Quels recours le salarié a-t-il en cas de retard de salaire ?

Réponse courte

En cas de **retard de salaire**, le salarié luxembourgeois dispose de plusieurs recours gradués. Il peut d'abord adresser une **mise en demeure écrite** à l'employeur, rappelant les sommes dues et accordant un délai raisonnable de cinq à sept jours ouvrables pour régulariser la situation.

Faute de paiement, le salarié peut **saisir l'ITM** pour signaler le manquement, demander des **intérêts de retard au taux légal**, suspendre l'exécution du contrat ou, dans les cas graves, solliciter devant le **tribunal du travail** la **résiliation du contrat aux torts de l'employeur**. Cette résiliation ouvre droit aux indemnités de préavis et, le cas échéant, à des dommages et intérêts.

Définition

Le **retard de salaire** désigne tout défaut de versement de la rémunération à la date contractuelle ou d'usage, qu'il soit total ou partiel. Dès l'échéance dépassée, le salaire devient exigible et l'employeur se trouve en situation de manquement contractuel.

Le salaire bénéficie d'un statut protecteur : il constitue une créance alimentaire du salarié, protégée par des règles de paiement, d'insaisissabilité partielle et de privilège en cas d'insolvabilité de l'employeur (intervention du Fonds pour l'emploi).

Questions fréquentes

À partir de quand un salarié peut-il exercer ses recours pour retard de salaire ?

Le salarié peut agir dès que le salaire n'est pas versé à la date prévue dans le contrat ou à la fin du mois selon les conventions. Aucun délai de grâce n'est requis - le retard constitue immédiatement une inexécution contractuelle donnant droit aux recours légaux.

Que peut faire un salarié en cas de retard de paiement de son salaire au Luxembourg ?

Le salarié peut d'abord adresser un rappel amiable par lettre recommandée à l'employeur, puis saisir l'ITM pour signaler le manquement. Il peut également engager une procédure judiciaire devant le tribunal du travail, notamment en référé pour obtenir un paiement rapide, et demander des dommages et intérêts ainsi que des intérêts de retard au taux légal.

Quels sont les intérêts de retard dus en cas de paiement tardif du salaire ?

L'employeur doit verser des intérêts de retard au taux légal 2025 (article 1154 du Code civil) calculés dès la date d'échéance du salaire. Ces intérêts s'appliquent automatiquement sans mise en demeure préalable et concernent le salaire de base, les primes et toutes indemnités exigibles.

Un salarié peut-il rompre son contrat en cas de retards de salaire répétés ?

Oui, en cas de retards graves et répétés, le salarié peut demander une résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur devant le tribunal du travail. Cette rupture ouvre droit aux indemnités de licenciement et de préavis, l'employeur étant considéré comme responsable de la rupture.

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

Conditions d’exercice

Avant d'engager une action contentieuse, le salarié doit vérifier que la créance est certaine, liquide et exigible, et respecter une gradation des démarches.

Etape	Objectif
Réclamation amiable	Rappel écrit du montant et de la date d'échéance
Mise en demeure	Notification formelle avec délai (5-7 jours)
Saisine de l'ITM	Contrôle administratif et sanction de l'employeur
Action en justice	Recouvrement devant le tribunal du travail
Résiliation judiciaire	Rupture aux torts de l'employeur pour faute grave

Modalités pratiques

Chaque recours suit un formalisme précis qui conditionne son efficacité et la preuve du manquement.

Recours	Modalités
Mise en demeure	Lettre recommandée avec accusé de réception
Intérêts de retard	Taux légal applicable de plein droit
Saisine ITM	Formulaire en ligne ou courrier motivé
Tribunal du travail	Procédure orale, sans représentation obligatoire
Prescription	Trois ans pour les créances salariales

Pratiques et recommandations

Conserver systématiquement une copie de tous les bulletins de salaire, contrats, échanges et relevés bancaires afin de documenter précisément les sommes dues et les dates d'échéance.

Privilégier dans un premier temps la voie amiable par un courriel ou un courrier interne à la DRH, qui permet souvent un règlement rapide sans dégrader la relation de travail.

Formaliser la mise en demeure par lettre recommandée si le paiement ne survient pas, en mentionnant précisément les montants, les périodes concernées et le délai imparti.

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

Se faire accompagner par la délégation du personnel, un syndicat représentatif ou un avocat dès que le litige dépasse un mois de salaire ou concerne plusieurs échéances.

Envisager la résiliation judiciaire uniquement lorsque les manquements sont graves, répétés et rendent impossible la poursuite du contrat, afin de préserver les droits à l'assurance chômage.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.125-7	Décompte de salaire (bulletin de paie)
Art. L.124-10	Résiliation du contrat aux torts de l'employeur
Art. L.221-1	Paiement mensuel du salaire
Art. L.614-1	Mission de surveillance de l'ITM
Code civil, art. 1153	Intérêts moratoires au taux légal

La résiliation du contrat aux torts de l'employeur suppose une faute d'une gravité suffisante, appréciée souverainement par le tribunal du travail. Le salarié doit agir sans tarder pour éviter qu'un silence prolongé soit interprété comme une acceptation tacite. Les créances salariales se prescrivent par trois ans à compter de leur exigibilité.

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