# Une commission de vente est-elle due après le départ du salarié ?

## Réponse courte

**Oui**, une commission de vente est due après le départ du salarié si l'affaire a été **effectivement conclue ou réalisée** pendant la période d'exécution du contrat, même si l'encaissement par l'employeur intervient après la fin du contrat. Toute clause visant à priver le salarié de commissions acquises avant la rupture est **réputée nulle**.

Si la conclusion ou la réalisation de la vente intervient **après la fin du contrat**, le salarié n'a droit à la commission que si une **clause expresse** le prévoit. En l'absence de disposition contractuelle claire, le droit à commission dépend des usages, des circonstances et du principe d'égalité de traitement.

L'employeur doit procéder à la **liquidation des commissions dues** au plus tard lors du solde de tout compte.

## Définition

La commission de vente est une forme de **rémunération variable** attribuée au salarié en contrepartie d'une opération commerciale réalisée ou conclue dans le cadre de son contrat de travail.

Elle est généralement calculée en fonction du **chiffre d'affaires généré** ou des **contrats signés** par le salarié, et peut être prévue par le contrat de travail, une convention collective ou un accord d'entreprise. La commission constitue un élément du salaire au sens du Code du travail luxembourgeois et est soumise aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

## Questions fréquentes

**Le salarié a-t-il droit à une commission pour les ventes conclues après son départ ?**

Si la conclusion de l'affaire intervient après la fin du contrat, le salarié n'a droit à la commission que si une clause expresse le prévoit dans son contrat. En l'absence de disposition contractuelle claire, le droit à commission dépend des usages, des circonstances et du principe d'égalité de traitement.

**Quand l'employeur doit-il payer les commissions dues au salarié qui part ?**

L'employeur doit procéder à la liquidation des commissions dues au plus tard lors du solde de tout compte. Le calcul doit respecter les modalités contractuelles et l'employeur doit fournir un état détaillé des commissions dues lors de la rupture du contrat.

**Que se passe-t-il si le paiement de la commission est subordonné à l'encaissement par l'employeur ?**

Si le paiement de la commission est subordonné à l'encaissement effectif par l'employeur, le versement peut être différé jusqu'à la réalisation de cette condition, mais le droit à commission demeure acquis si la vente a été conclue avant la fin du contrat.

**Une commission de vente est-elle due au salarié après son départ de l'entreprise ?**

Oui, une commission de vente est due après le départ du salarié si l'affaire a été effectivement conclue ou réalisée pendant la période d'exécution du contrat, même si l'encaissement par l'employeur intervient après la fin du contrat. Toute clause visant à priver le salarié de commissions acquises avant la rupture est réputée nulle.


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

## Conditions d’exercice

Le droit à commission après la cessation du contrat de travail dépend principalement des **stipulations contractuelles**, des **usages de l'entreprise** et du **cadre légal**.

**Principe général** :

Sauf clause contraire, le salarié conserve le droit à la commission pour les affaires **effectivement conclues ou réalisées** pendant la période d'exécution du contrat, même si l'encaissement par l'employeur intervient après la fin du contrat.

**Affaires conclues après le départ** :

Si la conclusion de l'affaire ou la réalisation de la vente intervient après la fin du contrat, le salarié n'a droit à la commission que si une **clause expresse** le prévoit. En l'absence de disposition contractuelle claire, les juridictions du travail apprécient la réalité du droit à commission au regard des circonstances, des usages et du principe d'égalité de traitement.

## Modalités pratiques

Lors de la rupture du contrat, l'employeur doit procéder à la **liquidation des commissions dues** au salarié pour les opérations conclues ou réalisées pendant la relation de travail. Cette liquidation doit intervenir au plus tard lors du **solde de tout compte**, conformément à l'article L.125-7 du Code du travail.

**Calcul et paiement** :

Le calcul des commissions doit respecter les modalités prévues contractuellement :

- Taux applicable
- Assiette de calcul
- Conditions de paiement

Si le paiement de la commission est subordonné à l'**encaissement effectif** par l'employeur, le versement peut être différé jusqu'à la réalisation de cette condition, mais le droit à commission demeure acquis si la vente a été conclue avant la fin du contrat.

Toute clause excluant le paiement de commissions acquises avant la rupture est **réputée nulle**. L'employeur doit assurer la **traçabilité** des opérations et garantir un encadrement humain dans le traitement des commissions.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **définir précisément** dans le contrat de travail ou dans un avenant :


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

- Les conditions d'acquisition et de paiement des commissions
- Le sort des commissions en cas de départ du salarié
- Si le droit à commission est subordonné à la conclusion, à la réalisation ou à l'encaissement de la vente

L'employeur doit veiller à :

- Une **transparence totale** dans la communication des éléments de calcul
- La remise d'un **état détaillé** des commissions dues lors du solde de tout compte
- La **documentation** des échanges
- L'**égalité de traitement** entre les salariés placés dans des situations comparables

En cas de litige, la charge de la preuve de l'acquisition du droit à commission incombe au salarié, tandis que l'employeur doit justifier d'un éventuel non-paiement.

## Cadre juridique

**Code du travail luxembourgeois** :

- Article L.221-1 : Définition de la rémunération et de ses accessoires, incluant les commissions
- Article L.125-7 : Obligations relatives au décompte détaillé du salaire et au paiement des sommes dues lors de la rupture

**Jurisprudence** de la Cour supérieure de justice : reconnaissance du droit à commission pour les affaires conclues ou réalisées pendant l'exécution du contrat

**Conventions collectives sectorielles** : dispositions spécifiques éventuelles sur les commissions

**Principe d'ordre public** : toute clause contractuelle visant à priver le salarié de commissions acquises est réputée non écrite

En cas d'incertitude sur l'acquisition ou le paiement des commissions après le départ, il est fortement conseillé de **formaliser par écrit** les modalités applicables et de solliciter, si besoin, un avis juridique afin de prévenir tout 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.