L'absence de remise du bulletin de salaire peut-elle constituer un délit ?

Réponse courte

Non, l'absence de remise du bulletin de salaire ne constitue pas, en tant que telle, un délit pénalement incriminé par le Code du travail luxembourgeois. L'obligation existe pourtant bien : l'employeur doit remettre au salarié, à la fin de chaque mois avec le versement du salaire, un **décompte exact et détaillé** indiquant la période de travail, le nombre total d'heures, le taux de salaire et tout autre émolument en espèces ou en nature (art. L.125-7).

Le manquement n'est pas pour autant sans risque. Le salarié peut saisir le **tribunal du travail** pour obtenir la délivrance du décompte et, le cas échéant, des dommages-intérêts. L'**Inspection du travail et des mines (ITM)** peut constater le manquement et enjoindre à l'employeur de se mettre en conformité ; le non-respect de cette injonction dans le délai imparti expose alors à une **amende administrative** (art. L.614-13). L'absence de décompte fragilise enfin l'employeur sur le terrain de la preuve du paiement du salaire.

Définition

Le **décompte de salaire**, couramment appelé bulletin ou fiche de paie, est le document écrit que l'employeur remet au salarié à la fin de chaque mois, avec le dernier versement de salaire. Il doit être exact et détaillé quant au mode de calcul du salaire, en exprimant notamment la période de travail, le nombre total d'heures correspondant au salaire versé, le taux de salaire des heures prestées ainsi que tout autre émolument en espèces ou en nature (art. L.125-7). Lors de la résiliation du contrat, le décompte doit être remis et le salaire restant dû versé au plus tard dans les **cinq jours** suivant la fin du contrat.

Conditions d’exercice

L'obligation vaut pour chaque mois de travail, sans seuil d'effectif ni condition d'ancienneté ; seuls les domestiques agricoles et les gens de maison non occupés à plein temps en sont exclus.

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

Élément	Détail
Débiteur de l'obligation	Tout employeur, quels que soient le secteur et la taille de l'entreprise
Échéance	Fin de chaque mois, ensemble avec le dernier versement de salaire
Contenu obligatoire	Période de travail, nombre total d'heures, taux de salaire des heures prestées, autres émoluments en espèces ou en nature
Fin de contrat	Remise du décompte et paiement du solde au plus tard dans les cinq jours suivant la fin du contrat (art. L.125-7, par. 2)
Exclusions	Domestiques agricoles et gens de maison non occupés à plein temps

Modalités pratiques

Faute de sanction pénale spécifique, la pression sur l'employeur passe par le juge civil et par le mécanisme d'injonction de l'ITM.

Aspect	Détail
Recours du salarié	Saisine du tribunal du travail : délivrance du décompte, dommages-intérêts en cas de préjudice
Contrôle ITM	Constatation du manquement, injonction de mise en conformité dans un délai imparti
Amende administrative	Infligée par le directeur de l'ITM en cas de non-respect de l'injonction notifiée (art. L.614-13)
Risque probatoire	Sans décompte, l'employeur peine à prouver le paiement du salaire et le détail des heures rémunérées

Pratiques et recommandations

L'enjeu réel du décompte se mesure au contentieux : lorsqu'un salarié réclame des arriérés d'heures supplémentaires ou conteste le montant versé, c'est à l'employeur qu'il incombe de justifier le calcul du salaire. Un décompte mensuel précis, conservé avec sa preuve de remise, coupe court à la plupart de ces litiges ; son absence conduit le juge à se fier aux relevés du salarié.

La remise dématérialisée est répandue et admise en pratique, mais elle suppose que chaque salarié puisse réellement accéder au document et le conserver ; un portail de paie fermé le jour du départ du salarié revient à une non-remise. Prévoir un export complet des décomptes lors de chaque sortie d'effectif évite ce piège.

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

Enfin, le solde de tout compte mérite une vigilance particulière : le délai de cinq jours après la fin du contrat pour remettre le décompte final et verser le salaire restant dû est court, et son dépassement est souvent le premier grief invoqué devant le tribunal du travail par un salarié licencié.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.125-7	Obligation de remettre chaque mois un décompte exact et détaillé du salaire ; remise et paiement du solde dans les cinq jours en fin de contrat
Art. L.614-4 et suivants	Pouvoirs de contrôle et d'injonction de l'ITM
Art. L.614-13	Amende administrative en cas de non-respect d'une injonction de l'ITM dûment notifiée

L'absence de bulletin de salaire ne déclenche pas de poursuites pénales spécifiques, mais elle cumule un risque civil, un risque administratif après injonction de l'ITM et un affaiblissement probatoire majeur pour l'employeur. La rigueur du processus de paie reste donc la seule protection efficace.

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.