

Verser le salaire sur un compte à l'étranger : est-ce autorisé ?

Réponse courte

Oui, la rémunération peut être versée sur un compte bancaire à l'étranger, à condition que le salarié en fasse la **demande écrite** et fournisse les coordonnées d'un compte **ouvert à son nom**. L'employeur doit s'assurer de la faisabilité technique et conserver la preuve de la demande.

Le paiement s'effectue en **euros** (sauf accord pour une autre devise). Les **frais bancaires étrangers** sont à la charge du salarié, tandis que l'employeur supporte les **frais d'émission** du virement depuis le Luxembourg. L'égalité de traitement et les obligations anti-blanchiment doivent être respectées.

Définition

Le versement de la rémunération sur un compte à l'étranger consiste à effectuer le paiement du salaire sur un compte bancaire domicilié **hors du Luxembourg**, dans un autre pays de l'UE ou dans un pays tiers.

Cette possibilité découle de la **liberté de circulation des capitaux** au sein de l'UE et du **droit du salarié** de choisir son établissement bancaire, sous réserve du respect des obligations légales en matière de traçabilité et de lutte contre le blanchiment.

Questions fréquentes

Peut-on verser le salaire d'un employé sur un compte bancaire à l'étranger au Luxembourg ?

Oui, la rémunération peut être versée sur un compte bancaire à l'étranger, à condition que le salarié en fasse la demande écrite et fournisse les coordonnées d'un compte ouvert à son nom. L'employeur doit s'assurer de la faisabilité technique et respecter les obligations anti-blanchiment.

Quelles sont les conditions pour verser un salaire sur un compte étranger ?

Le salarié doit faire une demande écrite et signée en fournissant les coordonnées complètes (IBAN, BIC/SWIFT) d'un compte à son nom. L'employeur doit vérifier la faisabilité technique, respecter les obligations anti-blanchiment et s'assurer de la traçabilité complète des opérations.

Quelles vérifications anti-blanchiment l'employeur doit-il effectuer ?

L'employeur doit confirmer l'identité du titulaire du compte, vérifier la cohérence avec le pays de résidence du salarié, détecter les opérations suspectes et signaler à la Cellule de Renseignement Financier si nécessaire. Il doit également conserver toute la documentation et tracer les opérations.

Qui paie les frais bancaires pour un virement de salaire à l'étranger ?

Les frais d'émission du virement depuis le Luxembourg sont à la charge de l'employeur, tandis que les frais bancaires étrangers (frais de réception) sont supportés par le salarié. Les frais de change éventuels dépendent de l'accord entre les parties.

Conditions d'exercice

Conditions obligatoires :

1. Demande expresse du salarié :

- Demande **écrite et signée**
- Fourniture des coordonnées complètes (IBAN, BIC/SWIFT)
- Compte **au nom du salarié** exclusivement

2. Faisabilité technique :

- Virement techniquement réalisable
- Coûts non disproportionnés pour l'employeur
- Respect des délais de paiement légaux

3. Conformité réglementaire :

- Respect des obligations anti-blanchiment
- Vérification de l'identité du titulaire
- Traçabilité complète des opérations

Modalités de paiement :

- **Devise** : euros par défaut (autre devise avec accord écrit)
- **Frais** : frais étrangers à charge du salarié
- **Délais** : possibles allongements selon les pays
- **Égalité** : traitement identique pour tous les salariés

Modalités pratiques

Mise en place du virement :

1. Réception de la demande du salarié :

- Formulaire écrit avec coordonnées bancaires
- Vérification de l'identité du titulaire
- Conservation du document original

2. Vérification et validation :

- Contrôle de la conformité IBAN/BIC
- Test de virement si nécessaire
- Information sur les frais et délais

3. Exécution mensuelle :

- Virement SEPA privilégié (zone euro)
- Virement SWIFT hors zone euro
- Respect de la date habituelle de paiement

Gestion des frais :

- **Frais d'émission** (Luxembourg) : employeur
- **Frais de réception** (étranger) : salarié
- **Frais de change** éventuels : selon accord
- **Information préalable** sur les coûts

Pratiques et recommandations

Mesures de sécurité indispensables :

Vérifications anti-blanchiment :

Confirmer l'identité du titulaire du compte

Vérifier la cohérence avec le pays de résidence

Détecter les opérations suspectes

Signaler à la Cellule de Renseignement Financier si nécessaire

Documentation rigoureuse :

Conserver la demande écrite du salarié

Archiver les preuves de virement

Tracer tous les changements de compte

Documenter les vérifications effectuées

Communication transparente :

Informer sur les délais supplémentaires possibles

Préciser la répartition des frais

Expliquer les risques de change éventuels

Proposer des alternatives si problèmes récurrents

Points d'attention :

- Privilégier les **virements SEPA** pour l'efficacité
- Attention aux **pays sous embargo** ou surveillance
- Vérifier la **légitimité** en cas de changements fréquents
- Maintenir l'**égalité de traitement** entre salariés

Cadre juridique

Article L.224-1 du Code du travail : Paiement par virement sur compte désigné par le salarié

Article L.224-2 du Code du travail : Modalités et périodicité de paiement

Article L.125-7 du Code du travail : Bulletin de salaire et preuves de paiement

Article L.241-1 du Code du travail : Égalité de traitement entre salariés

Loi du 12 novembre 2004 modifiée : Lutte contre le blanchiment et financement du terrorisme

Règlement SEPA : Égalité des paiements dans la zone euro

Obligations de vigilance :

- Vérification de l'identité du bénéficiaire
- Détection des opérations suspectes
- Déclaration de soupçon si nécessaire

Le versement sur un compte étranger est un **droit du salarié** mais nécessite une **vigilance accrue** de l'employeur. La **traçabilité complète** et le respect des obligations anti-blanchiment sont **impératifs**. Toute anomalie doit faire l'objet d'une vérification approfondie pour éviter les risques de sanctions.

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.