

Quelle est la valeur juridique d'une copie de bulletin de paie par rapport à l'original ?

Réponse courte

En pratique, la même — et pour une raison qui tient à la nature du document. Le décompte de salaire de l'article L.125-7, paragraphe 1, émane de l'employeur : il fait preuve **contre lui**. Une copie produite par le salarié établit donc ce que l'employeur a lui-même écrit, et celui-ci détient l'original pour la contredire s'il l'estime inexacte.

La copie ne devient discutable que si son authenticité est sérieusement contestée. Le juge peut alors exiger l'original, et c'est l'employeur qui devra le produire, puisque c'est lui qui l'a établi et qui est tenu de le conserver dix ans au titre de l'article 16 du Code de commerce.

Une copie bénéficie d'un statut supérieur lorsqu'elle a été réalisée par un prestataire **PSDC** au sens de la loi du 25 juillet 2015 : elle est alors présumée conforme à l'original, même si le papier a été détruit.

Définition

Le **décompte de salaire** est le document que l'employeur doit remettre à la fin de chaque mois avec le dernier versement, détaillant le mode de calcul du salaire, la période de travail, le nombre total d'heures, le taux appliqué et les autres émoluments.

La **copie** en est une reproduction. Le droit luxembourgeois ne lui reconnaît pas de force propre, sauf lorsqu'elle procède d'un processus de dématérialisation certifié.

Questions fréquentes

Le salarié doit-il conserver ses bulletins de salaire originaux ?

Aucune obligation ne pèse sur lui, mais la conservation reste utile : elle lui évite de dépendre des archives de l'entreprise pour établir sa rémunération ou son ancienneté.

Pourquoi un document émanant de l'employeur fait-il preuve contre lui ?

Parce qu'il constate ce que son auteur a lui-même reconnu. Celui qui a établi la pièce peut difficilement en contester ensuite le contenu.

Que se passe-t-il si l'employeur conteste la copie produite par le salarié ?

Le juge peut exiger l'original, et c'est à l'employeur de le produire puisqu'il l'a établi et doit le conserver dix ans au titre de l'article 16 du Code de commerce.

Quelle copie bénéficie d'une présomption de conformité à l'original ?

Celle réalisée par un prestataire PSDC au sens de la loi du 25 juillet 2015. Elle est présumée conforme même si l'original papier a été détruit.

Une copie de bulletin de salaire a-t-elle la même force que l'original ?

En pratique oui. Le décompte émane de l'employeur et fait preuve contre lui : la copie produite par le salarié établit ce que l'employeur a lui-même écrit.

Conditions d'exercice

La force d'une copie dépend moins de sa qualité matérielle que de l'identité de celui qu'elle engage.

Élément	Régime
Copie produite par le salarié	Fait preuve contre l'employeur, auteur du document
Contestation d'authenticité	Ouvre la production de l'original, détenu par l'employeur
Copie certifiée par un PSDC	Présumée conforme à l'original, même si celui-ci n'existe plus
Copie numérisée en interne	Recevable sans présomption : l'intégrité doit être établie
Décompte électronique	Admis ; conserver le fichier reçu et non une réimpression
Obligation de conservation	Dix ans à compter de la clôture de l'exercice (art. 16 du Code de commerce)
Prescription	Trois ans pour l'action en paiement des salaires (L.221-2)

Modalités pratiques

Le rapprochement avec le relevé bancaire fait plus pour la démonstration que la nature du support.

Étape	Détail
Côté salarié	Conserver ses décomptes avec les relevés bancaires correspondants
Côté employeur	Conserver l'original ou le fichier natif, pas une réimpression du logiciel de paie
Décompte perdu	Le salarié peut en réclamer un duplicata : l'employeur reste tenu de le fournir
Contestation	Confronter la copie à l'original et aux virements avant toute expertise
Dématérialisation	Recourir à un PSDC pour détruire le papier en gardant la force probante
Départ du salarié	Remettre l'ensemble des décomptes sur un support qu'il conserve lui-même
Format électronique	Vérifier que le salarié peut l'enregistrer et l'imprimer, comme l'exige L.121-4 pour le contrat

Pratiques et recommandations

L'employeur a rarement intérêt à contester une copie de décompte. Le document vient de lui, et le contester revient à soutenir qu'il a établi un document inexact — ce qui ouvre un autre débat. L'énergie se dépense mieux sur le fond : ce que la somme recouvrait, à quel titre elle a été versée.

Le duplicata reste dû après le départ. Un ancien salarié qui a perdu ses décomptes et en a besoin pour une demande de pension, un crédit ou un contentieux peut les réclamer, et l'employeur qui les conserve au titre de l'article 16 du Code de commerce n'a pas de motif de refuser. Anticipez en remettant l'ensemble à la sortie.

La réimpression n'est pas une copie fidèle. Un logiciel de paie qui régénère un décompte des années plus tard applique les paramètres actuels : taux, libellés, arrondis peuvent différer de ceux de l'époque. Archivez le document tel qu'il a été remis, non la capacité à le reconstituer.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.125-7</u>, paragraphe (1)	Décompte exact et détaillé remis à la fin de chaque mois avec le versement du salaire
Loi du 25 juillet 2015	Statut PSDC et présomption de conformité de la copie à l'original
Art. 16 du Code de commerce	Conservation des documents dix ans à compter de la clôture de l'exercice
Art. 1315 du Code civil	Charge de la preuve pesant sur celui qui réclame l'exécution de l'obligation
Art. <u>L.221-2</u> et art. 2277 du Code civil	Prescription triennale de l'action en paiement des salaires
Art. 1322 du Code civil	Force probante de l'acte sous seing privé entre ceux qui l'ont souscrit

Une copie de décompte prouve ce que l'employeur a lui-même écrit : elle fait preuve contre lui, et c'est à lui de produire l'original s'il la conteste. Seule la copie certifiée par un PSDC bénéficie d'une présomption de conformité.

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.