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

Réponse courte

Le salarié peut contester les informations transmises par son employeur au 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 du CCSS avec les justificatifs nécessaires.

La saisine du **Conseil arbitral de la sécurité sociale** n'est pas directe : elle suppose une décision préalable du Centre commun. Il est recommandé de conserver toutes les pièces établissant la relation de travail.

La décision est prise par le président du Centre commun et devient définitive à défaut d'opposition écrite dans les quarante jours (art. 416 CSS). L'opposition est vidée par le conseil d'administration, et c'est cette décision qui s'attaque devant le Conseil arbitral, par simple requête sur papier libre, dans les quarante jours sous peine de forclusion (art. 433 et 455bis CSS).

Définition

Le Centre commun de la 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.

Questions fréquentes

Comment formuler une demande de rectification auprès de l'employeur ?

La 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 (contrat, fiches de paie, attestations). Ce droit découle du RGPD et de la loi du 1er août 2018.

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

Oui, le salarié peut contester les informations transmises par son employeur à la CCSS s'il estime qu'elles sont inexactes ou incomplètes. Ce droit s'exerce d'abord auprès de l'employeur, par demande écrite de rectification, puis directement auprès de la CCSS.

Que faire si l'employeur refuse la rectification CCSS ?

En cas de refus ou d'absence de réponse, le salarié peut saisir directement la CCSS par courrier ou via MyGuichet.lu. La CCSS procède à une vérification contradictoire auprès de l'employeur et informe le salarié de la suite réservée à sa demande.

Quelle juridiction saisir si le litige avec la CCSS persiste ?

Si le litige persiste après l'intervention de la CCSS, 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.

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

Quelles données employeur peuvent être contestées par le salarié ?

Toutes les informations transmises peuvent être contestées : date d'entrée et sortie, type de contrat, temps de travail, rémunération déclarée, périodes d'absence. Toute donnée erronée peut impacter les droits sociaux (sécurité sociale, pension, indemnisation).

Conditions d’exercice

Le salarié dispose du droit de contester toute information le concernant transmise par son employeur au 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 au CCSS, sans limitation quant à la nature de la donnée.

Modalités pratiques

Le salarié conteste des données qu'il n'a pas transmises : la démarche commence donc chez l'employeur, puis passe par une décision du Centre commun.

Étape	Destinataire	Contenu	Base légale
Demande de rectification	Employeur, responsable du traitement	Écrite, avec les pièces établissant la situation réelle	RGPD, art. 16
Décision du Centre commun	Président du CCSS	Sur demande de l'assuré ou de l'employeur ; opposition écrite dans les quarante jours	Art. 416 CSS
Saisine du Centre commun	CCSS	Demande de décision sur la question d'affiliation ou de cotisation litigieuse	Art. 416 CSS
Décision présidentielle	—	Acquise à défaut d'opposition écrite dans les quarante jours	Art. 416 CSS
Opposition	Conseil d'administration	Sans effet suspensif	Art. 416 CSS
Recours	Conseil arbitral de la sécurité sociale	Simple requête sur papier libre, quarante jours, sous peine de forclusion	Art. 433 et 455bis CSS
Preuves utiles	—	Contrat, bulletins, relevés d'heures, correspondances	—

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 le CCSS par courrier ou via le portail MyGuichet.lu, en exposant les motifs de la contestation et en fournissant les pièces justificatives. Le 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 demande au Centre commun une décision présidentielle, forme opposition écrite dans

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

les quarante jours devant le conseil d'administration, puis saisit le Conseil arbitral de la sécurité sociale contre la décision rendue sur opposition.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé au salarié de conserver une copie de toutes les correspondances échangées avec l'employeur et le 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 le 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 au 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.