

Quels sont les taux de cotisations sociales à la charge du salarié en 2026 ?

Réponse courte

Les **cotisations sociales salariales** au Luxembourg en 2026 s'élèvent à **12,95%** du salaire brut, réparties entre **assurance maladie** (3,05%), **assurance pension** (8,50%) et **assurance dépendance** (1,40%). Cette dernière s'applique après un abattement de 675,93 € par mois.

Le taux de l'**assurance pension** a augmenté de 0,5 point au 1er janvier 2026, passant de 8% à 8,50% pour le salarié, dans le cadre de la réforme du système de retraite. Les autres taux restent inchangés par rapport à 2025.

L'employeur prend en charge **100%** de l'assurance accident et de la mutualité des employeurs. Les allocations familiales sont financées par l'impôt. Le **Centre commun de la sécurité sociale (CCSS)** collecte l'ensemble des cotisations.

En juillet, une **cotisation annuelle** de 35 € est prélevée au profit de la Chambre des salariés, réduite à 10 € pour les salaires inférieurs à 300 €/mois et à 4 € pour les apprentis.

Définition

Les **cotisations sociales salariales** sont des **prélèvements obligatoires** effectués sur le salaire brut pour financer la **sécurité sociale luxembourgeoise**. Elles couvrent trois branches : l'assurance maladie-maternité, l'assurance pension (vieillesse, invalidité, survie) et l'assurance dépendance.

Ces cotisations sont **automatiquement prélevées** par l'employeur lors de l'établissement de la fiche de paie et reversées mensuellement au **CCSS**. Elles s'appliquent à tous les salariés affiliés au régime général, indépendamment de la nature du contrat (CDI, CDD, temps plein, temps partiel).

Le système luxembourgeois repose sur un **principe contributif** : les cotisations versées aujourd'hui financent les prestations actuelles et ouvrent des droits futurs pour les cotisants.

Questions fréquentes

Comment fonctionne l'abattement pour l'assurance dépendance en 2026 ?

L'assurance dépendance bénéficie d'un abattement mensuel de 675,93 € (25 % du SSM de 2 703,74 €). Le taux de 1,40 % s'applique uniquement sur la partie du salaire brut dépassant cet abattement, sans plafond supérieur. Cet abattement est proratisé pour les temps partiels travaillant moins de 150 heures par mois.

Les salariés frontaliers sont-ils soumis aux mêmes taux de cotisations que les résidents ?

Oui, les travailleurs frontaliers (France, Belgique, Allemagne) sont soumis aux mêmes taux de cotisations sociales que les résidents luxembourgeois conformément aux règlements européens de coordination (Règlement CE n°883/2004). Aucune distinction n'est faite selon la résidence fiscale pour le calcul des cotisations.

Pourquoi le taux de cotisation pension a-t-il augmenté en 2026 ?

Le taux de cotisation pension a augmenté de 0,5 point au 1er janvier 2026 (passant de 8% à 8,50% pour le salarié) dans le cadre de la réforme du système de retraite luxembourgeois. Le taux global passe de 24% à 25,5%, réparti équitablement entre salarié, employeur et État (8,50% chacun).

Quel est le plafond des cotisations salariales en 2026 ?

Les cotisations maladie et pension sont plafonnées à 5 fois le SSM soit 13 518,70 € par mois en 2026. En revanche, l'assurance dépendance n'a pas de plafond supérieur et s'applique sur la totalité du salaire après abattement de 675,93 €.

Quels sont les taux de cotisations sociales à la charge du salarié en 2026 ?

Les cotisations salariales s'élèvent à 12,95 % du salaire brut en 2026 : assurance maladie 3,05 %, assurance pension 8,50 % (hausse de 0,5 point vs 2025) et assurance dépendance 1,40 % après abattement de 675,93 €. L'assurance accident, la mutualité et les allocations familiales sont entièrement à charge de l'employeur.

Conditions d'exercice

L'obligation de cotiser concerne **tous les salariés** liés par un contrat de travail luxembourgeois, dès le premier euro de rémunération (sauf abattement dépendance). Les **résidents** comme les **frontaliers** sont soumis aux mêmes taux.

Affiliation obligatoire au **CCSS** dès l'embauche, avec prélèvement à la source par l'employeur. La base minimale cotisable est le **salaire social minimum** (SSM) non qualifié de 2.703,74 € par mois, proratisé pour les temps partiels.

Le **plafond de cotisation** est fixé à **5 fois le SSM**, soit 13.518,70 €/mois, sauf pour l'assurance dépendance qui s'applique sur la totalité du salaire.

| Spécificité | Détail | Base légale |
|-------------------|----------------------------|--------------------------------------|
| Base minimale | 2.703,74 €/mois (SSM) | Code travail L.222-9 |
| Plafond cotisable | 13.518,70 €/mois (5x SSM) | CSS Art. 31 |
| Dépendance | Pas de plafond | CSS Art. 375 |
| Temps partiel | Proratisation selon heures | Minimum 150h/mois |

Modalités pratiques

Taux salarié 2026 :

| Branche | Taux salarié | Base de calcul | Évolution 2026 |
|-----------------------------|---------------|-------------------------|-------------------|
| Assurance maladie-maternité | 3,05% | Salaire brut plafonné | Inchangé |
| Assurance pension | 8,50% | Salaire brut plafonné | +0,5 point |
| Assurance dépendance | 1,40% | Salaire brut - 675,93 € | Inchangé |
| TOTAL SALARIÉ | 12,95% | - | +0,5 point |

Particularités assurance dépendance :

- **Abattement mensuel** : 675,93 € (25% du SSM)
- **Calcul** : $1,40\% \times (\text{salaire brut} - 675,93 \text{ €})$
- **Pas de plafond** : cotisation sur totalité du salaire
- **Proratisation** si temps partiel < 150 heures/mois

Cotisations non dues par le salarié :

| Branche | Part salarié | Part employeur | Financement |
|------------------------|--------------|-------------------------------------|--------------------|
| Assurance accident | 0% | Variable (0,70% base + bonus-malus) | 100% employeur |
| Mutualité employeurs | 0% | Variable | 100% employeur |
| Allocations familiales | 0% | 0% | Financement fiscal |

Cotisation annexe :

- **Chambre des salariés (CSL)** : 35 €/an (prélèvement en juillet)
- Réduite à 10 €/an si salaire < 300 €/mois
- Apprentis : 4 €/an

Pratiques et recommandations

Information des salariés : Mentionner clairement les cotisations sur le bulletin de paie en distinguant la part salariale de la part patronale. Expliquer l'abattement dépendance lors de l'embauche et communiquer sur l'utilisation des cotisations pour rassurer les salariés.

Gestion des prélèvements : Vérifier l'exactitude des taux appliqués, particulièrement le **nouveau taux pension de 8,50%** applicable depuis le 1er janvier 2026. Contrôler le calcul de l'abattement dépendance et respecter les plafonds minimum et maximum. Archiver les justificatifs de prélèvement pendant 10 ans.

Cas particuliers : Pour les **temps partiels**, proratiser l'abattement dépendance selon les heures travaillées. En cas de **multi-employeurs**, le salarié peut demander un remboursement si le plafond annuel est dépassé. Les **frontaliers** sont soumis aux mêmes taux que les résidents. Certains **étudiants** peuvent bénéficier d'exonérations selon conditions.

Conformité : Appliquer les taux légaux sans dérogation possible. Déclarer correctement au CCSS mensuellement. Corriger immédiatement toute erreur de prélèvement. Conserver la documentation 10 ans minimum.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|-----------------------------|--|
| CSS Article 29 | Taux de cotisation assurance maladie |
| CSS Article 31 | Assiette et plafonds cotisables (5× SSM) |
| CSS Article 34 à 37 | Revenus professionnels cotisables maladie |
| CSS Article 239 | Taux assurance pension (8,50% salarié dès 01/2026) |
| CSS Article 375 | Taux assurance dépendance (1,40%) |
| CSS Article 378 | Abattement dépendance (25% SSM = 675,93 €) |
| Loi 17 décembre 2010 | Réforme assurance maladie |
| Loi réforme pension 2026 | Augmentation taux pension à 25,5% (8,5% salarié) |
| Code travail <u>L.222-9</u> | Salaire social minimum (2.703,74 € indice 968,04) |

L'employeur est **légalement responsable** du prélèvement correct des cotisations salariales — le **taux pension** a augmenté de 0,5 point au 1er janvier 2026 dans le cadre de la réforme du système de retraite. Le SSM reste à 2 703,74 € jusqu'à la prochaine indexation prévue au T3 2026.

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.