# Le salarié peut-il suspendre son travail en cas de non-paiement du salaire ?

## Réponse courte

Oui, en droit luxembourgeois, le salarié peut **suspendre l'exécution de son travail** en cas de **non-paiement du salaire**, à condition que la créance soit **certaine, liquide, exigible et non contestée**. Cette suspension doit être précédée d'une **mise en demeure écrite** laissant un délai raisonnable (cinq à sept jours ouvrables) à l'employeur pour régulariser.

Cette faculté, fondée sur l'**exception d'inexécution** issue du droit commun des contrats, doit être utilisée avec prudence : un recours abusif pourrait être requalifié en **absence injustifiée** et justifier un licenciement. Il est souvent plus sûr de saisir l'**ITM** ou de demander la résiliation judiciaire aux torts de l'employeur.

## Définition

L'**exception d'inexécution** (exceptio non adimpleti contractus) est un mécanisme du droit des obligations permettant à une partie de suspendre sa propre prestation lorsque l'autre partie manque à la sienne. Appliquée au contrat de travail, elle autorise le salarié à interrompre temporairement son travail face à un défaut de paiement grave.

Cette suspension n'entraîne pas la rupture du contrat : elle vise à inciter l'employeur à honorer ses engagements. Le salarié reste titulaire de son poste et peut reprendre le travail dès la régularisation.

## Questions fréquentes

**Comment procéder pour suspendre légalement son travail pour non-paiement de salaire ?**

Il faut d'abord adresser une mise en demeure par lettre recommandée avec un délai de 5-7 jours, puis suspendre le travail si le paiement n'est pas régularisé. Le salarié reste lié par ses obligations de loyauté et confidentialité et doit reprendre le travail dès le paiement effectif.

**L'employeur peut-il sanctionner un salarié qui suspend son travail pour non-paiement du salaire ?**

Non, l'employeur ne peut ni sanctionner ni licencier un salarié pour cette suspension légitime, sous peine de nullité de la sanction et de versement de dommages et intérêts. Cette protection est garantie par l'article L.125-1 du Code du travail luxembourgeois.

**Quelles sont les conditions pour suspendre son travail en cas de non-paiement du salaire ?**

Les conditions sont : le salaire doit être exigible (date échue), la somme doit être certaine et non contestée, une mise en demeure écrite est requise (sauf retard manifeste), la suspension doit être proportionnée au temps nécessaire, et le salarié doit agir de bonne foi sans abus.

**Un salarié peut-il suspendre son travail si son employeur ne paie pas son salaire au Luxembourg ?**

Oui, le salarié peut suspendre son travail en cas de non-paiement du salaire si la somme est exigible, certaine et non contestée, après avoir adressé une mise en demeure écrite à l'employeur avec un délai raisonnable de 5-7 jours ouvrables. Cette suspension doit être proportionnée et exercée de bonne foi.


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

## Conditions d’exercice

Le recours à l'exception d'inexécution est strictement encadré par la jurisprudence pour éviter les abus et protéger les deux parties.

| Condition | Exigence |
|---|---|
| Nature de la créance | Certaine, liquide, exigible, non contestée |
| Gravité du manquement | Manquement substantiel et non ponctuel |
| Préavis | Mise en demeure écrite préalable |
| Délai de régularisation | Raisonnable (5 à 7 jours ouvrables) |
| Proportionnalité | Mesure adaptée à l'ampleur du défaut |

## Modalités pratiques

La suspension doit être notifiée à l'employeur de manière formelle pour constituer une preuve en cas de contentieux ultérieur.

| Etape | Action |
|---|---|
| Constat du retard | Identification précise des sommes impayées |
| Mise en demeure | Lettre recommandée avec accusé de réception |
| Délai de grâce | 5 à 7 jours ouvrables accordés à l'employeur |
| Notification de suspension | Nouveau courrier motivé avant interruption |
| Reprise du travail | Immédiate dès paiement effectif |

## Pratiques et recommandations

**Privilégier** systématiquement les voies amiables et la saisine de l'ITM avant d'envisager une suspension, afin d'éviter toute requalification en abandon de poste.

**Documenter** rigoureusement les créances impayées avec copies des bulletins de salaire, relevés bancaires et échanges avec l'employeur pour démontrer le caractère liquide et exigible de la dette.

**Consulter** un avocat ou la délégation du personnel avant toute suspension, car l'appréciation de la gravité du manquement relève du juge et comporte un risque contentieux.


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

**Envisager** en priorité la résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur, voie plus sûre qui préserve les droits à l'assurance chômage et aux indemnités de rupture.

**Eviter** toute suspension unilatérale lorsque le retard est ponctuel, modéré ou déjà en voie de régularisation, pour ne pas fragiliser sa propre position contractuelle.

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| Art. L.221-1 | Paiement mensuel du salaire |
| Art. L.124-10 | Résiliation du contrat aux torts de l'employeur |
| Art. L.121-4 | Forme et contenu du contrat de travail |
| Code civil, art. 1134 | Exécution de bonne foi des conventions |
| Jurisprudence CSJ | Application de l'exception d'inexécution au contrat de travail |

L'exception d'inexécution reste une mesure exceptionnelle : mal employée, elle peut se retourner contre le salarié sous forme de licenciement pour absence injustifiée. Le tribunal du travail apprécie toujours a posteriori la proportionnalité de la suspension. La voie de la résiliation judiciaire demeure juridiquement plus sécurisante.

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.