Une augmentation collective doit-elle bénéficier à tous les salariés ?

Réponse courte

Non, une augmentation collective ne doit pas nécessairement bénéficier à tous les salariés, mais son champ d'application dépend de sa **source** et des **critères définis**.

Si elle résulte d'une **convention collective** ou d'un **accord d'entreprise**, seuls les salariés relevant du champ d'application en bénéficient. Si elle est décidée **unilatéralement** par l'employeur, celui-ci peut définir les catégories concernées, à condition de respecter le **principe d'égalité de traitement** et d'exclure toute **discrimination**. Les exclusions doivent être justifiées par des **motifs objectifs** (catégorie professionnelle, présence effective, ancienneté), la nature du contrat (CDI/CDD) ne pouvant à elle seule justifier une exclusion (art. L.122-10). L'**indexation automatique** s'applique à **tous les salariés** sans distinction.

Définition

Une **augmentation collective** est une revalorisation salariale s'appliquant à un **ensemble de salariés** selon des critères prédéfinis. Elle peut résulter de :

- **Convention collective** sectorielle ou d'entreprise
- **Accord collectif** négocié
- **Décision unilatérale** de l'employeur
- **Obligation légale** (indexation)

Elle se distingue de l'augmentation **individuelle** basée sur la performance personnelle et s'applique selon des **critères objectifs** à un groupe déterminé.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il procéder pour mettre en place une augmentation collective ?

L'employeur doit définir des critères objectifs, formaliser sa décision par écrit, consulter la délégation du personnel si requis, justifier les exclusions éventuelles et communiquer de manière transparente. Il est essentiel de documenter les critères d'attribution, préciser les catégories concernées et conserver les justificatifs pour éviter tout contentieux.

Les salariés absents peuvent-ils être exclus d'une augmentation collective ?

Les salariés en maladie, maternité/congé parental ou congés payés ne peuvent pas être automatiquement exclus d'une augmentation collective. Une justification objective est requise pour toute exclusion, et certaines catégories bénéficient d'une protection renforcée. L'exclusion arbitraire expose l'employeur à un contentieux pour discrimination.

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

Quels critères permettent d'exclure certains salariés d'une augmentation collective ?

Les exclusions doivent être justifiées par des motifs objectifs : catégorie professionnelle (cadres/non-cadres), présence effective au travail, nature du contrat (CDI, CDD, intérim), ou ancienneté minimale requise. Ces critères doivent respecter le principe d'égalité de traitement et être exempts de discrimination. L'indexation automatique ne permet aucune exclusion.

Une augmentation collective doit-elle s'appliquer à tous les salariés de l'entreprise ?

Non, une augmentation collective ne doit pas nécessairement bénéficier à tous les salariés. Son champ d'application dépend de sa source : convention collective (périmètre défini par l'accord), décision unilatérale de l'employeur (critères objectifs requis), ou indexation automatique (obligatoire pour tous). L'employeur peut définir des catégories concernées à condition de respecter l'égalité de traitement et d'éviter toute discrimination.

Conditions d’exercice

Selon la source de l'augmentation :

1. Convention collective ou accord :

- Application au **périmètre défini** par l'accord
- **Obligatoire** pour les salariés couverts
- Exclusions possibles si **prévues expressément**
- Respect strict des dispositions conventionnelles

2. Décision unilatérale de l'employeur :

- **Liberté** de définir les bénéficiaires
- Respect de l'**égalité de traitement** (L.241-1 et L.251-1)
- **Interdiction** de discrimination
- Justification **objective** des exclusions

3. Indexation automatique :

- Application à **tous les salariés**
- **Aucune exclusion** possible
- Obligation légale **impérative**
- Indépendante du type de contrat

Critères d'exclusion admis :

- **Catégorie professionnelle** (cadres/non-cadres)
- **Présence effective** au travail
- **Ancienneté** minimale requise

La **nature du contrat** (CDI, CDD, intérim) ne constitue pas à elle seule un critère d'exclusion valable, en raison de l'égalité de traitement imposée par les articles L.122-10 et L.131-13.

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

Modalités pratiques

Mise en œuvre selon la source :

Augmentation conventionnelle :

1. **Vérifier** le champ d'application
2. **Identifier** les salariés couverts
3. **Appliquer** sans discrimination
4. **Documenter** l'application
5. **Informer** les bénéficiaires

Augmentation décidée par l'employeur :

1. **Définir** les critères objectifs
2. **Formaliser** par écrit la décision
3. **Consulter** la délégation si requise
4. **Justifier** les exclusions éventuelles
5. **Communiquer** transparence

Points d'attention particuliers :

Salariés absents :

- **Maladie** : pas d'exclusion automatique
- **Maternité/parental** : protection spéciale
- **Congés payés** : inclusion normale
- Justification objective requise pour exclusion

Pratiques et recommandations

Pour l'employeur :

Formalisation indispensable :

- **Documenter** les critères d'attribution
- **Préciser** les catégories concernées
- **Motiver** toute exclusion
- **Conserver** les justificatifs
- **Assurer** la traçabilité

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

Prévention des risques :

- **Éviter** les critères discriminatoires
- **Vérifier** la cohérence interne
- **Consulter** les représentants du personnel
- **Former** les managers aux risques
- **Auditer** régulièrement les pratiques

Pour le salarié :

- **Vérifier** son éligibilité
- **Demander** les critères appliqués
- **Comparer** avec les collègues similaires
- **Contester** si discrimination suspectée
- **Saisir** l'ITM si nécessaire

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Article L.241-1** : Égalité de traitement entre hommes et femmes
- **Article L.161-1** : Champ des conventions collectives
- **Articles L.251-1 et suivants** : Non-discrimination
- **Article L.414-3** : Consultation de la délégation

Lois spécifiques :

- **Loi du 22 juin 1963** : Indexation automatique
- Application universelle obligatoire
- Aucune dérogation possible

Jurisprudence :

- Justification objective **impérative** des exclusions
- Appréciation **stricte** des motifs
- Protection renforcée certaines catégories

L'exclusion **arbitraire** ou **non justifiée** d'un salarié expose l'employeur à un **contentieux** pour discrimination ou rupture d'égalité. Il est **essentiel** de documenter précisément les critères et de motiver toute exclusion. Les salariés protégés (maternité, représentants) bénéficient d'une **protection renforcée**.

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

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.

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