Le non-respect du SMIC constitue-t-il un délit ?

Réponse courte

Le non-respect du salaire social minimum (SSM) au Luxembourg constitue un délit. Il s'agit d'une infraction pénale expressément prévue par le Code du travail, indépendamment du consentement du salarié ou d'un accord contractuel contraire.

L'employeur encourt des sanctions pénales, notamment une amende de 251 à 5 000 euros par salarié concerné, conformément à l'article L.222-9 du Code du travail. La responsabilité pénale de la personne morale peut également être engagée, conformément à l'article 34 du Code pénal.

Définition

Le salaire social minimum (SSM) au Luxembourg désigne la rémunération brute minimale légale que tout employeur doit garantir à un salarié lié par un contrat de travail, conformément à l'article L.222-1 du Code du travail. Ce montant varie selon l'âge du salarié et son éventuelle qualification professionnelle. Le non-respect du SSM consiste à verser une rémunération inférieure à ce seuil légal.

Conditions d'exercice

L'obligation de respecter le salaire social minimum s'impose à tout employeur, quelle que soit la taille de l'entreprise ou la nature du contrat de travail (CDI, CDD, intérim, apprentissage, etc.), dès lors que le salarié exécute sa prestation sur le territoire luxembourgeois. L'âge du salarié et la reconnaissance d'une qualification professionnelle déterminent le montant applicable. L'inobservation de cette obligation constitue une infraction, indépendamment du consentement du salarié ou d'un éventuel accord contractuel contraire.

Modalités pratiques

En cas de constatation d'un salaire versé inférieur au salaire social minimum, l'Inspection du travail et des mines (ITM) peut procéder à un contrôle et dresser un procès-verbal. Le salarié peut également saisir le tribunal du travail pour réclamer le rappel de salaire correspondant. L'employeur encourt, outre le paiement des arriérés, une sanction pénale sous forme d'une amende de 251 à 5 000 euros par salarié concerné, conformément à l'article L.222-9 du Code du travail. La responsabilité pénale de la personne morale peut également être engagée sur le fondement de l'article 34 du Code pénal.

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

Pratiques et recommandations

Cette section peut être utilisée pour rappeler l'importance de la conformité salariale et de la veille réglementaire. Il est utile de mettre en place des procédures internes de vérification régulière des bulletins de paie et de se tenir informé des évolutions légales concernant le salaire social minimum. En cas de doute, il est conseillé de consulter l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou un conseil juridique spécialisé.

Cadre juridique

- Code du travail, Livre II, Titre II, Chapitre II (articles L.222-1 à L.222-10)
- Article L.222-9 du Code du travail (sanction pénale)
- Article 34 du Code pénal (responsabilité pénale de la personne morale)
- Loi du 12 février 1999 portant réforme du salaire social minimum, telle que modifiée

Le non-respect du salaire social minimum expose l'employeur à des sanctions pénales, indépendamment de toute action du salarié. La bonne foi ou l'ignorance de l'employeur ne constituent pas des causes d'exonération. Toute infraction constatée fait l'objet d'un traitement rigoureux par l'Inspection du travail et des mines (ITM) et les juridictions compétentes.

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.