

Faut-il intégrer une clause d'augmentation automatique à terme dans un contrat de travail au Luxembourg ?

Réponse courte

Il n'est **pas obligatoire** d'intégrer une clause d'augmentation automatique à terme dans un contrat de travail au Luxembourg. L'insertion d'une telle clause relève de la **liberté contractuelle** de l'employeur, sous réserve du respect de l'ordre public, des dispositions impératives relatives à la rémunération minimale (article [L.222-1](#)), à l'égalité de traitement (article [L.225-1](#)) et à la non-discrimination (article [L.241-1](#)).

Cette clause peut être utilisée de manière stratégique pour attirer ou **fidéliser** certains profils, notamment dans des secteurs concurrentiels, mais elle **engage irrévocablement** l'employeur dès la signature du contrat. Sa rédaction doit être précise, claire et conforme aux éventuelles conventions collectives applicables. Toute modification ultérieure nécessite l'accord exprès et écrit du salarié. Il est fortement recommandé de consulter un spécialiste en droit du travail luxembourgeois avant toute insertion pour éviter des risques juridiques ou des litiges ultérieurs.

Définition

Une **clause d'augmentation automatique à terme** est une stipulation contractuelle par laquelle l'employeur s'engage, dès la conclusion du contrat de travail, à augmenter la rémunération du salarié à une date ou à une échéance déterminée, selon des modalités préalablement définies. Cette clause peut prévoir une augmentation fixe, indexée ou conditionnée à des critères objectifs et transparents.

Elle se distingue des **augmentations discrétionnaires** décidées unilatéralement par l'employeur, ainsi que des adaptations légales telles que l'**indexation automatique des salaires** prévue par la législation luxembourgeoise. Le non-respect des conditions du CDD peut entraîner une [requalification en CDI](#) et exposer l'employeur à des [sanctions](#).

Conditions d'exercice

Aucune disposition du Code du travail luxembourgeois n'impose à l'employeur d'inclure une clause d'augmentation automatique à terme dans les contrats de travail. Les conditions encadrant l'usage d'une telle clause sont les suivantes.

Condition	Exigence
Liberté contractuelle	Insertion facultative, sous réserve de l'ordre public et des dispositions impératives (art. <u>L.121-1</u>)
Rémunération minimale	La clause ne peut pas prévoir un salaire inférieur au salaire social minimum (art. <u>L.222-1</u>)
Égalité de traitement	Respect de l'égalité de rémunération entre salariés dans des situations comparables (art. <u>L.225-1</u>)
Non-discrimination	Interdiction de tout critère prohibé dans la définition des bénéficiaires (art. <u>L.241-1</u>)
Conventions collectives	La clause ne peut pas contrevenir aux mécanismes d'augmentation prévus par la convention applicable

Modalités pratiques

La rédaction d'une clause d'augmentation automatique à terme requiert un formalisme rigoureux pour garantir sa validité et son opposabilité.

Élément	Exigence
Montant ou pourcentage	Préciser le montant fixe ou le pourcentage d'augmentation
Date d'effet	Indiquer la date ou l'échéance précise à laquelle l'augmentation prend effet
Conditions préalables	Mentionner, le cas échéant, les conditions à remplir par le salarié
Base de calcul	Définir la base (salaire de base, salaire brut, etc.)
Forme écrite	Formalisation obligatoire dans le contrat ou dans un avenant signé par les deux parties
Modification ultérieure	Nécessite l'accord exprès et écrit du salarié ; en cas d'ambiguïté, interprétation en faveur du salarié

Pratiques et recommandations

En pratique, les clauses d'augmentation automatique à terme sont peu fréquentes dans les contrats standards, mais peuvent être utilisées pour **attirer ou fidéliser** des profils spécifiques, notamment dans les secteurs concurrentiels. Leur insertion doit être mûrement réfléchie, car elles **engagent irrévocablement** l'employeur, sauf accord contraire ultérieur.

Il est conseillé de **limiter la portée de la clause** (durée, conditions, exclusions) et de vérifier sa compatibilité avec les politiques salariales internes et les éventuelles conventions collectives. L'employeur doit également **anticiper l'impact budgétaire** et organisationnel de telles clauses sur la masse salariale, et veiller à la traçabilité des

engagements pris.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-1</u> Code du travail	Liberté contractuelle — cadre général du contrat de travail
Art. <u>L.222-1</u> Code du travail	Salaires sociaux minimum — plancher de rémunération obligatoire
Art. <u>L.222-9</u> Code du travail	Indexation automatique des salaires dans le secteur privé
Art. <u>L.225-1</u> Code du travail	Égalité de rémunération entre salariés
Art. <u>L.241-1</u> Code du travail	Non-discrimination — critères prohibés
Jurisprudence nationale	Validité des clauses d'augmentation automatique sous réserve de clarté et de conformité à l'ordre public

L'insertion d'une clause d'augmentation automatique à terme engage durablement l'employeur. Il est fortement recommandé de consulter un spécialiste en droit du travail luxembourgeois avant toute insertion, afin d'éviter des effets indésirables, des litiges ou des risques de discrimination.

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.