La modification du salaire peut-elle être soumise à un préavis ?

Réponse courte

Oui, la **modification défavorable du salaire** constitue une **modification substantielle du contrat de travail** et doit respecter la procédure du **licenciement avec préavis** prévue à l'article **L.121-7 du Code du travail**. L'employeur doit notifier par écrit sa volonté de modifier la rémunération, respecter un **délai de préavis** calculé selon l'ancienneté, et motiver sa décision par un **motif réel et sérieux**.

Le salarié dispose alors d'un choix : accepter la modification (en signant un avenant) ou refuser, la rupture résultant de ce refus s'analysant en **licenciement**, contestable devant le tribunal du travail s'il n'est pas fondé sur un motif réel et sérieux. Une modification favorable (augmentation) ne requiert pas de préavis car elle améliore la situation du salarié.

Définition

La **modification du salaire** désigne tout changement du montant ou des modalités de calcul de la rémunération, qu'il s'agisse du salaire de base, des primes contractuelles ou des avantages en nature. Elle est qualifiée de **substantielle** lorsqu'elle porte sur un élément essentiel du contrat, qu'elle émane de l'employeur et qu'elle est défavorable au salarié.

Le **préavis** en cas de modification substantielle vise à donner au salarié le temps de réfléchir à l'acceptation ou au refus, et de se préparer aux conséquences éventuelles d'une rupture du contrat. Sa durée dépend de l'ancienneté du salarié au sein de l'entreprise.

Questions fréquentes

Comment formaliser correctement une modification de salaire au Luxembourg ?

La modification de salaire doit être proposée par écrit en précisant les impacts et le délai de réponse. En cas d'accord du salarié, elle doit être formalisée par un avenant écrit signé sans pression. Pour les modifications collectives, l'employeur doit informer et consulter la délégation du personnel.

Que se passe-t-il si un salarié refuse une modification de salaire proposée par l'employeur ?

Si le salarié refuse la modification de salaire, l'employeur doit soit renoncer à la modification, soit engager une procédure de licenciement avec respect du préavis légal ou conventionnel. Le préavis débute à la notification écrite du licenciement, rendant ainsi la modification indirectement soumise à un préavis.

Quels sont les risques pour l'employeur en cas de modification unilatérale du salaire ?

Une modification unilatérale du salaire expose l'employeur à une requalification en licenciement abusif avec des conséquences indemnitaires importantes. L'employeur risque également des sanctions pour non-respect de l'égalité de traitement et de la non-discrimination selon les articles L.241-1 et suivants du Code du travail.

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

Un employeur peut-il modifier unilatéralement le salaire d'un salarié au Luxembourg ?

Non, l'employeur ne peut pas modifier unilatéralement le salaire d'un salarié. Le salaire étant un élément essentiel du contrat de travail, toute modification nécessite l'accord écrit, libre et éclairé du salarié. Une modification imposée sans accord constitue une modification substantielle assimilable à un licenciement déguisé.

Conditions d’exercice

La procédure de modification substantielle avec préavis combine plusieurs exigences cumulatives.

Exigence	Contenu
Notification écrite	Lettre recommandée motivée
Motif réel et sérieux	Justification objective
Délai de préavis	Selon ancienneté du salarié
Choix du salarié	Accepter ou refuser
Effet du refus	Rupture s'analysant en licenciement

Modalités pratiques

La durée du préavis varie selon l'ancienneté du salarié au moment de la notification.

Ancienneté	Durée du préavis
Moins de 5 ans	2 mois
De 5 à 10 ans	4 mois
Plus de 10 ans	6 mois
Période d'essai	Préavis réduit
CDD	Non applicable (contrat ferme)

Pratiques et recommandations

Formaliser toute modification substantielle du salaire par une lettre recommandée motivée, précisant la nouvelle rémunération, la date d'effet et les motifs économiques ou organisationnels.

Respecter strictement le délai de préavis légal calculé en fonction de l'ancienneté du salarié, sous peine de voir la procédure annulée et requalifiée en licenciement abusif.

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

Motiver la modification par un motif réel et sérieux vérifiable (difficultés économiques, réorganisation, baisse d'activité), car une motivation insuffisante expose à un contentieux coûteux.

Proposer un entretien préalable au salarié pour discuter des motifs et des alternatives éventuelles, dans un esprit de bonne foi et pour favoriser une solution négociée.

Conserver la trace écrite de l'ensemble de la procédure (notification, motifs, échanges, réponse du salarié) pendant dix ans, pour répondre à toute action en justice ultérieure.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-7	Modification du contrat de travail
Art. L.124-1	Licenciement avec préavis pour motif réel et sérieux
Art. L.221-1	Principe de rémunération
Art. L.124-3	Durée du préavis selon ancienneté
Art. L.124-10	Résiliation immédiate pour motif grave

Une modification salariale défavorable imposée sans préavis constitue un licenciement abusif. Le salarié peut alors obtenir des indemnités compensatoires devant le tribunal du travail. Le respect de la procédure et des motifs reste la meilleure protection de l'employeur.

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.

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