

# L'égalité salariale s'applique-t-elle aux primes et bonus ?

## Réponse courte

**Oui, l'égalité salariale s'applique aux primes et bonus.** Ces éléments variables de rémunération, qu'ils soient contractuels, conventionnels ou discrétionnaires, doivent être attribués selon des critères objectifs, transparents et non discriminatoires, pour un même travail ou un travail de valeur égale.

Toute différence de traitement en matière de primes ou bonus doit être justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute considération de sexe, tels que la performance, l'ancienneté ou la qualification, et appliquée de façon uniforme. En l'absence de justification objective, l'employeur s'expose à des sanctions et à l'obligation de régulariser les montants dus.

## Définition

L'égalité salariale entre femmes et hommes, telle que prévue par l'article [L.225-1](#) du Code du travail luxembourgeois, impose l'absence de toute discrimination directe ou indirecte en matière de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale. La notion de rémunération englobe non seulement le salaire de base, mais également tous les avantages pécuniaires ou en nature, y compris les primes, gratifications, bonus, commissions, indemnités et autres éléments variables liés à l'emploi.

## Conditions d'exercice

L'égalité salariale s'applique à toute situation où des salariés effectuent un travail identique ou de valeur équivalente, indépendamment de leur sexe. Les primes et bonus, qu'ils soient contractuels, conventionnels ou discrétionnaires, doivent être attribués selon des critères objectifs, transparents et non discriminatoires. Toute différence de traitement doit être justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute considération de sexe, tels que la performance individuelle, l'ancienneté ou la qualification professionnelle, à condition que ces critères soient appliqués de manière uniforme et vérifiable.

## Modalités pratiques

L'employeur doit veiller à ce que les modalités d'attribution des primes et bonus soient clairement définies dans les contrats de travail, règlements internes ou accords collectifs. Les critères d'évaluation et de distribution doivent être documentés et accessibles aux salariés concernés. En cas de contestation, la charge de la preuve repose sur l'employeur, qui doit démontrer que la différence de traitement repose sur des motifs objectifs et non discriminatoires. Les salariés peuvent saisir l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) ou le tribunal du travail en cas de doute sur l'application de l'égalité salariale aux éléments variables de rémunération.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'établir des grilles de primes et bonus fondées sur des critères précis et mesurables, applicables à tous les salariés occupant des postes équivalents. Toute politique de rémunération variable doit être régulièrement réévaluée afin de détecter et corriger d'éventuelles disparités injustifiées. La transparence dans la communication des critères d'attribution et des montants versés contribue à prévenir les risques de contentieux. Il convient également de former les responsables hiérarchiques à l'application des principes d'égalité salariale lors de l'octroi des éléments variables de rémunération.

## Cadre juridique

L'obligation d'égalité salariale découle de l'article L.225-1 du Code du travail, complété par la loi du 15 décembre 2016 relative à l'égalité de traitement entre femmes et hommes en matière d'emploi et de travail. La jurisprudence luxembourgeoise confirme que la notion de rémunération inclut l'ensemble des avantages liés à l'emploi, y compris les primes et bonus, et que toute différence non objectivement justifiée constitue une discrimination prohibée. L'Inspection du travail et des mines (ITM) est compétente pour contrôler le respect de ces dispositions et sanctionner les manquements.

L'absence de justification objective à une différence de primes ou de bonus entre salariés de même qualification expose l'employeur à des sanctions civiles et administratives, ainsi qu'à l'obligation de régulariser rétroactivement les montants dus.

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.