Puis-je négocier une clause de revalorisation automatique ?

Réponse courte

Oui, il est possible de négocier une **clause de revalorisation automatique** dans le contrat de travail, **en complément** de l'indexation légale luxembourgeoise. Cette clause peut prévoir des **revalorisations supplémentaires** basées sur des critères objectifs : **ancienneté**, **performance de l'entreprise**, **évolution du secteur**, ou **grilles de progression** prédéfinies.

Cependant, cette clause ne peut **jamais remplacer** l'indexation automatique légale, qui reste **obligatoire** et d'**ordre public**. Elle doit être **clairement rédigée** avec des critères objectifs et mesurables pour éviter tout contentieux. L'employeur conserve la possibilité de négocier ces clauses lors de la signature du contrat ou par **avenant ultérieur**.

Définition

Une **clause de revalorisation automatique** est une stipulation contractuelle qui prévoit une **augmentation périodique** du salaire selon des critères prédéfinis et objectifs. Elle s'ajoute à l'**indexation légale** luxembourgeoise et vise à offrir une **progression salariale** prévisible au salarié.

Cette clause peut être basée sur différents critères : **ancienneté de service**, **atteinte d'objectifs**, **évolution du chiffre d'affaires**, **progression dans une grille salariale**, ou **benchmarking sectoriel**. Elle diffère de l'indexation légale car elle est **contractuelle**, **négociable**, et peut être **conditionnelle** à certaines performances.

Questions fréquentes

Comment rédiger correctement une clause de revalorisation automatique ?

La clause doit spécifier précisément : la périodicité (annuelle, biannuelle), les critères de déclenchement, le montant ou pourcentage de revalorisation, les conditions suspensives éventuelles, et les modalités d'application. Exemple : 'Le salaire sera revalorisé automatiquement de 3% chaque année à la date anniversaire du contrat, sous réserve d'une évaluation professionnelle satisfaisante'.

L'employeur est-il obligé d'accepter une clause de revalorisation automatique ?

Non, l'employeur reste libre de négocier ou refuser ce type de clause, sauf dispositions contraires dans les conventions collectives. Cette clause relève de la liberté contractuelle et peut être négociée lors de la signature du contrat ou par avenant ultérieur.

Qu'est-ce qu'une clause de revalorisation automatique et peut-elle remplacer l'indexation légale ?

Une clause de revalorisation automatique est une stipulation contractuelle qui prévoit une augmentation périodique du salaire selon des critères prédéfinis et objectifs. Elle s'ajoute obligatoirement à l'indexation légale luxembourgeoise mais ne peut jamais la remplacer, car l'indexation automatique reste obligatoire et d'ordre public.

Quels critères peuvent être utilisés pour une clause de revalorisation automatique ?

Les critères doivent être objectifs et mesurables : ancienneté de service, atteinte d'objectifs, évolution du chiffre d'affaires, progression dans une grille salariale, ou benchmarking sectoriel. La clause doit respecter le principe d'égalité de traitement et ne peut être discriminatoire.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Conditions d’exercice

La clause de revalorisation doit respecter la **liberté contractuelle** encadrée par le Code du travail. Elle ne peut être **inférieure** aux revalorisations légales obligatoires (indexation automatique) et doit respecter le **principe d'égalité de traitement** entre salariés de même catégorie.

La clause doit contenir des **critères objectifs** et **mesurables** : pourcentages précis, échéances définies, conditions de déclenchement claires. Elle ne peut être **discriminatoire** ni porter atteinte aux droits fondamentaux du salarié. L'employeur reste libre de **négocier ou refuser** ce type de clause, sauf dispositions contraires dans les **conventions collectives**.

Modalités pratiques

La clause doit être **rédigée précisément** dans le contrat de travail ou un avenant, en spécifiant : **périodicité** (annuelle, biannuelle), **critères de déclenchement** (ancienneté, performance, etc.), **montant ou pourcentage** de revalorisation, **conditions suspensives** éventuelles, et **modalités d'application**.

Exemple de rédaction : *"Le salaire sera revalorisé automatiquement de 3% chaque année à la date anniversaire du contrat, sous réserve d'une évaluation professionnelle satisfaisante"* ou *"Une augmentation de 2% sera appliquée automatiquement après chaque période de 2 ans d'ancienneté, cumulable avec les indexations légales"*.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **prévoir des clauses réalistes** et **soutenables financièrement** pour l'entreprise. Les critères doivent être **objectifs** et **vérifiables** pour éviter les contentieux. Il est conseillé d'inclure une **clause de révision** permettant de modifier les conditions en cas de difficultés économiques majeures.

Pour l'employeur, ces clauses peuvent être un **outil de fidélisation** et d'attractivité. Il est important de **budgétiser** ces revalorisations et de les distinguer clairement des **augmentations discrétionnaires**. Une **communication transparente** sur les critères et modalités renforce la relation de confiance avec les salariés.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois** :
  - Article L.121-1 (liberté contractuelle encadrée)
  - Article L.121-4 (mentions obligatoires du contrat)
  - Article L.241-1 (égalité de traitement)
- **Code civil luxembourgeois** :
  - Articles 1134 et suivants (force obligatoire des conventions)
  - Articles 1108 et suivants (validité des contrats)
- **Conventions collectives** applicables
- **Jurisprudence** : clauses de revalorisation et bonne foi contractuelle

Attention : Ces clauses s'ajoutent à l'indexation légale, ne la remplacent jamais. Veillez à une rédaction précise pour éviter les contentieux et à prévoir des critères objectifs et mesurables.

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.