Que faire en cas de non-paiement du salaire par l'employeur ?

Réponse courte

En cas de **non-paiement du salaire**, le salarié doit vérifier s'il s'agit d'une erreur administrative. Si le salaire reste impayé à la date prévue, il doit adresser une **mise en demeure écrite** à l'employeur par lettre recommandée.

Si aucune régularisation n'intervient dans un délai raisonnable (5-7 jours ouvrables), le salarié peut saisir l'**ITM** ou le **tribunal du travail** (procédure de référé pour urgence).

Il est recommandé de conserver toutes les preuves et de consulter un **avocat** ou un **syndicat** en cas de non-paiement répété.

Définition

Le **non-paiement du salaire** est l'absence de versement de la **rémunération** due à la date convenue, constituant une **inexécution contractuelle grave**.

L'**article L.221-1** du Code du travail impose un paiement au moins mensuel. Le non-paiement peut inclure le salaire de base, les **primes**, les **indemnités**, ou les **heures supplémentaires** exigibles.

Questions fréquentes

Combien de temps ai-je pour réclamer un salaire impayé au Luxembourg ?

Vous disposez de 3 ans pour réclamer un salaire impayé selon l'article 2277 du Code civil (prescription triennale). Il est donc essentiel d'agir rapidement et de conserver toutes les preuves (contrat, bulletins de salaire, correspondances) pour éviter la prescription de vos créances salariales.

Quand peut-on considérer qu'un salaire est en retard de paiement ?

Un salaire est considéré en retard dès qu'il n'est pas versé à l'échéance convenue dans le contrat de travail ou à la fin du mois. L'article L.224-1 du Code du travail impose un paiement au moins mensuel, et tout retard constitue une inexécution contractuelle grave de la part de l'employeur.

Que faire si mon employeur ne paie pas mon salaire au Luxembourg ?

En cas de non-paiement du salaire, vérifiez d'abord s'il s'agit d'une erreur administrative. Si le salaire reste impayé à la date prévue, adressez une mise en demeure écrite à l'employeur par lettre recommandée. Si aucune régularisation n'intervient dans 5-7 jours ouvrables, vous pouvez saisir l'ITM ou le tribunal du travail en procédure de référé pour urgence.

Quels recours juridiques existent contre un employeur qui ne paie pas ?

Plusieurs recours sont possibles : signaler le manquement à l'ITM pour un contrôle ou une injonction, saisir le tribunal du travail pour obtenir le paiement forcé, ou utiliser la procédure de référé en cas d'urgence. Le salarié bénéficie également d'un privilège salarial sur les biens de l'employeur selon l'article 2101 du Code civil.

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

Conditions d’exercice

Le salarié peut agir dès que le salaire n'est pas versé à l'**échéance convenue** (contrat ou fin de mois). Il doit vérifier si le non-paiement résulte d'une erreur ou d'un cas de **force majeure**.

La réclamation peut porter sur toute créance salariale exigible. Les preuves (contrat, bulletins de salaire, relevés bancaires) sont essentielles pour toute action.

Modalités pratiques

- **Mise en demeure** : Adresser une lettre recommandée précisant le montant et la période concernés.
- **Saisine de l'ITM** : Signaler le manquement pour un contrôle ou une injonction.
- **Procédure judiciaire** : Saisir le **tribunal du travail** pour obtenir le paiement, via référé en cas d'urgence.
- **Faillite employeur** : Déclarer la créance au curateur (article 2101, Code civil).
- **Privilège salarial** : Le salarié bénéficie d'un privilège sur les biens de l'employeur.

Pratiques et recommandations

- Conserver les preuves (contrat, bulletins, correspondances).
- Privilégier une résolution amiable avant action judiciaire.
- Consulter un **avocat** ou un **syndicat** pour les cas complexes.
- Vérifier la **prescription triennale** des créances (article 2277, Code civil).
- Impliquer les **représentants du personnel** si applicable.
- Utiliser des portails RH pour signaler les irrégularités.

Cadre juridique

- **Code du travail** :
  - **Article L.221-1** : Obligation de paiement mensuel.
  - **Article L.614-13** : Injonctions et sanctions administratives de l'ITM.
  - **Article L.251-1** : Égalité de traitement.
  - **Article L.414-3** : Consultation des représentants du personnel.
- **Code civil** :
  - **Article 2101** : Privilège salarial.
  - **Article 2277** : Prescription triennale.
- **Jurisprudence** : Non-paiement comme faute grave (Cour supérieure de justice).

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

Le **non-paiement répété** peut justifier une **rupture du contrat** aux torts de l'employeur. Agir rapidement pour éviter la **prescription** (3 ans). La **traçabilité** des démarches est essentielle pour les contrôles de l'**ITM**.

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.