

# Une convention collective peut-elle instituer un intéressement collectif obligatoire ?

## Réponse courte

Oui, une convention collective peut instituer un intéressement collectif obligatoire, à condition de respecter les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination entre salariés placés dans une situation comparable. Les critères d'attribution doivent être objectifs, transparents et vérifiables, et la convention doit préciser les modalités de calcul, les bénéficiaires, les conditions d'attribution et les éventuelles exclusions.

Une fois la convention collective étendue ou déclarée d'application obligatoire, l'intéressement collectif s'impose à tous les employeurs et salariés relevant de son champ d'application, sauf clauses plus favorables prévues par contrat individuel ou accord d'entreprise. L'information des salariés et la consultation préalable de la délégation du personnel sont également obligatoires.

## Définition

L'intéressement collectif est un mécanisme par lequel une entreprise verse à tout ou partie de ses salariés une prime ou une somme liée à la performance collective, à l'atteinte d'objectifs ou à la réalisation d'indicateurs économiques ou sociaux. Ce dispositif se distingue de la participation aux bénéfices et des primes individuelles, et il est encadré par des règles spécifiques au Luxembourg. L'intéressement collectif peut être instauré par une convention collective, un accord d'entreprise ou un accord collectif, sous réserve du respect des dispositions légales impératives.

## Conditions d'exercice

La convention collective peut instituer un intéressement collectif obligatoire si elle respecte les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination entre salariés placés dans une situation comparable, conformément à l'article [L.251-1](#) du Code du travail. Les critères d'attribution doivent être objectifs, transparents et vérifiables, et clairement définis dans la convention. La convention doit préciser les modalités de calcul, les bénéficiaires, les conditions d'attribution et les éventuelles exclusions, sans porter atteinte aux droits acquis des salariés ni se substituer à des éléments obligatoires de rémunération (article [L.162-8](#)).

## Modalités pratiques

La convention collective doit détailler la périodicité du versement, les critères de performance retenus, la méthode de calcul et les modalités de répartition entre les salariés. L'intéressement collectif peut être rendu obligatoire pour tous les salariés ou pour certaines catégories définies objectivement, sous réserve du respect du principe d'égalité. Une

fois la convention collective étendue ou déclarée d'application obligatoire par règlement grand-ducal, l'intéressement collectif s'impose à tous les employeurs et salariés relevant de son champ d'application, sauf clauses plus favorables prévues par contrat individuel ou accord d'entreprise. L'information des salariés et la consultation préalable de la délégation du personnel, lorsqu'elle existe, sont obligatoires (articles [L.414-3](#) et [L.414-9](#)).

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de définir précisément les objectifs et critères d'attribution de l'intéressement collectif afin de limiter les risques de contestation. Les employeurs doivent assurer la transparence du dispositif et la traçabilité des résultats ayant conduit au versement de l'intéressement. L'association de la délégation du personnel à la définition et au suivi du dispositif est conseillée pour garantir l'adhésion des salariés. Toute modification substantielle du mécanisme d'intéressement collectif doit faire l'objet d'une négociation et d'un avenant à la convention collective. En cas de litige, les juridictions du travail vérifient strictement le respect des conditions formelles et substantielles prévues par la convention collective.

## Cadre juridique

- **Article [L.162-2](#) du Code du travail** : autorise la négociation de dispositifs d'intéressement collectif dans le cadre des conventions collectives.
- **Article [L.162-8](#) du Code du travail** : précise que les clauses de la convention collective s'imposent aux employeurs et salariés relevant de son champ d'application, sous réserve de dispositions légales impératives.
- **Article [L.251-1](#) du Code du travail** : impose l'égalité de traitement et la non-discrimination entre salariés placés dans une situation comparable.
- **Articles [L.414-3](#) et [L.414-9](#) du Code du travail** : encadrent l'information et la consultation de la délégation du personnel.
- **Jurisprudence nationale** : confirme le caractère obligatoire de l'intéressement collectif institué par convention collective étendue ou déclarée d'application obligatoire.

Vérifiez régulièrement les avenants et extensions des conventions collectives applicables à votre secteur, car l'obligation d'intéressement collectif peut évoluer en fonction des négociations sectorielles et des décisions d'extension publiées au Mémorial. Assurez-vous également de documenter toutes les étapes du dispositif pour garantir la traçabilité et la conformité en cas de contrôle.

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.