Un salarié peut-il exiger une revalorisation après obtention d'un diplôme ?

Réponse courte

Non, un salarié ne peut pas exiger automatiquement une revalorisation salariale après l'obtention d'un diplôme au Luxembourg.

Aucun texte du Code du travail n'impose à l'employeur d'augmenter la rémunération pour ce seul motif, **sauf si** le contrat de travail, un avenant ou la convention collective applicable le prévoit **expressément**.

La décision d'accorder une revalorisation relève du pouvoir de l'employeur, sous réserve du respect de l'**égalité de traitement** entre salariés comparables. Le salarié peut adresser une demande écrite, mais l'employeur n'est pas tenu d'y répondre favorablement.

Définition

La **revalorisation salariale** correspond à l'augmentation de la rémunération d'un salarié, généralement motivée par :

- L'acquisition de **nouvelles compétences**
- L'évolution des **responsabilités**
- L'obtention de **diplômes supplémentaires**

Au Luxembourg, la relation salariale est encadrée par :

- Le **contrat de travail** et ses avenants
- Les **conventions collectives** applicables
- Le **Code du travail**

L'obtention d'un diplôme en cours d'exécution du contrat constitue un élément nouveau, mais n'entraîne pas automatiquement un droit à revalorisation.

Questions fréquentes

Comment un salarié doit-il procéder pour demander une revalorisation après obtention d'un diplôme ?

Le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur comprenant la nature du diplôme obtenu, la date d'obtention avec copie du diplôme, l'amélioration des compétences apportées et la contribution renforcée à l'entreprise. Il doit au préalable vérifier les dispositions de la convention collective, les clauses du contrat de travail et les accords d'entreprise existants.

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

Dans quels cas l'employeur est-il obligé d'accorder une revalorisation salariale suite à un diplôme ?

L'employeur est obligé d'accorder une revalorisation uniquement si une convention collective le prévoit expressément, si le contrat de travail ou un avenant contient cette clause, ou si un accord d'entreprise spécifique l'impose. Certains secteurs comme la santé, l'enseignement ou le secteur financier peuvent avoir des conventions liant la classification au niveau de diplôme.

Quelles sont les obligations de l'employeur concernant les demandes de revalorisation salariale ?

L'employeur n'a pas d'obligation légale d'accepter une demande de revalorisation et peut refuser sans justification obligatoire. Cependant, il doit impérativement respecter l'égalité de traitement entre salariés comparables, appliquer les dispositions conventionnelles existantes et maintenir les minima salariaux.

Un salarié peut-il exiger une augmentation de salaire après avoir obtenu un diplôme au Luxembourg ?

Non, un salarié ne peut pas exiger automatiquement une revalorisation salariale après l'obtention d'un diplôme au Luxembourg. Aucun texte du Code du travail n'impose à l'employeur d'augmenter la rémunération pour ce seul motif, sauf si le contrat de travail, un avenant ou la convention collective applicable le prévoit expressément.

Conditions d’exercice

Principe général : Aucune disposition du Code du travail luxembourgeois n'impose l'augmentation automatique pour obtention d'un diplôme.

Exceptions où la revalorisation est obligatoire :

- **Convention collective** le prévoyant expressément
- **Contrat de travail** ou avenant contenant cette clause
- **Accord d'entreprise** spécifique

Secteurs particuliers :

- Santé, enseignement, secteur financier : certaines conventions lient la classification au niveau de diplôme

Obligations de l'employeur :

- Respecter l'**égalité de traitement** entre salariés comparables
- Appliquer les dispositions conventionnelles existantes
- Maintenir les minima salariaux

Modalités pratiques

Démarche du salarié :

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

1. **Adresser une demande écrite** à l'employeur comprenant :
    - Nature du diplôme obtenu
    - Date d'obtention et copie du diplôme
    - Amélioration des compétences apportées
    - Contribution renforcée à l'entreprise
2. **Vérifier au préalable** :
    - Les dispositions de la convention collective
    - Les clauses du contrat de travail
    - Les accords d'entreprise existants

Réponse de l'employeur :

- Pas d'obligation légale d'accepter
- Possibilité de refuser sans justification obligatoire
- Respect de l'égalité de traitement impératif

Recours du salarié :

- Aucun recours spécifique sauf discrimination prouvée
- Possibilité de négociation lors des entretiens annuels

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs :

- **Examiner** les demandes selon les besoins de l'entreprise
- **Évaluer** la pertinence du diplôme pour le poste
- **Établir** une politique interne transparente
- **Documenter** les décisions prises

Pour les responsables RH :

- Définir des **critères objectifs** de reconnaissance
- Assurer la **traçabilité** des décisions
- Garantir l'**égalité de traitement** (art. L.241-1 et L.251-1)
- **Former** les managers aux risques de discrimination

Pour les salariés :

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

- **Consulter** la convention collective applicable
- **Vérifier** les grilles de classification
- **Préparer** une argumentation solide
- **Négocier** lors des entretiens d'évaluation

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **L.221-1 et suivants** : rémunération, fixation et modification
- **L.241-1 et L.251-1** : égalité de traitement et non-discrimination
- **L.161-1 et suivants** : conventions collectives

Textes associés :

- Conventions collectives sectorielles
- Accords d'entreprise
- Jurisprudence nationale sur la revalorisation salariale

Il est conseillé d'**anticiper** ces situations lors de la rédaction des contrats ou négociation des conventions collectives. La **clarification** des conséquences de l'acquisition de diplômes limite les risques de contentieux. L'égalité de traitement et la **traçabilité** des décisions sont essentielles.

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.