Est-ce que le non-versement d'un élément de rémunération constitue une faute grave de l'employeur ?

Réponse courte

Le **non-versement d'un élément de rémunération** peut constituer une **faute grave** de l'employeur justifiant la **démission avec effet immédiat** du salarié selon l'article **L.124-10** du Code du travail. Après une **mise en demeure écrite** restée sans effet, le salarié peut prendre acte de la rupture aux torts de l'employeur et réclamer des **dommages-intérêts**, une **indemnité de préavis** et une **indemnité de départ**.

La gravité du manquement s'apprécie au cas par cas, sans seuil automatique, mais le retard de plusieurs mois dans le paiement des salaires est généralement considéré comme une faute grave.

Définition

Le **non-versement d'un élément de rémunération** concerne l'omission de payer le salaire de base, une prime contractuelle, une commission ou tout avantage prévu par le contrat de travail ou une convention collective. La **faute grave** de l'employeur est définie par l'article **L.124-10** comme un manquement d'une gravité telle qu'il ne permet pas de maintenir la relation de travail.

La **prise d'acte de la rupture** permet au salarié de constater unilatéralement la fin du contrat en raison des manquements de l'employeur, avec effet immédiat.

Questions fréquentes

Comment procéder en cas de non-paiement du salaire au Luxembourg ?

Le salarié doit d'abord adresser une mise en demeure par lettre recommandée. Si l'employeur ne régularise pas, il peut saisir le tribunal du travail en référé pour recouvrement ou démissionner pour faute grave. Il faut conserver tous les justificatifs et respecter les délais de prescription (3 ans pour les salaires selon l'article L.221-1).

Qu'est-ce qui constitue une rupture abusive en cas de non-versement de rémunération au Luxembourg ?

Le non-versement d'un élément substantiel de rémunération (minimum 10% du salaire brut) peut constituer une rupture abusive si, après une mise en demeure écrite restée sans effet pendant 15 jours, le manquement rend la relation de travail impossible selon l'article L.124-10.

Quelles indemnités peut réclamer un salarié en cas de démission justifiée pour non-paiement ?

En cas de démission justifiée pour faute grave de l'employeur, le salarié peut obtenir des dommages-intérêts, une indemnité compensatoire de préavis et une indemnité de départ (depuis l'arrêt de la Cour constitutionnelle de 2016). Le montant des dommages-intérêts est fixé par le tribunal selon l'appréciation des circonstances.

Quelles sont les conditions pour qu'un salarié puisse démissionner pour faute grave de l'employeur ?

Le salarié doit prouver une faute grave rendant impossible le maintien de la relation de travail (article L.124-10). Il doit adresser une mise en demeure écrite à l'employeur demandant la régularisation dans un délai raisonnable (généralement 8 ou 15 jours). La faute ne doit pas être antérieure de plus d'un mois à la démission.

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

Conditions d’exercice

Conditions de la faute grave :

- **Manquement suffisamment grave** pour rendre impossible le maintien de la relation de travail
- **Évaluation au cas par cas** selon la jurisprudence, sans seuil automatique
- **Retards répétés** ou de plusieurs mois généralement qualifiés de faute grave

Procédure recommandée :

- **Mise en demeure écrite** préalable (lettre recommandée)
- **Délai raisonnable** accordé à l'employeur (8 à 15 jours selon la pratique)
- **Constatation** du maintien du manquement après expiration du délai

Effets juridiques :

- **Rupture immédiate** du contrat sans préavis
- **Droit aux indemnités** : préavis, départ (si applicable), dommages-intérêts
- **Prescription** : 3 ans pour les actions relatives au paiement du salaire

Modalités pratiques

Mise en demeure :

- **Lettre recommandée** détaillant précisément les manquements
- **Délai précis** accordé pour régularisation (généralement 8 à 15 jours)
- **Conservation** de l'accusé de réception et des preuves

Prise d'acte de la rupture :

- **Notification écrite** à l'employeur de la rupture immédiate
- **Motivation détaillée** des griefs justifiant la rupture
- **Saisine du tribunal du travail** pour faire reconnaître la faute grave

Calcul des indemnités :

- **Indemnité de préavis** : salaire correspondant à la durée du préavis non effectué
- **Indemnité de départ** : si ancienneté ? 5 ans (selon barème légal)
- **Dommages-intérêts** : montant variable selon le préjudice subi

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

Pratiques et recommandations

Pour l'employeur :

- **Respecter scrupuleusement** les échéances de paiement des salaires
- **Mettre en place** des contrôles automatisés pour éviter les retards
- **Traiter rapidement** toute réclamation de salarié concernant la rémunération
- **Documenter** toute difficulté temporaire et communiquer avec les salariés
- **Consulter** un conseil juridique en cas de difficultés financières

Pour les RH :

- **Former** les équipes sur l'importance du respect des échéances de paie
- **Établir** des procédures de contrôle et de validation des paies
- **Traiter** les réclamations salariales dans les plus brefs délais
- **Maintenir** un dialogue social constructif en cas de difficultés
- **Conserver** tous les justificatifs de paiement et échanges avec les salariés

Prévention des risques :

- **Anticiper** les difficultés de trésorerie et informer les salariés
- **Négocier** des aménagements temporaires plutôt que subir des retards
- **Respecter** l'égalité de traitement entre salariés
- **Éviter** tout retard injustifié même mineur

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois** :
  - Article **L.124-10** : Rupture pour faute grave applicable aux deux parties
  - Article **L.124-7** : Indemnité de départ et calcul
  - Article **L.221-1** : Obligation de paiement du salaire
  - Article **L.221-2** : Prescription de l'action en paiement des salaires (3 ans)
- **Jurisprudence** :
  - Le retard de plusieurs mois dans le paiement constitue une faute grave
  - La gravité s'apprécie selon les circonstances concrètes
  - Décision de la Cour constitutionnelle (8 juillet 2016) : égalité de traitement des indemnités

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

La **gravité du manquement** s'apprécie concrètement sans seuil automatique. Les **retards répétés** ou de plusieurs mois sont généralement qualifiés de faute grave. Il est **essentiel** de consulter un avocat avant toute prise d'acte de rupture car les conséquences financières peuvent être importantes en cas d'échec. La **charge de la preuve** du manquement incombe au salarié.

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.