# Quelles sont les obligations déclaratives auprès de la CCSS lors de la rupture d'un contrat de travail au Luxembourg ?

## Réponse courte

Lors de la rupture d'un contrat de travail au Luxembourg, l'employeur doit **obligatoirement déclarer la fin du contrat auprès de la CCSS dans un délai de huit jours** à compter de la date effective de la rupture, quel que soit le motif ou la nature du contrat. Cette déclaration s'effectue via le portail **SECUline** de la CCSS, en utilisant la procédure "DECAFF" (déclaration d'affiliation).

L'employeur doit fournir l'identité du salarié, son numéro d'immatriculation, la **date de fin du contrat** (correspondant au dernier jour de la relation de travail ou au dernier jour du préavis légal), et conserver la preuve de transmission. Le **non-respect de ce délai** expose l'employeur à une amende de **50 euros par mois de retard** (plafonné à 2 500 euros) et peut compromettre les droits sociaux du salarié.

## Définition

La **déclaration de sortie CCSS** est une obligation légale imposée à tout employeur luxembourgeois lors de la cessation d'un contrat de travail. Cette déclaration vise à notifier officiellement la fin de l'affiliation du salarié à la sécurité sociale luxembourgeoise et à mettre à jour ses droits sociaux.

Cette obligation concerne **toute forme de rupture** : licenciement, démission, résiliation d'un commun accord, fin de contrat à durée déterminée, départ à la retraite ou décès du salarié. Elle s'applique à tous les salariés affiliés à la sécurité sociale luxembourgeoise, quels que soient leur nationalité, leur lieu de résidence ou leur régime de travail.

La déclaration permet d'**interrompre les obligations de cotisation** de l'employeur et de **déclencher certains droits** pour le salarié (indemnités de chômage, continuation volontaire, etc.).

## Questions fréquentes

### Comment effectuer une déclaration de sortie CCSS au Luxembourg ?

La déclaration s'effectue obligatoirement via le portail sécurisé SECUline de la CCSS, en utilisant la procédure DECAFF. L'employeur doit fournir l'identité du salarié, son numéro d'immatriculation, la date de fin du contrat et le motif de rupture, puis conserver la preuve de transmission.

### Dans quels cas l'employeur est-il dispensé de déclarer la sortie d'un salarié à la CCSS ?

Aucune déclaration de sortie n'est requise uniquement en cas de congé de maladie ou de maternité, tant que la période d'absence est indemnisée par une caisse de maladie. Dans tous les autres cas de rupture de contrat, la déclaration reste obligatoire.


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

**Quel est le délai pour déclarer la fin d'un contrat de travail à la CCSS au Luxembourg ?**

L'employeur doit obligatoirement déclarer la fin du contrat de travail auprès de la CCSS dans un délai de 8 jours à compter de la date effective de la rupture, quel que soit le motif ou la nature du contrat. Cette déclaration s'effectue via le portail SECUline en utilisant la procédure DECAFF.

**Quelles sont les sanctions en cas de déclaration tardive à la CCSS ?**

Le non-respect du délai de 8 jours expose l'employeur à une amende de 50 euros par mois de retard, plafonnée à 2 500 euros. Au-delà de 30 jours de retard, cette amende devient systématique et peut compromettre les droits sociaux du salarié.

## Conditions d’exercice

L'employeur doit déclarer la fin du contrat de travail à la CCSS pour **tout salarié**, quelle que soit la cause de la rupture et la nature du contrat (CDI, CDD, temps plein, temps partiel). Cette obligation s'applique également en cas de départ immédiat, d'absence du salarié ou de rupture pendant la période d'essai.

**Exception importante** : Aucune déclaration de sortie n'est requise en cas de **congé de maladie ou de maternité** tant que la période d'absence est indemnisée par une caisse de maladie.

La déclaration doit être effectuée **même si le salarié ne se présente plus** à son poste ou en cas de rupture anticipée. L'égalité de traitement doit être respectée pour tous les salariés, sans discrimination.

## Modalités pratiques

**Procédure obligatoire :**

- **Plateforme** : SECUline (portail sécurisé CCSS)
- **Procédure** : "DECAFF" (déclaration d'affiliation)
- **Délai** : **8 jours** à compter de la date effective de rupture
- **Alternative** : Formulaire papier en cas d'impossibilité d'accès numérique

| Informations obligatoires à fournir : | Étape | Détail |
|---|---|---|
| **Étape 1** | Identité complète du salarié | |
| **Étape 2** | Numéro d'immatriculation à la sécurité sociale | |
| **Date de sortie** | jour de la fin de la relation de travail ou dernier jour du préavis légal | |
| **Étape 4** | Motif de la rupture (selon nomenclature CCSS) | |
| **Étape 5** | Périodes de préavis ou d'indemnité compensatoire | |

**Obligations de l'employeur :**


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

- Conserver la **preuve de transmission électronique**
- Vérifier l'**accusé de réception** généré par le système
- Effectuer une **déclaration rectificative** en cas d'erreur ou d'omission
- Assurer la **concordance des dates** avec les déclarations à l'ADEM et au salarié

## Pratiques et recommandations

**Préparation en amont :**

- Anticiper la déclaration pour les fins de CDD ou licenciements programmés
- Préparer les informations nécessaires avant la date de rupture
- Vérifier la validité du numéro d'immatriculation du salarié

**Gestion des délais :**

- Effectuer la déclaration **immédiatement** après la rupture effective
- Utiliser des **rappels automatiques** pour respecter le délai de 8 jours
- Traiter en priorité les cas urgents (fins de période d'essai, ruptures immédiates)

**Contrôle qualité :**

- **Double vérification** des dates de sortie avant transmission
-

## Cohérence entre toutes les déclarations (CCSS, ADEM, salarié)

## Conservation des preuves de transmission pendant 5 ans minimum

**Formation** des équipes RH sur les procédures SECUline

**Protection des données :**

- Respecter la **confidentialité** lors de la transmission
- Limiter l'accès aux données aux personnes autorisées
- Sécuriser les moyens de transmission


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

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| Article 425 du Code de la sécurité sociale | obligation de déclaration dans les 8 jours |
| Règlement grand-ducal du 12 mai 1975 sur l'organisation du CCSS | Disposition applicable |
| Règlement grand-ducal du 22 décembre 2006 relatif à l'affiliation et radiation des salariés | Disposition applicable |
| Loi modifiée du 27 juillet 1987 sur l'assurance accident | Disposition applicable |
| Code du travail luxembourgeois | articles L.125-5 à L.125-8 (obligations de fin de contrat) |
| Circulaires CCSS | modalités techniques et instructions de déclaration |

**Sanctions en cas de retard** : Le CCSS sanctionne automatiquement les déclarations tardives par une amende de **50 euros par mois de retard**, plafonnée à **2 500 euros**. Au-delà de 30 jours de retard, cette amende devient systématique. Le non-respect peut également compromettre l'ouverture des droits sociaux du salarié et engager la responsabilité de l'employeur. Il est **impératif de systématiser** cette démarche dans les processus RH.

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.