Le refus d'accepter une baisse de salaire constitue-t-il un motif de licenciement ?

Réponse courte

Non, le **refus d'une baisse de salaire** ne constitue **jamais un motif valable de licenciement** au Luxembourg. La baisse de salaire est une **modification substantielle** du contrat qui requiert l'**accord exprès** du salarié (article **L.121-7**), et son refus est un droit légitime qui ne peut être qualifié de faute ni de manquement contractuel.

Tout licenciement fondé, même partiellement, sur ce refus est qualifié d'**abusif** par le **tribunal du travail** (article **L.124-11**), exposant l'employeur au paiement d'indemnités de rupture et de dommages et intérêts. Seul un motif économique **réel et sérieux** indépendant du refus peut justifier un licenciement.

Définition

Une **baisse de salaire**, qu'elle touche le salaire fixe, une prime contractuelle ou un avantage acquis, constitue une **modification substantielle** du contrat de travail. Elle ne peut être décidée unilatéralement par l'employeur et nécessite le consentement exprès et écrit du salarié concerné.

Le **refus** opposé par le salarié à une telle proposition est un **droit légitime** protégé par le Code du travail. Il ne peut être assimilé à une insubordination, une faute ou un manquement contractuel, et ne saurait fonder seul une décision de licenciement, sous peine de requalification en licenciement abusif.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il procéder en cas de refus de baisse de salaire ?

En cas de refus, l'employeur doit respecter les conditions salariales initiales et ne peut exercer aucune rétorsion. Il peut envisager des alternatives comme le chômage partiel, mais doit maintenir un dialogue social transparent et éviter toute pression sur le salarié.

Quelles sont les conditions pour modifier le salaire d'un employé au Luxembourg ?

Toute baisse de salaire nécessite l'accord exprès et écrit du salarié, conformément à l'article L.121-7 du Code du travail. L'employeur doit proposer la modification par écrit en précisant l'ampleur, la durée et les motifs, et le salarié dispose d'un délai raisonnable pour répondre.

Quels sont les risques pour l'employeur qui licencie suite à un refus de baisse de salaire ?

L'employeur s'expose à des sanctions pour licenciement abusif et à des contentieux salariaux. Pour licencier légalement, il doit prouver un motif réel et sérieux indépendant du refus de baisse de salaire, conformément à l'article L.124-11 du Code du travail.

Un employeur peut-il licencier un salarié qui refuse une baisse de salaire au Luxembourg ?

Non, le refus d'une baisse de salaire ne constitue pas un motif de licenciement au Luxembourg. Ce refus n'est ni une faute, ni un manquement contractuel, et un licenciement basé uniquement sur ce refus est considéré comme abusif selon le Code du travail et la jurisprudence.

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

Conditions d’exercice

La jurisprudence luxembourgeoise pose des principes clairs sur la protection du salarié qui refuse une baisse de rémunération.

Principe	Portée
Droit de refus	Pleinement protégé
Absence de faute	Aucune qualification
Accord exprès requis	Consentement écrit
Motif réel et sérieux	Exigé pour licenciement
Motif indépendant du refus	Seul valable
Interdiction de rétorsion	Licenciement abusif

Modalités pratiques

La procédure à suivre en cas de refus d'une proposition de baisse doit respecter scrupuleusement les droits du salarié.

Étape	Action
Proposition écrite	Détail et justification
Délai de réflexion	Raisonnable, recommandé
Entretien individuel	Explications mutuelles
Recueil de la réponse	Écrite de préférence
Maintien du salaire initial	En cas de refus
Examen d'alternatives	Chômage partiel, négociation

Pratiques et recommandations

Privilégiez le dialogue social et présentez toute proposition de baisse assortie d'un diagnostic économique objectivé, afin de favoriser une acceptation libre et éclairée.

Respectez le refus du salarié en maintenant les conditions contractuelles initiales, sans exercer de pression ni de rétorsion, sous peine de requalification en licenciement abusif.

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

Envisagez les dispositifs légaux alternatifs comme le **chômage partiel** ou le **plan de maintien dans l'emploi**, qui permettent de traverser les difficultés sans modifier le contrat individuel.

Distinguez clairement tout éventuel licenciement économique ultérieur du refus de baisse, en apportant la preuve de motifs économiques réels et sérieux totalement indépendants.

Documentez l'ensemble des échanges (propositions, refus, alternatives envisagées) pour sécuriser la position de l'employeur en cas de contentieux devant le **tribunal du travail**.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-7 du Code du travail	Modification substantielle
Article L.124-11 du Code du travail	Licenciement abusif, motifs réels et sérieux
Article L.124-5 du Code du travail	Communication des motifs du licenciement
Article L.222-1 du Code du travail	Salaire social minimum
Articles L.241-1 et L.251-1 du Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination
Jurisprudence cour supérieure de justice	Refus non fautif

Un licenciement prononcé en rétorsion au refus d'une baisse de salaire est systématiquement qualifié d'**abusif** par le **tribunal du travail**, avec condamnation au paiement des indemnités de rupture et de dommages et intérêts majorés. La voie du consentement éclairé ou des alternatives légales doit toujours être privilégiée.

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.