Critères collectifs pour les augmentations annuelles : quelles règles ?

Réponse courte

Un employeur luxembourgeois peut tout à fait instaurer des **critères collectifs** pour attribuer des **augmentations annuelles** à ses salariés : performance globale de l'entreprise, résultats d'une équipe, atteinte d'objectifs partagés, respect d'engagements qualité. Cette approche est licite et souvent encouragée car elle favorise la cohésion et simplifie la gestion des budgets salariaux.

Le dispositif doit respecter le principe d'**égalité de traitement** et reposer sur des critères **objectifs, mesurables et transparents**. Il doit être formalisé par un **accord d'entreprise**, une **convention collective** ou une **note de service** connue de l'ensemble des salariés concernés, et peut utilement être concerté avec la délégation du personnel.

Définition

Les **critères collectifs d'augmentation** désignent les éléments qui déterminent l'attribution d'une hausse salariale en fonction de la performance d'un groupe (équipe, service, entreprise) plutôt que sur une appréciation individuelle. Ils visent à valoriser la réussite partagée et à éviter les effets pervers de la compétition entre salariés.

Ce mode d'attribution se distingue des augmentations au **mérite individuel**, qui reposent sur l'évaluation de chaque salarié. Les deux approches peuvent coexister au sein d'une même politique RH, en combinant par exemple un socle collectif garanti et une part individualisée variable selon les contributions personnelles.

Questions fréquentes

L'employeur doit-il consulter la délégation du personnel pour instaurer des critères collectifs ?

Oui, l'employeur doit obligatoirement informer et consulter la délégation du personnel avant toute modification substantielle des critères d'augmentation, conformément à l'article L.414-3. Cette consultation renforce la transparence et prévient les contentieux.

Peut-on instaurer des critères collectifs pour déterminer les augmentations annuelles au Luxembourg ?

Oui, il est possible d'instaurer des critères collectifs pour les augmentations annuelles au Luxembourg, à condition qu'ils soient objectifs, transparents et non discriminatoires, respectant l'égalité de traitement. Ces critères peuvent inclure la performance globale, l'ancienneté ou les objectifs collectifs.

Quelles sont les conditions à respecter pour mettre en place des critères collectifs d'augmentation ?

Les critères collectifs doivent être objectifs, transparents et non discriminatoires, excluant tout motif prohibé comme le sexe, l'âge ou l'origine. Ils doivent être formalisés par écrit, communiqués aux salariés et appliqués uniformément en respectant l'égalité de traitement selon l'article L.241-1.

Quels types de critères collectifs peut-on utiliser pour les augmentations annuelles ?

Les critères collectifs peuvent inclure la performance globale de l'entreprise, l'ancienneté, la classification professionnelle, la croissance du chiffre d'affaires ou la réalisation d'objectifs collectifs. Ils doivent être mesurables et reposer sur des éléments vérifiables.

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

Conditions d’exercice

La licéité des critères collectifs repose sur le respect de principes impératifs du droit du travail.

Exigence	Contenu
Objectivité	Critères mesurables et vérifiables
Transparence	Communication en début de période
Egalite de traitement	Règles uniformes entre bénéficiaires
Formalisation	Accord, convention ou note écrite
Consultation	Avis de la délégation du personnel

Modalités pratiques

La mise en place repose sur un processus structuré combinant conception, communication et suivi.

Etape	Action
Définition des critères	Indicateurs chiffrés ou qualitatifs
Rédaction du règlement	Document signé et daté
Information collective	Note interne ou réunion
Mesure des résultats	Relevés périodiques
Application	Avenant individuel ou décision collective

Pratiques et recommandations

Définir des critères clairement mesurables (chiffre d'affaires, marge, qualité, productivité) et aligner leur périmètre sur la stratégie globale de l'entreprise.

Communiquer en début d'année les critères retenus et le budget global dédié aux augmentations, pour renforcer la transparence et mobiliser les équipes autour d'objectifs partagés.

Combiner une part collective et une part individuelle pour équilibrer la cohésion et la reconnaissance personnelle, tout en évitant un effet démotivant pour les contributeurs clés.

Associer la délégation du personnel à la définition et à la révision annuelle du dispositif, afin de prévenir les contestations collectives et de renforcer la légitimité du système.

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

Archiver les règlements successifs et les décomptes individuels pendant dix ans, pour répondre aux contrôles de l'ITM et aux éventuelles actions individuelles en rappel de salaire.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.162-1	Conventions collectives de travail
Art. L.221-1	Principe de rémunération
Art. L.251-1	Egalite de traitement
Art. L.414-3	Consultation de la délégation du personnel
Art. L.121-4	Contrat de travail et mentions obligatoires

Les critères doivent être objectifs et vérifiables tout au long de la période de référence. La combinaison d'une part collective et d'une part individuelle est souvent la plus efficace. La consultation de la délégation renforce la sécurité juridique du dispositif.

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.