Les bulletins de salaire peuvent-ils servir de preuve en justice ?

Réponse courte

Oui, les bulletins de salaire constituent une preuve recevable devant les juridictions luxembourgeoises. Ils forment un **commencement de preuve par écrit** permettant d'établir le paiement du salaire, la nature des sommes versées et l'existence d'une relation de travail.

Leur force probante n'est toutefois **pas absolue** : ils peuvent être contestés par la partie adverse qui peut apporter la preuve contraire. Le juge apprécie leur valeur **souverainement** au regard de l'ensemble des éléments du dossier. Il est donc recommandé de les **corroborer avec d'autres preuves** pour renforcer la solidité du dossier.

Définition

Le bulletin de salaire est un **document écrit obligatoire** que l'employeur doit remettre au salarié lors de chaque paiement, conformément à l'**article L.125-7 du Code du travail**. Document officiel de la relation de travail, il détaille :

- Les éléments constitutifs du **salaire brut et net**
- Les **cotisations sociales** et **retenues fiscales**
- Les informations d'identification des parties
- La période de travail concernée

En justice, il constitue un **élément de preuve privilégié** pour attester de la réalité et des conditions d'exécution du contrat de travail.

Questions fréquentes

Comment renforcer la valeur probante des bulletins de salaire en justice ?

Il est recommandé de croiser les bulletins avec d'autres documents (contrat, relevés bancaires), de produire une série complète sans interruption, d'annoter les anomalies constatées et de faire constater les irrégularités par huissier si nécessaire. Un faisceau d'indices concordants maximise les chances de succès.

Les bulletins de salaire ont-ils une valeur probante devant les tribunaux luxembourgeois ?

Oui, les bulletins de salaire constituent une preuve recevable devant les juridictions luxembourgeoises. Ils forment un commencement de preuve par écrit permettant d'établir le paiement du salaire, la nature des sommes versées et l'existence d'une relation de travail. Cependant, leur force probante n'est pas absolue et ils peuvent être contestés par la partie adverse.

Que risque-t-on en cas de falsification d'un bulletin de salaire ?

La falsification d'un bulletin de salaire constitue un délit pénal grave de faux et usage de faux, passible selon le Code pénal luxembourgeois de sanctions allant jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende. Les bulletins incomplets ou falsifiés perdent également leur force probante.

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

Quelles conditions doivent remplir les bulletins de salaire pour être valables comme preuve ?

Pour être recevables comme preuve, les bulletins de salaire doivent être authentiques (non falsifiés), comporter les mentions obligatoires légales, être lisibles et complets, et présenter une cohérence dans leur succession. Ils constituent alors une présomption simple de véracité que le juge apprécie librement.

Conditions d’exercice

Recevabilité comme preuve :

Les bulletins de salaire sont recevables devant :

- Le **tribunal du travail**
- La **Cour d'appel** en matière sociale
- La **Cour de cassation**
- Les juridictions administratives (litiges avec CCSS, ITM)

Conditions de validité probante :

Pour être recevables, les bulletins doivent :

- Être **authentiques** (non falsifiés)
- Comporter les **mentions obligatoires** légales
- Être **lisibles** et **complets**
- Présenter une **cohérence** dans leur succession

Force probante relative :

- Constituent un **commencement de preuve** par écrit
- **Présomption simple** de véracité, non irréfragable
- Peuvent être **contestés** par tous moyens
- Le juge apprécie **librement** leur valeur probante

Modalités pratiques

Utilisation par le salarié :

Le salarié peut produire ses bulletins pour prouver :

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

- Le **non-paiement** de salaires ou primes
- Des **heures supplémentaires** non payées
- L'existence d'une **relation de travail** dissimulée
- Le montant réel de sa **rémunération**
- Une **discrimination salariale**

Utilisation par l'employeur :

L'employeur peut les invoquer pour démontrer :

- Le **paiement effectif** des sommes dues
- Le respect du **salaire minimum**
- L'absence de **discrimination**
- La régularité des **cotisations sociales**

Production en justice :

- **Originaux ou copies** certifiées conformes acceptés
- Production de **l'intégralité** de la période litigieuse recommandée
- Possibilité de demander la production forcée via le juge
- **Traduction assermentée** si bulletins en langue étrangère

Pratiques et recommandations

Renforcement de la preuve :

Pour optimiser la valeur probante, il est conseillé de :

- **Croiser** les bulletins avec d'autres documents (contrat, relevés bancaires)
- Produire une **série complète** sans interruption
- **Annoter** les anomalies constatées
- Faire **constater** les irrégularités par huissier si nécessaire

Conservation rigoureuse :

- Salariés : conserver **tous les bulletins** sans limitation de durée
- Employeurs : conservation **10 ans minimum**
- **Numérisation** recommandée avec signature électronique
- **Sauvegarde multiple** (papier + numérique)

Précautions contre la contestation :

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

- Vérifier la **conformité** des mentions obligatoires
- S'assurer de la **cohérence** entre bulletins successifs
- **Documenter** tout écart ou régularisation
- Conserver les **justificatifs** annexes (notes de frais, etc.)

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Article L.125-7** : Obligation de remise et mentions du bulletin
- **Article 16 du Code de commerce** : Conservation des documents comptables (10 ans)
- **Article L.251-1** : Égalité de traitement et non-discrimination

Code civil :

- **Article 1341** : Preuve des actes juridiques
- **Article 1347** : Commencement de preuve par écrit
- **Article 1353** : Présomptions judiciaires

Code pénal :

- **Articles 196 et suivants** : Faux et usage de faux
- Sanctions jusqu'à **5 ans d'emprisonnement** et **75 000 euros** d'amende

Jurisprudence constante :

- Reconnaissance de la **valeur probante** des bulletins
- Admission de la **preuve contraire**
- **Appréciation souveraine** des juges du fond

Points d'attention critiques :

- La **falsification** d'un bulletin constitue un **délit pénal** grave
- Les bulletins **incomplets** perdent leur force probante
- La **charge de la preuve** peut s'inverser selon les circonstances
- Les juges privilégient les **faisceaux d'indices concordants**

Un dossier solide combine toujours **plusieurs types de preuves** pour maximiser les chances de succès.

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.