

# En quoi consiste la déclaration annuelle de rémunérations à la CNS ?

## Réponse courte

La déclaration annuelle de rémunérations à la CNS consiste pour l'employeur à transmettre chaque année, par voie électronique, le montant total des rémunérations brutes versées à chaque salarié affilié au régime luxembourgeois d'assurance maladie-maternité. Cette déclaration permet à la CNS et au CCSS de calculer les cotisations sociales dues et de vérifier la correcte affiliation des salariés.

Elle concerne toutes les catégories de personnel et toutes les formes de rémunération soumises à cotisations sociales. L'employeur doit garantir l'exactitude, la complétude et la confidentialité des données transmises, respecter les délais (au plus tard le 28 février de l'année suivante) et conserver les justificatifs pendant au moins dix ans.

## Définition

La déclaration annuelle de rémunérations à la Caisse nationale de santé (CNS) est une obligation légale pour tout employeur établi au Luxembourg. Elle consiste à transmettre chaque année à la CNS le montant total des rémunérations brutes versées à chaque salarié affilié au régime luxembourgeois d'assurance maladie-maternité. Cette démarche permet à la CNS et au Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) de calculer les cotisations sociales dues et de vérifier la correcte affiliation des salariés.

Cette déclaration concerne toutes les catégories de personnel, y compris les salariés à temps partiel, les apprentis, les dirigeants assimilés salariés, ainsi que les salariés en congé parental, maladie, accident ou maternité bénéficiant d'un maintien de salaire.

## Conditions d'exercice

L'obligation de déclaration s'applique à tout employeur, personne physique ou morale, occupant au moins un salarié relevant du régime général de sécurité sociale luxembourgeois. Sont concernés les employeurs du secteur privé, les établissements publics, les associations et les fondations.

La déclaration doit porter sur toutes les rémunérations soumises à cotisations sociales, telles que salaires, primes, avantages en nature, gratifications et indemnités imposables. Les employeurs doivent également respecter les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination lors de la collecte et de la transmission des données.

L'employeur est tenu de garantir la traçabilité des informations transmises et d'assurer un encadrement humain dans le processus de déclaration, même en cas d'automatisation partielle.

## Modalités pratiques

La déclaration annuelle doit être effectuée par voie électronique via la plateforme e-Declaration du [CCSS](#).

L'employeur doit transmettre, pour chaque salarié, le montant total des rémunérations brutes versées au cours de l'année civile écoulée, en distinguant les différents types de rémunérations si nécessaire.

La date limite de dépôt est fixée au 28 février de l'année suivant l'exercice concerné. En cas de cessation d'activité ou de radiation de l'employeur, la déclaration doit être réalisée dans les 30 jours suivant l'événement. Toute omission, erreur ou retard expose l'employeur à des sanctions administratives et à des rappels de cotisations.

Les données transmises doivent être exactes, complètes et conformes aux bulletins de paie. L'employeur doit veiller à la confidentialité et à la protection des données à caractère personnel conformément à la législation en vigueur.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de préparer la déclaration annuelle en amont, en vérifiant la concordance entre les montants déclarés, les fiches de paie et les écritures comptables. L'utilisation d'un logiciel de paie compatible avec les exigences du [CCSS](#) facilite l'extraction des données requises et limite les risques d'erreur.

Il convient de conserver une copie de la déclaration et des justificatifs pendant au moins dix ans, conformément à l'article [L.140-10](#) du Code du travail relatif à la conservation des documents sociaux. En cas de doute sur la nature d'une rémunération à déclarer, il est conseillé de consulter le guide officiel du [CCSS](#) ou de solliciter un avis auprès de la [CNS](#).

Une attention particulière doit être portée aux situations atypiques telles que les salariés détachés, les multi-employeurs ou les changements de statut en cours d'année. Il est également recommandé d'informer les salariés de la transmission de leurs données à la [CNS](#), conformément aux obligations d'information prévues par le RGPD.

## Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
  - Article [L.140-10](#) (conservation des documents sociaux)
  - Article [L.414-1](#) et suivants (obligations de l'employeur en matière de sécurité sociale)
- Code de la sécurité sociale :
  - Articles 405 à 408 (déclaration des rémunérations, calcul des cotisations)
- Règlement grand-ducal du 21 décembre 2012 relatif aux modalités de déclaration des rémunérations
- Circulaires et instructions du [CCSS](#) et de la [CNS](#)
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) pour la protection des données à caractère personnel

Le non-respect des obligations déclaratives expose l'employeur à des sanctions financières, à des majorations de retard et à un contrôle approfondi de la part des organismes de sécurité sociale. Il est essentiel de s'assurer de la fiabilité des données transmises, de respecter strictement les délais impartis et de garantir la confidentialité des informations personnelles des salariés.

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.