Augmentation conditionnée à la signature d'un nouvel accord : est-ce légal ?

Réponse courte

Oui, il est **légal** pour un employeur luxembourgeois de conditionner une **augmentation de salaire** à la signature d'un **nouvel accord contractuel** (avenant, nouvelle clause, modification d'objectifs), à condition que le salarié conserve son **libre consentement** et qu'il ne soit pas contraint de renoncer à des droits acquis fondamentaux.

Le salarié reste libre d'accepter ou de refuser l'augmentation accompagnée de sa contrepartie. En cas de refus, il conserve son salaire actuel et ses conditions antérieures, sans subir de rétorsion. Toute pression ou sanction liée au refus serait constitutive d'un manquement de l'employeur et pourrait être contestée devant le **tribunal du travail**.

Définition

L'**augmentation conditionnée** est une offre d'amélioration de la rémunération subordonnée à un engagement complémentaire du salarié : acceptation d'une clause de non-concurrence, d'une mobilité géographique, d'objectifs de performance renforcés ou d'une modification du temps de travail. Elle relève de la négociation contractuelle libre entre les parties.

Elle se distingue de la **modification unilatérale du contrat**, qui reste interdite pour les éléments essentiels, en ce qu'elle repose sur un accord réciproque formalisé par un avenant signé par les deux parties. L'employeur ne peut imposer la contrepartie sans l'accord exprès du salarié.

Questions fréquentes

Comment procéder concrètement pour proposer une augmentation conditionnée à un accord ?

Rédigez une proposition écrite précisant les modifications et la nouvelle rémunération, accordez un délai raisonnable pour examen, assurez-vous que la signature se fait sans pression, et formalisez l'accord par un avenant au contrat. Conservez une traçabilité complète des documents échangés.

Peut-on légalement conditionner une augmentation de salaire à la signature d'un nouvel accord au Luxembourg ?

Oui, c'est légalement possible selon l'article L.121-1 du Code du travail luxembourgeois, à condition que le salarié accepte expressément, librement et de manière éclairée, sans aucune pression. Toute modification contractuelle nécessite un accord formel des deux parties.

Que se passe-t-il si le salarié refuse l'augmentation conditionnée à un nouvel accord ?

Le refus du salarié n'est pas considéré comme une faute selon l'article L.121-7. L'employeur ne peut pas sanctionner ou licencier le salarié pour ce refus, sauf s'il existe un motif réel et sérieux indépendant. Le contrat initial reste en vigueur dans ses conditions originales.

Quelles sont les conditions à respecter pour conditionner une augmentation à un nouvel accord ?

L'employeur doit informer clairement le salarié des modifications proposées, obtenir son consentement libre sans contrainte, formaliser l'accord par écrit et accorder un délai raisonnable pour l'examen. Le refus du salarié ne constitue pas une faute et ne justifie pas de sanction ou licenciement.

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

Conditions d’exercice

La validité de l'offre conditionnée dépend du respect de plusieurs principes fondamentaux du droit du travail.

Exigence	Contenu
Libre consentement	Absence de pression ou de menace
Proportionnalité	Augmentation en rapport avec la contrainte
Réversibilité	Possibilité de refus sans sanction
Formalisation	Avenant écrit et signé
Respect de l'ordre public	Pas de renonciation à des droits fondamentaux

Modalités pratiques

L'employeur doit suivre une procédure structurée pour sécuriser l'augmentation conditionnée.

Etape	Action
Proposition	Lettre ou entretien formalisé
Délai de réflexion	Raisonnable accordé au salarié
Négociation	Possibilité d'ajuster les termes
Avenant	Signature par les deux parties
Mise en oeuvre	Effet à compter de la date convenue

Pratiques et recommandations

Formaliser la proposition d'augmentation conditionnée dans un document écrit clair précisant la contrepartie demandée et la date d'effet, pour prévenir toute ambiguïté.

Ménager au salarié un délai de réflexion raisonnable (15 à 30 jours) entre la proposition et la signature, afin de garantir la liberté de son consentement.

Proscrire toute forme de pression, de menace ou de discrimination envers un salarié qui refuse l'augmentation conditionnée, car cela exposerait l'employeur à un contentieux individuel.

Documenter par écrit les échanges préalables et les éventuelles négociations, pour constituer un dossier solide en cas de contestation ultérieure de la validité du consentement.

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

Consulter la délégation du personnel lorsque la proposition concerne plusieurs salariés, afin de renforcer la transparence du dispositif et de prévenir les contestations collectives.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-4	Contrat de travail et mentions obligatoires
Art. L.121-7	Modification du contrat de travail
Art. L.221-1	Principe de rémunération
Code civil, art. 1108	Conditions de validité du consentement
Jurisprudence CSJ	Augmentation conditionnée et consentement

L'augmentation conditionnée repose sur un accord libre entre les parties. Toute pression ou rétorsion liée au refus constitue un manquement de l'employeur. La bonne foi contractuelle s'impose tout au long du processus de négociation.

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.