

Comment déclarer un changement de nom au CCSS ?

Réponse courte

Tout changement de nom d'un salarié ou de la dénomination sociale de l'employeur doit être déclaré au Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) dans un délai de **8 jours ouvrables**. Cette déclaration s'effectue via la plateforme [SECUline/MyGuichet.lu](https://www.seculine.lu) ou par formulaire papier, accompagnée des justificatifs légaux.

Définition

Le changement de nom désigne toute modification de l'identité légale affectant soit un salarié (mariage, divorce, décision administrative ou judiciaire), soit l'employeur (modification de la raison sociale). Cette information est cruciale pour la gestion des affiliations sociales et le versement des prestations de sécurité sociale.

Conditions d'exercice

La déclaration est obligatoire dans deux cas :

- Modification du nom ou de l'état civil d'un salarié affilié
- Changement de la dénomination sociale ou de la forme juridique de l'employeur

Le délai légal de **8 jours ouvrables** court à partir de la survenance du changement ou de sa notification officielle, conformément au Code de la sécurité sociale.

Modalités pratiques

Deux modes de déclaration sont possibles :

- Par voie électronique sécurisée via [MyGuichet.lu](https://www.myguichet.lu) ou [SECUline](https://www.seculine.lu) (recommandé)
- Par formulaire papier S1 (uniquement si l'accès numérique est impossible)

Documents justificatifs requis :

- Pour un salarié : acte de mariage, jugement de divorce ou décision administrative
- Pour l'employeur : extrait RCS actualisé, statuts modifiés, autorisation d'établissement mise à jour

L'employeur doit conserver une trace de la déclaration et des pièces justificatives pendant 5 ans (Art. [L.214-4](#) du Code du travail).

Pratiques et recommandations

Mettre en place une procédure interne de vérification et de validation

Désigner un responsable des déclarations CCSS

Tenir un registre des modifications effectuées

Synchroniser les mises à jour avec les autres administrations

Former régulièrement le personnel RH aux procédures déclaratives

Mettre en place un système d'alerte pour respecter les délais

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 405 et s. CSS	Obligations déclaratives
RGPD (Règlement UE 2016/679)	Protection des données personnelles
Loi modifiée du 1er août 2018	Protection des données à caractère personnel

Le non-respect des délais de déclaration expose l'employeur à des **sanctions administratives**. Un retard peut également entraîner des perturbations dans le traitement des prestations sociales et l'identification du salarié auprès des organismes de sécurité sociale.

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.