

# La promotion entraîne-t-elle automatiquement une revalorisation salariale ?

## Réponse courte

La promotion n'entraîne pas automatiquement une revalorisation salariale au Luxembourg. **Aucune disposition légale n'impose une augmentation de salaire lors d'une promotion**, sauf si cela est prévu par le contrat de travail, une convention collective, un accord d'entreprise ou un usage interne constant.

En pratique, une revalorisation salariale accompagne souvent la promotion, surtout si le poste implique plus de responsabilités, mais cela doit faire l'objet d'une négociation ou d'une disposition spécifique. Il est recommandé de formaliser toute promotion par un avenant écrit précisant la nouvelle rémunération.

## Définition

La promotion, au sens du droit du travail luxembourgeois, correspond à l'accession d'un salarié à un poste supérieur dans la hiérarchie de l'entreprise. Elle implique généralement une augmentation des responsabilités, un élargissement des missions ou l'accès à une fonction de niveau supérieur, souvent accompagnée d'une modification de la classification professionnelle ou de la grille des fonctions applicable.

La promotion se distingue d'un simple changement d'affectation ou de fonction, car elle suppose une progression hiérarchique ou statutaire reconnue par l'employeur, la convention collective ou un accord d'entreprise. Elle peut également résulter d'un usage constant et général au sein de l'entreprise.

## Conditions d'exercice

Aucune disposition du Code du travail luxembourgeois ne prévoit l'obligation d'une revalorisation salariale automatique lors d'une promotion, sauf stipulation expresse dans le contrat de travail, une convention collective, un accord d'entreprise ou un usage interne. L'employeur conserve son pouvoir de direction pour fixer les conditions de la promotion, sous réserve du respect des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination (articles [L.225-1](#) et [L.241-1](#) du Code du travail).

Toute modification substantielle du contrat, notamment en matière de rémunération, doit être notifiée par écrit au salarié. Le salarié conserve le droit de refuser la promotion si les nouvelles conditions ne lui conviennent pas, sans que ce refus constitue une faute.

## Modalités pratiques

En pratique, la promotion s'accompagne fréquemment d'une revalorisation salariale, surtout lorsque le nouveau poste implique des responsabilités accrues ou une technicité supérieure. Toutefois, cette revalorisation n'est pas automatique et doit résulter d'une négociation ou d'une disposition applicable.

L'employeur doit notifier par écrit toute modification substantielle du contrat, y compris l'évolution de la rémunération, conformément à l'article [L.121-4](#) du Code du travail. En cas de promotion, il est recommandé de formaliser les nouvelles conditions par un avenant écrit, précisant la fonction, la classification et la rémunération.

## Pratiques et recommandations

Il est conseillé aux employeurs de systématiser la formalisation écrite de toute promotion, en détaillant les nouvelles fonctions, le niveau de classification et la rémunération associée. Lorsqu'une convention collective s'applique, il convient de vérifier l'existence de minima salariaux ou de règles spécifiques en matière de promotion.

En l'absence de texte, l'employeur doit veiller à respecter l'égalité de traitement entre salariés placés dans une situation comparable, conformément à l'article [L.225-1](#) du Code du travail. Les usages internes, s'ils sont constants, généraux et fixes, peuvent également créer une obligation de revalorisation salariale lors d'une promotion.

## Cadre juridique

- **Article [L.121-4](#) du Code du travail** : Obligation de notification écrite de toute modification substantielle du contrat de travail, notamment la rémunération.
- **Article [L.225-1](#) du Code du travail** : Principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, interdiction de discrimination.
- **Article [L.241-1](#) du Code du travail** : Interdiction de toute discrimination, notamment en matière de rémunération.
- Les conventions collectives sectorielles ou d'entreprise peuvent prévoir des règles spécifiques de promotion et de revalorisation salariale.
- La jurisprudence luxembourgeoise reconnaît la force obligatoire des usages internes, sous réserve de constance, généralité et fixité.

En l'absence de texte ou d'usage imposant une revalorisation, la promotion ne confère aucun droit automatique à une augmentation salariale. Il est essentiel de sécuriser chaque promotion par un avenant écrit précisant la rémunération, afin d'éviter tout litige ultérieur et de garantir la traçabilité des évolutions contractuelles.

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.