Le refus d'augmenter un salarié performant est-il contestable ?

Réponse courte

En principe, un salarié luxembourgeois ne peut pas **exiger** une augmentation individuelle, même s'il démontre une performance exceptionnelle. L'employeur conserve son **pouvoir discrétionnaire** pour décider des hausses salariales au-delà des revalorisations obligatoires (indexation automatique, salaire social minimum, convention collective).

Le refus peut toutefois être **contestable** s'il repose sur un **critère discriminatoire** (sexe, âge, origine, état de santé) ou s'il révèle une **rupture d'égalité** entre salariés placés dans des situations comparables. Dans ce cas, le salarié peut saisir le **tribunal du travail** et obtenir des dommages et intérêts, voire un rappel de salaire correspondant à la revalorisation qu'il aurait dû percevoir.

Définition

Le **refus d'augmentation individuelle** désigne la décision de l'employeur de ne pas faire évoluer le salaire d'un collaborateur, indépendamment de ses performances ou de son investissement. Ce refus relève par principe du **pouvoir de direction** et n'a pas à être spécifiquement motivé.

Il devient **contestable** dès lors qu'il s'écarte des règles d'égalité de traitement, qu'il repose sur un critère prohibé ou qu'il intervient dans un contexte révélant une discrimination indirecte. Le juge contrôle alors la cohérence des décisions salariales au sein de l'entreprise plutôt que l'appréciation subjective de la performance.

Questions fréquentes

Comment prouver qu'un refus d'augmentation est discriminatoire ?

Le salarié doit d'abord prouver sa performance et établir des éléments laissant présumer une discrimination. Ensuite, selon l'article L.241-8 du Code du travail, la charge de la preuve incombe à l'employeur qui doit justifier que son refus repose sur des critères objectifs et non discriminatoires.

Dans quels cas un refus d'augmentation salariale est-il contestable ?

Le refus d'augmentation est contestable s'il est contraire à une obligation contractuelle, à une convention collective, à un usage d'entreprise établi, ou s'il est fondé sur un motif discriminatoire (sexe, âge, origine). Le salarié peut alors saisir le tribunal du travail pour contester cette décision.

Quelles précautions l'employeur doit-il prendre pour éviter les litiges sur les augmentations ?

L'employeur doit formaliser ses critères d'augmentation dans une politique interne ou un règlement, documenter objectivement les évaluations et décisions, veiller à l'égalité de traitement entre salariés, et consulter les représentants du personnel pour les modifications collectives de rémunération.

Un employeur peut-il refuser d'augmenter un salarié performant au Luxembourg ?

Oui, l'employeur dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour refuser une augmentation salariale, même à un salarié performant, tant qu'il respecte le salaire social minimum et l'égalité de traitement. Le refus n'est contestable que s'il viole une obligation contractuelle, conventionnelle, un usage d'entreprise ou constitue une discrimination.

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

Conditions d’exercice

Le salarié qui souhaite contester un refus d'augmentation doit démontrer l'existence d'un élément juridiquement recevable.

Motif de contestation	Fondement juridique
Discrimination prohibée	Art. L.251-1
Rupture d'égalité	Situations comparables
Non-application d'une CCT	Clauses conventionnelles
Non-indexation	Obligation légale
Promesse ferme non tenue	Engagement contractuel

Modalités pratiques

La procédure de contestation suit la voie classique du contentieux individuel du travail.

Etape	Modalité
Réclamation interne	Entretien ou courrier à la DRH
Appui collectif	Saisine de la délégation
Saisine ITM	Contrôle administratif
Tribunal du travail	Action individuelle avec preuves
Prescription	Trois ans pour les créances salariales

Pratiques et recommandations

Documenter les décisions d'augmentation individuelle par des critères objectifs vérifiables, afin de pouvoir justifier les choix opérés en cas de contestation ultérieure du salarié.

Comparer régulièrement les évolutions salariales au sein de groupes homogènes pour détecter d'éventuels écarts injustifiés susceptibles d'être qualifiés de rupture d'égalité.

Motiver par un écrit bref les refus d'augmentation présentés lors des entretiens annuels, pour préserver la traçabilité et favoriser un dialogue constructif avec le salarié.

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

Former les managers à l'importance du respect de l'égalité de traitement et aux critères prohibés de discrimination, pour prévenir les biais cognitifs et les décisions contestables.

Associer la délégation du personnel aux politiques salariales collectives, afin de renforcer la transparence et la légitimité des décisions individuelles prises dans le cadre défini.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.251-1	Egalite de traitement et non-discrimination
Art. L.221-1	Principe de rémunération
Art. L.121-4	Contrat de travail et mentions obligatoires
Art. L.253-2	Charge de la preuve en discrimination
Art. L.223-1	Indexation automatique des salaires (échelle mobile)

Le pouvoir discrétionnaire de l'employeur connaît des limites tenant à l'égalité de traitement et à la non-discrimination. Le juge contrôle la cohérence des décisions plutôt que leur opportunité. La transparence reste la meilleure protection contre les contentieux individuels.

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.