Le paiement du salaire peut-il être effectué en espèces ?

Réponse courte

Le paiement du salaire en **espèces** est autorisé au Luxembourg sans nécessité de demande écrite spécifique du salarié, contrairement à d'autres pays européens. L'employeur peut choisir librement le mode de paiement (**espèces, virement bancaire, chèque**) tant qu'il respecte les obligations légales.

Cependant, les **paiements en espèces supérieurs à 10 000 €** déclenchent des obligations anti-blanchiment pour l'employeur (identification du bénéficiaire, déclaration à la CRF en cas de soupçon).

L'employeur doit obligatoirement remettre un **bulletin de salaire** détaillé selon l'article L.125-7 du Code du travail et effectuer le paiement au plus tard le **dernier jour du mois** concerné (article L.221-1). La **traçabilité** et le respect des obligations fiscales et sociales restent impératifs quel que soit le mode de paiement choisi.

Définition

Le **paiement du salaire** désigne l'exécution de l'obligation de l'employeur de verser la **rémunération** due au salarié en contrepartie du travail effectué. Au Luxembourg, ce paiement peut être réalisé en **monnaie ayant cours légal** (euros), par **virement bancaire**, **chèque** ou **espèces**.

Le **paiement en espèces** correspond à la remise physique de billets et pièces en euros, sans limitation de montant spécifique dans le Code du travail, mais soumis aux règles générales de **lutte contre le blanchiment** pour les montants importants. Le mode de paiement choisi doit permettre au salarié de recevoir l'intégralité de sa rémunération dans les délais légaux et de vérifier la conformité du paiement grâce au bulletin de salaire obligatoire.

Questions fréquentes

Le paiement du salaire en espèces est-il autorisé au Luxembourg ?

Oui, le paiement du salaire en espèces est autorisé au Luxembourg, mais uniquement sur demande écrite du salarié. Sans cette demande écrite, l'employeur doit obligatoirement effectuer le paiement par virement bancaire ou postal.

Que se passe-t-il si un employeur paie un salaire en espèces sans demande écrite ?

Sans demande écrite du salarié, le paiement du salaire en espèces est interdit selon l'article L.221-2 du Code du travail. L'employeur doit alors obligatoirement effectuer le paiement par virement bancaire ou postal pour respecter la législation luxembourgeoise.

Quel est le montant maximum pour un paiement de salaire en espèces ?

Le montant maximum pour un paiement de salaire en espèces est de 10 000 € par opération, conformément à la loi anti-blanchiment du 12 novembre 2004. Tout paiement supérieur doit être effectué par un moyen traçable comme le virement ou le chèque.

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

Quelles sont les obligations de l'employeur pour un paiement de salaire en espèces ?

L'employeur doit conserver la demande écrite du salarié pendant la durée du contrat et 5 ans après sa fin, remettre un bulletin de salaire signé par les deux parties, faire signer un reçu de paiement à chaque versement, et documenter chaque opération pour assurer la traçabilité.

Conditions d’exercice

Le **Code du travail luxembourgeois** ne impose pas de demande écrite préalable du salarié pour un paiement en espèces. L'article **L.221-1** exige que le salaire soit payé en monnaie ayant cours légal au plus tard le dernier jour du mois. L'employeur doit respecter l'article **L.125-7** imposant la remise d'un bulletin de salaire détaillé.

Pour les paiements en espèces **supérieurs à 10 000 €**, la **loi modifiée du 12 novembre 2004** anti-blanchiment s'applique : obligation d'identification du bénéficiaire et de déclaration de soupçon à la CRF si nécessaire.

- **Aucune demande écrite requise** : liberté de choix du mode de paiement par l'employeur
- **Délai légal** : paiement au plus tard le dernier jour du mois (article L.221-1)
- **Bulletin obligatoire** : remise du décompte détaillé selon l'article L.125-7
- **Seuil anti-blanchiment** : obligations spécifiques au-dessus de 10 000 € par opération

Modalités pratiques

L'employeur qui choisit le paiement en espèces doit **identifier clairement** le salarié bénéficiaire et s'assurer de la remise en mains propres ou par procuration. Le **bulletin de salaire** doit être remis simultanément, contenant tous les éléments obligatoires (période, heures travaillées, taux, cotisations, etc.). Pour les montants **supérieurs à 10 000 €**, l'employeur doit conserver l'identification du salarié et documenter l'opération conformément aux obligations anti-blanchiment.

En cas de **soupçon de blanchiment**, même pour des montants inférieurs, déclaration immédiate à la **CRF (Cellule de renseignement financier)** obligatoire. Les **cotisations sociales** et **retenues fiscales** s'appliquent normalement, déclarées mensuellement au **CCSS** et aux **contributions directes**.

- **Remise sécurisée** : identification du bénéficiaire et remise documentée
- **Bulletin simultané** : décompte détaillé remis avec le paiement
- **Conservation** : documents justificatifs gardés 5 ans minimum
- **Déclarations** : cotisations sociales et fiscales selon calendrier habituel

Pratiques et recommandations

Privilégier le virement bancaire pour la sécurité, la traçabilité et l'efficacité administrative. Le paiement en espèces, bien que légal, présente des **risques** (vol, perte, erreurs de manipulation) et des **contraintes** administratives accrues. Pour les **montants élevés**, respecter scrupuleusement les obligations anti-blanchiment en documentant

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

l'identité du bénéficiaire et l'origine des fonds si nécessaire.

Former les équipes RH aux **procédures anti-blanchiment** et aux obligations de déclaration. Mettre en place des **protocoles sécurisés** de manipulation des espèces et de conservation des justificatifs. **Informer les salariés** des implications fiscales et sociales identiques quel que soit le mode de paiement. Prévoir des **systèmes de reçu** pour tracer chaque remise d'espèces.

- **Formation RH** : sensibilisation aux obligations légales et réglementaires
- **Protocoles sécurisés** : procédures de manipulation et conservation des espèces
- **Documentation** : traçabilité complète de chaque opération
- **Information salariés** : transparence sur les modalités et obligations
- **Préférence virement** : recommandation pour l'efficacité et la sécurité

Cadre juridique

- **Article L.221-1 du Code du travail** : délai de paiement mensuel au plus tard le dernier jour du mois
- **Article L.125-7 du Code du travail** : obligation de remise du bulletin de salaire détaillé
- **Article L.221-2 du Code du travail** : prescription de 3 ans pour les actions en paiement de rémunération
- **Loi modifiée du 12 novembre 2004** : lutte contre le blanchiment et financement du terrorisme
- **Code pénal luxembourgeois** : sanctions en cas de refus injustifié de paiement en espèces

Le droit luxembourgeois n'impose pas de demande écrite préalable pour le paiement du salaire en espèces, contrairement à certains pays européens. Cependant, les employeurs doivent respecter les obligations anti-blanchiment pour les montants importants et maintenir une documentation rigoureuse. Le virement bancaire reste recommandé pour des raisons de sécurité et d'efficacité administrative, tout en respectant le droit des salariés à être payés selon les modalités convenues.

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.