Indexer les salaires sur d'autres indicateurs : est-ce autorisé ?

Réponse courte

Non, il n'est pas possible de remplacer l'index officiel par d'autres indicateurs au Luxembourg. L'indexation légale sur l'indice des prix à la consommation national est **obligatoire et d'ordre public**. Toute substitution ou modification de ce mécanisme est **interdite et nulle**.

Il est toutefois permis de prévoir, **en complément** de l'indexation légale, des ajustements salariaux fondés sur d'autres critères (indice sectoriel, performances), à condition que ces mécanismes **s'ajoutent** à l'index officiel sans le remplacer et respectent l'égalité de traitement. Ces dispositifs complémentaires doivent être formalisés par écrit et clairement distingués.

Définition

L'**indexation des salaires** au Luxembourg est un mécanisme légal imposant l'ajustement automatique des rémunérations en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation national, calculé par le **Statec**.

Ce système vise à :

- **Garantir** le maintien du pouvoir d'achat
- **Protéger** contre l'inflation
- **Assurer** une adaptation automatique

L'**index officiel** désigne exclusivement cet indice reconnu par la législation luxembourgeoise et constitue la seule référence obligatoire pour l'indexation salariale.

Questions fréquentes

Comment formaliser une indexation salariale complémentaire au Luxembourg ?

L'indexation complémentaire doit être formalisée par écrit dans le contrat de travail, un avenant, une convention collective ou un accord d'entreprise. Le document doit préciser la périodicité, la méthode de calcul, l'indicateur retenu et le caractère additionnel à l'index officiel, tout en respectant l'égalité de traitement.

Est-il possible d'ajouter des mécanismes d'indexation complémentaires aux salaires ?

Oui, il est permis de prévoir des ajustements salariaux complémentaires basés sur d'autres critères (indice sectoriel, performances) à condition qu'ils s'ajoutent à l'index officiel sans le remplacer. Ces dispositifs doivent être formalisés par écrit, respecter l'égalité de traitement et être clairement distingués de l'indexation légale obligatoire.

Peut-on remplacer l'index officiel luxembourgeois par d'autres indicateurs pour l'indexation des salaires ?

Non, il est strictement interdit de remplacer l'index officiel par d'autres indicateurs au Luxembourg. L'indexation légale sur l'indice des prix à la consommation national est obligatoire et d'ordre public selon la loi modifiée du 22 juin 1963. Toute substitution ou modification de ce mécanisme est interdite et nulle.

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

Quels sont les risques si on écarte l'application de l'index officiel ?

Écarter ou modifier l'application de l'index officiel expose à la nullité de la clause selon l'article L.222-11 du Code du travail, à des sanctions civiles et à des contentieux prud'homaux. L'indexation légale étant d'ordre public, toute tentative de substitution est automatiquement nulle et sans effet.

Conditions d’exercice

L'indexation légale est d'ordre public :

- **Obligation absolue** pour tous les employeurs
- Application de la loi modifiée du 22 juin 1963
- Articles L.223-1 à L.223-3 du Code du travail

Interdictions formelles :

- **Substituer** l'index officiel par un autre indicateur
- **Écarter** ou modifier son application
- **Remplacer** par un mécanisme alternatif

Possibilités complémentaires :

- Ajustements **additionnels** basés sur d'autres critères
- À condition de **ne pas porter atteinte** à l'index officiel
- Respect de l'**égalité de traitement**

Modalités pratiques

Application de l'index officiel :

1. **Automatique** sans formalité particulière
2. **Déclenchement** au seuil fixé par la législation
3. **Obligatoire** pour tous les salaires

Pour une indexation complémentaire :

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

- **Formalisation écrite** obligatoire :
    - Contrat de travail ou avenant
    - Convention collective
    - Accord d'entreprise
- **Mentions obligatoires** :
    - Périodicité et méthode de calcul
    - Indicateur retenu
    - Caractère **additionnel** à l'index officiel
- **Traçabilité** des ajustements
- **Encadrement humain** de la mise en œuvre

Pratiques et recommandations

Distinction claire obligatoire :

- **Séparer** indexation légale et mécanismes complémentaires
- **Documenter** précisément chaque dispositif
- **Communiquer** de manière transparente
- **Consulter** les représentants du personnel

Points de vigilance :

- Éviter toute ambiguïté contractuelle
- Garantir la transparence des critères
- Respecter l'égalité de traitement
- Documenter toutes les décisions

Risques en cas d'erreur :

- Nullité de la clause
- Sanctions civiles
- Contentieux devant le tribunal du travail

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

Cadre juridique

Loi modifiée du 22 juin 1963 : régime d'indexation obligatoire

Code du travail luxembourgeois :

- **L.223-1** : adaptation obligatoire des salaires aux variations du coût de la vie
- **L.223-2** : contrôle de l'application par l'Inspection du travail et des mines
- **L.223-3** : amende de 251 à 25 000 euros en cas de salaires inférieurs aux taux applicables
- **L.225-1 et suivants** : égalité de salaire entre hommes et femmes

Jurisprudence nationale : interdiction confirmée de toute substitution de l'index officiel

L'employeur **ne peut jamais** écarter ou modifier l'application de l'index officiel. Toute tentative expose à la **nullité** de la clause et à des **sanctions**. Il est **impératif** de formaliser par écrit toute indexation complémentaire en veillant à son articulation avec l'indexation légale. L'**encadrement humain** et la **traçabilité** sont essentiels.

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.