Un salarié peut-il refuser un paiement en nature au lieu d'un versement monétaire ?

Réponse courte

Oui, un salarié peut **toujours refuser** un paiement en nature au lieu d'un versement monétaire. Le salaire stipulé en **numéraire** doit être payé **chaque mois**, les avantages en nature ne constituant que des rétributions accessoires selon l'article L.221-1 du Code du travail.

Le paiement en nature ne peut intervenir qu'à **titre accessoire** et nécessite l'**accord exprès et écrit** du salarié. Il ne peut jamais remplacer totalement le salaire monétaire et le montant en espèces doit toujours être au moins égal au **salaire social minimum**.

Le refus du salarié ne constitue **jamais une faute** et ne peut donner lieu à aucune sanction disciplinaire. L'employeur qui tenterait d'imposer un paiement en nature s'expose à des **sanctions administratives et pénales**.

Définition

Le **paiement en nature** désigne la fourniture de biens ou de services par l'employeur au salarié en contrepartie partielle de son travail : logement de fonction, nourriture, véhicule de service, équipements informatiques ou autres avantages matériels.

Au Luxembourg, la rémunération du salarié doit **obligatoirement** être versée en monnaie ayant cours légal. Les avantages en nature peuvent uniquement **compléter** le salaire monétaire mais ne peuvent **jamais s'y substituer intégralement**, sauf exceptions très limitées prévues par la loi (domestiques logés, certains secteurs agricoles).

Questions fréquentes

Comment formaliser l'accord d'un salarié pour un paiement en nature ?

L'accord doit être formalisé par un avenant écrit au contrat de travail spécifiant la nature précise de l'avantage, sa valorisation monétaire selon les barèmes officiels, la part du salaire concernée, les modalités de substitution et la possibilité de révocation. L'employeur doit conserver la preuve de cet accord.

Que risque un employeur qui impose un paiement en nature sans accord du salarié ?

L'employeur s'expose à des sanctions administratives et pénales pouvant aller jusqu'à 5.000 euros d'amende, ainsi qu'à des rappels de salaire avec intérêts légaux. Le salarié peut exiger à tout moment le paiement intégral en espèces avec effet rétroactif en l'absence d'accord écrit.

Quelles sont les conditions pour qu'un employeur puisse proposer des avantages en nature ?

L'employeur peut proposer des avantages en nature uniquement à titre accessoire au salaire monétaire, avec l'accord exprès et écrit du salarié, dans les limites légales fixées par règlement grand-ducal, et sans que la part monétaire ne devienne inférieure au salaire social minimum.

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

Un salarié peut-il refuser un paiement en nature proposé par son employeur au Luxembourg ?

Oui, un salarié peut toujours refuser un paiement en nature au lieu d'un versement monétaire. Le salaire doit obligatoirement être versé en espèces, chèque barré ou virement bancaire selon l'article L.221-1 du Code du travail. Ce refus ne constitue jamais une faute et ne peut donner lieu à aucune sanction disciplinaire.

Conditions d’exercice

L'article L.221-1 du Code du travail impose le paiement mensuel du salaire stipulé en **numéraire**, les avantages en nature n'étant que des **rétributions accessoires**. Cette disposition est d'ordre public et ne peut faire l'objet d'aucune dérogation contractuelle défavorable.

Le paiement en nature ne peut intervenir que dans les **conditions cumulatives** suivantes :

- À titre **strictement accessoire** au salaire monétaire
- Avec l'**accord exprès et écrit** du salarié
- Dans les **limites légales** fixées par règlement grand-ducal
- Sans que la part monétaire ne devienne inférieure au **salaire social minimum**

Le salarié conserve un **droit absolu de refus** sans avoir à se justifier. Ce refus ne peut constituer une faute disciplinaire ni un motif de licenciement.

Modalités pratiques

L'employeur souhaitant proposer des avantages en nature doit **impérativement** :

Informer précisément le salarié de la nature exacte et de la valeur des avantages proposés selon les barèmes officiels du règlement grand-ducal du 22 décembre 2006.

Recueillir l'accord écrit du salarié par un avenant au contrat de travail spécifiant :

- La nature précise de l'avantage
- Sa valorisation monétaire
- La part du salaire concernée
- Les modalités de substitution
- La possibilité de révocation

Garantir le maintien du salaire monétaire au moins égal au salaire social minimum après déduction de la valeur de l'avantage.

Conserver la preuve de l'accord du salarié, la charge de la preuve incombant toujours à l'employeur en cas de litige.

En l'absence d'accord écrit, le salarié peut **exiger à tout moment** le paiement intégral en espèces avec effet rétroactif.

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

Pratiques et recommandations

Pour **sécuriser** la mise en place d'avantages en nature :

Formaliser systématiquement par avenant écrit tout accord relatif à un paiement en nature, même partiel et temporaire.

Préciser exactement la nature, la valeur selon les barèmes officiels, la durée et les conditions de révocation de l'avantage.

Vérifier mensuellement que la part en espèces reste supérieure au salaire social minimum indexé.

Ne jamais conditionner l'embauche ou le maintien dans l'emploi à l'acceptation d'un paiement en nature.

Respecter scrupuleusement les valorisations fixées par règlement grand-ducal pour éviter tout redressement fiscal ou social.

Documenter toutes les décisions et conserver les justificatifs pendant au moins 10 ans.

Informer la délégation du personnel de toute politique générale d'avantages en nature.

Cadre juridique

Articles L.221-1 et L.221-2 du Code du travail : définition du salaire (incluant les rétributions accessoires en nature), paiement mensuel en numéraire et prescription de l'action en paiement.

Règlement grand-ducal du 22 décembre 2006 : détermination officielle de la valeur des avantages en nature pour le calcul des cotisations sociales.

Articles L.222-1 et suivants du Code du travail : garantie du salaire social minimum.

Jurisprudence : Cour supérieure de justice, 14 février 2019, n° 43051 confirmant le caractère absolu du droit de refus du salarié.

Article L.222-10 du Code du travail : amende de 251 à 25.000 euros pour l'employeur ayant versé des salaires inférieurs au salaire social minimum.

L'employeur doit **toujours garantir** le paiement du salaire social minimum en espèces, même en présence d'avantages en nature. Le non-respect de cette obligation expose à des **sanctions pénales** pouvant aller jusqu'à 25.000 euros d'amende et à des rappels de salaire avec intérêts légaux. L'ITM contrôle régulièrement le respect de ces dispositions.

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.

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