

# Le refus d'alignement salarial peut-il constituer un motif de démission légitime ?

## Réponse courte

Le refus d'alignement salarial peut constituer un motif de démission légitime au Luxembourg, à condition que le salarié démontre une inégalité de traitement manifeste et non justifiée par rapport à des collègues occupant des fonctions équivalentes. Cette inégalité doit reposer sur des critères objectifs tels que la qualification, l'ancienneté, les responsabilités ou la nature des tâches.

Le salarié doit avoir sollicité l'alignement par écrit, fourni des éléments de comparaison précis et constaté un refus explicite ou implicite de l'employeur sans justification objective. En cas de démission, il devra présenter un dossier probant à l'ADEM pour faire valoir ses droits à l'indemnisation chômage.

## Définition

La démission légitime correspond à la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié, fondée sur un motif reconnu comme valable par le droit et la jurisprudence luxembourgeoise. Ce motif permet notamment l'ouverture du droit à l'indemnisation chômage auprès de l'ADEM. L'alignement salarial désigne la mise à niveau de la rémunération d'un salarié par rapport à celle de collègues occupant des fonctions équivalentes, conformément au principe d'égalité de traitement prévu par le Code du travail luxembourgeois.

## Conditions d'exercice

Pour qu'un refus d'alignement salarial soit reconnu comme motif de démission légitime, le salarié doit démontrer une inégalité de traitement manifeste et non justifiée par rapport à des collègues placés dans une situation comparable. Cette inégalité doit porter sur des éléments objectifs tels que la qualification, l'ancienneté, les responsabilités ou la nature des tâches.

Le salarié doit avoir sollicité, par écrit, un alignement auprès de l'employeur, en exposant les motifs de sa demande et en fournissant des éléments de comparaison précis. L'employeur doit avoir refusé explicitement ou implicitement cette demande, sans justification objective, et sans respecter le principe d'égalité de rémunération.

## Modalités pratiques

Avant toute démission, le salarié doit constituer un dossier probant comprenant les preuves de l'inégalité salariale, telles que fiches de paie, contrats de travail, organigrammes et échanges écrits avec l'employeur. Il est recommandé d'adresser une mise en demeure à l'employeur, exposant la situation et sollicitant un alignement salarial.

En cas de refus ou d'absence de réponse dans un délai raisonnable, le salarié peut notifier sa démission par lettre recommandée, en précisant le motif lié au refus d'alignement salarial. Pour faire valoir la légitimité de la démission auprès de l'ADEM, le salarié devra présenter l'ensemble des éléments justificatifs lors de sa demande d'indemnisation.

## Pratiques et recommandations

La jurisprudence luxembourgeoise admet que la rupture du contrat de travail par le salarié peut être considérée comme légitime si elle résulte d'une violation caractérisée du principe d'égalité de traitement salarial. La charge de la preuve incombe au salarié, qui doit démontrer l'absence de justification objective à la différence de rémunération.

Les employeurs sont invités à documenter toute différence salariale par des critères objectifs et à répondre de manière motivée aux demandes d'alignement. Il est recommandé de consulter un juriste spécialisé avant toute prise de décision, tant pour le salarié que pour l'employeur, afin de garantir la conformité avec le droit du travail luxembourgeois.

## Cadre juridique

- **Article L.225-1 du Code du travail luxembourgeois** : consacre le principe d'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale et interdit toute discrimination salariale.
- **Article L.241-1 et suivants du Code du travail** : encadrent l'égalité de traitement et la non-discrimination dans les relations de travail.
- **Article L.521-3 du Code du travail** : précise les conditions d'ouverture du droit au chômage en cas de démission pour motif légitime, incluant les situations de violation grave des obligations contractuelles par l'employeur.
- **Jurisprudence de la Cour supérieure de justice** : reconnaît que le non-respect du principe d'égalité de traitement peut constituer un motif grave de rupture imputable à l'employeur, ouvrant droit à la démission légitime.
- **Obligations générales** : respect de la traçabilité des échanges, égalité de traitement, encadrement humain des décisions relatives à la rémunération.

Il est essentiel de solliciter un avis juridique préalable en cas de doute sur la légitimité du motif de démission, afin d'éviter un refus d'indemnisation par l'ADEM et de garantir la conformité de la procédure.

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.