# Une entreprise peut-elle verser une prime exceptionnelle à certains salariés uniquement ?

## Réponse courte

Oui, une entreprise luxembourgeoise peut verser une **prime exceptionnelle** à une partie seulement de ses salariés, à condition que la sélection repose sur des **critères objectifs, vérifiables et non discriminatoires**. L'employeur reste libre d'identifier les bénéficiaires au titre de son pouvoir de direction, dans le respect du principe d'**égalité de traitement**.

La différence de traitement doit pouvoir être justifiée par un motif légitime : performance individuelle, contribution à un projet, compétences spécifiques, responsabilité particulière. A défaut de justification objective, la décision peut être contestée devant le **tribunal du travail** et qualifiée de discrimination ou de rupture d'égalité injustifiée.

## Définition

La **prime exceptionnelle** est une gratification versée ponctuellement par l'employeur, en dehors de toute obligation contractuelle ou conventionnelle, pour reconnaître un effort particulier ou marquer un événement. Elle n'a vocation ni à être pérenne ni à s'intégrer à la structure normale de rémunération.

Son attribution **sélective**, à une partie des salariés uniquement, est admise en droit luxembourgeois sous réserve du respect de l'égalité de traitement entre personnes placées dans des situations comparables. Elle relève du pouvoir discrétionnaire de l'employeur, mais reste soumise au contrôle du juge en cas de litige.

## Questions fréquentes

**Comment formaliser l'attribution d'une prime exceptionnelle au Luxembourg ?**

L'attribution doit être formalisée par écrit via une note interne ou communication individuelle, avec documentation des critères et motifs. La prime doit apparaître distinctement sur le bulletin de salaire et être déclarée fiscalement. La consultation de la délégation du personnel n'est généralement pas obligatoire.

**Qu'est-ce qu'une prime exceptionnelle et peut-elle être versée à certains salariés seulement ?**

Une prime exceptionnelle est une somme versée ponctuellement pour récompenser une performance individuelle ou collective, ou une contribution spécifique à un projet. Elle peut être attribuée à certains salariés uniquement, à condition de respecter l'égalité de traitement et d'appliquer des critères objectifs, vérifiables et non discriminatoires.

**Quelles conditions doit respecter l'employeur pour attribuer une prime exceptionnelle de manière différenciée ?**

L'employeur doit respecter des critères objectifs basés sur la performance ou les fonctions, garantir l'égalité de traitement selon l'article L.225-1 du Code du travail, et exclure toute discrimination. Les motifs d'attribution doivent être documentés et traçables pour éviter les contestations.

**Quels risques encourt l'employeur en cas d'attribution arbitraire de primes exceptionnelles ?**

Une attribution arbitraire expose l'employeur à des contestations pour rupture d'égalité de traitement et discrimination. Des attributions répétées sans justification peuvent être requalifiées en avantage contractuel acquis. L'ITM peut également effectuer des contrôles sur la conformité des pratiques.


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

## Conditions d’exercice

La sélection des bénéficiaires doit répondre à des exigences précises pour éviter toute requalification en discrimination.

| Critère admis | Critère prohibé |
|---|---|
| Performance individuelle mesurable | Sexe, âge, origine, religion |
| Contribution à un projet identifié | Etat de santé ou handicap |
| Compétences techniques spécifiques | Situation familiale |
| Responsabilité particulière | Appartenance syndicale |
| Ancienneté ou expertise | Opinions politiques |

## Modalités pratiques

L'employeur doit formaliser sa décision et pouvoir justifier les motifs retenus en cas de contestation.

| Etape | Action |
|---|---|
| Identification | Liste nominative des bénéficiaires |
| Motivation | Note interne détaillant les critères |
| Information | Lettre individuelle au bénéficiaire |
| Versement | Ligne dédiée sur le bulletin |
| Archivage | Conservation des justificatifs |

## Pratiques et recommandations

**Documenter** systématiquement les critères de sélection des bénéficiaires par une note interne signée de la direction, afin de pouvoir justifier les choix en cas de contestation.

**Vérifier** que des salariés placés dans des situations comparables reçoivent un traitement cohérent, et motiver toute différence par des éléments objectifs et vérifiables.

**Proscrire** toute référence implicite ou explicite à des critères discriminatoires lors de l'attribution, même dans les discussions informelles préparatoires à la décision.


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

**Informer** chaque bénéficiaire du caractère exceptionnel et non contractuel de la prime, par lettre individuelle, pour préserver sa qualification et sa liberté d'attribution future.

**Archiver** les justificatifs et la liste des bénéficiaires pendant au moins dix ans, afin de pouvoir répondre à un contrôle de l'ITM ou à une action individuelle en rappel de salaire.

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| Art. L.251-1 | Egalite de traitement et non-discrimination |
| Art. L.221-1 | Principe de rémunération |
| Art. L.121-4 | Contrat de travail et mentions obligatoires |
| Art. L.125-7 | Bulletin de salaire détaillé |
| Jurisprudence CSJ | Contrôle des primes sélectives |

La sélection doit reposer sur des critères objectifs et motivés, faute de quoi le juge peut ordonner l'extension de la prime à l'ensemble des salariés comparables. La charge de la preuve de la justification objective pèse sur l'employeur. La répétition d'une prime exceptionnelle peut la transformer en usage d'entreprise.

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.