Le changement de fonction entraîne-t-il automatiquement une révision du salaire ?

Réponse courte

Le changement de fonction n'entraîne **pas automatiquement** une révision du salaire. Toute modification de la rémunération liée à un changement de fonction dépend de la nature du changement (promotion, rétrogradation, mobilité latérale) et doit être prévue par le contrat, une convention collective, un usage interne, ou acceptée **par écrit** par le salarié.

En l'absence d'accord exprès du salarié, l'employeur ne peut imposer unilatéralement une modification du salaire. Toute modification doit être formalisée par un **avenant écrit** au contrat de travail, signé par les deux parties.

Définition

Le **changement de fonction** correspond à toute modification significative des missions, responsabilités ou du poste occupé par un salarié. Cette modification peut résulter :

- D'une **promotion**
- D'une **rétrogradation**
- D'une **mobilité interne**
- D'une **réorganisation** de l'entreprise

La fonction s'apprécie au regard du contrat de travail, des fiches de poste, des usages internes et des éventuelles conventions collectives applicables. Un changement de fonction peut être initié par l'employeur ou convenu d'un commun accord avec le salarié.

Questions fréquentes

Comment formaliser légalement un changement de fonction avec modification salariale ?

Tout changement de fonction avec modification salariale doit être formalisé par un avenant écrit au contrat de travail, signé par les deux parties conformément à l'article L.121-4 du Code du travail. Il est recommandé d'établir également un descriptif de poste actualisé et de respecter un délai de prévenance raisonnable.

L'employeur peut-il imposer une baisse de salaire lors d'une rétrogradation ?

Non, l'employeur ne peut pas imposer unilatéralement une réduction de salaire, même en cas de rétrogradation. Toute diminution de rémunération nécessite l'accord écrit du salarié. À défaut de cet accord, la modification est nulle et le salarié peut exiger le maintien de sa rémunération antérieure.

Que se passe-t-il si le salarié refuse un changement de fonction proposé par l'employeur ?

Si le salarié refuse un changement de fonction qui modifie les conditions essentielles de son contrat, l'employeur doit soit renoncer à la modification, soit engager une procédure de licenciement pour motif réel et sérieux selon les articles L.124-2 et suivants du Code du travail. L'employeur ne peut pas imposer la modification contre la volonté du salarié.

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

Un changement de fonction entraîne-t-il automatiquement une modification du salaire au Luxembourg ?

Non, le changement de fonction n'entraîne pas automatiquement une révision du salaire. Toute modification de la rémunération doit être prévue par le contrat, une convention collective, un usage interne, ou acceptée par écrit par le salarié. En l'absence d'accord exprès, l'employeur ne peut imposer unilatéralement une modification du salaire.

Conditions d’exercice

Au Luxembourg, toute modification substantielle du contrat de travail, incluant la fonction et la rémunération, nécessite l'**accord exprès** du salarié ou, si elle est défavorable à celui-ci, une notification dans les formes et délais applicables au licenciement, sous peine de nullité (article L.121-7 du Code du travail).

Une **clause de mobilité** ou de polyvalence peut permettre certains changements, mais elle ne saurait justifier une modification unilatérale des éléments essentiels du contrat.

L'employeur ne peut imposer unilatéralement une modification qui affecte :

- La **qualification**
- La **rémunération**
- D'autres **conditions essentielles** de travail

En cas de refus du salarié, l'employeur doit soit :

- **Renoncer** à la modification
- **Engager** une procédure de licenciement pour motif réel et sérieux (articles L.124-2 et suivants)

Le principe d'**égalité de traitement** impose que toute différence de traitement, notamment salariale, soit justifiée par des critères objectifs et vérifiables.

Modalités pratiques

La révision du salaire lors d'un changement de fonction n'est pas automatique et dépend de la nature du changement :

En cas de promotion ou d'augmentation des responsabilités :

- Une revalorisation salariale est fréquente mais non obligatoire
- Sauf si prévue par le contrat, une convention collective ou un usage
- L'absence d'ajustement peut être contestée si la nouvelle fonction implique un niveau supérieur

En cas de rétrogradation ou de diminution des responsabilités :

- Une réduction de salaire n'est possible qu'avec l'**accord écrit** du salarié
- À défaut, la modification est nulle
- Le salarié peut exiger le maintien de sa rémunération antérieure

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

Pour un changement latéral sans modification substantielle :

- Le **maintien du salaire** est la règle
- Sauf stipulation contraire acceptée par le salarié

Toute modification doit être formalisée par un **avenant écrit** au contrat de travail, signé par les deux parties.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- **Formaliser** toute évolution de fonction par un descriptif de poste actualisé
- Établir un **avenant** précisant les nouvelles missions et la rémunération
- **Analyser** préalablement la classification interne et les grilles salariales

En cas de changement défavorable :

- Obtenir l'**accord écrit** du salarié
- Respecter un **délai de prévenance** raisonnable
- Assurer la **transparence** sur les critères d'évolution salariale

La **traçabilité** des échanges et l'**encadrement humain** du processus limitent les risques de contestation.

Il est conseillé de consulter la **délégation du personnel** lorsque la modification concerne plusieurs salariés ou s'inscrit dans une réorganisation (article L.414-3).

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Article L.121-1** : définition du contrat de travail
- **Article L.121-4** : forme écrite et mentions obligatoires du contrat de travail
- **Article L.121-7** : modification en défaveur du salarié d'une clause essentielle du contrat de travail
- **Articles L.124-2 et suivants** : procédure de licenciement
- **Article L.414-3** : information et consultation de la délégation du personnel

Conventions collectives sectorielles : peuvent prévoir des règles spécifiques en matière de mobilité interne et de révision salariale

Jurisprudence nationale : toute modification substantielle du contrat, incluant la fonction et le salaire, requiert l'accord du salarié

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

L'absence d'accord écrit sur la modification du salaire ou de la fonction expose l'employeur à une **requalification judiciaire** et à l'obligation de verser les **arriérés de salaire** correspondant à la fonction réellement exercée. Il est impératif de respecter la traçabilité et l'encadrement humain lors de tout changement de fonction.

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.