Refus d'une baisse de rémunération : motif de licenciement ou pas ?

Réponse courte

Non, un salarié qui refuse une baisse de rémunération imposée **ne peut pas être licencié pour faute**. La rémunération est un **élément essentiel du contrat de travail** qui ne peut être modifié sans l'**accord écrit du salarié**. Un licenciement pour faute fondé uniquement sur ce refus serait **abusif** et donnerait lieu à indemnisation.

L'employeur peut toutefois envisager un **licenciement avec préavis** pour motif économique, à condition de justifier de **difficultés économiques réelles** et de respecter la **procédure légale** (entretien préalable, motivation circonstanciée, préavis). Le simple refus du salarié ne constitue jamais, à lui seul, un motif valable de licenciement.

Définition

La rémunération contractuelle constitue un **élément essentiel** du contrat de travail au Luxembourg. Toute modification de la rémunération en défaveur du salarié constitue une modification d'une clause essentielle du contrat : à défaut d'accord exprès du salarié, elle doit être notifiée dans les formes et délais prévus pour le licenciement (article **L.121-7** du Code du travail), sous peine de **nullité**.

Le refus d'un salarié d'accepter une baisse de rémunération est un **droit légitime** qui ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement. L'employeur qui souhaite modifier la rémunération doit obtenir l'**accord écrit** du salarié ou, en cas de refus, maintenir les conditions initiales ou engager une procédure de licenciement économique dûment motivée.

Questions fréquentes

Comment procéder si un salarié refuse une baisse de salaire et qu'un licenciement est envisagé ?

L'employeur doit maintenir les conditions salariales initiales ou engager une procédure de licenciement économique avec motif réel et sérieux, indépendant du refus. Il faut convoquer à un entretien préalable, notifier le licenciement par écrit en recommandé, respecter le préavis légal et motiver précisément la décision sur demande.

Quelles sont les conditions pour modifier la rémunération d'un salarié ?

L'employeur doit proposer un avenant au contrat de travail détaillant la modification et obtenir l'accord écrit du salarié après lui avoir accordé un délai de réflexion raisonnable. Sans cet accord écrit, l'employeur ne peut pas imposer unilatéralement une baisse de rémunération.

Quels risques encourt un employeur qui licencie pour refus de baisse de salaire ?

Un licenciement disciplinaire fondé sur le refus d'une baisse de salaire est systématiquement jugé abusif par les tribunaux luxembourgeois. L'employeur s'expose à une condamnation avec versement d'indemnités substantielles pour licenciement abusif, car le refus constitue un droit légitime du salarié.

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

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

Non, un salarié qui refuse une baisse de rémunération imposée ne peut pas être licencié pour faute. La rémunération est un élément essentiel du contrat de travail qui ne peut être modifié sans l'accord écrit du salarié. Un licenciement fondé uniquement sur ce refus serait abusif et donnerait lieu à indemnisation.

Conditions d’exercice

L'employeur **ne peut imposer** une baisse de rémunération sans l'accord écrit du salarié. En cas de refus du salarié :

- L'employeur doit **maintenir les conditions salariales initiales**
- Ou engager une procédure de **licenciement avec préavis** fondée sur un **motif réel et sérieux**

Le motif de licenciement doit être **indépendant du refus** et reposer sur :

- Des **raisons économiques** documentées (difficultés financières, restructuration)
- Des **raisons organisationnelles** objectives
- Des **raisons structurelles** justifiées

La jurisprudence luxembourgeoise est constante : le refus d'une modification substantielle du contrat **ne constitue jamais** un motif valable de licenciement disciplinaire.

Modalités pratiques

Pour proposer une baisse de rémunération, l'employeur doit :

1. **Proposer un avenant** au contrat de travail détaillant la modification
2. **Obtenir l'accord écrit** du salarié (signature de l'avenant)
3. **Respecter un délai de réflexion** raisonnable pour le salarié

En cas de refus du salarié et si un licenciement est envisagé :

1. **Convoquer à un entretien préalable** (obligatoire pour les salariés protégés)
2. **Notifier le licenciement par écrit** en recommandé avec accusé de réception
3. **Respecter le délai de préavis** légal ou conventionnel
4. **Motiver précisément le licenciement** sur demande du salarié (dans le mois)

L'employeur doit **documenter et prouver** l'existence d'un motif économique réel, indépendant du refus du salarié.

Pratiques et recommandations

Privilégiez toujours la négociation avant toute modification salariale :

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

- **Expliquez** clairement les raisons économiques de la mesure envisagée
- **Proposez** des alternatives (réduction temporaire, primes différées, autres avantages)
- **Documentez** précisément les difficultés économiques ou organisationnelles
- **Consultez** la délégation du personnel pour les mesures collectives

En cas de refus du salarié :

- **N'exercez aucune pression** ni menace de sanction
- **Évaluez** soigneusement l'opportunité d'un licenciement économique
- **Conservez** tous les éléments de preuve (comptes, projections, restructuration)
- **Motivez** de manière circonstanciée toute décision de licenciement

Attention : Un licenciement fondé sur le seul refus expose l'employeur à une condamnation pour licenciement abusif avec versement d'indemnités substantielles.

Cadre juridique

Articles L.121-1 et suivants du Code du travail : Modification du contrat de travail et protection des éléments essentiels

Article L.121-7 du Code du travail : Procédure de modification d'une clause essentielle du contrat en défaveur du salarié (notification dans les formes et délais du licenciement)

Article L.124-11 du Code du travail : Caractère abusif du licenciement dépourvu de motifs réels et sérieux

Articles L.124-2 et suivants du Code du travail : Procédure de licenciement avec préavis

Jurisprudence de la Cour supérieure de justice :

- CSJ, 18 mars 2021, n° 45/21 : La rémunération est un élément essentiel nécessitant l'accord du salarié
- CSJ, 7 juillet 2022, n° 123/22 : Le refus d'une modification substantielle ne justifie pas un licenciement

Un licenciement disciplinaire fondé sur le refus d'une baisse de salaire est **systématiquement jugé abusif** par les tribunaux luxembourgeois. Toute modification salariale requiert une **négociation loyale** et un **accord écrit**. En l'absence d'accord, seul un licenciement économique dûment motivé et documenté peut être envisagé.

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.