

# L'index est-il pris en compte dans les plans d'intéressement ?

## Réponse courte

L'index n'est pas automatiquement pris en compte dans les plans d'intéressement au Luxembourg. Par défaut, les primes d'intéressement, en tant qu'éléments variables et non réguliers de la rémunération, ne sont pas soumises à l'indexation, sauf si une clause expresse dans le plan d'intéressement, un accord collectif ou un contrat individuel le prévoit.

L'indexation s'applique de plein droit uniquement au salaire de base et à ses accessoires à caractère régulier, mais pas aux éléments exceptionnels, variables ou discrétionnaires comme l'intéressement. Il est donc recommandé de préciser explicitement dans la documentation contractuelle si l'intéressement est ou non indexé, afin d'éviter toute ambiguïté ou contestation.

## Définition

L'intéressement est un dispositif facultatif permettant à l'employeur de verser aux salariés une rémunération variable, liée aux résultats ou à la performance de l'entreprise, distincte du salaire de base. Au Luxembourg, l'indexation des salaires (« index ») est un mécanisme légal d'ajustement automatique des salaires à l'évolution du coût de la vie, fondé sur l'indice des prix à la consommation publié par le Statec.

L'indexation s'applique obligatoirement à tous les éléments du salaire soumis à cotisations sociales, à l'exception de ceux expressément exclus par la loi. L'intéressement, en tant que rémunération variable et non régulière, se distingue des éléments fixes du salaire.

## Conditions d'exercice

L'indexation concerne exclusivement les éléments de rémunération considérés comme salaire au sens de l'article [L.221-1](#) du Code du travail. Les plans d'intéressement doivent préciser la nature des sommes versées, leur mode de calcul et leur périodicité, conformément aux articles [L.225-1](#) à [L.225-3](#) du Code du travail.

La prise en compte de l'index dans l'intéressement dépend du caractère salarial ou non des primes d'intéressement, de leur intégration dans la base de calcul de l'index et des stipulations conventionnelles ou contractuelles. L'égalité de traitement entre salariés, la transparence des critères d'attribution et la traçabilité des décisions doivent être assurées, conformément à l'article [L.414-3](#) du Code du travail et aux obligations générales de transparence et d'encadrement humain.

## Modalités pratiques

En pratique, les primes d'intéressement ne sont pas soumises à l'indexation automatique, sauf si le plan d'intéressement, un accord collectif ou un contrat individuel prévoit expressément leur indexation. À défaut de disposition spécifique, les montants d'intéressement restent fixes et ne sont pas réajustés lors d'un déclenchement de l'index.

L'indexation s'applique de plein droit au salaire de base et à ses accessoires à caractère régulier, mais non aux éléments exceptionnels, variables ou discrétionnaires tels que l'intéressement, sauf engagement explicite de l'employeur. Il est impératif d'assurer la traçabilité des modalités d'attribution et de calcul de l'intéressement, ainsi que l'encadrement humain du dispositif.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de préciser dans le règlement du plan d'intéressement ou dans les accords collectifs si les montants attribués seront ou non indexés lors d'un changement de l'indice. En l'absence de clause expresse, l'intéressement n'est pas soumis à l'index.

Pour éviter tout litige, il convient de distinguer clairement, dans la documentation contractuelle, les éléments soumis à indexation de ceux qui ne le sont pas. Les employeurs doivent également veiller à l'information transparente des salariés sur le régime applicable à l'intéressement, à l'égalité de traitement et à la traçabilité des décisions.

## Cadre juridique

- **Article L.221-1 du Code du travail** : définition du salaire
- **Article L.222-1 du Code du travail** : indexation automatique du salaire de base et de ses accessoires réguliers
- **Articles L.225-1 à L.225-3 du Code du travail** : régime juridique de l'intéressement
- **Article L.414-3 du Code du travail** : égalité de traitement entre salariés
- **Obligations générales** : transparence, traçabilité, égalité de traitement, encadrement humain des dispositifs d'intéressement

Il est essentiel de ne pas assimiler l'intéressement à un accessoire du salaire de base pour l'application de l'index. Toute ambiguïté dans la rédaction des plans d'intéressement peut entraîner des contestations. Il est conseillé de consulter un spécialiste en droit du travail luxembourgeois lors de la mise en place ou de la modification d'un dispositif d'intéressement.

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.