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

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.

Questions fréquentes

Combien de temps un salarié peut-il être détaché au Luxembourg ?

La durée maximale de détachement est de 24 mois, sauf dérogation expresse prévue par la législation européenne (règlement (CE) 883/2004) ou nationale. Au-delà, le salarié doit être affilié au régime luxembourgeois avec cotisations complètes (maladie, pension, accident, dépendance, mutualité).

Comment notifier le détachement à l'ITM au Luxembourg ?

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 précède le début de la prestation.

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

Le salarié détaché est-il imposable au Luxembourg ?

Le salarié 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 procède à la retenue à la source conformément à la législation fiscale luxembourgeoise, indépendamment du régime SS.

Quel certificat permet le maintien à la sécurité sociale d'origine ?

Le formulaire A1 (certificat d'affiliation), délivré par l'institution compétente du pays d'origine, atteste le maintien de l'affiliation pendant le détachement. Une copie doit être conservée pendant toute la durée et présentée à l'ITM ou au CCSS en cas de contrôle.

Quelles conséquences en cas de défaut de formulaire A1 ?

L'absence ou l'expiration du certificat 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 et à la conformité documentaire pour limiter les risques.

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

Le salarié détaché reste affilié au régime de sécurité sociale du pays d'origine si un formulaire A1 valide est délivré. Aucune cotisation luxembourgeoise n'est due. Sans A1 ou au-delà de la durée maximale, le salarié doit être affilié au CCSS avec cotisations complètes.

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. Les vingt-quatre mois de l'article 12 du règlement (CE) n° 883/2004 ne limitent pas la durée du détachement : ils bornent le **maintien de la législation de sécurité sociale d'origine**. Au-delà, une prolongation suppose l'accord de l'État d'accueil, faute de quoi l'affiliation bascule au Luxembourg.

L’employeur informe l’Inspection du travail et des mines (ITM) du détachement sur la plateforme électronique dédiée, en précisant l’identité du salarié, la durée, la nature de la mission et les conditions d’emploi. Cette information est due **au plus tard dès le commencement des travaux** sur le territoire luxembourgeois, l’entreprise restant libre de déclarer plus tôt (art. L.142-2, § 1er CT).

Modalités pratiques

Le détachement dissocie deux questions qu'on confond souvent : la législation de sécurité sociale applicable, réglée par les règlements européens, et l'imposition, réglée par les conventions fiscales.

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

Point	Règle	Base légale
Principe	Le salarié détaché reste affilié dans son État d'origine, sur présentation du certificat A1	Règlement (CE) n° 883/2004, art. 12
Durée	Vingt-quatre mois ; au-delà, accord de l'État d'accueil requis	Règlement (CE) n° 883/2004, art. 12, § 1er
Pluriactivité	Législation de l'État de résidence si le salarié y exerce au moins 25 % de son activité	Règlement (CE) n° 883/2004, art. 13
Absence d'A1	Affiliation au Centre commun et cotisations dues au Luxembourg	Art. 425 CSS
Déclaration ITM	Due dans tous les cas, indépendamment du régime de sécurité sociale applicable	Art. L.142-2 CT
Fiscalité	Retenue à la source si les critères de résidence ou d'exercice sont remplis, sous réserve des conventions	Loi modifiée du 4 décembre 1967

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.

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

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
Art. L.141-1 CT	Champ d'application du détachement : entreprise établie hors du Luxembourg détachant un salarié dans le cadre d'une prestation transnationale
Art. L.142-2 CT	Déclaration à l'ITM au plus tard dès le commencement des travaux ; personne de référence présente au Luxembourg
Art. L.142-3 CT	Documents à conserver pendant la durée du détachement et à présenter à l'ITM
Art. L.143-2 CT	Amende administrative de 1 000 à 5 000 € par salarié détaché, 2 000 à 10 000 € en récidive dans les deux ans, total plafonné à 50 000 €
Art. L.251-1 CT	Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
Loi du 14 mars 2017	Transposition de la directive 2014/67/UE aux articles L.141-1 et suivants du Code du travail
Règlement (CE) n° 883/2004, art. 12 et 13	Législation de sécurité sociale applicable : détachement de 24 mois, pluriactivité
Règlement (CE) n° 987/2009, art. 15 et 19	Procédure de délivrance du certificat A1
Art. 425 du Code de la sécurité sociale	Déclarations d'entrée, de sortie et de tout changement au Centre commun dans les huit jours
Art. 428 CSS	Paiement des cotisations dans les dix jours de l'extrait de compte ; intérêts moratoires

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.