Les augmentations salariales doivent-elles obligatoirement figurer dans un avenant ?

Réponse courte

Oui, les **augmentations salariales** doivent être constatées par écrit au Luxembourg. Depuis la loi du 24 juillet 2024, toute modification des mentions obligatoires du **contrat de travail** — dont la rémunération — fait l'objet d'une **modification écrite du contrat**, signée par les deux parties et établie au plus tard au moment de sa prise d'effet (article L.121-4, paragraphe 4).

Le document modificatif est établi en deux exemplaires, dont l'un est remis au salarié. Au-delà de cette obligation légale, l'écrit permet à l'employeur de prouver l'accord du salarié sur la nouvelle rémunération : à défaut, la preuve peut résulter de l'acceptation sans réserve des bulletins de salaire modifiés ou d'une correspondance écrite, mais elle reste fragile en cas de contestation.

Définition

L'**augmentation salariale** désigne toute modification à la hausse de la rémunération contractuelle d'un salarié, qu'elle résulte d'une décision unilatérale de l'employeur, d'une négociation individuelle, d'une convention collective ou d'une disposition légale. Elle concerne exclusivement le salaire de base ou les éléments fixes de la rémunération, à l'exclusion des primes exceptionnelles ou variables non intégrées au contrat.

Questions fréquentes

Comment prouver l'accord du salarié sur une augmentation salariale sans avenant écrit ?

À défaut d'avenant, la preuve de l'accord du salarié peut résulter de l'acceptation sans réserve des bulletins de salaire modifiés ou d'une correspondance écrite. L'employeur peut également recueillir l'accord via un courrier de confirmation ou un accusé de réception du nouveau bulletin de salaire.

Les augmentations salariales doivent-elles obligatoirement faire l'objet d'un avenant au contrat de travail au Luxembourg ?

Non, les augmentations salariales ne doivent pas obligatoirement figurer dans un avenant écrit au contrat de travail au Luxembourg. Contrairement à une diminution de salaire qui l'exige impérativement, la loi n'impose pas la formalisation par avenant en cas d'augmentation. Cependant, l'employeur doit pouvoir prouver l'accord du salarié sur la nouvelle rémunération.

Pourquoi est-il recommandé de formaliser une augmentation salariale par un avenant ?

Bien que non obligatoire, la formalisation par avenant est fortement recommandée pour sécuriser la relation contractuelle et limiter les risques de contestation. En cas de contrôle ou de litige, l'absence d'avenant peut compliquer la démonstration de l'accord des parties sur la modification du contrat.

Que doit contenir un avenant d'augmentation salariale au Luxembourg ?

L'avenant doit préciser la date d'effet de l'augmentation, le nouveau montant du salaire et, le cas échéant, l'impact sur les autres éléments de rémunération. Il doit être signé par le salarié et l'employeur pour être valide et sécuriser juridiquement la modification contractuelle.

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

Conditions d’exercice

Au Luxembourg, le **contrat de travail** doit mentionner le montant du salaire de base et, le cas échéant, les autres éléments constitutifs de la rémunération. Toute modification substantielle de ces éléments, y compris une **augmentation salariale**, constitue une modification du **contrat de travail**. Selon l'article L.121-4, paragraphe 4, du Code du travail, toute modification des mentions obligatoires du contrat, telle que la rémunération, fait l'objet d'une modification écrite signée par les deux parties, au plus tard au moment de sa prise d'effet. L'augmentation décidée unilatéralement par l'employeur, acceptée tacitement par le salarié (par exemple, par l'acceptation du nouveau bulletin de salaire sans protestation), reste valable entre les parties, mais elle ne satisfait pas à cette obligation de formalisation et la preuve de l'accord peut s'avérer délicate en cas de litige.

Modalités pratiques

L'**augmentation salariale** est formalisée par un avenant ou document modificatif écrit au **contrat de travail**, signé par les deux parties et établi en deux exemplaires, dont l'un est remis au salarié (article L.121-4, paragraphe 4). L'employeur doit en outre être en mesure de prouver l'accord du salarié sur la nouvelle rémunération. À défaut d'avenant, la preuve peut résulter de l'acceptation sans réserve des bulletins de salaire modifiés ou d'une correspondance écrite. En cas de contrôle ou de contestation, l'absence d'avenant peut compliquer la démonstration de l'accord des parties sur la modification du contrat.

Pratiques et recommandations

Il est d'usage, dans la majorité des entreprises luxembourgeoises, de formaliser toute **augmentation salariale** par un avenant écrit, signé par le salarié et l'employeur. Cette pratique répond à l'exigence légale d'un document modificatif écrit, sécurise la relation contractuelle et limite les risques de contestation ultérieure. À défaut d'avenant formel, un courrier de confirmation contresigné par le salarié peut tenir lieu de document modificatif signé des deux parties. L'avenant doit préciser la date d'effet, le nouveau montant du salaire et, le cas échéant, l'impact sur les autres éléments de rémunération. En cas d'augmentation collective résultant d'une convention collective, une information écrite individuelle reste recommandée.

Cadre juridique

Le Code du travail luxembourgeois, notamment l'article L.121-4, paragraphe 4 (loi du 24 juillet 2024), impose que toute modification des mentions obligatoires du **contrat de travail**, telle que la rémunération, fasse l'objet d'une modification écrite signée par les deux parties, au plus tard au moment de sa prise d'effet. L'article L.121-4, paragraphe 2, précise que le **contrat de travail** doit mentionner la rémunération convenue, y compris les compléments et accessoires de salaire. En cas de litige, la charge de la preuve incombe à l'employeur.

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

La formalisation écrite de toute **augmentation salariale** est requise par l'article L.121-4, paragraphe 4, du Code du travail. Elle constitue aussi la meilleure protection de l'employeur, qui doit pouvoir démontrer l'accord du salarié en cas de litige.

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