Le contrat peut-il conditionner l'obtention d'une prime à l'évaluation annuelle du salarié ?

Réponse courte

Oui, le contrat de travail au Luxembourg **peut conditionner l'obtention d'une prime** à l'évaluation annuelle du salarié, à condition que cette condition soit **clairement mentionnée** dans le contrat ou un avenant. Les **critères d'attribution** doivent être objectifs, transparents, non discriminatoires et portés à la connaissance du salarié.

L'évaluation annuelle doit être **menée de façon équitable**, documentée et selon une **procédure formalisée**. L'employeur doit respecter les principes de loyauté, d'**égalité de traitement** et de non-discrimination, et **permettre au salarié de s'exprimer** ou de contester les résultats. En cas de non-respect de la procédure, l'employeur peut être **tenu de verser la prime**.

Définition

Une **prime contractuelle** est une somme versée par l'employeur au salarié, en complément du salaire de base, dont l'octroi et les modalités sont fixés par le contrat de travail ou un avenant. Elle **se distingue de la gratification discrétionnaire**, qui relève du pouvoir unilatéral de l'employeur et n'est pas contractualisée. L'**évaluation annuelle** du salarié est un processus formalisé permettant d'apprécier la performance, les compétences et l'atteinte des objectifs du salarié sur une période déterminée.

Questions fréquentes

L'évaluation peut-elle être discriminatoire ?

Non, l'évaluation doit être menée de manière équitable et impartiale, sans introduire de différences de traitement injustifiées entre salariés placés dans une situation comparable. La prime ne doit pas être utilisée comme un outil de sanction déguisée ou de discrimination (articles L.241-1 et L.251-1).

Le contrat peut-il conditionner l'obtention d'une prime à l'évaluation annuelle du salarié ?

Oui, le contrat peut conditionner l'obtention d'une prime à l'évaluation annuelle, à condition que cette condition soit clairement mentionnée dans le contrat ou un avenant. Les critères d'attribution doivent être objectifs, transparents, non discriminatoires et portés à la connaissance du salarié.

Que se passe-t-il en l'absence d'évaluation par l'employeur ?

L'absence d'évaluation ou une procédure irrégulière peut entraîner l'obligation pour l'employeur de verser la prime, sauf disposition contractuelle contraire conforme à la loi. Le salarié doit disposer d'un recours interne ou d'une possibilité de faire valoir ses observations.

Quelle traçabilité de la procédure d'évaluation ?

L'employeur doit conserver la preuve du respect de la procédure, de la traçabilité des échanges et de la motivation des décisions d'attribution ou de refus de la prime. La procédure doit être formalisée, documentée et communiquée au salarié avant le début de la période d'évaluation.

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

Quelles différences entre prime contractuelle et gratification discrétionnaire ?

La prime contractuelle est versée selon des modalités fixées par le contrat ou un avenant. Elle se distingue de la gratification discrétionnaire, qui relève du pouvoir unilatéral de l'employeur et n'est pas contractualisée. La prime contractuelle ouvre des droits au salarié.

Quelles mentions inclure dans la clause de prime liée à l'évaluation ?

Le contrat doit préciser la nature de la prime, le caractère conditionnel et son lien avec l'évaluation, les critères retenus (objectifs quantitatifs, qualitatifs, compétences), la période d'évaluation, les modalités de notification des résultats et les conséquences d'une absence d'évaluation.

Conditions d’exercice

Les principales conditions encadrant ce dispositif sont les suivantes.

Critère	Description
Objectifs	Au Luxembourg, il est juridiquement possible de subordonner l'octroi d'une prime à la réalisation d'une évaluation annuelle, à condition que les critères d'attribution soient objectifs, transparents et non discriminatoires. Le contrat de travail doit préciser la nature de la prime, les conditions d'éligibilité, les modalités d'évaluation et les conséquences d'une évaluation défavorable. L'employeur est tenu de respecter les principes de loyauté, d'égalité de traitement et de non-discrimination, conformément aux articles L.121-1, L.241-1 et L.251-1 du Code du travail
Transparence	L'évaluation doit être menée de manière équitable et impartiale, sans introduire de différences de traitement injustifiées entre salariés placés dans une situation comparable. Toute condition d'attribution d'un avantage salarial doit être précise, non arbitraire et portée à la connaissance du salarié

Modalités pratiques

La mise en œuvre repose sur les modalités suivantes.

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

Élément	Détail
Objectifs	Le caractère conditionnel de la prime et son lien avec l'évaluation annuelle
Formation	Les critères d'évaluation retenus (objectifs quantitatifs, qualitatifs, compétences, etc.)
Durée	La période d'évaluation concernée
Information du salarié	Les modalités de notification des résultats au salarié
Conditions requises	Les conséquences d'une absence d'évaluation ou d'une évaluation contestée
Information	La procédure d'évaluation doit être formalisée, documentée et communiquée au salarié avant le début de la période d'évaluation. En cas de contestation, le salarié doit disposer d'un recours interne ou d'une possibilité de faire valoir ses observations. L'absence d'évaluation ou une procédure irrégulière peut entraîner l'obligation pour l'employeur de verser la prime, sauf disposition contractuelle contraire conforme à la loi

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **formaliser** la procédure d'évaluation dans une politique interne ou un règlement d'entreprise, annexé au contrat de travail. Les critères d'évaluation doivent être **mesurables**, adaptés au poste et portés à la connaissance du salarié en amont. Toute modification des critères ou de la procédure doit **faire l'objet** d'une information préalable et, le cas échéant, d'un avenant au contrat.

L'employeur doit **conserver** la preuve du respect de la procédure, de la traçabilité des échanges et de la motivation des décisions d'attribution ou de refus de la prime. La prime ne doit pas être **utilisée** comme un outil de sanction déguisée ou de discrimination. Il est conseillé d'**assurer** un encadrement humain lors de l'évaluation et de **garantir** la possibilité pour le salarié de s'exprimer sur ses résultats.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-1 du Code du travail	liberté contractuelle et contenu du contrat de travail
Article L.241-1 du Code du travail	principe de non-discrimination
Article L.251-1 du Code du travail	égalité de traitement entre salariés
Article L.124-2 du Code du travail	obligations générales de l'employeur
Jurisprudence de la Cour supérieure de justice	conditions d'attribution d'un avantage salarial, nécessité de critères précis, transparents et non arbitraires
Obligations de traçabilité et d'encadrement humain	respect des droits du salarié lors de l'évaluation

L'employeur doit veiller à la traçabilité de la procédure d'évaluation, à la motivation des décisions d'attribution ou de refus de la prime, et à l'absence de toute discrimination ou inégalité de traitement, afin de limiter le risque de contentieux prud'homal.

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.