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

Réponse courte

Oui, certaines infractions salariales sont pénalement réprimées. L'employeur qui verse des salaires inférieurs aux taux applicables — salaire social minimum ou salaires résultant de l'adaptation à l'index — encourt une **amende de 251 à 25 000 euros**, dont le maximum peut être doublé en cas de récidive dans les deux ans (art. L.223-3). Le non-respect de l'égalité de salaire entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale est puni des mêmes peines (art. L.225-1 et L.225-5).

Ces infractions sont constatées par l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**, dont les procès-verbaux sont transmis au Parquet ; seule l'autorité judiciaire peut prononcer une sanction pénale. En dehors de ces incriminations, le non-paiement du salaire relève d'abord du contentieux civil devant le **tribunal du travail**. L'ITM peut par ailleurs enjoindre à l'employeur de se mettre en conformité et infliger une **amende administrative** en cas de non-respect de l'injonction (art. L.614-13).

Définition

Les infractions aux règles sur les salaires recouvrent les manquements de l'employeur à ses obligations légales de rémunération que le législateur a expressément érigés en infraction : le paiement de salaires inférieurs aux taux applicables — **salaire social minimum** et salaires adaptés au coût de la vie — et la violation de l'**égalité de salaire entre hommes et femmes**. Ces sanctions pénales s'exercent indépendamment des actions civiles en paiement engagées par les salariés, qui conservent leur droit au rappel des sommes dues.

Conditions d’exercice

Seuls certains manquements salariaux constituent une infraction pénale : le paiement sous les taux légaux et l'inégalité salariale entre hommes et femmes ; le simple retard de paiement relève, lui, du juge civil.

Élément	Détail
Salaires sous les taux applicables	Amende de 251 à 25 000 euros (art. L.223-3), pour tout salaire inférieur au SSM ou aux taux indexés
Inégalité salariale hommes-femmes	Amende de 251 à 25 000 euros (art. L.225-5) en cas de violation de l'obligation de l'art. L.225-1
Récidive dans les deux ans	Maximum des amendes porté au double
Constatation	Contrôle de l'ITM, plainte du salarié ou dénonciation

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

Modalités pratiques

La sanction pénale ne dispense pas de payer : le rappel de salaires peut être obtenu devant le juge civil indépendamment de l'issue des poursuites.

Aspect	Détail
Constatation	Procès-verbal de l'ITM transmis au Parquet
Poursuites	Décision d'opportunité du Parquet, jugement par les juridictions répressives
Voie administrative	Injonction de l'ITM, puis amende administrative en cas de non-respect dans le délai imparti (art. L.614-13)
Voie civile parallèle	Action du salarié devant le tribunal du travail en paiement des sommes dues

Pratiques et recommandations

Sécuriser chaque adaptation de l'index est le réflexe le plus rentable : l'oubli d'une tranche indexée sur plusieurs mois suffit à placer mécaniquement des salaires sous les taux applicables, et donc dans le champ de l'article L.223-3, même sans aucune intention de frauder.

Auditer les écarts de rémunération entre hommes et femmes à fonction comparable, avant qu'un salarié ou l'ITM ne le fasse : l'obligation de l'article L.225-1 s'apprécie sur le salaire de base mais aussi sur les avantages et accessoires, où se nichent la plupart des écarts injustifiés.

Répondre aux injonctions de l'ITM dans le délai imparti, même en cas de désaccord : c'est le non-respect de l'injonction notifiée qui déclenche l'amende administrative, et un dossier contesté se plaide mieux avant l'expiration du délai qu'après.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.222-1 et suivants	Salaire social minimum : niveau et champ d'application
Art. L.223-1	Adaptation des salaires aux variations du coût de la vie (index)
Art. L.223-3	Amende de 251 à 25 000 euros pour paiement de salaires inférieurs aux taux applicables ; récidive dans les deux ans : maximum doublé
Art. L.225-1	Obligation d'égalité de salaire entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale
Art. L.225-5	Amende de 251 à 25 000 euros en cas de violation de l'égalité salariale ; récidive : maximum doublé
Art. L.125-7	Remise obligatoire d'un décompte exact et détaillé du salaire à la fin de chaque mois
Art. L.614-13	Amende administrative infligée par le directeur de l'ITM en cas de non-respect d'une injonction dûment notifiée

Les poursuites pénales ne sont pas conditionnées à une plainte préalable du salarié et peuvent être engagées 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 taux de salaire applicables.

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.