La suppression d'une prime constitue-t-elle une modification du contrat ?

Réponse courte

Oui, la suppression d'une **prime** constitue une modification du contrat de travail si la **prime** a un caractère contractuel (prévue dans le contrat, un avenant, une convention collective ou résultant d'un usage constant, général et fixe). Dans ce cas, l'accord exprès du **salarié** est requis pour toute suppression, conformément à l'article L.121-7 du **Code du travail**.

En revanche, si la **prime** est discrétionnaire, exceptionnelle ou conditionnée à des objectifs non atteints, sa suppression ne constitue pas une modification du contrat et peut être décidée unilatéralement par l'**employeur**, sous réserve de respecter le principe d'**égalité de traitement** (articles L.241-1 et L.251-1 du **Code du travail**) et de ne pas contrevenir à une disposition conventionnelle ou à un engagement écrit.

Définition

La suppression d'une **prime** correspond à la décision de l'**employeur** de mettre fin au versement d'un avantage pécuniaire distinct du salaire de base, accordé au **salarié**.

Cette **prime** peut être prévue par le contrat de travail, un avenant, une convention collective, un usage ou une décision unilatérale de l'**employeur**. Au Luxembourg, la qualification juridique de la **prime** dépend de son origine, de sa régularité et des conditions de son attribution.

La distinction entre **prime** à caractère contractuel et **prime** discrétionnaire est essentielle. Une **prime** contractuelle est considérée comme un élément du contrat de travail, tandis qu'une **prime** discrétionnaire relève du pouvoir d'appréciation de l'**employeur** et n'engage pas contractuellement ce dernier.

Questions fréquentes

Comment procéder légalement à la suppression d'une prime discrétionnaire ?

Pour supprimer une prime discrétionnaire, l'employeur doit notifier par écrit les motifs et impacts de cette décision, s'assurer du respect du principe d'égalité de traitement entre les salariés (article L.241-1 du Code du travail), et veiller à ne pas contrevenir à une disposition conventionnelle ou à un engagement écrit préalable.

La suppression d'une prime constitue-t-elle toujours une modification du contrat de travail au Luxembourg ?

Non, cela dépend de la nature de la prime. Si la prime a un caractère contractuel (prévue dans le contrat, un avenant, une convention collective ou résultant d'un usage constant), sa suppression constitue une modification du contrat nécessitant l'accord exprès du salarié. En revanche, si la prime est discrétionnaire ou exceptionnelle, l'employeur peut la supprimer unilatéralement sous réserve de respecter le principe d'égalité de traitement.

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

Quand l'accord du salarié est-il obligatoire pour supprimer une prime ?

L'accord exprès du salarié est obligatoire lorsque la prime présente un caractère contractuel, c'est-à-dire quand elle est expressément prévue dans le contrat de travail, un avenant, une convention collective ou qu'elle résulte d'un usage constant, général et fixe dans l'entreprise, conformément à l'article L.121-7 du Code du travail.

Que se passe-t-il si une prime résulte d'un usage constant dans l'entreprise ?

Si une prime résulte d'un usage constant, général et fixe, elle acquiert un caractère contractuel. Sa suppression nécessite alors une procédure de dénonciation respectant un préavis raisonnable et une information claire des salariés concernés, selon la jurisprudence de la Cour supérieure de justice du 12 juillet 2018.

Conditions d’exercice

La suppression d'une **prime** constitue une modification du contrat de travail si la **prime** présente un caractère contractuel, c'est-à-dire si elle est prévue expressément dans le contrat, un avenant, une convention collective ou résulte d'un usage constant, général et fixe.

Dans ce cas, l'accord exprès du **salarié** est requis pour toute suppression, conformément à l'article L.121-7 du **Code du travail**.

Si la **prime** est discrétionnaire, exceptionnelle ou conditionnée à des objectifs non atteints, sa suppression ne constitue pas une modification du contrat et peut être décidée unilatéralement par l'**employeur**, sous réserve de respecter le principe d'**égalité de traitement** (articles L.241-1 et L.251-1 du **Code du travail**) et de ne pas contrevenir à une disposition conventionnelle ou à un engagement écrit.

Modalités pratiques

Pour supprimer une **prime** :

- Analysez son caractère (contractuel ou discrétionnaire).
- Obtenez l'accord écrit du **salarié** si contractuelle, via un avenant.
- Notifiez par écrit les motifs et impacts si discrétionnaire.
- Assurez la **traçabilité** des décisions pour justifier l'**égalité de traitement**.

En cas d'usage constant, respectez une procédure de dénonciation (préavis raisonnable, information claire).

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de préciser dans le contrat de travail, le règlement interne ou la documentation RH la nature de chaque **prime** (contractuelle, discrétionnaire, conditionnelle) afin de limiter les risques de requalification.

Avant toute suppression, analysez l'origine de la **prime**, sa régularité de versement et les éventuels usages en vigueur dans l'entreprise.

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

Toute suppression doit être documentée et notifiée par écrit, en exposant les motifs et en respectant les droits d'information et de consultation des représentants du personnel, le cas échéant.

Il est également conseillé de garantir la **traçabilité** des échanges et de s'assurer du respect du principe d'**égalité de traitement** entre les **salariés**.

Cadre juridique

- **Article L.121-7 du Code du travail** : interdiction de la modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail par l'**employeur**.
- **Articles L.241-1 et L.251-1 du Code du travail** : principe d'**égalité de traitement** et interdiction des discriminations.
- **Jurisprudence** :
  - Cour d'appel, 27 juin 2019, n° 44747 : suppression d'une **prime** contractuelle ou résultant d'un usage constant = modification substantielle nécessitant l'accord du **salarié**.
  - Cour supérieure de justice, 12 juillet 2018, n° 43218 : modalités de dénonciation d'un usage (préavis raisonnable, information claire).
- **Conventions collectives** : les **primes** prévues par convention collective sont soumises aux dispositions spécifiques de la convention applicable.

Avant toute suppression de **prime**, il est impératif d'identifier précisément la source, la nature et les modalités d'attribution de la **prime**. Toute décision doit être documentée et respecter les obligations d'information, de consultation et d'**égalité de traitement** afin d'éviter tout risque de contentieux pour modification unilatérale du contrat de travail.

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.