

Un salarié peut-il exiger une revalorisation contractuelle annuelle automatique ?

Réponse courte

Un salarié ne peut pas exiger une revalorisation contractuelle annuelle automatique de son salaire au Luxembourg, sauf si une telle clause figure explicitement dans son contrat de travail, un avenant, une convention collective applicable ou un accord d'entreprise.

En l'absence de stipulation contractuelle ou conventionnelle prévoyant cette revalorisation, l'employeur n'a aucune obligation d'accorder une augmentation automatique annuelle, et toute demande en ce sens relève de la négociation et de l'accord des deux parties. L'indexation légale des salaires, qui s'applique indépendamment de toute clause, ne constitue pas une revalorisation contractuelle négociée.

Définition

La revalorisation contractuelle annuelle automatique désigne l'augmentation systématique et préétablie de la rémunération d'un salarié, inscrite dans le contrat de travail ou dans un avenant, sans qu'une négociation ou une décision discrétionnaire de l'employeur ne soit requise chaque année. Cette revalorisation se distingue des augmentations résultant de la progression de carrière, de l'ancienneté, de l'évaluation individuelle ou de l'application de la législation sur l'indexation des salaires.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il refuser d'introduire une clause de revalorisation automatique dans un contrat existant ?

Oui, l'employeur est libre de refuser l'introduction d'une clause de revalorisation automatique après la signature du contrat, sauf engagement contractuel ou conventionnel préalable. Toute modification du salaire doit faire l'objet d'un accord écrit entre les parties et relève de la liberté contractuelle.

L'indexation légale des salaires constitue-t-elle une revalorisation contractuelle automatique ?

Non, l'indexation légale des salaires ne constitue pas une revalorisation contractuelle négociée. Elle consiste en une adaptation automatique du salaire en fonction de l'évolution du coût de la vie et s'applique indépendamment de toute clause contractuelle, conformément à la législation luxembourgeoise.

Quelles conditions doivent être remplies pour qu'une revalorisation salariale automatique s'applique ?

Pour qu'une revalorisation contractuelle annuelle automatique soit applicable, elle doit être prévue explicitement dans le contrat de travail ou dans un texte collectif. La clause doit définir les modalités de calcul, la périodicité, la base de référence et les éventuelles conditions de performance ou d'ancienneté.

Un salarié peut-il exiger une augmentation de salaire automatique chaque année au Luxembourg ?

Non, un salarié ne peut pas exiger une revalorisation contractuelle annuelle automatique de son salaire au Luxembourg, sauf si une telle clause figure explicitement dans son contrat de travail, un avenant, une convention collective applicable ou un accord d'entreprise. En l'absence de stipulation contractuelle, toute augmentation relève de la négociation entre les parties.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, aucun texte légal n'impose à l'employeur d'accorder une revalorisation contractuelle annuelle automatique du salaire, sauf si une telle clause figure expressément dans le contrat de travail, un avenant contractuel, une convention collective applicable à l'entreprise ou un accord d'entreprise. En l'absence de stipulation contractuelle ou conventionnelle, le salarié ne peut exiger de droit une augmentation annuelle automatique de sa rémunération. L'indexation légale des salaires, qui consiste en une adaptation automatique du salaire en fonction de l'évolution du coût de la vie, s'applique indépendamment de toute clause contractuelle et ne constitue pas une revalorisation contractuelle négociée.

Modalités pratiques

Pour qu'une revalorisation contractuelle annuelle automatique soit applicable, elle doit être prévue explicitement dans le contrat de travail ou dans un texte collectif applicable à la relation de travail. La clause doit définir les modalités de calcul, la périodicité, la base de référence et les éventuelles conditions de performance ou d'ancienneté. À défaut d'une telle clause, toute augmentation de salaire relève de la négociation individuelle ou collective et demeure à la discrétion de l'employeur. L'employeur n'est pas tenu d'accepter une demande unilatérale du salarié visant à introduire une telle revalorisation après la signature du contrat, sauf accord exprès des parties.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de vérifier la présence ou l'absence de clauses de revalorisation automatique dans les contrats de travail et conventions collectives applicables. En cas de négociation d'une telle clause, il convient de la rédiger de manière précise afin d'éviter toute ambiguïté sur les modalités d'application. Les employeurs doivent également distinguer clairement la revalorisation contractuelle de l'indexation légale, qui s'applique de plein droit à tous les salariés. Les demandes de revalorisation contractuelle annuelle doivent faire l'objet d'une négociation et d'un accord formalisé par écrit. Les employeurs sont libres de refuser l'introduction d'une telle clause, sauf engagement contractuel ou conventionnel préalable.

Cadre juridique

Le Code du travail luxembourgeois ne prévoit aucune obligation générale de revalorisation contractuelle annuelle automatique du salaire. L'article [L.125-1](#) du Code du travail impose la fixation du salaire dans le contrat de travail, mais n'impose aucune périodicité d'augmentation. L'indexation des salaires est régie par la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'État et par la législation sur l'adaptation automatique des salaires au coût de la vie, mais elle ne s'assimile pas à une revalorisation contractuelle négociée. La jurisprudence nationale confirme que l'augmentation de salaire relève de la liberté contractuelle, sauf engagement exprès de l'employeur. Les conventions collectives peuvent prévoir des mécanismes d'augmentation automatique, mais leur application est limitée aux salariés couverts par ces conventions.

L'absence de clause de revalorisation contractuelle annuelle automatique dans le contrat ou la convention collective prive le salarié de tout droit à une augmentation automatique du salaire, hors indexation légale. Toute modification du salaire doit faire l'objet d'un accord écrit entre les parties.

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.