

Un duplicata de bulletin de salaire a-t-il la même valeur qu'un original ?

Réponse courte

Un duplicata de bulletin de salaire a la même valeur juridique et probante que l'original, dès lors qu'il est délivré par l'employeur, conforme à l'original et comporte toutes les mentions obligatoires. La mention « duplicata » ou toute indication similaire n'affecte pas sa force probante.

En cas de litige, le duplicata peut être produit devant une juridiction du travail et bénéficie de la même reconnaissance que le document initial, sous réserve qu'il émane de l'employeur et reproduise fidèlement les informations requises.

Définition

Le bulletin de salaire est un document écrit, remis par l'employeur au salarié lors du paiement de la rémunération, détaillant les éléments constitutifs du salaire et les retenues opérées. Un duplicata de bulletin de salaire est une reproduction fidèle de l'original, délivrée à la demande du salarié ou en cas de perte, destruction ou non-réception du document initial. Il s'agit d'une copie conforme, matérialisée ou dématérialisée, émise par l'employeur et portant les mêmes mentions que l'original.

Conditions d'exercice

L'employeur est tenu, conformément à l'article L.214-9 du Code du travail, de remettre un bulletin de salaire à chaque versement de rémunération. En cas de perte ou de destruction du document initial, le salarié peut solliciter un duplicata auprès de l'employeur, sans limitation de délai légal, sous réserve de la prescription quinquennale applicable aux actions relatives au paiement du salaire. L'employeur ne peut refuser la délivrance d'un duplicata, sauf impossibilité matérielle dûment justifiée. Le duplicata doit être strictement identique à l'original, tant dans la forme que dans le contenu.

Modalités pratiques

La délivrance d'un duplicata s'effectue sur demande écrite du salarié, adressée à l'employeur ou au service des ressources humaines. Le duplicata peut être remis sous format papier ou électronique, à condition de garantir l'intégrité et la lisibilité des informations. Il doit comporter la mention « duplicata » ou toute indication permettant de distinguer la copie de l'original, sans que cela n'affecte sa valeur probante. L'employeur doit veiller à la confidentialité des données lors de la transmission du duplicata. Aucune formalité supplémentaire n'est exigée, mais il est recommandé de conserver la preuve de la remise du duplicata au salarié.

Pratiques et recommandations

Il est conseillé aux employeurs d'instaurer une procédure interne de gestion des demandes de duplicata, incluant un registre des demandes et des remises. La délivrance du duplicata ne doit entraîner aucun frais pour le salarié. En cas de litige, le duplicata produit par le salarié devant une juridiction du travail bénéficie de la même force probante que l'original, dès lors qu'il émane de l'employeur et reproduit fidèlement les mentions obligatoires. Il est recommandé de conserver les bulletins de salaire et leurs duplicata pendant au moins dix ans, afin de répondre à toute demande ou contrôle ultérieur.

Cadre juridique

La délivrance du bulletin de salaire et de ses duplicata est régie par les articles [L.214-9](#) et [L.214-10](#) du Code du travail luxembourgeois. La jurisprudence nationale considère que le duplicata, émis par l'employeur et conforme à l'original, possède la même valeur juridique et probante que le document initial. Aucun texte n'impose la conservation du bulletin sous une forme particulière, pourvu que l'intégrité des données soit assurée. La prescription quinquennale de l'article 2277 du Code civil s'applique aux actions relatives à la remise ou à la contestation du bulletin de salaire.

En cas de contestation sur le contenu du bulletin de salaire, la charge de la preuve incombe à l'employeur, qu'il s'agisse de l'original ou du duplicata. Il est donc essentiel de garantir l'exactitude et la traçabilité des duplicata délivrés.

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.