

Les primes prévues par une convention collective doivent-elles être détaillées sur le bulletin de salaire ?

Réponse courte

Oui, **toutes les primes conventionnelles** doivent obligatoirement figurer sur le bulletin de salaire de manière **distincte et détaillée**.

L'article [L.125-7](#) du Code du travail impose à l'employeur de remettre mensuellement un décompte exact indiquant notamment **tout autre émolument en espèce ou en nature**, ce qui inclut expressément les **primes prévues par les conventions collectives**.

Cette obligation vise à permettre au salarié de vérifier la conformité complète de sa rémunération. Le défaut de mention constitue un **manquement aux obligations légales** contrôlable par l'[ITM](#), pouvant entraîner des injonctions et sanctions administratives.

En cas de litige, l'absence de mention de primes conventionnelles sur le bulletin peut être utilisée comme élément de preuve d'un défaut de paiement.

Définition

Les **primes conventionnelles** sont des éléments de rémunération complémentaires au salaire de base, expressément prévus par une **convention collective de travail** applicable à l'entreprise, au secteur ou à la branche d'activité concernée.

Selon l'article [L.221-1](#) du Code du travail, le terme "salaire" comprend la rétribution globale du salarié, incluant notamment les **gratifications, primes** et autres valeurs de même nature. Lorsqu'une convention collective prévoit le versement d'une prime, celle-ci devient un **élément contractuel obligatoire** de la rémunération.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il procéder pour identifier et inscrire correctement les primes conventionnelles ?

L'employeur doit consulter l'ensemble des conventions collectives applicables, identifier toutes les primes dues selon leur périodicité, vérifier les conditions d'éligibilité pour chaque salarié, créer des lignes distinctes pour chaque type de prime avec les intitulés exacts de la convention, et programmer les échéances de versement conformément aux dispositions conventionnelles.

Les primes prévues par une convention collective doivent-elles figurer sur le bulletin de salaire au Luxembourg ?

Oui, toutes les primes conventionnelles doivent obligatoirement figurer sur le bulletin de salaire de manière distincte et détaillée. L'article [L.125-7](#) du Code du travail impose à l'employeur de remettre mensuellement un décompte exact indiquant tout autre émolument en espèce ou en nature, ce qui inclut expressément les primes prévues par les conventions collectives.

Quelles sont les conditions pour qu'une prime conventionnelle soit inscrite sur le bulletin de salaire ?

La convention collective doit être applicable à l'entreprise (dépôt accepté à l'ITM), chaque prime doit être mentionnée distinctement avec son intitulé précis, le montant doit être clairement indiqué, la période de référence doit être mentionnée si applicable, et l'inscription doit permettre au salarié de vérifier la conformité du paiement.

Quelles sont les sanctions en cas de non-mention des primes conventionnelles sur le bulletin de salaire ?

Le défaut de mention constitue un manquement aux obligations légales contrôlable par l'ITM. L'ITM peut adresser une injonction à l'employeur, et en cas de non-respect dans le délai imparti, infliger une amende administrative entre 25 euros et 25.000 euros selon l'article L.614-13 du Code du travail.

Conditions d'exercice

L'inscription des primes conventionnelles sur le bulletin de salaire est soumise aux conditions suivantes :

- La convention collective concernée doit être **applicable** à l'entreprise (dépôt accepté à l'ITM)
- Chaque prime doit être **mentionnée distinctement** avec son intitulé précis
- Le **montant** de chaque prime doit être clairement indiqué
- La **période de référence** doit être mentionnée si applicable
- L'inscription doit permettre au salarié de **vérifier** la conformité du paiement

Modalités pratiques

L'employeur doit respecter les modalités suivantes :

Identification des primes applicables :

- Consulter l'ensemble des conventions collectives applicables
- Identifier toutes les primes dues (annuelles, semestrielles, mensuelles)
- Vérifier les conditions d'éligibilité pour chaque salarié

Paramétrage du système de paie :

- Créer des lignes distinctes pour chaque type de prime conventionnelle
- Utiliser les intitulés exacts tels que définis dans la convention
- Programmer les échéances de versement conformément à la convention

Remise du bulletin de salaire :

- Remettre le bulletin **au plus tard le dernier jour du mois** concerné
- Possibilité de remise en main propre, par courrier ou par courriel
- Conserver une **preuve de remise** (accusé de réception, signature)

Conservation des justificatifs :

- Garder les pièces justificatives de calcul des primes pendant **3 ans**
- Tenir à disposition de l'ITM la convention collective applicable
- Documenter les critères d'attribution si variables

Pratiques et recommandations

Pour une gestion optimale des primes conventionnelles :

Veille juridique continue :

- Suivre les modifications des conventions collectives applicables
- S'abonner aux publications du Mémorial pour les mises à jour
- Consulter régulièrement le site de l'ITM

Formation des équipes :

- Former les gestionnaires de paie aux dispositions conventionnelles
- Sensibiliser les managers aux primes applicables dans leur service
- Mettre à jour les procédures internes lors de chaque modification

Contrôles internes :

- Effectuer des **audits trimestriels** des bulletins de salaire
- Vérifier la cohérence entre conventions collectives et bulletins émis
- Contrôler que tous les salariés concernés bénéficient des primes dues

Documentation :

- Établir un tableau récapitulatif des primes conventionnelles applicables
- Rédiger des notes explicatives pour les cas complexes
- Archiver les conventions collectives successives

Communication avec les salariés :

- Expliquer clairement la composition de la rémunération lors de l'embauche
- Informer les salariés en cas de modification de convention collective
- Répondre rapidement aux questions sur les bulletins de salaire

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- Art. L.125-7 : Obligation de remise d'un décompte exact et détaillé du mode de calcul du salaire, mentionnant tout autre émolument en espèce ou en nature
- Art. L.221-1 : Définition du salaire incluant gratifications, primes et autres rétributions accessoires
- Art. L.162-12 : Contenu obligatoire des conventions collectives, incluant notamment le système des salaires et les éléments de salaire par catégories professionnelles
- Art. L.162-8 : Obligation pour l'employeur lié par une convention collective de l'appliquer à l'ensemble du personnel concerné
- Art. L.614-13 : Sanctions administratives de l'ITM en cas de non-respect des injonctions (entre 25 et 25.000 euros)

Autres références :

- Jurisprudence : Tribunal du travail du 16 juin 2008 n°1398/08 - Le bulletin de salaire permet au salarié de "vérifier si le salaire éventuellement perçu correspond au salaire réellement dû"
- Compétence de l'ITM : Contrôle de l'application du Code du travail et des conventions collectives

Le **non-respect de l'obligation** de mentionner les primes conventionnelles sur le bulletin de salaire constitue un **manquement aux dispositions légales** sur le décompte de salaire. L'ITM peut, dans le cadre de ses contrôles, constater ce manquement et adresser une **injonction** à l'employeur conformément aux articles L.614-4 et suivants du Code du travail.

En cas de **non-respect de l'injonction** dans le délai imparti, le directeur de l'ITM peut infliger une **amende administrative** dont le montant est fixé entre **25 euros et 25.000 euros** selon l'article L.614-13 du Code du travail.

En outre, en cas de **litige** avec un salarié concernant le paiement de primes conventionnelles, l'absence de mention sur le bulletin de salaire peut constituer un **élément de preuve** d'un défaut de paiement, conformément à la jurisprudence constante.

L'employeur qui ne respecte pas les **dispositions d'une convention collective** applicable, incluant le paiement des primes, s'expose également à des poursuites judiciaires devant le tribunal du travail.

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.