La baisse de salaire est-elle autorisée en cas de restructuration ?

Réponse courte

La baisse de salaire n'est **pas autorisée unilatéralement** en cas de restructuration. Elle ne peut intervenir qu'avec l'**accord exprès, écrit, libre et éclairé** du salarié ou, à défaut, moyennant la **notification** prévue à l'article L.121-7 du Code du travail (formes et délais applicables au licenciement), même si la restructuration est motivée par des difficultés économiques.

En l'absence d'accord du salarié, l'employeur ne peut pas imposer la modification et doit soit y renoncer, soit engager une procédure de **licenciement pour motif économique**, en respectant les conditions légales. Toute modification unilatérale du salaire constitue une modification substantielle du contrat de travail et expose l'employeur à des **sanctions**.

Définition

La **baisse de salaire** correspond à toute diminution de la rémunération contractuelle d'un salarié, qu'elle soit :

- **Directe** : réduction du salaire de base
- **Indirecte** : suppression ou réduction d'avantages en nature, primes ou indemnités

Au Luxembourg, la rémunération constitue un **élément essentiel** du contrat de travail, protégé par la législation. Dans le contexte d'une restructuration, la question de la modification du salaire se pose fréquemment, mais elle reste **strictement encadrée** par le Code du travail.

Questions fréquentes

Comment procéder légalement pour proposer une baisse de salaire en restructuration ?

L'employeur doit notifier par écrit la proposition avec les motifs économiques, respecter un délai de réflexion raisonnable, et en cas d'acceptation, rédiger un avenant écrit au contrat précisant la nouvelle rémunération et la date d'effet. Si le salarié refuse, l'employeur peut renoncer ou engager un licenciement pour motif économique.

Peut-on baisser le salaire d'un employé lors d'une restructuration au Luxembourg ?

Non, l'employeur ne peut pas baisser unilatéralement le salaire d'un employé, même en cas de restructuration. Une baisse de salaire nécessite obligatoirement l'accord exprès, écrit, libre et éclairé du salarié. En l'absence d'accord, l'employeur doit soit renoncer à la modification, soit engager une procédure de licenciement pour motif économique.

Que risque l'employeur s'il impose une baisse de salaire sans accord ?

Toute modification unilatérale du salaire constitue une modification substantielle du contrat de travail et peut être assimilée à une rupture abusive aux torts de l'employeur. Cela expose l'employeur à des sanctions civiles ou pénales et à un risque élevé de contentieux.

Quelles conditions doit respecter l'accord du salarié pour une baisse de salaire ?

L'accord du salarié doit être libre (sans pression ni contrainte), éclairé (avec information complète sur les conséquences) et écrit (formalisé par un avenant au contrat). L'employeur doit notifier par écrit la proposition de modification avec les motifs économiques et respecter un délai raisonnable pour la réflexion.

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

Conditions d’exercice

La modification du salaire d'un salarié, même en cas de restructuration, ne peut intervenir qu'avec l'**accord exprès et écrit** du salarié ou, à défaut, moyennant la notification prévue à l'article L.121-7 du Code du travail, sous peine de nullité.

L'employeur ne peut imposer unilatéralement une baisse de salaire, sauf disposition contractuelle ou conventionnelle expresse le permettant, ce qui demeure **exceptionnel**.

En l'absence d'accord, une telle modification constitue :

- Une **modification substantielle** du contrat de travail
- Peut être assimilée à une **rupture abusive** du contrat aux torts de l'employeur

La restructuration, même motivée par des **difficultés économiques**, ne permet pas de déroger à ce principe fondamental. L'accord du salarié doit être :

- **Libre** : sans pression ni contrainte
- **Éclairé** : avec information complète sur les conséquences
- **Écrit** : formalisé par un avenant au contrat

Modalités pratiques

L'employeur souhaitant proposer une baisse de salaire dans le cadre d'une restructuration doit :

1. Notifier par écrit au salarié :

- La proposition de modification
- Les motifs économiques
- L'ampleur de la baisse
- La date d'effet envisagée

2. Respecter un délai raisonnable pour permettre au salarié de :

- Réfléchir à la proposition
- Accepter ou refuser

3. En cas de refus, l'employeur peut :

- **Renoncer** à la modification
- **Engager** une procédure de licenciement pour motif économique

4. En cas d'acceptation :

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

- Rédiger un **avenant écrit** au contrat de travail
- Mentionner explicitement la nouvelle rémunération
- Préciser la date d'entrée en vigueur
- Faire signer les deux parties

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- **Privilégier la négociation** collective ou individuelle
- Assurer la **transparence** sur la situation économique de l'entreprise
- Vérifier que la baisse ne conduit pas à une rémunération inférieure au **SSM**

L'employeur doit :

- Respecter le principe d'**égalité de traitement** entre salariés
- **Consulter** la délégation du personnel si plusieurs salariés sont concernés
- Garantir l'**encadrement humain** de la procédure
- Assurer la **traçabilité** de toutes les démarches

Une communication claire, documentée et traçable limite les risques de contentieux ultérieurs.

Cadre juridique

- **Article L.121-7 du Code du travail** : modification en défaveur du salarié d'une clause essentielle du contrat, notifiée dans les formes et délais du licenciement
- **Articles L.124-2 et suivants du Code du travail** : procédure de licenciement avec préavis
- **Article L.414-3 du Code du travail** : information et consultation de la délégation du personnel
- **Jurisprudence nationale** : Cour d'appel, 10 janvier 2019, n° 44371, interdiction de la modification unilatérale
- **Articles L.222-1 et suivants** : salaire social minimum

L'accord **écrit, libre et éclairé** du salarié est impératif avant toute baisse de salaire, même en cas de restructuration. Toute modification unilatérale expose l'employeur à un risque élevé de contentieux et à des sanctions civiles ou pénales.

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.