Un salaire versé en espèces sans bulletin de paie est-il licite ?

Réponse courte

Non, un salaire versé en **espèces sans bulletin de paie** est **strictement illicite** au Luxembourg. Le **bulletin de paie** (ou fiche de salaire mensuelle) est obligatoire à chaque versement de rémunération, conformément à l'article **L.125-7** du Code du travail, quel que soit le mode de paiement retenu.

Le paiement en espèces lui-même est toléré à titre exceptionnel et dans des limites strictes, principalement pour éviter les risques de travail clandestin et de blanchiment. Le non-respect de l'obligation de bulletin de paie expose l'employeur à des **sanctions pénales** et **administratives** de l'**ITM**, indépendamment du mode de paiement choisi.

Définition

Le **salaire** est la rémunération due au salarié en contrepartie du travail effectué, dont les modalités de paiement sont encadrées par le Code du travail. Le **bulletin de paie** est le document détaillant chaque paiement : salaire brut, retenues sociales et fiscales, salaire net, période et bases de calcul.

Le **paiement en espèces** désigne le versement direct d'argent liquide au salarié, par opposition au virement bancaire qui constitue le mode de paiement privilégié. Sa tolérance est limitée et conditionnée par la délivrance systématique d'un bulletin de paie conforme aux exigences légales, gage de **transparence** et de **traçabilité**.

Questions fréquentes

Est-il légal de payer un salaire en espèces sans remettre de bulletin de paie au Luxembourg ?

Non, c'est strictement illicite. Le bulletin de paie est obligatoire à chaque paiement selon l'article L.225-1 du Code du travail, quel que soit le mode de paiement. Le non-respect expose l'employeur à des sanctions pénales et administratives.

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

Le paiement en espèces est limité à 1 500 € bruts par mois maximum. Ce mode de paiement doit rester exceptionnel et justifié, le virement bancaire étant privilégié selon l'article L.221-1 du Code du travail.

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

L'employeur doit obligatoirement remettre un bulletin de paie détaillant le salaire brut, les retenues et le net, même pour un paiement en espèces. Il doit également conserver un double du bulletin pendant 5 ans et s'assurer que le montant ne dépasse pas 1 500 € bruts mensuels.

Quels risques encourt un employeur qui paie en espèces sans bulletin de paie ?

L'employeur s'expose à des sanctions pénales et administratives de l'ITM (Inspection du travail et des mines), incluant des amendes et des poursuites pénales. Ces sanctions s'appliquent indépendamment du montant ou du mode de paiement utilisé.

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

Conditions d’exercice

Le paiement du salaire obéit à des règles strictes de transparence et de traçabilité.

Exigence	Portée
Bulletin de paie mensuel	Obligatoire systématique
Virement bancaire	Mode privilégié
Espèces	Exceptionnel et encadré
Mentions obligatoires	Article L.125-7
Conservation documents	5 ans minimum
Contrôle ITM	Sanction possible

Modalités pratiques

La délivrance du bulletin de paie et le choix du mode de paiement suivent des exigences précises.

Élément	Obligation
Remise mensuelle	À chaque versement
Format écrit ou électronique	Accessibilité garantie
Identification complète	Employeur et salarié
Détail de la rémunération	Brut, net, retenues
Période couverte	Dates précises
Conservation double	Employeur et salarié

Pratiques et recommandations

Privilégiez systématiquement le **virement bancaire** comme mode de paiement du salaire, qui assure la traçabilité, sécurise les échanges et simplifie la comptabilité.

Délivrez un bulletin de paie conforme à chaque versement, quel que soit le mode retenu, en respectant toutes les mentions obligatoires de l'article **L.125-7**.

Conservez un double de chaque bulletin de paie pendant au moins cinq ans dans le dossier individuel du salarié, pour faire face aux contrôles de l'**ITM** et du **Centre commun de la sécurité sociale**.

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

Formez les équipes comptables et RH aux obligations de transparence et de traçabilité, pour éviter toute infraction involontaire exposant l'entreprise à des sanctions.

Évitez tout paiement en espèces au-delà d'un montant raisonnable, pour prévenir les soupçons de travail clandestin et sécuriser vos pratiques face aux contrôles.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.125-7 du Code du travail	Fiche de salaire mensuelle
Article L.221-1 du Code du travail	Principe de rémunération
Article L.222-1 du Code du travail	Salaire social minimum
Articles L.571-1 et s. du Code du travail	Interdiction du travail clandestin
Jurisprudence cour supérieure de justice	Obligation de bulletin

L'absence de bulletin de paie, quel que soit le mode de paiement, constitue une infraction pénale exposant l'employeur à des amendes significatives et à un risque de requalification en travail clandestin. Le virement bancaire reste la bonne pratique à privilégier.

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.