

La rémunération variable est-elle soumise à l'obligation d'égalité ?

Réponse courte

La rémunération variable est soumise à l'obligation d'égalité de traitement au Luxembourg. L'employeur doit appliquer les mêmes critères d'attribution et de calcul à tous les salariés placés dans une situation comparable, conformément à l'article [L.242-1](#) du Code du travail.

Toute différence de traitement doit être justifiée par des critères objectifs, pertinents et vérifiables, tels que la performance, l'ancienneté ou les qualifications. L'employeur doit pouvoir démontrer que ces critères ne sont ni discriminatoires ni arbitraires, sous peine de sanctions pour discrimination salariale.

Définition

La rémunération variable désigne toute part de la rémunération dont le montant dépend de critères de performance individuelle, collective ou de résultats de l'entreprise, tels que primes, bonus, commissions, intéressement ou participation. Elle s'ajoute à la rémunération fixe et peut être prévue par le contrat de travail, un avenant, un accord collectif ou une décision unilatérale de l'employeur. La rémunération variable constitue un élément du salaire au sens de l'article [L.221-1](#) du Code du travail luxembourgeois.

Conditions d'exercice

L'employeur est tenu de respecter le principe d'égalité de rémunération entre les salariés placés dans une situation comparable, conformément à l'article [L.242-1](#) du Code du travail. Cette obligation s'applique à tous les éléments de la rémunération, y compris la part variable. Toute différence de traitement doit être justifiée par des critères objectifs, pertinents et vérifiables, tels que la performance individuelle, l'ancienneté, les qualifications ou la nature des fonctions exercées. L'employeur doit pouvoir démontrer que les critères retenus ne sont ni discriminatoires ni arbitraires.

Modalités pratiques

La mise en place d'une rémunération variable nécessite la définition préalable de critères clairs, transparents et accessibles à tous les salariés concernés. Ces critères doivent être communiqués par écrit, idéalement dans le contrat de travail ou par note de service. L'attribution et le calcul de la rémunération variable doivent être effectués de manière identique pour tous les salariés se trouvant dans une situation comparable. En cas de contestation, la charge de la preuve de l'égalité de traitement incombe à l'employeur. Les salariés peuvent saisir le tribunal du travail en cas de non-respect de l'égalité de rémunération.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser les règles d'attribution de la rémunération variable dans des documents accessibles à tous les salariés concernés. L'employeur doit veiller à l'objectivité des critères et à leur application uniforme. Toute dérogation individuelle doit être justifiée par des éléments concrets et documentés. Il convient d'effectuer un suivi régulier des pratiques de rémunération variable afin de prévenir tout risque de discrimination directe ou indirecte, notamment fondée sur le sexe, l'âge, l'origine, l'état de santé ou tout autre motif prohibé par la loi luxembourgeoise. Une transparence accrue dans la communication des critères et des résultats contribue à limiter les contentieux.

Cadre juridique

- Article [L.221-1](#) du Code du travail : définition du salaire et de ses composantes.
- Article [L.242-1](#) du Code du travail : principe d'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale.
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg, notamment arrêts du 18 janvier 2018 (n° 43032 du rôle) et du 3 mars 2022 (n° 45718 du rôle), confirmant l'application du principe d'égalité à la rémunération variable.
- Loi du 28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

L'absence de justification objective d'une différence de rémunération variable expose l'employeur à un risque de condamnation pour discrimination salariale, avec obligation de régularisation rétroactive et versement de dommages et intérêts.

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.