L'employeur peut-il modifier la rémunération sans accord du salarié ?

Réponse courte

Non, l'employeur ne peut pas modifier librement la rémunération. Toute modification de la rémunération porte sur un **élément essentiel** du contrat de travail : elle suppose soit l'accord du salarié, formalisé par un **avenant signé** par les deux parties, soit, lorsqu'elle est défavorable au salarié, une **notification écrite** dans les formes et délais applicables au licenciement, sous peine de nullité (article L.121-7).

Des exceptions existent uniquement en cas d'adaptation légale du salaire social minimum, d'application d'une convention collective prévoyant une adaptation automatique, ou de mise en œuvre d'un plan de maintien de l'emploi homologué. En dehors de ces cas, une modification unilatérale irrégulière expose l'employeur à des **sanctions civiles** et à un risque de requalification en **licenciement abusif**.

Définition

La **rémunération contractuelle** regroupe l'ensemble des éléments pécuniaires convenus entre l'employeur et le salarié lors de la signature du contrat de travail. Elle inclut :

- Le **salaire de base**
- Les **primes contractuelles**
- Les **avantages en nature**
- Les **accessoires de salaire**

La rémunération constitue un **élément essentiel** du contrat de travail, dont la modification ne peut intervenir que dans des conditions strictement encadrées par la loi luxembourgeoise.

Questions fréquentes

Dans quels cas exceptionnels l'employeur peut-il modifier la rémunération sans accord du salarié ?

Les exceptions sont limitées à trois cas : l'adaptation légale du salaire social minimum, l'application d'une convention collective prévoyant une adaptation automatique, ou la mise en œuvre d'un plan de maintien de l'emploi homologué par le ministre du Travail.

L'employeur peut-il modifier unilatéralement la rémunération d'un salarié au Luxembourg ?

Non, l'employeur ne peut pas modifier la rémunération sans l'accord exprès et préalable du salarié. La rémunération constitue un élément essentiel du contrat de travail et toute modification nécessite un accord écrit formalisé par un avenant signé par les deux parties.

Quelle procédure doit suivre l'employeur pour modifier légalement la rémunération ?

L'employeur doit adresser une proposition écrite au salarié précisant la nature, l'étendue et la date d'effet de la modification, obtenir l'accord formalisé par écrit, puis établir un avenant au contrat de travail signé par les deux parties.

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

Quels sont les risques pour l'employeur en cas de modification unilatérale de la rémunération ?

L'employeur s'expose à des sanctions civiles, au paiement des arriérés de salaire, à des dommages et intérêts, et à un risque de requalification en licenciement abusif. Le salarié peut saisir le tribunal du travail pour obtenir la nullité de la modification.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, toute modification de la rémunération en défaveur du salarié doit, à défaut d'accord de celui-ci, être **notifiée dans les formes et délais** visés aux articles L.124-2 et L.124-3, sous peine de nullité, conformément à l'article L.121-7 du Code du travail.

L'employeur ne peut invoquer :

- Son **pouvoir de direction**
- Une **nécessité économique**
- Pour imposer une modification, même partielle, sans respecter cette procédure

Des exceptions existent uniquement dans les cas suivants :

- **Adaptation légale** du salaire social minimum (article L.222-9)
- Application d'une **convention collective** prévoyant une adaptation automatique
- Mise en œuvre d'un **plan de maintien de l'emploi** homologué par le ministre du Travail (articles L.513-1 et suivants)

En dehors de ces situations, toute modification requiert l'accord écrit du salarié ou la notification prévue à l'article L.121-7. La résiliation du contrat découlant du refus du salarié d'accepter la modification notifiée constitue un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article L.124-11.

Modalités pratiques

Pour modifier la rémunération, l'employeur doit :

- Adresser une **proposition écrite** au salarié
- Préciser la nature, l'étendue et la date d'effet de la modification
- Obtenir l'**accord formalisé** par écrit
- Établir un **avenant** au contrat de travail signé par les deux parties

En l'absence d'accord :

- L'employeur ne peut imposer la modification défavorable qu'en la notifiant dans les formes et délais de l'article L.121-7
- Si la modification est appliquée sans accord ni notification régulière, le salarié peut saisir le tribunal du travail
- Le salarié peut obtenir la nullité de la modification et réparation

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

En cas de **refus du salarié**, l'employeur peut engager une procédure de licenciement, sous réserve de respecter la procédure légale et de justifier d'un **motif réel et sérieux**.

La modification unilatérale expose l'employeur à :

- Des **sanctions civiles**
- Le paiement des **arriérés de salaire**
- Des **dommages et intérêts**

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- **Toujours recueillir** l'accord écrit du salarié avant toute modification
- Établir des **avenants précis**, datés et signés par les deux parties
- **Éviter** toute pression ou mesure de rétorsion

En cas de **modification collective** :

- Respecter la procédure de consultation des délégations du personnel (articles L.414-3 et L.414-4)
- Informer **individuellement** chaque salarié concerné

Toute modification **rétroactive** de la rémunération est interdite, sauf accord exprès du salarié.

Il est conseillé de consulter un spécialiste du droit du travail luxembourgeois en cas de doute sur la légalité d'une modification.

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Article L.121-7** : modification en défaveur du salarié d'une clause essentielle du contrat de travail
- **Article L.121-4** : forme écrite et mentions obligatoires du contrat de travail
- **Articles L.513-1 et suivants** : plans de maintien de l'emploi
- **Article L.222-9** : salaire social minimum
- **Articles L.414-3 et L.414-4** : consultation des délégations du personnel

Jurisprudence de la Cour supérieure de justice : la rémunération est un élément essentiel du contrat de travail et ne peut être modifiée unilatéralement

Conventions collectives : peuvent prévoir des modalités spécifiques d'adaptation, sous réserve du respect des dispositions impératives

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

L'accord écrit du salarié ou, à défaut, la notification régulière prévue à l'article L.121-7 est **indispensable** avant toute modification de la rémunération. L'absence de formalisation expose l'employeur à un risque de contentieux et à la nullité de la modification.

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.