

Quelles sanctions pénales pour non-respect des délais de paiement du salaire au Luxembourg ?

Réponse courte

Le non-respect des délais de paiement des salaires au Luxembourg constitue une infraction pénale exposant l'employeur à des poursuites. La loi prévoit que tout retard ou non-paiement du salaire à l'échéance légale ou contractuelle constitue une infraction pénale, même en l'absence de mauvaise foi ou de mise en demeure préalable.

Les sanctions peuvent inclure une amende de 251 à 25 000 euros par infraction, montant qui peut être multiplié par le nombre de salariés concernés, et doublé en cas de récidive. La responsabilité pénale peut viser aussi bien la personne physique (dirigeant) que la personne morale (société).

Définition

Le paiement du salaire est une obligation fondamentale de l'employeur envers le salarié, conformément à l'article [L.224-1](#) du Code du travail luxembourgeois. Le salaire doit être versé à l'échéance convenue, au moins une fois par mois pour les salariés mensualisés. Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales, indépendamment de la cause du retard.

Conditions d'exercice

La responsabilité pénale de l'employeur peut être engagée en cas de retard ou de non-paiement du salaire, même en l'absence de mauvaise foi. Selon l'article [L.224-4](#) du Code du travail, tout employeur qui ne paie pas le salaire à l'échéance légale ou contractuelle commet une infraction pénale. Cette responsabilité s'applique que le manquement soit volontaire ou résulte d'une négligence caractérisée. La poursuite pénale est possible sans qu'une mise en demeure préalable du salarié soit nécessaire.

Modalités pratiques

En cas de non-respect des délais de paiement, le salarié peut saisir l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) ou déposer plainte auprès du Parquet. L'[ITM](#) est compétente pour constater l'infraction et transmettre le dossier au Procureur d'État. Les sanctions pénales prévues à l'article [L.224-4](#) comprennent une amende de 251 à 25 000 euros par infraction, montant qui peut être multiplié par le nombre de salariés concernés. En cas de récidive dans les deux ans, les peines peuvent être portées au double. La responsabilité pénale peut viser tant la personne physique (dirigeant) que la personne morale (société).

Pratiques et recommandations

Il est essentiel pour l'employeur de garantir la ponctualité du paiement des salaires, même en cas de difficultés financières. Toute modification de la date de paiement doit faire l'objet d'un accord écrit avec le salarié. En cas d'impossibilité temporaire de paiement, il est recommandé d'informer immédiatement les salariés et de documenter toutes les démarches entreprises pour régulariser la situation. L'employeur doit conserver les preuves de paiement et les justificatifs bancaires pour chaque échéance. La régularisation spontanée du retard n'efface pas l'infraction, mais peut constituer une circonstance atténuante lors de la fixation de la peine.

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
 - Article [L.224-1](#) (obligation de paiement du salaire)
 - Article [L.224-2](#) (modalités de paiement)
 - Article [L.224-3](#) (preuve du paiement)
 - Article [L.224-4](#) (sanctions pénales en cas de non-paiement)
- Loi du 12 février 1999 portant création de l'Inspection du travail et des mines
- Principes d'égalité de traitement et de non-discrimination (articles [L.241-1](#) et suivants du Code du travail)
- Jurisprudence de la Cour d'appel du Luxembourg, arrêts du 21 janvier 2016 et du 14 mai 2020 relatifs à la responsabilité pénale de l'employeur pour retard de paiement des salaires

Le retard de paiement du salaire, même ponctuel ou involontaire, expose systématiquement l'employeur à des sanctions pénales. Il est fortement conseillé de mettre en place des procédures internes strictes pour garantir le respect des échéances salariales et d'assurer la traçabilité de tous les paiements.

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.