

Le salarié peut-il contester les informations transmises par son employeur à la CCSS ?

Réponse courte

Le salarié peut contester les informations transmises par son employeur à la CCSS s'il estime qu'elles sont inexactes, incomplètes ou préjudiciables à ses droits sociaux. Ce droit s'exerce d'abord auprès de l'employeur, par une demande écrite de rectification, puis, en cas de refus ou d'absence de réponse, directement auprès de la CCSS avec les justificatifs nécessaires.

Si la contestation n'aboutit pas après intervention de la CCSS, le salarié peut saisir le **Conseil arbitral des assurances sociales**, qui est compétent pour trancher ce type de litige. Il est recommandé de conserver toutes les preuves et correspondances liées à la démarche.

Définition

La Caisse nationale de santé et de sécurité sociale (CCSS) centralise les déclarations sociales obligatoires transmises par les employeurs concernant la situation professionnelle de chaque salarié. Ces informations incluent notamment la date d'entrée et de sortie, le type de contrat, le temps de travail, la rémunération déclarée et les périodes d'absence. Toute donnée erronée ou incomplète peut avoir un impact sur les droits sociaux du salarié, notamment en matière de sécurité sociale, de pension ou d'indemnisation.

Conditions d'exercice

Le salarié dispose du droit de contester toute information le concernant transmise par son employeur à la CCSS dès lors qu'il estime que ces données sont inexactes, incomplètes ou susceptibles de porter préjudice à ses droits sociaux. Ce droit découle du droit d'accès et de rectification prévu par la loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel. La contestation peut porter sur toute information individuelle transmise à la CCSS, sans limitation quant à la nature de la donnée.

Modalités pratiques

Le salarié doit, dans un premier temps, solliciter auprès de son employeur la rectification des informations litigieuses. Cette demande doit être formulée par écrit, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception, en précisant les éléments contestés et en joignant tout justificatif utile. En cas de refus ou d'absence de réponse de l'employeur dans un délai raisonnable, le salarié peut saisir directement la CCSS par courrier ou via le portail MyGuichet.lu, en exposant les motifs de la contestation et en fournissant les pièces justificatives. La CCSS procède alors à une vérification contradictoire auprès de l'employeur et informe le salarié de la suite réservée à sa demande.

Si le litige persiste, le salarié peut saisir le Conseil arbitral des assurances sociales, juridiction compétente pour trancher les contestations relatives à l'affiliation, à la déclaration ou à la détermination des droits sociaux.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé au salarié de conserver une copie de toutes les correspondances échangées avec l'employeur et la CCSS, ainsi que les preuves des informations correctes (contrat de travail, fiches de paie, attestations, etc.). L'employeur a l'obligation de collaborer de bonne foi avec la CCSS et de rectifier sans délai toute erreur constatée. En cas de mauvaise foi ou de refus injustifié de l'employeur, le salarié peut envisager une action en responsabilité pour préjudice subi. Les responsables RH doivent veiller à la fiabilité des déclarations transmises à la CCSS et informer les salariés de leur droit de rectification, notamment lors de la remise des bulletins de salaire ou des attestations sociales.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code de la sécurité sociale	Obligations déclaratives et procédure de contestation
Loi modifiée du 1er août 2018	Protection des données, droit d'accès et de rectification
RGPD (Règlement UE 2016/679)	Protection des données personnelles

En cas de contestation, il est essentiel d'agir rapidement afin de préserver ses droits sociaux et d'éviter toute interruption de couverture ou de prestation. Un accompagnement syndical ou juridique peut s'avérer utile en cas de litige persistant.

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.