

# Existe-t-il des accords bilatéraux hors UE pour la sécurité sociale ?

## Réponse courte

Oui, il existe des accords bilatéraux hors UE pour la **sécurité sociale**. Ces conventions sont conclues entre le Luxembourg et des États non membres de l'Union européenne afin de coordonner les régimes de sécurité sociale pour les personnes exerçant ou ayant exercé une activité professionnelle dans les deux pays signataires.

Ces accords permettent d'éviter la double affiliation, d'assurer la continuité des droits sociaux et de déterminer la législation applicable en matière de sécurité sociale. La liste actualisée des accords bilatéraux en vigueur est publiée par le **Centre commun de la sécurité sociale (CCSS)** et le ministère compétent.

## Définition

Les accords bilatéraux de **sécurité sociale** sont des conventions internationales conclues entre le Luxembourg et des États non membres de l'Union européenne. Ils visent à coordonner les régimes de sécurité sociale pour les personnes exerçant ou ayant exercé une activité professionnelle dans les deux pays signataires. Ces accords permettent d'éviter la double affiliation, d'assurer la continuité des droits sociaux et de déterminer la législation applicable en matière de sécurité sociale, couvrant notamment les prestations de maladie, maternité, invalidité, vieillesse, accidents du travail, maladies professionnelles, chômage et prestations familiales.

Les accords bilatéraux garantissent également la totalisation des périodes d'assurance accomplies dans chaque État contractant, facilitant ainsi l'ouverture et le calcul des droits à prestations pour les travailleurs concernés. Ils s'appliquent dans le respect des principes d'**égalité de traitement** et de non-discrimination prévus par le **Code du travail** luxembourgeois.

## Questions fréquentes

### Comment vérifier l'existence d'un accord bilatéral applicable ?

Vérifier systématiquement l'existence d'un accord avec le pays concerné avant tout détachement ou recrutement international hors UE. La liste actualisée est publiée par le CCSS et le ministère compétent. Une veille régulière sur l'évolution des accords (modifications, suspensions) est indispensable.

### Existe-t-il des accords bilatéraux hors UE pour la sécurité sociale ?

Oui, des accords bilatéraux sont conclus entre le Luxembourg et des États non membres de l'UE pour coordonner les régimes de sécurité sociale. Ces conventions évitent la double affiliation, assurent la continuité des droits sociaux et déterminent la législation applicable. Liste publiée par le CCSS.

### Que couvrent les accords bilatéraux de sécurité sociale ?

Les accords couvrent les prestations de maladie, maternité, invalidité, vieillesse, accidents du travail, maladies professionnelles, chômage et prestations familiales. Ils garantissent la totalisation des périodes d'assurance accomplies dans chaque État pour l'ouverture et le calcul des droits.

### **Que risque un employeur sans accord bilatéral applicable ?**

L'absence d'accord bilatéral avec un État hors UE expose l'employeur et le salarié à des risques de double affiliation, de double cotisation et à la perte de droits sociaux. Il est impératif de vérifier la situation avant toute mobilité internationale et de documenter chaque étape.

### **Quelles formalités pour appliquer un accord bilatéral ?**

La mise en œuvre nécessite la délivrance de certificats spécifiques (formulaire de détachement) par le CCSS. Les employeurs doivent solliciter ces documents avant le début de la mission ou lors de l'embauche d'un salarié venant d'un État lié par un accord bilatéral avec le Luxembourg.

### **Qui peut bénéficier d'un accord bilatéral de sécurité sociale ?**

Les personnes relevant du champ d'application personnel et matériel de l'accord (nationalité, résidence ou activité dans l'un ou l'autre État). Sont concernés : salariés, indépendants, fonctionnaires, ainsi que les situations de détachement temporaire ou de pluriactivité internationale.

## **Conditions d'exercice**

Pour bénéficier des dispositions d'un accord bilatéral, la personne concernée doit relever du champ d'application personnel et matériel de l'accord, généralement défini par la nationalité, la résidence ou l'exercice d'une activité professionnelle dans l'un ou l'autre État contractant. Les accords précisent les catégories de travailleurs concernés, tels que les salariés, indépendants, fonctionnaires, ainsi que les situations spécifiques comme le détachement temporaire, le travail dans plusieurs États ou la succession de périodes d'assurance.

L'application de l'accord dépend de la reconnaissance de la situation par les autorités compétentes luxembourgeoises (Centre commun de la sécurité sociale - [CCSS](#)) et étrangères. Il est impératif de respecter les procédures administratives prévues et de fournir les justificatifs requis pour chaque situation.

## **Modalités pratiques**

La mise en œuvre des accords bilatéraux nécessite la délivrance de certificats spécifiques, tels que le formulaire de détachement, par le [CCSS](#). Les employeurs doivent solliciter ces documents avant le début de la mission à l'étranger ou lors de l'embauche d'un salarié venant d'un État lié par un accord bilatéral. Les démarches administratives varient selon l'accord concerné et requièrent une coordination entre les institutions de sécurité sociale des deux pays.

Les périodes d'assurance accomplies dans l'un des États peuvent être totalisées pour l'ouverture et le calcul des droits à prestations. La liste actualisée des accords bilatéraux en vigueur est publiée par le [CCSS](#) et le ministère compétent. Il est essentiel de conserver une traçabilité complète des démarches et des échanges avec les autorités compétentes.

## **Pratiques et recommandations**

Il est recommandé aux employeurs de vérifier systématiquement l'existence d'un accord bilatéral avec le pays concerné avant tout détachement ou recrutement international hors UE. L'absence d'accord peut entraîner une double cotisation ou la perte de droits sociaux pour le salarié, ce qui constitue un risque juridique et financier important.

**Les** responsables RH doivent anticiper les délais de traitement des demandes de certificats et s'assurer de la conformité des démarches auprès du CCSS. En cas de doute sur l'interprétation d'un accord, il convient de solliciter un avis formel auprès du service juridique du CCSS ou du ministère de la Sécurité sociale. Une veille régulière sur l'évolution des accords est indispensable, certains pouvant être modifiés, suspendus ou dénoncés. Il est également recommandé de sensibiliser les salariés concernés sur leurs droits et obligations en matière de sécurité sociale internationale.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.251-1</u>	Égalité de traitement
Article <u>L.142-1</u> et suivants	Détachement de travailleurs
Article <u>L.562-1</u> et suivants	Protection sociale des salariés détachés

L'absence d'accord bilatéral avec un État hors UE expose l'employeur et le salarié à des risques de double affiliation, de double cotisation et à la perte de droits sociaux. Il est impératif de vérifier la situation avant toute mobilité internationale et de documenter chaque étape de la procédure.

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.