ou d'exercice d'activité sont remplis, avec retenue à la source par l'employeur, indépendamment du régime de sécurité sociale applicable.

Définition

Un salarié détaché est un travailleur envoyé temporairement par son employeur, établi dans un autre État membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen, pour exercer une activité professionnelle sur le territoire luxembourgeois. Le contrat de travail initial demeure en vigueur pendant la période de **détachement**, et le salarié reste sous la direction de son employeur d'origine.

Le détachement est strictement encadré par le droit luxembourgeois, notamment en matière de conditions de travail, de **sécurité sociale** et de protection contre la discrimination. Le salarié détaché bénéficie des droits fondamentaux garantis par le **Code du travail** luxembourgeois, y compris l'**égalité de traitement** avec les salariés locaux.

Conditions d'exercice

Pour qu'un salarié soit valablement détaché au Luxembourg, l'employeur doit démontrer que le salarié exerce habituellement son activité dans un autre État et qu'il est envoyé temporairement au Luxembourg pour y effectuer une prestation déterminée. La durée maximale du détachement est de 24 mois, sauf dérogation expresse prévue par la législation européenne ou nationale.

L'employeur doit notifier préalablement le détachement à l'Inspection du travail et des mines (**ITM**) via la déclaration de détachement, en précisant l'identité du salarié, la durée, la nature de la mission et les conditions d'emploi. Cette notification doit être effectuée avant le début de la prestation sur le territoire luxembourgeois.

Modalités pratiques

En matière de sécurité sociale, le salarié détaché reste affilié au régime de sécurité sociale de son pays d'origine si un certificat d'affiliation (formulaire A1) est délivré par l'institution compétente de ce pays. Pendant la période couverte par le certificat A1, aucune cotisation de sécurité sociale luxembourgeoise n'est due, ni par l'employeur ni par le salarié.

Si le certificat A1 n'est pas présenté, ou si la période maximale de détachement est dépassée, le salarié doit être affilié au Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) luxembourgeois. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser l'ensemble des cotisations sociales obligatoires (assurance maladie, pension, accident, dépendance, mutualité des employeurs) selon les taux en vigueur.

Sur le plan fiscal, le salarié détaché peut être soumis à l'impôt sur le revenu au Luxembourg si les critères de résidence fiscale ou d'exercice d'activité sur le territoire sont remplis. L'employeur doit alors procéder à la retenue à la source conformément à la législation fiscale luxembourgeoise, indépendamment du régime de sécurité sociale applicable.

Pratiques et recommandations

Il est essentiel pour l'employeur de vérifier la validité et la durée du certificat A1 pour chaque salarié détaché, afin d'éviter toute affiliation rétroactive au régime luxembourgeois et les redressements de cotisations qui en découlent. Une copie du certificat A1 doit être conservée pendant toute la durée du détachement et présentée à l'ITM ou au CCSS en cas de contrôle.

En cas de prolongation du détachement au-delà de la période initiale, une demande de prolongation du certificat A1 doit être introduite auprès de l'institution compétente du pays d'origine. L'employeur doit informer le salarié des conséquences en matière de protection sociale et de fiscalité, notamment en cas de changement de statut ou de dépassement de la durée autorisée.

Il est recommandé de documenter toutes les démarches et de garantir la traçabilité des notifications et des certificats, afin de se conformer aux exigences de contrôle et d'encadrement humain prévues par la législation luxembourgeoise.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.142-1 à L.142-7	Détachement de salariés
Article L.251-1	Égalité de traitement
Article L.414-3	Obligations de l'employeur en matière de traçabilité
Articles 1er, 2, 3, 7, 8, 9, 10	Affiliation et cotisations
Loi modifiée du 16 décembre 2011 portant transposition de la directive 96/71/CE	transposition de la directive 96/71/CE
Règlement grand-ducal du 22 décembre 2006 relatif à l'affiliation des salariés détachés	Modalités d'application
Circulaires du Centre commun de la sécurité sociale	CCSS
Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg	Jurisprudence applicable

L'absence ou l'expiration du certificat d'affiliation (A1) entraîne l'affiliation rétroactive du salarié au régime luxembourgeois, avec paiement des **cotisations sociales**, intérêts de retard et **sanctions administratives**. L'employeur doit veiller à l'encadrement humain et à la conformité documentaire pour limiter les risques de contentieux.

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.