

Quelles sont les sanctions en cas de retenues salariales illégales ?

Réponse courte

En cas de retenues salariales illégales, l'employeur doit restituer au salarié les sommes indûment prélevées, de plein droit, sans que le salarié ait à démontrer un préjudice distinct. Les intérêts de retard au taux légal sont dus à compter de la date de la retenue. Le salarié peut agir pendant toute la relation de travail et jusqu'à cinq ans après l'exigibilité de la créance salariale, conformément à l'article [L.221-1](#) du Code du travail.

L'Inspection du travail et des mines (ITM) peut infliger à l'employeur une amende administrative pouvant atteindre 25 000 euros **par salarié concerné** (article [L.224-2](#) du Code du travail).

Aucune responsabilité pénale spécifique pour abus de confiance n'est prévue par le Code du travail en matière de retenues salariales illégales.

Définition

Une retenue salariale illégale désigne toute déduction opérée par l'employeur sur la rémunération du salarié sans fondement légal ou contractuel valable.

Selon l'article [L.125-7](#) du Code du travail, **aucune retenue ne peut être opérée sur le salaire, sauf dans les cas prévus par la loi ou par une décision judiciaire.**

L'ITM est compétente pour constater et sanctionner ces infractions, conformément à l'article [L.224-2](#) du Code du travail.

Conditions d'exercice

L'employeur ne peut procéder à une retenue sur salaire que dans les situations limitativement énumérées par la législation luxembourgeoise, telles que :

- la saisie-arrêt,
- la cession de rémunération,
- la compensation avec des créances liquides et exigibles,
- les cotisations sociales et fiscales obligatoires.

Toute retenue opérée en dehors de ces cas, même avec l'accord du salarié, est considérée comme illégale.

La protection du salaire est d'ordre public et ne souffre aucune dérogation contractuelle.

L'ITM contrôle le respect de ces conditions.

Modalités pratiques

Lorsqu'une retenue illégale est constatée, le salarié peut saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou le tribunal du travail pour obtenir le remboursement des sommes indûment prélevées.

L'action en restitution peut être exercée pendant toute la durée de la relation de travail et jusqu'à cinq ans à compter de l'exigibilité de la créance salariale, conformément à l'article L.221-1 du Code du travail.

L'employeur est tenu de restituer les montants prélevés, majorés d'intérêts de retard calculés au taux légal à compter de la date de la retenue.

La restitution est due de plein droit, sans nécessité de démontrer un préjudice distinct.

Pratiques et recommandations

Il est essentiel pour l'employeur de s'assurer que toute retenue sur salaire repose sur une base légale ou une décision judiciaire.

Il convient de documenter chaque retenue et d'en informer le salarié par écrit, afin de garantir la transparence et la traçabilité des opérations.

En cas de doute sur la légalité d'une retenue, il est recommandé de solliciter l'avis de l'ITM ou d'un conseil juridique spécialisé.

L'ITM et le tribunal du travail sont compétents pour traiter les litiges relatifs aux retenues salariales.

Cadre juridique

Les sanctions applicables en cas de retenue salariale illégale sont principalement de nature civile.

L'employeur est tenu de restituer les sommes indûment prélevées, avec intérêts de retard.

En application de l'article L.224-2 du Code du travail, toute infraction à la protection du salaire peut entraîner une amende administrative infligée par l'ITM, dont le montant peut atteindre 25 000 euros **par salarié concerné**.

La prescription applicable aux créances salariales est de cinq ans à compter de l'exigibilité, conformément à l'article L.221-1 du Code du travail.

Aucune disposition du Code du travail ne prévoit de responsabilité pénale spécifique pour abus de confiance en cas de retenue salariale illégale.

• Articles de référence :

- Article L.125-7 du Code du travail : Interdiction des retenues non prévues par la loi ou une décision judiciaire.
- Article L.224-2 du Code du travail : Amende administrative par salarié concerné.
- Article L.221-1 du Code du travail : Prescription quinquennale des créances salariales.

Toute retenue opérée en dehors des cas strictement prévus par la loi expose l'employeur à des sanctions financières significatives, notamment la restitution des sommes indûment prélevées et une amende administrative par salarié concerné.

Il est impératif de formaliser et de justifier toute retenue, même minime, afin d'éviter tout risque contentieux.

L'ITM est l'organisme compétent pour contrôler et sanctionner les infractions en la matière.

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.