Le salaire mensuel doit-il être versé à date fixe au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, au Luxembourg, le **salaire mensuel** doit être versé à une **date fixe** et déterminable, précisée dans le **contrat de travail**, la **convention collective**, une note de service ou, à défaut, selon l'**usage constant** de l'entreprise. L'article **L.125-7 du Code du travail** impose un paiement au moins une fois par mois, dans le mois qui suit la période de travail, accompagné d'un décompte détaillé.

Tout retard ouvre droit à des **intérêts de retard** et peut, en cas de manquement grave et répété, justifier une **résiliation du contrat aux torts de l'employeur**. L'**ITM** peut également sanctionner le non-respect de cette obligation dans le cadre de ses contrôles.

Définition

Le **salaire mensuel** désigne la rémunération principale versée au salarié en contrepartie du travail accompli, calculée sur une base mensuelle. La **date fixe** est le jour du mois auquel l'employeur s'engage à payer cette rémunération ; elle doit être connue du salarié et respectée avec régularité.

Cette obligation garantit la **prévisibilité financière** du salarié, qui organise ses charges personnelles en fonction, et encadre la **discipline de paiement** de l'employeur. Elle se combine avec les exigences de preuve (bulletin de salaire) et de moyen de paiement (virement bancaire par défaut).

Questions fréquentes

Comment définir la date fixe de paiement du salaire ?

La date fixe peut être définie dans le contrat de travail, la convention collective applicable, une note interne de l'entreprise, ou selon l'usage constant établi. Le paiement doit intervenir au moins une fois par mois, généralement par virement bancaire sur le compte désigné par le salarié.

Le salaire mensuel doit-il être versé à date fixe au Luxembourg ?

Oui, au Luxembourg, le salaire mensuel doit obligatoirement être versé à une date fixe selon l'article L.224-1 du Code du travail. Cette date doit être précisée dans le contrat de travail, la convention collective, une note interne, ou selon l'usage constant de l'entreprise.

Quelles sont les sanctions en cas de non-respect de la date fixe de paiement ?

Le non-respect de la date fixe expose l'employeur à des sanctions civiles, des intérêts de retard, et en cas de manquements répétés, peut justifier une résiliation du contrat aux torts de l'employeur. L'ITM peut également effectuer des contrôles sur la traçabilité des paiements.

Qui est concerné par l'obligation de paiement du salaire à date fixe ?

Cette obligation s'applique à tous les employeurs luxembourgeois et concerne tous les types de contrats de travail : CDI, CDD, temps plein et temps partiel. Tous les salariés mensualisés bénéficient de cette protection légale.

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

Conditions d’exercice

La périodicité et la date du versement résultent d'une hiérarchie de sources que l'employeur doit respecter dans l'ordre suivant.

Source	Portée
Contrat de travail	Date expressément stipulée, opposable aux parties
Convention collective	Clause encadrant la date et le délai maximum
Usage d'entreprise	Pratique constante, répétée et générale
Loi (L.125-7)	Paiement mensuel au plus tard dans le mois suivant

Modalités pratiques

Le paiement s'effectue en euros, par virement bancaire sur le compte désigné par le salarié, et s'accompagne d'un bulletin de salaire détaillé remis au plus tard le jour du paiement.

Élément	Règle applicable
Fréquence	Au moins une fois par mois
Délai maximum	Avant la fin du mois suivant la période travaillée
Mode	Virement bancaire, sauf demande écrite du salarié
Jour férié ou week-end	Paiement anticipé le jour ouvrable précédent
Modification de la date	Information écrite préalable du salarié

Pratiques et recommandations

Formaliser la date de paiement dès l'embauche dans le contrat de travail ou dans une note interne, et la communiquer clairement à tous les salariés.

Automatiser le traitement de la paie avec un calendrier annuel tenant compte des jours fériés et des fermetures bancaires, afin d'éviter tout retard involontaire.

Anticiper les périodes sensibles (fin d'année, congés collectifs) en programmant les virements plusieurs jours à l'avance pour garantir la valeur à la date prévue.

Documenter toute modification de la date de paiement par un avenant ou une note écrite, et, le cas échéant, consulter la délégation du personnel conformément à l'article L.414-1.

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

Conserver les preuves de virement et les bulletins de salaire pendant au moins dix ans pour répondre aux contrôles de l'ITM et aux éventuelles réclamations salariales.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.125-7	Paiement mensuel du salaire et bulletin de salaire
Art. L.221-1	Définition du salaire
Art. L.121-4	Contrat de travail écrit et mentions obligatoires
Art. L.414-1	Attributions de la délégation du personnel
Art. L.251-1	Egalite de traitement en matiere de remuneration

Le non-respect de la date fixe de paiement expose l'employeur à des intérêts moratoires et à des sanctions administratives de l'ITM. Un retard récurrent peut justifier la résiliation du contrat aux torts de l'employeur par le tribunal du travail. La traçabilité des paiements reste essentielle en cas de contentieux.

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.