Une fiche de paie non signée peut-elle servir de preuve en cas de litige ?

Réponse courte

Oui, et sa force est même particulière : le décompte de salaire fait preuve **contre l'employeur qui l'a établi**. Personne ne le signe, et personne n'a jamais eu à le signer.

L'article L.125-7, paragraphe 1, oblige l'employeur à remettre chaque mois, avec le dernier versement, un décompte exact et détaillé du mode de calcul du salaire : période de travail, nombre total d'heures correspondant au salaire versé, taux appliqué, ainsi que tout autre émolument en espèces ou en nature. Le document émane donc de l'entreprise, qui peut difficilement en contester ensuite le contenu.

Pour le salarié, le décompte établit ce qui a été payé et sur quelle base. Il n'établit pas que ce paiement était complet : un salarié qui réclame des heures non figurées sur le bulletin reste libre de les prouver par tous moyens, puisqu'il s'agit d'un fait.

Définition

Le **décompte de salaire** — le bulletin de paie dans le langage courant — est le document mensuel par lequel l'employeur détaille le calcul de la rémunération. Le Code du travail ne parle pas de « fiche de paie » mais de décompte.

Sa **valeur probante** tient à son auteur. Un écrit émanant d'une partie fait preuve contre elle : l'employeur est lié par les mentions qu'il y a portées, alors que le salarié n'est engagé par rien, faute d'y avoir consenti.

Questions fréquentes

Le bulletin de salaire prouve-t-il que le salarié a été intégralement payé ?

Non. Il établit ce qui a été payé et sur quelle base, pas que ce paiement était complet. Un salarié peut prouver par tous moyens des heures non reprises sur le décompte.

Quand l'employeur doit-il remettre le décompte de salaire ?

À la fin de chaque mois, ensemble avec le dernier versement de salaire. L'obligation est mensuelle et ne dépend d'aucune demande du salarié.

Quelles mentions le décompte de salaire doit-il obligatoirement contenir ?

L'article L.125-7 exige un décompte exact et détaillé du mode de calcul : période de travail, nombre total d'heures correspondant au salaire versé, taux appliqué et tout autre émolument en espèces ou en nature.

Un bulletin de salaire non signé a-t-il une valeur probante ?

Oui, et une valeur particulière : le décompte fait preuve contre l'employeur qui l'a établi. Aucune signature n'a jamais été exigée sur ce document.

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

Un salarié peut-il réclamer des heures qui ne figurent pas sur ses bulletins ?

Oui. Les heures effectuées sont des faits juridiques, qui se prouvent par tous moyens : relevés, courriels, témoignages, plannings.

Conditions d’exercice

Le décompte prouve beaucoup contre l'employeur et peu contre le salarié : c'est cette asymétrie qui en fait l'intérêt.

Élément	Régime
Signature du salarié	Jamais exigée : le décompte est un acte unilatéral de l'employeur
Contenu obligatoire	Période de travail, heures totales, taux, émoluments en espèces ou en nature (L.125-7, §1)
Remise	À la fin de chaque mois, avec le dernier versement de salaire
Preuve contre l'employeur	Acquise : il est tenu par les mentions qu'il a lui-même portées
Preuve contre le salarié	Limitée : l'absence d'une heure au bulletin ne prouve pas qu'elle n'a pas été faite
Contestation tardive	L'acceptation sans réserve pendant des mois affaiblit la contestation, sans l'interdire
Prescription	Trois ans pour l'action en paiement des salaires (L.221-2 et art. 2277 du Code civil)

Modalités pratiques

Le décompte se lit avec le relevé bancaire : c'est la confrontation des deux qui établit ce qui a réellement été versé.

Étape	Détail
Vérification du versé	Rapprocher le net à payer du virement effectivement reçu
Heures portées	Comparer le nombre d'heures du décompte au registre spécial de l'article L.211-29
Éléments variables	Contrôler primes, majorations de nuit, dimanche et jours fériés, avantages en nature
Réserve écrite	Adresser une contestation écrite dès la découverte de l'écart, sans attendre la fin du contrat
Décompte final	À la rupture, exiger le décompte et le solde dans les cinq jours (L.125-7, §2)
Conservation	Garder les décomptes et les relevés bancaires correspondants, ensemble
Format	Le décompte électronique est admis ; conserver le fichier reçu, pas une réimpression

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

Pratiques et recommandations

L'absence de décompte est en soi un manquement, distinct du non-paiement. Un employeur qui verse le salaire sans jamais remettre le détail du calcul contrevient à l'article L.125-7 et prive le salarié du moyen de vérifier ses droits. C'est aussi, en pratique, un handicap probatoire pour l'employeur lui-même le jour où il devra établir ce qu'il a payé et à quel titre.

La réserve écrite change la position du salarié. Encaisser douze bulletins sans réagir, puis contester l'ensemble à la rupture, expose au reproche d'avoir accepté : la prescription de trois ans reste acquise, mais la crédibilité souffre. Un courriel signalant l'écart au mois où il apparaît coûte peu et conserve le débat entier.

Attention enfin à ne pas confondre les deux décomptes de l'article L.125-7. Celui du paragraphe 1 est mensuel et accompagne chaque versement ; celui du paragraphe 2 clôt le contrat et doit être remis, avec le solde, dans les cinq jours de la fin de la relation de travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.125-7, paragraphe (1)	Décompte exact et détaillé remis à la fin de chaque mois avec le dernier versement de salaire
Art. L.125-7, paragraphe (2)	Décompte final et versement du solde dans les cinq jours de la fin du contrat
Art. L.221-2	Prescription triennale de l'action en paiement des salaires
Art. 2277 du Code civil	Prescription triennale des salaires et arrérages, auquel L.221-2 renvoie
Art. 1315 du Code civil	Charge de la preuve pesant sur celui qui réclame l'exécution de l'obligation
Art. L.211-29	Registre spécial ou fichier des heures de travail journalières et des prolongations

Le décompte de salaire n'est jamais signé et fait preuve contre l'employeur qui l'a établi. Il n'établit pas pour autant que le paiement était complet : le salarié qui réclame des heures omises les prouve librement, dans la limite de la prescription de trois ans.

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.

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