

La rémunération sur objectif peut-elle créer une inégalité salariale indirecte ?

Réponse courte

La rémunération sur objectif peut constituer une discrimination salariale indirecte si ses critères d'attribution désavantagent de façon disproportionnée certaines catégories de salariés (temps partiel, femmes, seniors, etc.). Selon l'article [L.241-1](#) du Code du travail luxembourgeois, l'employeur doit garantir l'égalité de traitement et justifier objectivement tout écart de rémunération variable.

Définition

La rémunération sur objectif constitue un élément variable du salaire, conditionné à l'atteinte de résultats ou performances prédéfinis. Elle complète la rémunération fixe sous forme de primes, bonus ou commissions.

L'article [L.225-1](#) du Code du travail définit la discrimination indirecte comme une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une catégorie protégée, sauf si cette disposition est objectivement justifiée.

Conditions d'exercice

Les critères d'attribution de la rémunération variable doivent être :

- Objectifs et mesurables
- Transparents et communiqués par écrit
- Non discriminatoires, directement ou indirectement
- Adaptés aux spécificités du poste et à la situation du salarié
- Justifiés par des éléments pertinents et proportionnés

L'employeur doit pouvoir démontrer que les différences de traitement reposent sur des motifs objectifs étrangers à toute discrimination.

Modalités pratiques

Pour prévenir les inégalités salariales indirectes, l'employeur doit :

- Définir des objectifs individualisés et proportionnés
- Adapter les critères pour les salariés à temps partiel
- Neutraliser l'impact des absences protégées (maternité, maladie, etc.)
- Assurer un suivi documenté des évaluations
- Justifier par écrit tout écart de rémunération
- Consulter les représentants du personnel

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- Réaliser une analyse d'impact préalable du système de rémunération
- Mettre en place des mesures correctrices si nécessaire
- Documenter précisément les critères et résultats
- Former les managers à l'évaluation non discriminatoire
- Réviser régulièrement les objectifs et leur pertinence
- Maintenir un dialogue social constructif sur le sujet

Cadre juridique

- Article [L.241-1](#) : Principe d'égalité de rémunération et interdiction des discriminations
- Article [L.225-1](#) : Définition de la discrimination indirecte
- Article [L.245-1](#) : Charge de la preuve en matière de discrimination
- Article [L.414-3](#) : Consultation des représentants du personnel
- Article [L.162-12](#) : Protection contre les discriminations liées au temps partiel
- Article [L.337-1](#) : Protection de la rémunération pendant le congé maternité

La traçabilité des décisions relatives aux rémunérations variables est cruciale. En cas de contentieux, l'employeur doit pouvoir justifier objectivement les écarts de rémunération et démontrer l'absence de discrimination indirecte.

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.