

La rétrogradation disciplinaire est-elle possible au Luxembourg ?

Réponse courte

La rétrogradation disciplinaire est possible au Luxembourg à condition d'être **expressément prévue** dans la convention collective, le règlement intérieur ou le contrat de travail. Le Code du travail ne prévoit pas d'échelle légale de sanctions en dehors du licenciement et de la mise à pied conservatoire. La rétrogradation constitue une **modification substantielle** du contrat au sens de l'article L.121-7 et requiert donc l'**accord exprès du salarié**. En cas de refus, l'employeur ne peut pas imposer la rétrogradation mais peut engager une procédure de licenciement avec préavis selon les articles L.124-1 et suivants. La sanction doit être **proportionnée** à la gravité de la faute commise.

Définition

La **rétrogradation disciplinaire** consiste à affecter un salarié à un poste de qualification ou de responsabilité inférieure en réponse à un comportement fautif. Au Luxembourg, elle ne peut être prononcée que si elle figure dans un **catalogue de sanctions** préétabli (convention collective, règlement intérieur ou contrat). Elle se distingue de la rétrogradation pour motif économique ou organisationnel et constitue une sanction disciplinaire à part entière.

Questions fréquentes

La rétrogradation disciplinaire est-elle possible au Luxembourg ?

Oui, à condition d'être expressément prévue par la convention collective, le règlement intérieur ou le contrat. Elle constitue une modification substantielle au sens de l'article L.121-7 et requiert l'accord exprès du salarié pour être mise en œuvre.

La rétrogradation est-elle prévue par le Code du travail luxembourgeois ?

Non, le Code du travail ne prévoit pas la rétrogradation comme sanction. Elle n'existe que si elle figure dans un catalogue de sanctions préétabli (convention collective, règlement intérieur, contrat). Sans cette base, elle ne peut pas être prononcée.

Puis-je refuser une rétrogradation disciplinaire au Luxembourg ?

Oui, le salarié peut refuser une rétrogradation sans que ce refus constitue une faute. L'employeur ne peut pas l'imposer unilatéralement, mais il peut en revanche engager une procédure de licenciement avec préavis pour motif réel et sérieux.

Une rétrogradation doit-elle être formalisée par un avenant au contrat ?

Oui, si le salarié accepte la rétrogradation, les nouvelles conditions (poste, rémunération, classification) doivent être formalisées par un avenant au contrat de travail. Cette formalisation est indispensable pour la sécurité juridique des deux parties.

Conditions d'exercice

Rétrograder suppose d'abord d'en avoir le droit : sans catalogue conventionnel ou contractuel mentionnant explicitement cette sanction, l'employeur doit se rabattre sur le licenciement avec préavis.

Condition	Détail
Base juridique	Prévue par la convention collective, le règlement intérieur ou le contrat de travail
Faute caractérisée	Comportement fautif du salarié dûment établi et documenté
Proportionnalité	Sanction adaptée à la gravité des faits reprochés
Accord du salarié	Consentement exprès obligatoire car modification substantielle (art. L.121-7)
Notification écrite	Motivation précise des faits et de la sanction retenue

Modalités pratiques

La rétrogradation étant une modification substantielle, le salarié conserve un droit de refus absolu : l'employeur doit donc préparer, dès le départ, un plan B disciplinaire au cas où le salarié ne donnerait pas son accord.

Étape	Détail
Constatation de la faute	Documentation précise des faits reprochés, dates, témoignages
Vérification du catalogue	S'assurer que la rétrogradation est prévue comme sanction applicable
Entretien préalable	Obligatoire dans les entreprises ? 150 salariés (art. L.124-2)
Notification écrite	Lettre motivée précisant les faits, la sanction et ses effets sur le contrat
Recueil du consentement	Accord exprès et écrit du salarié sur la modification du contrat
Avenant contractuel	Formalisation des nouvelles conditions (poste, rémunération, classification)

Pratiques et recommandations

Vérifier systématiquement que la rétrogradation figure dans le catalogue des sanctions applicables avant d'engager toute procédure.

Documenter précisément les faits fautifs et constituer un dossier disciplinaire solide pour justifier la proportionnalité de la sanction.

Proposer la rétrogradation par écrit en laissant un délai raisonnable de réflexion au salarié.

Anticiper le refus du salarié en préparant une alternative (maintien au poste, licenciement avec préavis).

Conserver l'ensemble des échanges écrits pour garantir la traçabilité en cas de contentieux devant le tribunal du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-7</u> du Code du travail	Modification substantielle du contrat en défaveur du salarié
Art. <u>L.124-1</u> du Code du travail	Résiliation du contrat avec préavis
Art. <u>L.124-2</u> du Code du travail	Entretien préalable (entreprises ? 150 salariés)
Art. <u>L.124-11</u> du Code du travail	Contestation du licenciement devant le tribunal du travail

La rétrogradation disciplinaire n'est pas prévue directement par le Code du travail luxembourgeois. Elle n'est licite que si elle figure dans un catalogue de sanctions préétabli et que le salarié y consent expressément. Le refus du salarié ne constitue pas une faute.

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.