Un salarié peut-il saisir la justice pénale en cas d'infraction salariale ?

Réponse courte

Oui, mais de manière **indirecte**. Lorsqu'un employeur commet une **infraction salariale** sanctionnée pénalement (non-respect du **salaire social minimum**, non-paiement répété du salaire, travail clandestin, entrave à l'**ITM**), le salarié peut déposer plainte auprès de l'**ITM** ou directement auprès du **Parquet**.

Le salarié ne déclenche pas lui-même l'action pénale, qui relève exclusivement du **procureur d'État**. Il peut toutefois se **constituer partie civile** devant les juridictions pénales pour obtenir la réparation de son préjudice. Pour obtenir concrètement le paiement de ses arriérés, il devra en parallèle saisir le **tribunal du travail**.

Définition

Une **infraction salariale pénale** désigne une violation du Code du travail sanctionnée par des peines d'amende ou de prison, distincte des simples manquements civils donnant lieu à des rappels de salaire. Elle suppose un élément matériel (l'acte reproché) et un élément moral (l'intention ou la négligence caractérisée de l'employeur).

Les principales infractions pénales en matière salariale au Luxembourg concernent le non-respect du **salaire social minimum**, le non-paiement délibéré et répété du salaire, le travail clandestin, l'entrave aux pouvoirs d'enquête de l'**ITM** et les fausses déclarations aux organismes sociaux. Ces comportements sont poursuivis d'office par le Parquet sur dénonciation.

Questions fréquentes

Comment un salarié peut-il déposer une plainte pénale contre son employeur ?

Le salarié doit déposer une plainte écrite soit auprès de l'Inspection du travail et des mines (ITM), soit directement auprès du parquet. L'ITM dresse ensuite un procès-verbal transmis au parquet, et le salarié peut être entendu comme témoin dans la procédure.

La condamnation pénale de l'employeur permet-elle au salarié de récupérer automatiquement ses salaires impayés ?

Non, la procédure pénale ne remplace pas l'action civile. Même si l'employeur est condamné pénalement, le salarié doit saisir le tribunal du travail pour obtenir concrètement ses rappels de salaires et la réparation de son préjudice.

Quelles sont les infractions salariales qui peuvent donner lieu à des poursuites pénales ?

Les principales infractions pénales liées au salaire incluent le non-respect du salaire social minimum, le refus délibéré de payer le salaire, les entraves à l'action de l'ITM, le travail clandestin ou la non-déclaration de salariés. Ces violations de la loi du travail sont sanctionnées pénalement.

Un salarié peut-il porter plainte au pénal contre son employeur pour non-paiement de salaire ?

Oui, mais de manière indirecte. Le salarié peut déposer plainte auprès de l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou du parquet en cas d'infraction pénale liée au salaire. C'est ensuite le procureur d'État ou l'ITM qui déclenche la procédure pénale, le salarié pouvant se constituer partie civile pour obtenir réparation.

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

Conditions d’exercice

La mise en mouvement de l'action pénale obéit à des règles procédurales précises.

Condition	Exigence
Infraction prévue par la loi	Élément matériel et moral
Plainte ou signalement	ITM ou Parquet
Déclenchement de l'action	Procureur d'État exclusif
Constitution partie civile	Faculté du salarié
Rappel de salaires	Tribunal du travail
Prescription pénale	Variable selon l'infraction

Modalités pratiques

Le salarié dispose de plusieurs voies d'action complémentaires.

Voie d'action	Objectif
Plainte à l'ITM	Enquête administrative
Plainte au Parquet	Poursuites pénales
Constitution partie civile	Réparation du préjudice
Saisine tribunal du travail	Paiement des arriérés
Signalement CCSS	Cotisations sociales
Assistance syndicale	Conseil et accompagnement

Pratiques et recommandations

Respectez scrupuleusement les règles salariales luxembourgeoises (SSM, minimas conventionnels, indexation, bulletins de paie) pour éviter tout risque d'infraction pénale et de plainte.

Organisez des audits internes réguliers de la paie pour détecter et corriger précocement toute irrégularité, avant qu'elle ne fasse l'objet d'un signalement auprès de l'ITM ou du Parquet.

Documentez rigoureusement tous les éléments de rémunération (calculs, justificatifs, bulletins, déclarations) pour disposer d'une défense solide en cas de contrôle ou de plainte.

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

Privilégiez la résolution amiable ou civile des litiges salariaux, la voie pénale étant réservée aux manquements graves et délibérés exposant à des sanctions particulièrement lourdes.

Formez les équipes RH et dirigeantes aux infractions pénales en matière sociale pour renforcer la culture de conformité dans l'entreprise et prévenir les risques.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.222-1 et s. du Code du travail	Salaire social minimum
Articles L.611-1 et s. du Code du travail	Pouvoirs de l'ITM
Articles L.571-1 et s. du Code du travail	Interdiction du travail clandestin
Code pénal luxembourgeois	Infractions liées au travail
Code d'instruction criminelle	Constitution partie civile
Jurisprudence tribunal d'arrondissement	Poursuites pénales

La procédure pénale ne remplace pas l'action civile : même si l'employeur est condamné pénalement, le salarié doit saisir le **tribunal du travail** pour obtenir concrètement ses rappels de salaires. Les deux voies sont complémentaires et peuvent être engagées en parallèle.

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.