

# La rétrogradation disciplinaire est-elle un changement de contrat ?

## Réponse courte

La rétrogradation disciplinaire constitue une **modification substantielle** du contrat de travail au sens de l'article [L.121-7](#) du Code du travail. Elle affecte des clauses essentielles telles que la qualification, les responsabilités et généralement la **rémunération** du salarié. L'employeur doit notifier cette modification par écrit dans les formes et délais prévus aux articles [L.124-2](#) et [L.124-3](#). Le salarié dispose du droit de **refuser** cette modification sans que ce refus constitue une faute. Si le salarié refuse, l'employeur peut maintenir les conditions initiales ou engager un **licenciement avec préavis** dont le caractère abusif pourra être apprécié par le tribunal du travail.

## Définition

La **modification substantielle du contrat** désigne tout changement portant sur une clause essentielle (rémunération, qualification, lieu de travail, durée du travail) en défaveur du salarié. La rétrogradation disciplinaire, en abaissant la classification ou les responsabilités, constitue par nature une telle modification soumise au régime protecteur de l'article [L.121-7](#) dans le cadre de la [rétrogradation disciplinaire](#).

## Questions fréquentes

### Puis-je refuser une rétrogradation disciplinaire sans être fautif ?

Oui, le salarié peut refuser la rétrogradation sans que ce refus constitue une faute. L'employeur peut alors soit maintenir les conditions initiales, soit engager un licenciement avec préavis dont le caractère abusif sera contrôlé par le tribunal.

### Quel préavis l'employeur doit-il respecter pour une rétrogradation au Luxembourg ?

L'employeur doit respecter les délais de préavis prévus à l'article [L.124-3](#) selon l'ancienneté du salarié, soit 2, 4 ou 6 mois. Ce préavis s'applique dans le cadre de la notification de la modification substantielle.

### Quelle forme doit prendre la notification d'une rétrogradation disciplinaire ?

La notification doit être écrite sous peine de nullité (art. [L.121-7](#)), motivée, préciser les faits fautifs, la sanction retenue et la date de prise d'effet. Le salarié peut exiger la communication des motifs par écrit.

### Une rétrogradation disciplinaire est-elle un changement de contrat au Luxembourg ?

Oui, la rétrogradation constitue une modification substantielle du contrat au sens de l'article [L.121-7](#). Elle affecte des clauses essentielles (qualification, responsabilités, rémunération) et doit être notifiée par écrit dans les formes et délais des articles [L.124-2](#) et [L.124-3](#).

## Conditions d'exercice

La notification de la rétrogradation doit respecter les mêmes formes qu'un licenciement : même délai de préavis, même motivation écrite, même vocabulaire précis sur la date d'effet de la nouvelle affectation.

Condition	Détail
<b>Notification écrite</b>	Obligatoire sous peine de nullité (art. <a href="#">L.121-7</a> )
<b>Indication de la date d'effet</b>	La notification doit préciser quand la modification prend effet
<b>Respect des délais de préavis</b>	Formes et délais des articles <a href="#">L.124-2</a> et <a href="#">L.124-3</a> applicables
<b>Communication des motifs</b>	Le salarié peut exiger la motivation par écrit (art. <a href="#">L.121-7</a> )
<b>Droit de refus</b>	Le salarié peut refuser sans commettre de faute

## Modalités pratiques

Selon l'ancienneté, le préavis applicable à la modification varie de deux à six mois : il doit être intégralement respecté, comme si la mesure était un licenciement classique.

Étape	Détail
<b>Rédaction de la notification</b>	Lettre motivée précisant les faits fautifs, la sanction et la date d'effet
<b>Respect du préavis</b>	2, 4 ou 6 mois selon l'ancienneté (art. <a href="#">L.124-3</a> )
<b>Réponse du salarié</b>	Le salarié peut accepter ou refuser la modification
<b>En cas d'acceptation</b>	Signature d'un avenant contractuel formalisant les nouvelles conditions
<b>En cas de refus</b>	L'employeur peut licencier avec préavis ou renoncer à la modification

## Pratiques et recommandations

**Qualifier** expressément la rétrogradation comme modification substantielle dans la notification pour respecter le formalisme légal.

**Motiver** précisément les faits fautifs justifiant la sanction et démontrer la proportionnalité de la mesure.

**Respecter** scrupuleusement les délais de préavis applicables selon l'ancienneté du salarié.

**Préparer** un avenant contractuel détaillé en cas d'acceptation par le salarié.

**Documenter** le refus éventuel du salarié par écrit et évaluer les suites à donner avant d'engager toute procédure de licenciement.

## 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.124-2</u> du Code du travail	Entretien préalable et formes de notification
Art. <u>L.124-3</u> du Code du travail	Durée des préavis de licenciement
Art. <u>L.124-11</u> du Code du travail	Contestation du licenciement et recours judiciaire

Le refus par le salarié d'une rétrogradation disciplinaire ne constitue jamais une faute. La résiliation du contrat qui en découle est un licenciement soumis au contrôle du tribunal du travail dans un délai de 3 mois.

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.