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

Réponse courte

Non, le salarié n'a pas de droit général et automatique à l'évolution salariale au Luxembourg. Une augmentation individuelle n'est **obligatoire** que si elle est prévue par le **contrat de travail**, une **convention collective** ou un **accord d'entreprise**.

L'employeur doit toutefois respecter certaines obligations légales : **ajustement au salaire social minimum** (2 771,33 € pour non qualifié, 3 325,60 € pour qualifié actuellement), application de l'**indexation automatique** des salaires lors du déclenchement de l'index, et respect des **augmentations conventionnelles**.

En dehors de ces cas, l'évolution salariale relève de la **négociation individuelle** ou de la **décision unilatérale** de l'employeur.

Définition

L'**évolution salariale** correspond à toute modification à la hausse de la rémunération contractuelle d'un salarié. Elle peut résulter de :

- **Augmentation individuelle** : négociée ou accordée
- **Augmentation collective** : applicable à un groupe
- **Indexation légale** : ajustement automatique à l'inflation
- **Progression conventionnelle** : prévue par accord collectif
- **Revalorisation légale** : ajustement du salaire minimum

La rémunération est encadrée par le **contrat de travail**, les **conventions collectives** applicables et la **législation** sur le salaire minimum et l'indexation.

Questions fréquentes

Comment fonctionne l'indexation automatique des salaires au Luxembourg ?

L'indexation automatique est obligatoire et s'applique à tous les salaires lors de chaque déclenchement selon l'indice des prix. Elle est indépendante de la volonté de l'employeur et aucune négociation n'est possible. Le calcul se fait par l'application d'un coefficient d'indexation au salaire existant.

Le salarié a-t-il un droit automatique à l'augmentation de salaire au Luxembourg ?

Non, le salarié n'a pas de droit général et automatique à l'évolution salariale au Luxembourg. Une augmentation individuelle n'est obligatoire que si elle est prévue par le contrat de travail, une convention collective ou un accord d'entreprise. En dehors de ces cas, l'évolution salariale relève de la négociation individuelle ou de la décision unilatérale de l'employeur.

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

Que peut faire un salarié si son employeur refuse une augmentation de salaire ?

Le salarié doit d'abord vérifier si une augmentation est prévue par son contrat de travail ou la convention collective applicable. Si c'est le cas, l'employeur est légalement tenu de l'appliquer. En cas de litige, le salarié peut saisir le tribunal du travail. Pour les augmentations non obligatoires, il peut négocier lors de l'entretien annuel en documentant ses performances.

Quelles sont les obligations légales de l'employeur concernant l'évolution salariale ?

L'employeur doit respecter trois obligations légales : ajuster les salaires au salaire social minimum (2 703,74 € pour non qualifié, 3 244,48 € pour qualifié en 2025), appliquer l'indexation automatique des salaires lors du déclenchement de l'index, et respecter les augmentations prévues par les conventions collectives applicables.

Conditions d’exercice

Pas de droit général à l'augmentation :

Le Code du travail luxembourgeois **ne prévoit pas** de droit automatique à une augmentation individuelle, sauf stipulation expresse dans :

- Le **contrat de travail** (clause d'augmentation)
- Une **convention collective** sectorielle
- Un **accord d'entreprise** signé
- Un **usage** d'entreprise établi

Obligations légales de l'employeur :

1. Ajustement au salaire social minimum (L.222-1) :

- Non qualifié ? 18 ans : **2 771,33 €** brut/mois
- Qualifié ? 18 ans : **3 325,60 €** brut/mois
- Révisions périodiques obligatoires

2. Indexation automatique (loi du 22 juin 1963) :

- Application **obligatoire** à chaque déclenchement
- Adaptation de **tous les salaires**
- Indépendante de la volonté de l'employeur

3. Augmentations conventionnelles :

- **Obligatoires** si prévues par convention
- Souvent liées à l'ancienneté ou classification

Modalités pratiques

Types d'évolution salariale :

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

Indexation automatique :

- Déclenchement selon l'indice des prix
- Application à **tous les salaires**
- Calcul : salaire × coefficient d'indexation
- **Aucune négociation** possible

Augmentations conventionnelles :

- Grilles salariales par ancienneté
- Progressions automatiques prévues
- **Force obligatoire** pour l'employeur
- Vérification annuelle nécessaire

Révision du salaire minimum :

- Ajustement **immédiat** obligatoire
- Concerne tous les salaires inférieurs
- Rétroactivité possible si retard

Augmentation volontaire :

- Décision **unilatérale** de l'employeur
- Négociation **individuelle** possible
- **Avenant écrit** recommandé
- Aucune obligation légale

Pratiques et recommandations

Pour l'employeur :

Politique salariale transparente :

- **Formaliser** les critères d'évolution
- **Documenter** toutes les augmentations
- **Communiquer** sur les possibilités
- **Respecter** l'égalité de traitement

Conformité légale :

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

- **Vérifier** régulièrement les minima
- **Appliquer** l'indexation sans délai
- **Consulter** la délégation du personnel
- **Conserver** les justificatifs 5 ans

Pour le salarié :

- **Vérifier** son contrat et la convention
- **Négocier** lors de l'entretien annuel
- **Documenter** ses performances
- **Comparer** avec le marché
- **Connaître** ses droits légaux

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Articles L.222-1 à L.222-9** : Salaire social minimum
- **Articles L.241-1 et L.251-1** : Égalité de traitement et non-discrimination
- **Article L.121-7** : Modification du contrat
- **Article L.414-3** : Consultation de la délégation

Lois spécifiques :

- **Loi du 22 juin 1963** : Indexation automatique (par renvoi de l'art. L.223-1)
- **Article L.222-2** : Relèvement périodique du SSM par la loi
- **Loi du 28 novembre 2006** : Égalité de traitement

Conventions collectives :

- Dispositions sectorielles obligatoires
- Grilles d'évolution par branche
- Primes d'ancienneté automatiques

En cas de **litige** sur l'évolution salariale, le salarié peut saisir le **tribunal du travail**. L'employeur doit pouvoir justifier le **non-octroi** d'augmentations par des critères **objectifs** et **non discriminatoires**. La **documentation écrite** de toute évolution est essentielle pour la traçabilité.

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.