

# Un employeur peut-il accorder une augmentation à un seul salarié sans violer le principe d'égalité ?

## Réponse courte

Un employeur luxembourgeois peut légalement accorder une augmentation individuelle sans violer le principe d'égalité de traitement, à condition que cette décision soit fondée sur des critères objectifs, vérifiables et non discriminatoires. La différence de traitement doit être justifiée par des éléments concrets comme la performance, les compétences ou l'évolution des responsabilités, et être documentée de manière traçable.

## Définition

Le principe d'égalité de traitement, inscrit à l'article L.241-1 du Code du travail luxembourgeois, impose un traitement identique des salariés placés dans une situation comparable. Ce principe n'interdit pas les différenciations justifiées par des critères objectifs et proportionnés, étrangers à toute discrimination prohibée.

Une augmentation individuelle constitue une modification à la hausse de la rémunération d'un salarié, qui doit respecter les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination prévus par le droit luxembourgeois.

## Conditions d'exercice

Pour être légale, l'augmentation individuelle doit répondre aux conditions suivantes :

- Reposer sur des critères objectifs et vérifiables
- Être justifiée par des éléments factuels documentés
- Ne pas constituer une discrimination directe ou indirecte
- Être proportionnée au motif invoqué
- Faire l'objet d'une traçabilité complète

Les critères légitimes peuvent inclure :

- La performance individuelle mesurable
- L'acquisition de nouvelles compétences ou qualifications
- L'évolution des responsabilités
- L'expérience professionnelle spécifique
- La contribution particulière aux objectifs de l'entreprise

## Modalités pratiques

L'employeur doit mettre en place un processus structuré :

- Documenter les critères d'attribution de l'augmentation
- Réaliser des évaluations régulières et formalisées
- Conserver les preuves justifiant la différence de traitement
- Formaliser la décision par écrit
- Informer le salarié des motifs de l'augmentation

La traçabilité doit inclure :

- Les rapports d'évaluation
- Les objectifs fixés et leur réalisation
- Les comptes-rendus d'entretiens
- Les éléments de comparaison avec des situations similaires
- La documentation des critères retenus

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- Établir une politique salariale claire et transparente
- Définir des critères d'évolution objectifs
- Consulter la délégation du personnel si elle existe
- Documenter systématiquement les décisions
- Veiller à l'équité globale des rémunérations

L'employeur doit pouvoir démontrer que :

- La situation du salarié augmenté est objectivement différente
- Les critères utilisés sont pertinents et proportionnés
- La décision n'est pas discriminatoire
- Le processus est transparent et documenté

## Cadre juridique

Articles du Code du travail luxembourgeois :

- [L.241-1](#) : principe général d'égalité de traitement
- [L.241-2](#) à [L.241-11](#) : dispositions anti-discrimination
- [L.225-1](#) : égalité de rémunération hommes-femmes
- [L.414-3](#) : information et consultation des représentants du personnel
- [L.121-7](#) : modification du contrat de travail

Loi du 28 novembre 2006 sur l'égalité de traitement.

La charge de la preuve de la justification objective de l'augmentation incombe à l'employeur. Une documentation insuffisante ou l'absence de critères objectifs expose l'entreprise à des risques de contentieux pour discrimination salariale.

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.