L'employeur peut-il retenir une commission en cas de litige client ?

Réponse courte

L'employeur **ne peut retenir** une commission en cas de litige client que si le **contrat de travail**, un **avenant écrit** ou une **convention collective** le prévoit expressément, en précisant les cas et modalités de suspension, de réduction ou de non-paiement.

En l'absence de clause contractuelle claire, la commission est due dès la **réalisation de l'opération commerciale**, indépendamment d'un litige ultérieur avec le client. Le risque d'insolvabilité ou de contestation du client incombe à l'employeur.

Toute retenue doit être **proportionnée**, limitée à la part effectivement contestée ou non encaissée, et **notifiée par écrit** au salarié avec motivation. Une retenue opérée sans base contractuelle expose l'employeur à une condamnation pour retenue illicite sur salaire.

Définition

La commission est une composante variable de la rémunération versée à un salarié, généralement en complément du salaire fixe, en contrepartie de la réalisation d'objectifs commerciaux ou de la conclusion de contrats avec des clients.

Au Luxembourg, le droit à commission naît dès lors que l'**opération commerciale génératrice** de la commission a été conclue et exécutée, sauf stipulation contractuelle contraire. La commission fait partie intégrante du salaire au sens de l'article L.221-1 du Code du travail et bénéficie de la même protection légale que le salaire fixe.

Questions fréquentes

Comment bien encadrer contractuellement les retenues de commission en cas de litige ?

Il est recommandé de formaliser dans le contrat de travail ou dans une politique de rémunération annexe les conditions précises de versement, suspension ou reprise des commissions, les situations ouvrant droit à retenue, et la procédure applicable. Les clauses doivent être rédigées de manière non équivoque et respecter le principe d'égalité de traitement.

L'employeur peut-il retenir une commission en cas de litige avec un client au Luxembourg ?

L'employeur ne peut retenir une commission en cas de litige client que si le contrat de travail, un avenant écrit ou une convention collective le prévoit expressément, en précisant les cas et modalités de suspension ou de non-paiement. En l'absence de clause contractuelle claire, la commission est due dès la réalisation de l'opération commerciale, indépendamment d'un litige ultérieur.

Que risque un employeur qui retient une commission sans base contractuelle ?

Toute retenue opérée sans base contractuelle claire ou sans justification objective expose l'employeur à une condamnation pour retenue illicite sur salaire, avec obligation de remboursement et dommages-intérêts éventuels. Le risque d'insolvabilité ou de contestation du client incombe normalement à l'employeur.

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

Quelles conditions doivent être respectées pour retenir une commission suite à un litige client ?

Pour retenir une commission, l'employeur doit respecter plusieurs conditions : avoir une clause contractuelle explicite prévoyant cette faculté, informer le salarié par écrit sans délai en précisant la nature du litige et le montant retenu, motiver sa décision de manière objective, et garantir que la retenue soit proportionnée et limitée à la part effectivement contestée.

Conditions d’exercice

L'employeur ne peut retenir ou différer le paiement d'une commission qu'à la condition que le contrat de travail, un avenant écrit ou une convention collective applicable prévoie **expressément** :

- Les cas de suspension, réduction ou non-paiement
- Les modalités d'application de ces mesures

Principe général :

En l'absence de clause contractuelle claire, la commission est due dès la réalisation de l'opération commerciale, indépendamment de l'existence d'un litige ultérieur avec le client.

La jurisprudence luxembourgeoise considère que le **risque d'insolvabilité** ou de contestation du client incombe à l'employeur, sauf disposition contractuelle contraire. Toute clause permettant une retenue doit être **précise, non équivoque** et respecter le principe d'égalité de traitement.

Modalités pratiques

Pour retenir une commission en cas de litige client, l'employeur doit pouvoir démontrer que :

Conditions préalables :

- Le contrat ou un document contractuel prévoit **explicitement** cette faculté
- La nature des litiges concernés est précisée (non-paiement, annulation, réclamation fondée)
- La retenue est **proportionnée** et limitée à la part effectivement contestée

Procédure obligatoire :

L'employeur doit :

- **Informer le salarié par écrit** et sans délai
- Préciser la nature du litige et le montant retenu
- **Motiver sa décision** de manière objective
- Garantir la **réversibilité** de la retenue en cas de résolution favorable

Toute retenue opérée en dehors des stipulations contractuelles ou sans justification objective expose l'employeur à une condamnation pour retenue illicite sur salaire, avec obligation de remboursement et dommages-intérêts éventuels.

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **formaliser dans le contrat** de travail ou dans une politique de rémunération annexe :

- Les conditions précises de versement, suspension ou reprise des commissions
- Les situations ouvrant droit à retenue
- La procédure applicable

Les clauses doivent être rédigées de manière **non équivoque**, en évitant toute ambiguïté. L'employeur doit veiller à :

- Informer le salarié de toute retenue envisagée
- Motiver sa décision par écrit
- Garantir la réversibilité en cas de résolution favorable
- Assurer la **transparence** et la **traçabilité**
- Respecter l'**égalité de traitement**

Il est conseillé de consulter le comité du personnel ou la délégation du personnel en cas de modification des règles de commissionnement.

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- Article L.221-1 : Définition du salaire
- Article L.224-3 : Encadrement strict des retenues de l'employeur sur les salaires
- Article L.414-3 : Information et consultation de la délégation du personnel
- Article L.221-2 : Prescription triennale des actions en paiement du salaire

Jurisprudence :

- Cour supérieure de justice, arrêt du 19 décembre 2013, n° 37033
- Cour supérieure de justice, arrêt du 7 mai 2020, n° 44982

L'absence de clause contractuelle sur les retenues rend toute déduction sur commission **illicite**. Le caractère proportionné et justifié de la retenue est toujours requis, même en cas de clause autorisant cette pratique. Une retenue appliquée sans notification écrite et motivée peut être assimilée à une retenue sur salaire abusive.

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.