

# Comment sont réparties les cotisations sociales entre employeur et salarié au Luxembourg ?

## Réponse courte

Les cotisations sociales au Luxembourg sont réparties entre l'employeur et le salarié selon des taux spécifiques à chaque branche. Pour l'assurance pension et l'assurance maladie-maternité, la charge est partagée à parts égales : 8,5 % chacun pour la pension et 3,05 % chacun pour la maladie-maternité. L'assurance accident est entièrement à la charge de l'employeur (taux variable selon la classe de risque), tandis que l'assurance dépendance est exclusivement à la charge du salarié (1,4 %). Les prestations familiales sont financées uniquement par l'employeur (1,4 %).

L'employeur est responsable de prélever la part salariale sur la rémunération brute, de déclarer l'ensemble des salaires au Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) et de verser la totalité des cotisations (part patronale et part salariale). Les taux s'appliquent sur la rémunération brute, sans plafond pour la plupart des branches, et peuvent être modifiés par voie réglementaire.

## Définition

Les cotisations sociales au Luxembourg sont des prélèvements obligatoires sur la rémunération brute des salariés, destinés à financer les différents régimes de sécurité sociale. Elles couvrent notamment l'assurance maladie-maternité, l'assurance pension, l'assurance accident, l'assurance dépendance et les prestations familiales. La législation luxembourgeoise fixe la répartition de ces cotisations entre l'employeur et le salarié, ainsi que les taux applicables à chaque branche.

## Conditions d'exercice

La répartition des cotisations sociales s'applique à tous les salariés affiliés au Centre commun de la sécurité sociale (CCSS), quel que soit leur contrat de travail (CDI, CDD, temps plein, temps partiel). Les cotisations sont dues dès le premier euro de rémunération, sans seuil minimal. L'employeur est tenu de prélever la part salariale sur la rémunération brute et de verser l'ensemble des cotisations (part patronale et part salariale) au CCSS. Les obligations de déclaration, de paiement et de traçabilité incombent à l'employeur, qui doit garantir l'égalité de traitement entre tous les salariés. Les travailleurs indépendants et dirigeants assimilés salariés relèvent de règles spécifiques non abordées ici.

## Modalités pratiques

Les cotisations sociales sont réparties selon des taux distincts pour chaque branche :

- **Assurance pension** : 8,5 % à la charge de l'employeur, 8,5 % à la charge du salarié.
- **Assurance maladie-maternité** : 3,05 % à la charge de l'employeur, 3,05 % à la charge du salarié.
- **Assurance accident** : taux variable selon la classe de risque, entièrement à la charge de l'employeur (taux moyen autour de 1 %).
- **Assurance dépendance** : 1,4 % à la charge du salarié uniquement, prélevé sur la rémunération brute diminuée de 25 % du salaire social minimum non qualifié.
- **Prestations familiales** : 1,4 % à la charge de l'employeur uniquement.

Les taux sont appliqués sur la rémunération brute, sans plafond pour la plupart des branches. L'employeur doit effectuer une déclaration mensuelle des salaires au CCSS et verser l'ensemble des cotisations, en retenant la part salariale sur la paie. Les taux peuvent être modifiés par voie réglementaire ; il est donc essentiel de vérifier régulièrement les taux en vigueur publiés par le CCSS.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de mettre à jour régulièrement les logiciels de paie pour intégrer les éventuelles modifications de taux publiées par le CCSS. Les bulletins de paie doivent mentionner distinctement la part salariale et la part patronale pour chaque branche de cotisation, afin d'assurer la transparence et la traçabilité. Toute erreur ou retard dans la déclaration ou le paiement des cotisations expose l'employeur à des majorations et sanctions administratives. Il est conseillé de conserver les justificatifs de paiement et de déclaration pendant au moins dix ans, conformément aux obligations de conservation des documents sociaux. L'égalité de traitement entre salariés doit être strictement respectée lors de l'application des taux et des modalités de calcul.

## Cadre juridique

La répartition des cotisations sociales est régie principalement par le Code de la sécurité sociale :

- Articles 162 à 174 : assurance pension
- Articles 244 à 250 : assurance maladie-maternité
- Articles 95 à 104 : assurance accident
- Articles 391 à 397 : assurance dépendance
- Articles 271 à 273 : prestations familiales

Les taux et modalités de calcul sont fixés par règlements grand-ducaux et arrêtés ministériels publiés au Mémorial. Le Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) assure la gestion centralisée de la collecte et du contrôle des cotisations. Les obligations générales de l'employeur en matière de déclaration, de paiement, de traçabilité et d'égalité de traitement sont également prévues par le Code du travail, notamment aux articles L.121-6, L.125-1 et L.125-2.

Toute modification des taux de cotisation ou de la répartition entre employeur et salarié doit faire l'objet d'une communication claire auprès des salariés et d'une adaptation immédiate des systèmes de paie. En cas de doute sur l'application des taux, il est recommandé de consulter le [CCSS](#) ou un conseil spécialisé afin d'éviter tout risque de redressement. L'employeur doit veiller à la conformité des pratiques avec l'ensemble des obligations légales, y compris la traçabilité et l'égalité de traitement.

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.