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.

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

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 :

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

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

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

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.221-1 du Code du travail : Définition du salaire et paiement mensuel, au plus tard le dernier jour du mois de calendrier afférent

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

Article L.241-1 du Code du travail : Interdiction des discriminations fondées sur le sexe

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.