

Les infractions aux règles sur les salaires sont-elles pénalement sanctionnées ?

Réponse courte

Oui, les infractions aux règles sur les salaires au Luxembourg sont pénalement sanctionnées. Tout manquement de l'employeur à ses obligations légales concernant le paiement du salaire, le respect du salaire social minimum, des majorations légales ou de l'égalité salariale peut donner lieu à des sanctions pénales, indépendamment des actions civiles engagées par les salariés.

Les sanctions prévues incluent une amende pénale de 251 à 25 000 euros par salarié concerné, fixée par le juge conformément à l'article [L.342-1](#) du Code du travail. En cas de récidive dans les deux ans ou de circonstances aggravantes, le tribunal correctionnel peut également prononcer une peine d'emprisonnement de huit jours à six mois. La peine d'emprisonnement n'est applicable que sur décision du tribunal et uniquement en cas de récidive ou de circonstances aggravantes. La constatation de l'infraction par l'Inspection du travail et des mines (ITM) donne lieu à un procès-verbal transmis au Parquet, mais seule l'autorité judiciaire peut prononcer les sanctions pénales. L'absence de remise du bulletin de salaire est une infraction distincte, sanctionnée pénalement par l'article [L.231-1](#) du Code du travail.

Définition

Au Luxembourg, les infractions aux règles relatives à la rémunération des salariés recouvrent tout manquement de l'employeur à ses obligations légales concernant le paiement du salaire, le respect du salaire social minimum, des majorations légales (heures supplémentaires, travail de nuit, jours fériés), ainsi que l'application des dispositions relatives à l'égalité salariale entre hommes et femmes. Ces infractions sont définies par le Code du travail et peuvent donner lieu à des sanctions pénales, indépendamment des actions civiles engagées par les salariés. La non-remise du bulletin de salaire constitue une infraction distincte, également sanctionnée pénalement.

Conditions d'exercice

La sanction pénale s'applique lorsque l'employeur ne respecte pas les prescriptions légales relatives au salaire, notamment :

- Non-paiement total ou partiel du salaire dû, y compris le salaire social minimum fixé par la loi du 12 février 1999, modifiée.
- Non-versement des majorations obligatoires pour heures supplémentaires, travail de nuit ou jours fériés.
- Non-respect de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, conformément à l'article [L.225-1](#) du Code du travail.
- Délivrance d'un bulletin de salaire inexact ou absence de remise du bulletin de salaire, sanctionnée pénalement par l'article [L.231-1](#) du Code du travail. La constatation de l'infraction peut résulter d'un contrôle de l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)), d'une plainte du salarié ou d'une dénonciation. L'[ITM](#) dresse un procès-verbal transmis au Parquet, qui décide de l'opportunité des poursuites.

Modalités pratiques

En cas d'infraction, l'[ITM](#) constate les faits et dresse un procès-verbal transmis au Parquet. Seule l'autorité judiciaire peut prononcer les sanctions pénales. Les sanctions encourues sont prévues par le Code du travail :

- Amende pénale de 251 à 25 000 euros par salarié concerné, montant fixé par le juge (article [L.342-1](#) du Code du travail).
- En cas de récidive dans les deux ans ou de circonstances aggravantes, le tribunal correctionnel peut prononcer une peine d'emprisonnement de huit jours à six mois.
- L'absence de remise du bulletin de salaire est sanctionnée séparément par une amende pénale prévue à l'article [L.231-1](#) du Code du travail. Le salarié peut parallèlement saisir le tribunal du travail pour obtenir le paiement des sommes dues, sans préjudice des poursuites pénales.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de :

- Vérifier systématiquement la conformité des bulletins de salaire avec les dispositions légales et conventionnelles.
- Mettre à jour les systèmes de paie lors de chaque modification du salaire social minimum ou des majorations légales.
- Former les gestionnaires de paie sur les obligations légales et les risques encourus en cas de manquement.
- Conserver une documentation complète et à jour sur les paiements effectués et les justificatifs remis aux salariés, y compris les bulletins de salaire.
- Coopérer pleinement avec l'[ITM](#) lors des contrôles et répondre sans délai à toute demande d'information. La vigilance est particulièrement requise en matière d'égalité salariale et de respect des majorations, domaines fréquemment contrôlés. L'absence de remise du bulletin de salaire expose à une sanction pénale distincte.

Cadre juridique

- Code du travail, Livre II, Titre IV (notamment articles [L.224-1](#) à [L.224-6](#) sur le salaire social minimum, [L.225-1](#) sur l'égalité de rémunération, [L.231-1](#) et suivants sur le paiement du salaire et la remise du bulletin de salaire).
- Loi du 12 février 1999 portant institution d'un salaire social minimum, telle que modifiée.
- Articles [L.342-1](#) et suivants du Code du travail relatifs aux sanctions pénales applicables aux infractions en matière de rémunération.
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg sur la répression des infractions salariales.
- Rôle de l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) : constatation des infractions, établissement du procès-verbal et transmission au Parquet.
- Rôle du Parquet et du tribunal correctionnel : poursuites et prononcé des sanctions pénales.

Tout manquement aux règles relatives au salaire expose l'employeur à des sanctions pénales indépendamment de la réparation civile due au salarié. Les poursuites pénales ne sont pas conditionnées à une plainte préalable du salarié et peuvent être engagées d'office à la suite d'un procès-verbal de l'[ITM](#) transmis au Parquet. La bonne foi de l'employeur n'exonère pas de la responsabilité pénale en cas de violation objective des dispositions légales. L'absence de remise du bulletin de salaire est une infraction distincte, sanctionnée pénalement.

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.