

Peut-on payer un salarié en espèces au Luxembourg ?

Réponse courte

Le paiement d'un salarié en espèces au Luxembourg est possible uniquement à titre exceptionnel, dans des cas limités : impossibilité technique de virement, absence de compte bancaire au nom du salarié, ou demande expresse et écrite du salarié, sans pression de l'employeur. Ce paiement ne peut pas dépasser 3 000 euros par mois.

L'employeur doit remettre le salaire en main propre contre un reçu signé par le salarié, mentionnant la période de travail, le montant et la date, et conserver ce reçu pendant au moins cinq ans. Le paiement en espèces doit être effectué au lieu de travail ou au siège de l'entreprise, et il est interdit de payer un tiers sauf incapacité manifeste du salarié.

Le paiement en espèces doit rester exceptionnel et documenté, sous peine de sanctions administratives, fiscales ou pénales en cas de non-respect des règles.

Définition

Le paiement du salaire en espèces désigne la remise directe de la rémunération due à un salarié sous forme de billets et de pièces, par opposition à un virement bancaire ou à un chèque. Cette modalité de paiement concerne l'exécution de l'obligation de l'employeur de verser la rémunération convenue au salarié, conformément à l'article [L.224-1](#) du Code du travail luxembourgeois.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, le paiement du salaire doit, en principe, être effectué par virement sur un compte bancaire désigné par le salarié. Toutefois, l'article [L.224-1](#) (2) du Code du travail prévoit une exception permettant le paiement en espèces uniquement dans des cas limitativement énumérés : impossibilité technique de procéder à un virement, absence de compte bancaire au nom du salarié, ou demande expresse et écrite du salarié. Cette demande doit être libre de toute pression et ne peut résulter d'une initiative de l'employeur. En outre, le paiement en espèces ne peut porter que sur des montants inférieurs ou égaux à 3 000 euros par mois, conformément à la législation relative à la lutte contre le blanchiment d'argent.

Modalités pratiques

Lorsque le paiement en espèces est autorisé, l'employeur doit remettre le montant du salaire directement au salarié, contre délivrance d'un reçu signé par ce dernier. Ce reçu doit mentionner la période de travail concernée, le montant exact versé et la date du paiement. L'employeur doit conserver ce reçu pendant au moins cinq ans, conformément à l'article [L.224-3](#) du Code du travail. Le paiement en espèces doit être effectué au lieu de travail ou au siège de

l'entreprise, sauf accord contraire entre les parties. Il est interdit de procéder à des paiements en espèces à des tiers, même munis d'une procuration, sauf en cas d'incapacité manifeste du salarié dûment constatée.

Pratiques et recommandations

Le paiement du salaire en espèces doit rester exceptionnel et ne saurait constituer une pratique habituelle. Il est recommandé aux employeurs de privilégier le virement bancaire pour des raisons de traçabilité, de sécurité et de conformité aux obligations de lutte contre le blanchiment de capitaux. En cas de paiement en espèces, il convient de s'assurer que la demande du salarié est authentique, documentée et conservée dans le dossier individuel. Toute pression exercée sur le salarié pour qu'il accepte un paiement en espèces est prohibée et susceptible d'entraîner des sanctions administratives ou pénales. Les employeurs doivent également veiller à respecter le plafond légal de 3 000 euros par mois et à se conformer aux obligations de déclaration en cas de soupçon de blanchiment.

Cadre juridique

Le paiement du salaire en espèces est encadré par les articles [L.224-1](#) à [L.224-3](#) du Code du travail luxembourgeois. Le plafond de 3 000 euros est fixé par la loi modifiée du 12 novembre 2004 relative à la lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme. La jurisprudence nationale rappelle que le paiement en espèces ne peut être imposé par l'employeur et doit résulter d'une volonté claire et non équivoque du salarié. Le non-respect de ces dispositions expose l'employeur à des sanctions administratives, fiscales et pénales, notamment en cas de fraude ou de dissimulation de rémunération.

Il est fortement conseillé de documenter toute demande de paiement en espèces et de conserver l'ensemble des justificatifs afin de prévenir tout litige ou contrôle ultérieur de l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) ou de l'Administration des contributions directes.

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.