Un employeur du bâtiment peut-il retenir une amende sur le salaire d'un ouvrier ?

Réponse courte

Dans des limites strictes. L'article 8.4 prévoit que le montant de l'amende encourue pour travail clandestin « est retenu par le patron du salarié qui l'occupe et versé à la Caisse de Maladie compétente ».

Le Code du travail encadre cette faculté. L'article L.224-3 n'autorise de retenue que dans quatre cas : les **amendes** encourues en vertu du Code, de la loi, du statut du salarié ou d'un règlement d'ordre intérieur régulièrement affiché ; la réparation du dommage causé par la faute du salarié ; les fournitures d'outils, d'instruments, de matières ou de matériaux nécessaires au travail ; les avances en argent.

Un plafond s'y ajoute. Les retenues des points 1, 2 et 4 — donc les amendes, la réparation d'un dommage et les avances — **ne peuvent dépasser le dixième du salaire**. Cette limite s'impose à toute retenue opérée dans le secteur, y compris pour l'outillage perdu de l'article 11.1 ou les équipements de sécurité de l'article 29.3.

Définition

La **retenue sur salaire** est le prélèvement opéré par l'employeur sur la rémunération, en dehors des retenues fiscales et sociales. Elle ne se confond ni avec la partie saisissable ni avec la partie cessible du salaire.

Le **dixième du salaire** se calcule sur le salaire déterminé au dernier alinéa de l'article L.224-2, c'est-à-dire après déduction des retenues fiscales et sociales.

Questions fréquentes

Dans quels cas un employeur peut-il retenir une somme sur le salaire ?

Quatre cas seulement : amendes encourues en vertu du Code, de la loi, du statut ou d'un règlement affiché ; réparation d'un dommage fautif ; fournitures d'outils ou de matériaux ; avances en argent.

Pourquoi le règlement d'ordre intérieur doit-il être affiché ?

Parce que l'affichage régulier conditionne la possibilité de retenir sur salaire les amendes que ce règlement institue.

Que prévoit la convention du bâtiment sur l'amende pour travail clandestin ?

L'article 8.4 la fait retenir par l'employeur et verser à la Caisse de maladie compétente, dans les limites de l'article L. 224-3.

Quel plafond s'applique aux retenues sur salaire au Luxembourg ?

Le dixième du salaire pour les amendes, la réparation d'un dommage et les avances, ce plafond se vérifiant sur chaque paie et non sur la dette totale.

Un employeur peut-il fixer lui-même le montant d'une amende ?

Non. L'article L. 224-3 ne vise que les amendes encourues en vertu du Code, de la loi, du statut ou d'un règlement d'ordre intérieur régulièrement affiché.

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

Conditions d’exercice

Quatre cas seulement autorisent une retenue.

Cas	Contenu	Plafond du dixième
1. Amendes	Encourues en vertu du Code, de la loi, du statut ou d'un règlement d'ordre intérieur régulièrement affiché	Oui
2. Réparation d'un dommage	Causé par la faute du salarié	Oui
3. Fournitures	Outils et instruments nécessaires au travail et leur entretien ; matières et matériaux dont le salarié a la charge	Non visé par le plafond
4. Avances en argent	Sommes avancées au salarié	Oui
Acomptes de salaire	Ne sont pas des avances au sens du point 4	Sans objet

Modalités pratiques

Les stipulations conventionnelles emportant une retenue se rattachent chacune à l'un de ces cas.

Stipulation	Objet	Rattachement à L.224-3
Article 8.4	Amende pour travail clandestin, versée à la Caisse de maladie	Point 1, si l'amende est encourue en vertu du Code ou d'un règlement affiché
Article 11.1	Outillage perdu ou détérioré volontairement ou par négligence manifeste	Point 2
Article 29.3	Chaussures, bottes ou casque non portés malgré un avertissement écrit	Point 2 ou 3 selon les circonstances
Article 16.1	Acompte de 75 % du salaire dû au 15	Hors retenue
Annexe II, article III g)	Remboursement de frais de formation au-delà de la cotisation patronale	Hors L.224-3

Pratiques et recommandations

Ne fixez pas vous-même le montant d'une amende. L'article L.224-3 ne vise que celles encourues en vertu du Code, de la loi, du statut ou d'un règlement d'ordre intérieur régulièrement affiché : sans ce support, la retenue sort des quatre cas limitatifs.

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

Affichez le règlement, sinon les amendes qu'il institue ne se retiennent pas. L'article 29.8 permet d'en établir un avec la délégation du personnel, et l'affichage régulier conditionne l'effet.

Vérifiez le plafond du dixième à chaque paie. Étaler une retenue sur plusieurs mois ne la rend pas licite : c'est chaque prélèvement mensuel qui doit rester sous la limite.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 8.4 CCT Bâtiment 2025	Retenue de l'amende par l'employeur et versement à la Caisse de maladie
Art. 11.1 CCT Bâtiment 2025	Remplacement à ses frais de l'outillage perdu ou détérioré
Art. 29.3 CCT Bâtiment 2025	Retenue des frais d'équipement en cas de refus de port malgré avertissement
Art. 29.8 CCT Bâtiment 2025	Règlement d'ordre interne élaboré avec la délégation
Art. L.224-3 du Code du travail	Cas limitatifs de retenue et plafond du dixième du salaire
Art. L.224-2 du Code du travail	Détermination du salaire servant de base aux retenues

Seuls quatre cas autorisent une retenue, et trois d'entre eux sont plafonnés au dixième du salaire. Une amende ne peut être retenue que si elle est encourue en vertu du Code, de la loi ou d'un règlement d'ordre intérieur régulièrement affiché.

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.