Le défaut de mention du salaire sur un contrat écrit rend-il le contrat nul ?

Réponse courte

Non, l'absence de mention du **salaire** dans un contrat écrit **ne rend pas le contrat nul**. Le contrat de travail existe dès qu'il y a prestation de travail sous **subordination** contre rémunération (article **L.121-1**), même sans écrit. Le défaut de mention n'affecte donc pas sa validité.

L'employeur reste toutefois tenu par l'article **L.121-4** de fournir au salarié un écrit mentionnant la rémunération et les autres éléments essentiels du contrat. L'omission expose à des **sanctions administratives** de l'**ITM** et génère des difficultés probatoires en cas de contentieux sur le montant du salaire convenu.

Définition

Le **contrat de travail** est défini par l'article **L.121-1** du Code du travail comme un accord par lequel une personne s'engage à fournir une prestation de travail sous la subordination d'un employeur moyennant une rémunération. Il peut exister même en l'absence d'écrit formel, la preuve pouvant être rapportée par tout moyen.

L'article **L.121-4** impose toutefois à l'employeur, dès l'entrée en service ou au plus tard lors du premier jour de travail, la remise d'un écrit mentionnant les éléments essentiels du contrat, dont la **rémunération**. Cette obligation de transparence protège le salarié et sécurise juridiquement la relation de travail.

Questions fréquentes

Comment prouver le montant du salaire en l'absence de mention contractuelle ?

En cas de litige, l'employeur peut prouver le salaire convenu par les relevés bancaires, les bulletins de paie, ou tout autre document de traçabilité. Le salarié peut également saisir le tribunal du travail pour faire valoir ses droits à la rémunération.

L'employeur est-il obligé de mentionner le salaire dans le contrat écrit ?

Oui, l'article L.121-4 du Code du travail oblige l'employeur à fournir un document écrit mentionnant la rémunération dès l'entrée en service. Cette obligation vise à garantir la transparence, et son non-respect expose l'employeur à des sanctions administratives.

Quels sont les risques pour l'employeur qui n'indique pas le salaire sur le contrat ?

L'employeur s'expose à des sanctions administratives et à des difficultés probatoires en cas de litige. Il devra prouver le salaire convenu par d'autres moyens (relevés bancaires, bulletins de paie) et risque des contentieux devant le tribunal du travail.

Un contrat de travail sans mention du salaire est-il valable au Luxembourg ?

Oui, le contrat de travail reste valable même sans mention du salaire. Selon l'article L.121-1 du Code du travail, le contrat existe dès qu'il y a prestation de travail sous subordination contre rémunération. L'absence de mention du salaire dans l'écrit ne rend pas le contrat nul.

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

Conditions d’exercice

La validité du contrat et l'obligation d'écrit obéissent à des logiques distinctes.

Élément	Conséquence
Contrat de travail	Valable sans écrit
Écrit obligatoire	Transparence (L.121-4)
Mention du salaire	Obligation de contenu
Absence de mention	Sanctions administratives
Preuve du salaire	Tous moyens admis
Respect du SSM	Impératif (2 771,33 €)

Modalités pratiques

Même en l'absence d'écrit complet, la preuve du salaire convenu peut s'établir par divers moyens concordants.

Moyen de preuve	Valeur
Bulletins de paie	Preuve principale
Relevés bancaires	Forte valeur probante
Correspondances	Indice concordant
Témoignages	Appréciation du juge
Déclaration fiscale	Élément objectif
Certificat de rémunération	Preuve administrative

Pratiques et recommandations

Rédigez systématiquement un contrat de travail écrit détaillant le salaire, les modalités de paiement, la durée du travail et la classification professionnelle, conformément à l'article L.121-4.

Respectez le **salaire social minimum** (**2 771,33 € bruts** depuis le 1er juin 2026) et les minimas conventionnels applicables, qui s'imposent quelle que soit la formalisation du contrat.

Formalisez toute modification salariale par un avenant écrit signé des deux parties, pour éviter toute contestation ultérieure sur le montant applicable.

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

Conservez l'ensemble des documents relatifs à la rémunération (contrat, avenants, bulletins de paie) pendant au moins cinq ans dans le dossier individuel du salarié.

Informez chaque salarié à l'embauche des éléments essentiels de sa rémunération par écrit, pour prévenir tout litige et faciliter les contrôles de l'**ITM**.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-1 du Code du travail	Définition du contrat
Article L.121-4 du Code du travail	Écrit et mentions obligatoires
Article L.125-7 du Code du travail	Fiche de salaire
Article L.222-1 du Code du travail	Salaire social minimum
Article L.241-1 du Code du travail	Égalité de traitement entre les femmes et les hommes
Jurisprudence cour supérieure de justice	Validité sans mention

L'absence de mention du salaire dans le contrat écrit expose l'employeur à des sanctions administratives et à des difficultés probatoires en cas de litige. La formalisation par écrit reste la meilleure garantie de transparence et de sécurité juridique pour les deux parties.

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.