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

Réponse courte

Le **non-paiement du salaire** constitue une **faute grave** de l'employeur au sens de l'article **L.124-10 du Code du travail**, autorisant le salarié à résilier immédiatement son contrat avec effet immédiat et à réclamer des dommages et intérêts. Avant la rupture, le salarié doit en principe **mettre en demeure** l'employeur par lettre recommandée de procéder au paiement, puis saisir le **tribunal du travail** en cas d'échec de la démarche amiable.

Le salarié peut obtenir le **rappel de salaire** avec **intérêts légaux**, une **indemnité compensatoire de préavis**, une **indemnité pour licenciement abusif** et des dommages et intérêts pour préjudice moral. La charge de la preuve du paiement incombe à l'employeur qui doit produire les bulletins de salaire et les preuves de virement. Les créances salariales se prescrivent par **trois ans** au Luxembourg.

Définition

La **résiliation judiciaire pour faute grave de l'employeur** est une procédure par laquelle le salarié saisit le tribunal du travail pour faire constater un manquement grave de son employeur justifiant la rupture immédiate du contrat. Elle est prévue par l'article **L.124-10 du Code du travail** qui permet à chacune des parties de rompre sans préavis pour un motif grave procédant de la faute de l'autre partie.

Le **non-paiement du salaire** est considéré par la jurisprudence constante des juridictions luxembourgeoises comme une faute grave quasi automatique, dès lors qu'il est caractérisé et répété. Le salarié n'a pas à démontrer un préjudice particulier : le défaut de paiement suffit à justifier la rupture aux torts de l'employeur.

Questions fréquentes

Comment procéder à une demande de résiliation judiciaire pour non-paiement ?

Le salarié doit saisir le tribunal du travail par requête écrite ou déclaration orale au greffe, en fournissant le contrat de travail, les fiches de paie, les relevés bancaires prouvant le non-paiement et les correspondances. Il est recommandé de mettre préalablement l'employeur en demeure par écrit.

Qu'est-ce que la résiliation judiciaire pour non-paiement de salaire au Luxembourg ?

La résiliation judiciaire pour non-paiement de salaire est une procédure permettant au salarié de demander au tribunal du travail de prononcer la rupture du contrat pour faute grave de l'employeur. Le non-paiement constitue une violation fondamentale des obligations contractuelles qui prive le salarié de la contrepartie essentielle de son travail.

Quelles indemnités peut obtenir un salarié en cas de résiliation judiciaire pour non-paiement ?

Le tribunal peut condamner l'employeur au paiement des arriérés de salaire avec intérêts légaux, de l'indemnité compensatoire de préavis, de l'indemnité pour licenciement abusif, ainsi que des dommages et intérêts pour préjudice moral. L'exécution provisoire du jugement peut être demandée.

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

Qui peut demander une résiliation judiciaire pour non-paiement de salaire ?

Tout salarié peut demander une résiliation judiciaire s'il a exécuté son travail conformément au contrat mais n'a pas reçu son salaire (défaut total, paiement partiel récurrent, ou retards répétés). Le manquement doit être persistant et non régularisé, sans faute du salarié ayant provoqué la situation.

Conditions d’exercice

Le recours du salarié est encadré par plusieurs conditions cumulatives qui conditionnent le succès de l'action.

Condition	Détail
Créance certaine	Montant liquide, exigible et non contesté
Mise en demeure	Lettre recommandée recommandée mais non obligatoire
Délai de prescription	Trois ans à compter de l'échéance du salaire (art. 2277 Code civil)
Compétence	Tribunal du travail du lieu d'exécution du contrat
Représentation	Libre : salarié, syndicat ou avocat
Gratuité	Pas de frais d'huissier ni d'avocat obligatoire

Modalités pratiques

La procédure de recours combine une phase amiable et une phase contentieuse devant le tribunal du travail.

Étape	Action
Mise en demeure	Lettre recommandée avec délai de paiement (8 à 15 jours)
Saisine ITM	Signalement facultatif à l'Inspection du travail et des mines
Requête	Dépôt d'une requête au tribunal du travail
Audience contradictoire	Procédure orale avec débat sur la réalité du manquement
Jugement	Résiliation judiciaire et condamnation au paiement
Exécution	Huissier en cas de non-exécution volontaire

Pratiques et recommandations

Conserver tous les bulletins de salaire, preuves de virement et correspondances avec l'employeur, car ces éléments constituent la base de la démonstration du non-paiement devant le tribunal du travail.

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

Mettre en demeure l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception avant toute action judiciaire, en précisant le montant dû, la période concernée et le délai imparti pour régulariser.

Consulter la délégation du personnel, un syndicat ou la Chambre des salariés avant d'engager une action en résiliation judiciaire, pour évaluer le dossier et bénéficier d'un accompagnement gratuit.

Signaler parallèlement la situation à l'**ITM**, qui peut intervenir administrativement et dresser un constat utile à l'action judiciaire sans se substituer à la procédure devant le tribunal du travail.

Agir dans le délai de prescription de trois ans pour chaque mois de salaire impayé, en sachant que la prescription court pour chaque échéance mensuelle séparément et non à partir de la rupture du contrat.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.221-1 Code du travail	Définition et modalités de paiement du salaire
Art. L.124-10 Code du travail	Résiliation sans préavis pour motifs graves
Art. L.124-11 Code du travail	Action en justice devant le tribunal du travail
Art. 2277 Code civil	Prescription triennale des créances salariales
Art. L.611-1 Code du travail	Compétence de l'ITM pour contrôle

Le non-paiement du salaire est l'un des motifs les plus solides de résiliation judiciaire aux torts de l'employeur. La jurisprudence luxembourgeoise considère ce manquement comme une atteinte directe à la substance même du contrat de travail, justifiant une rupture immédiate sans démonstration d'un préjudice particulier.

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.