L’affiliation à la sécurité sociale est-elle maintenue lors d’une formation continue d’un salarié au Luxembourg ?

Réponse courte

L’affiliation à la **sécurité sociale** est maintenue lors d’une formation continue d’un salarié au Luxembourg, à condition que le contrat de travail reste en vigueur et que le lien de subordination avec l’employeur subsiste. La période de formation doit être assimilée à du temps de travail effectif, notamment si la rémunération est maintenue.

Si la formation est organisée ou validée par l’employeur, ou s’inscrit dans le cadre d’un congé légal de formation, l’affiliation demeure sans interruption. En cas de suspension du contrat, l’affiliation est maintenue si le salarié continue à percevoir une rémunération ou une indemnité assimilée à un salaire. En revanche, si la rémunération et le lien contractuel sont interrompus sans disposition particulière, l’affiliation peut être suspendue.

Définition

La formation continue regroupe l’ensemble des actions de formation suivies par un salarié pendant l’exécution de son contrat de travail, qu’elles soient à l’initiative de l’employeur, du salarié ou dans le cadre d’un plan de développement des compétences. Elle peut avoir lieu pendant ou en dehors du temps de travail, sur le lieu de travail ou dans un organisme extérieur.

L’affiliation à la **sécurité sociale** désigne l’inscription du salarié auprès du **Centre commun de la sécurité sociale** (CCSS), conditionnant l’accès à la couverture sociale obligatoire, notamment en matière de maladie, accident, pension et prestations familiales.

Questions fréquentes

Comment l'employeur déclare-t-il une formation continue au CCSS ?

L'employeur déclare la période de formation dans la déclaration de salaire mensuelle via SECUline ou les formulaires du CCSS, en précisant le maintien de la rémunération. Les cotisations sociales restent dues sur la rémunération maintenue.

L'affiliation à la sécurité sociale est-elle maintenue lors d'une formation continue au Luxembourg ?

Oui, l'affiliation est maintenue tant que le contrat de travail demeure en vigueur et que le lien de subordination subsiste. La période de formation est assimilée à du temps de travail effectif si la rémunération est maintenue (Code de la sécurité sociale, art. 1, 10 et 11).

Le salarié doit-il effectuer une démarche pour conserver sa couverture sociale en formation ?

Aucune démarche spécifique n'est requise si la formation s'inscrit dans le contrat de travail. Pour les formations hors cadre contractuel, le salarié doit vérifier la nécessité d'une couverture volontaire auprès du CCSS.

Que se passe-t-il pour l'affiliation si le contrat est suspendu pendant la formation ?

L'affiliation est maintenue si le salarié continue à percevoir une rémunération ou une indemnité assimilée à un salaire, versée par l'employeur ou un organisme public. Sans rémunération ni disposition particulière, l'affiliation peut être suspendue.

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

Quelle est la couverture en cas de congé individuel de formation ?

Lors d'un congé légal de formation (congé individuel de formation, congé linguistique), l'affiliation demeure sans interruption. L'employeur ou l'organisme payeur assure la continuité des cotisations sociales selon la loi du 24 octobre 2007.

Quels sont les risques en cas de déclaration inexacte d'une formation au CCSS ?

Une omission ou déclaration inexacte peut entraîner une rupture de couverture sociale et des sanctions administratives. Toute interruption de rémunération ou du contrat doit être signalée au CCSS pour éviter une rupture d'affiliation.

Conditions d’exercice

Le maintien de l’affiliation à la sécurité sociale est garanti lorsque le salarié participe à une formation continue pendant la durée de son contrat de travail, sous réserve que le lien de subordination avec l’employeur subsiste. La période de formation doit être assimilée à du temps de travail effectif, en particulier lorsque la rémunération est maintenue.

Lorsque la formation est imposée ou validée par l’employeur, ou qu’elle s’inscrit dans le cadre d’un congé légal de formation (congé individuel de formation, congé linguistique, etc.), l’affiliation demeure sans interruption. En cas de suspension du contrat de travail pour formation, l’affiliation est maintenue si le salarié continue à percevoir une rémunération ou une indemnité assimilée à un salaire, versée par l’employeur ou par un organisme public.

Si la formation entraîne une cessation temporaire du versement de la rémunération et du lien contractuel, l’affiliation peut être suspendue, sauf disposition particulière prévoyant le maintien.

Modalités pratiques

La formation continue ne suspend pas le contrat : l'affiliation suit la rémunération, quel qu'en soit le financeur.

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

Situation	Affiliation	Cotisations	Base légale
Formation pendant le temps de travail	Maintenue sans interruption	Sur la rémunération maintenue	Art. 425 et 426 CSS
Congé individuel de formation	Maintenue	Sur l'indemnité compensatoire versée, remboursée à l'employeur	Loi modifiée du 24 octobre 2007
Prise en charge par un organisme public	Maintenue	L'organisme se substitue à l'employeur à concurrence des montants pris en charge	Art. 428, al. 2 CSS
Formation hors cadre contractuel	Non couverte par l'employeur	Le salarié vérifie sa couverture personnelle	—
Cofinancement de l'État	Sans effet sur l'affiliation	15 % du coût de l'investissement en formation, plafonné selon l'effectif	Art. L.542-13 CT
Déclaration	Déclaration de rémunération mensuelle ordinaire (DECSAL)	—	Art. 426 CSS

L’employeur doit déclarer la période de formation continue dans la déclaration de salaire mensuelle via SECUline ou via les formulaires du CCSS, en précisant le maintien de la rémunération. En cas de congé de formation reconnu par la loi, l’employeur ou l’organisme payeur doit assurer la continuité des cotisations sociales.

Le salarié n’a aucune démarche spécifique à effectuer si la formation est organisée dans le cadre du contrat de travail. Pour les formations suivies en dehors du cadre contractuel, le salarié doit vérifier si une couverture volontaire est nécessaire. Les cotisations sociales restent dues sur la rémunération maintenue pendant la formation.

En cas de prise en charge partielle ou totale par un organisme public, ce dernier se substitue à l’employeur pour le paiement des cotisations, dans la limite des montants pris en charge.

Pratiques et recommandations

Tant que le contrat court et que la rémunération est versée, il n'y a rien à déclarer : la formation continue ne modifie ni l'affiliation ni l'assiette. L'erreur consiste à déclarer une suspension pour une période de formation rémunérée.

Le cas différent est le congé individuel de formation, régi par la loi modifiée du 24 octobre 2007 : le contrat est suspendu mais l'indemnité compensatoire, avancée par l'employeur et remboursée ensuite par l'État avec la part patronale, remplace le salaire dans la déclaration mensuelle. Là non plus, aucune déclaration de sortie n'est due.

Une déclaration de sortie transmise à tort couperait la couverture maladie du salarié et supposerait une rectification pour rétablir la période.

Ce qui se déclare, en revanche, est une réduction du temps de travail convenue pour suivre la formation : c'est un changement influant sur l'assurance, à signaler dans les huit jours (art. 425 CSS).

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-1 et s. du Code du travail	Contrat de travail : formation, exécution et obligations des parties
Art. L.251-1 du Code du travail	Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
Article 1er	Assujettissement
Art. 1er CSS	Personnes obligatoirement assurées
Art. 18, al. 2 CSS	Maintien du droit aux prestations de soins de santé après la cessation de l'affiliation
Loi modifiée du 24 octobre 2007 relative au congé individuel de formation	au congé individuel de formation
Art. L.542-1 et s. du Code du travail	Formation professionnelle continue : droit d'accès et dispositifs de soutien
Art. L.234-72 et s. du Code du travail (L. 17 février 2009)	Congé linguistique : bénéficiaires, formations éligibles et durée de deux cents heures

Assurez-vous que la formation est bien déclarée et que la rémunération est maintenue pour garantir la continuité de l’affiliation à la **sécurité sociale**. Toute omission ou déclaration inexacte peut entraîner une rupture de couverture et des **sanctions administratives** .

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.