Une rémunération basée sur le chiffre d'affaires est-elle autorisée ?

Réponse courte

Oui, une rémunération basée sur le chiffre d'affaires est **autorisée** au Luxembourg, à condition de respecter les dispositions légales, notamment celles relatives au **salaire social minimum**. Le contrat de travail doit préciser **clairement** les modalités de calcul, la périodicité du versement et la définition du chiffre d'affaires pris en compte.

L'employeur doit garantir que la rémunération totale (fixe et variable) ne soit **jamais inférieure** au salaire social minimum applicable, même en cas de rémunération exclusivement variable. Toute clause ambiguë est interprétée en faveur du salarié, et la **transparence** des informations ainsi que la **traçabilité** des résultats doivent être assurées.

Définition

La **rémunération basée sur le chiffre d'affaires** consiste à verser au salarié, en tout ou partie, une somme calculée proportionnellement au montant du chiffre d'affaires :

- **Généré**
- **Réalisé**
- **Attribué** à son activité

Ce mode de rémunération variable se distingue de la commission, qui est généralement liée à la conclusion effective de contrats ou de ventes, bien que les deux notions puissent parfois se recouper.

La rémunération sur chiffre d'affaires peut :

- S'ajouter à un salaire fixe
- Constituer l'unique mode de rémunération
- Sous réserve du respect des dispositions légales

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il assurer la transparence d'une rémunération variable sur chiffre d'affaires ?

L'employeur doit fournir un bulletin de salaire détaillé indiquant la part variable et les éléments de calcul, permettre au salarié de vérifier l'exactitude des montants, et assurer la traçabilité des résultats commerciaux utilisés pour le calcul.

Peut-on rémunérer un salarié uniquement sur la base du chiffre d'affaires au Luxembourg ?

Oui, une rémunération exclusivement basée sur le chiffre d'affaires est autorisée au Luxembourg, mais l'employeur doit obligatoirement garantir le versement du salaire social minimum chaque mois, indépendamment des résultats commerciaux réalisés.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Que se passe-t-il si une clause de rémunération sur chiffre d'affaires est ambiguë ?

Toute clause ambiguë ou imprécise concernant la rémunération variable est automatiquement interprétée en faveur du salarié selon la jurisprudence luxembourgeoise, et la charge de la preuve du paiement et du mode de calcul incombe à l'employeur.

Quelles sont les conditions obligatoires pour mettre en place une rémunération sur chiffre d'affaires ?

Le contrat de travail doit préciser clairement les modalités de calcul, la périodicité du versement, la définition du chiffre d'affaires pris en compte, et garantir que la rémunération totale ne soit jamais inférieure au salaire social minimum applicable.

Conditions d’exercice

La mise en place d'une rémunération fondée sur le chiffre d'affaires est **licite** au Luxembourg, sous réserve du respect des articles L.221-1 et suivants du Code du travail.

Le contrat de travail doit préciser de manière **claire et non équivoque** :

- Les **modalités de calcul**
- La **périodicité** du versement
- La **définition** du chiffre d'affaires pris en compte

Protection du SSM :

- Le montant total (fixe + variable) ne peut être inférieur au SSM
- En cas de rémunération exclusivement variable :
    - L'employeur doit garantir au moins le SSM chaque mois
    - Indépendamment des résultats commerciaux

Toute clause ambiguë ou imprécise est interprétée en faveur du salarié.

Modalités pratiques

Le contrat de travail doit **détailler** :

1. Base de calcul :

- Chiffre d'affaires brut ou net
- Période de référence
- Exclusions éventuelles

2. Méthode de répartition :

- En cas de chiffre d'affaires collectif
- Modalités de contrôle et contestation

3. Obligations de l'employeur :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

- Fournir un bulletin de salaire détaillé
- Indiquer la part variable et éléments de calcul
- Permettre au salarié de vérifier l'exactitude

4. Modifications :

- Toute modification des critères requiert un avenant écrit
- Accord du salarié nécessaire

5. Régime social et fiscal :

- Primes et commissions soumises aux cotisations sociales
- Même régime que le salaire fixe

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

1. Privilégier une rédaction précise :

- Éviter toute ambiguïté sur la définition
- Clarifier les modalités de calcul

2. Assurer la transparence :

- Information transmise au salarié
- Traçabilité des résultats commerciaux

3. Prévoir des clauses de protection :

- Garantie du salaire social minimum
- Mécanisme de régularisation si variation importante

4. Respecter les principes :

- Égalité de traitement
- Non-discrimination
- Protection de la santé et sécurité

5. Éviter :

- Incitations à des pratiques commerciales déloyales
- Surcharge de travail

En cas de litige, la **charge de la preuve** du paiement et du mode de calcul incombe à l'employeur.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

- **Articles L.221-1 et L.221-2 du Code du travail** : définition du salaire et de ses accessoires, paiement
- **Article L.222-1** : salaire social minimum
- **Article L.125-7** : décompte exact et détaillé du salaire remis au salarié
- **Jurisprudence luxembourgeoise** : interprétation stricte en faveur du salarié
- **Articles L.241-1 et L.251-1** : protection contre les discriminations
- **Livre III du Code du travail** : santé au travail

Veillez à formaliser par écrit toute clause de rémunération variable et à garantir, chaque mois, le versement d'un montant au moins égal au salaire social minimum, sous peine de sanctions administratives et de contentieux 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.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois