

La rémunération doit-elle inclure l'indice salarial au moment de la signature ?

Réponse courte

La rémunération doit impérativement inclure l'**indice salarial** applicable à la date de signature du contrat. Le montant du salaire brut convenu doit être calculé sur la base de cet indice et mentionné explicitement dans le contrat, conformément à l'article [L.223-1](#) du Code du travail qui impose l'adaptation automatique des salaires aux variations du coût de la vie, et à l'article [L.121-4](#) qui régit les mentions obligatoires du contrat de travail.

Il n'est pas permis de fixer un salaire **hors indice** ou d'exclure l'application de l'indice dans le contrat : une telle clause est réputée nulle et non écrite. Toute variation de l'indice entraîne une **adaptation automatique** du salaire dès l'entrée en vigueur du nouvel indice, sans nécessité de rédiger un avenant. Les bulletins de salaire doivent faire apparaître l'indice utilisé afin d'assurer la traçabilité et la transparence vis-à-vis du salarié.

Définition

L'**indice salarial** est un mécanisme d'ajustement automatique des salaires au Luxembourg, destiné à compenser l'évolution du coût de la vie. Il s'applique à l'ensemble des rémunérations, qu'il s'agisse du salaire social minimum ou des salaires conventionnels. L'indice de base en vigueur est fixé par règlement grand-ducal et fait l'objet de mises à jour périodiques en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation publié par le **Statec**.

Conditions d'exercice

Les règles applicables à l'intégration de l'indice salarial dans le contrat sont les suivantes.

Condition	Règle
Expression du salaire	En euros bruts, calculé sur la base de l'indice en vigueur à la signature
Interdiction de clause hors indice	Nulle et non écrite ; contrevient à l'Art. L.223-1
Adaptation automatique	Obligatoire lors de chaque changement d'indice, sans avenant
Bulletins de salaire	Doivent faire apparaître l'indice de référence utilisé

Modalités pratiques

Le contrat de travail doit mentionner le montant du salaire brut, calculé sur la base de l'indice applicable à la date de signature.

Action	Description
Mention de l'indice	Indiquer explicitement l'indice de référence (ex. : « indice 921,40 »)
Clause d'adaptation	Préciser que la rémunération sera adaptée automatiquement en cas de modification
Mise à jour des modèles	Actualiser les modèles de contrat lors de chaque changement d'indice
Information des salariés	Informers de toute adaptation salariale consécutive à une variation de l'indice

Pratiques et recommandations

Stipuler dans le contrat la formule recommandée : « Le salaire brut mensuel est fixé à [montant] euros, calculé sur la base de l'indice [valeur]. Toute variation de l'indice entraînera une adaptation automatique du salaire. » **Actualiser** les modèles de contrat lors de chaque changement d'indice et **ne jamais fixer** un salaire hors indice, une telle stipulation étant réputée nulle et non écrite.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.222-1</u>	Salaire social minimum — garantie du plancher de rémunération
Art. <u>L.223-1</u>	Adaptation automatique des salaires aux variations du coût de la vie (échelle mobile) ; base de l'obligation d'indexation
Art. <u>L.121-4</u>	Mentions obligatoires du contrat de travail, dont la rémunération

Veillez à toujours mentionner explicitement l'indice de référence dans le contrat de travail afin d'éviter tout litige ultérieur sur le montant de la rémunération et son adaptation lors des variations de l'indice.

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.