

# Les bonus et commissions entrent-ils dans le calcul des écarts de rémunération entre femmes et hommes ?

## Réponse courte

Les **bonus et commissions** entrent pleinement dans le calcul des écarts de rémunération entre femmes et hommes. L'article L.225-2 du Code du travail luxembourgeois définit le salaire comme le salaire de base et **tout autre avantage** payé directement ou indirectement par l'employeur.

La directive (UE) 2023/970 confirme cette approche en incluant dans la rémunération l'ensemble des composantes salariales, y compris les **éléments variables**. L'employeur doit donc intégrer les primes, bonus, commissions et toute forme de rémunération variable dans les rapports sur les écarts salariaux et s'assurer que leur attribution ne génère pas de **discrimination indirecte** fondée sur le sexe.

## Définition

La **rémunération** au sens de la directive européenne et du Code du travail luxembourgeois englobe toutes les composantes versées au salarié en contrepartie de son travail. Les **bonus** désignent les primes exceptionnelles ou récurrentes liées à la performance ou aux résultats, tandis que les **commissions** correspondent à une rémunération proportionnelle au chiffre d'affaires généré.

Ces éléments variables constituent une part significative de la rémunération totale et doivent être intégrés dans toute analyse d'écart salarial.

Vous êtes RH ? myHR intègre un module transparence salariale ! [Demander une démo ?](#)

## Questions fréquentes

### Comment harmoniser les données de rémunération variable pour le reporting ?

Il faut ramener les montants sur une base annuelle comparable pour chaque salarié, ventiler les données par sexe et catégorie, calculer les écarts moyens et médians par composante variable et vérifier que les critères d'attribution sont neutres en termes de genre.

### Comment standardiser les règles d'attribution des primes ?

Il faut définir des critères objectifs et mesurables, appliqués uniformément aux femmes et aux hommes. Les règles d'attribution doivent être formalisées dans la politique de rémunération et accessibles à tous les salariés conformément à la directive (UE) 2023/970.

### Les bonus et commissions entrent-ils dans le calcul des écarts de rémunération ?

Oui, les bonus et commissions entrent pleinement dans le calcul des écarts. L'article L.225-2 du Code du travail définit le salaire comme le salaire de base et tout autre avantage, et la directive (UE) 2023/970 confirme cette définition élargie de la rémunération.

### Pourquoi analyser séparément les bonus et le salaire de base ?

Les composantes variables génèrent souvent des écarts plus importants que le salaire de base, comme l'indique la directive (UE) 2023/970. L'analyse séparée permet d'identifier précisément les sources de discrimination et de mettre en œuvre des mesures correctives ciblées.

### Que se passe-t-il si l'on exclut les éléments variables du calcul des écarts ?

L'exclusion des éléments variables constituerait une sous-estimation des inégalités réelles. Les entreprises doivent adapter leurs systèmes d'information pour collecter et analyser l'ensemble des composantes de rémunération par sexe selon la directive (UE) 2023/970.

### Quels éléments variables faut-il inclure dans le reporting de transparence ?

Il faut inclure les bonus de performance, les commissions, les primes annuelles (13e mois, prime de vacances), les heures supplémentaires majorées, les stock-options et actions, ainsi que les indemnités récurrentes. Cette définition large garantit une analyse exhaustive des écarts.

## Conditions d'exercice

L'inclusion des éléments variables dans le périmètre de la transparence salariale couvre un large éventail de composantes.

Critère	Détail
<b>Salaire de base</b>	Inclus dans le calcul des écarts conformément à l'article <a href="#">L.225-2</a>
<b>Bonus de performance</b>	Primes individuelles ou collectives liées aux résultats
<b>Commissions</b>	Rémunération proportionnelle aux ventes ou au chiffre d'affaires
<b>Primes annuelles</b>	13e mois, prime de vacances, gratifications
<b>Heures supplémentaires</b>	Majorations et compensations incluses dans le calcul
<b>Stock-options et actions</b>	Avantages financiers différés intégrés dans la rémunération totale
<b>Indemnités</b>	Indemnités de déplacement, de repas ou autres allocations récurrentes

## Modalités pratiques

L'intégration des éléments variables dans le reporting sur les écarts de rémunération nécessite une méthodologie rigoureuse.

Étape	Détail
<b>Inventaire des composantes</b>	Recenser tous les éléments de rémunération variable versés aux salariés
<b>Harmonisation des données</b>	Ramener les montants sur une base annuelle comparable pour chaque salarié
<b>Ventilation par sexe</b>	Répartir les données par sexe et par catégorie de travailleurs
<b>Calcul des écarts</b>	Déterminer les écarts moyens et médians pour chaque composante variable
<b>Analyse des critères</b>	Vérifier que les critères d'attribution des bonus et commissions sont neutres du point de vue du genre

## Pratiques et recommandations

**Cartographier** l'ensemble des composantes de rémunération variable versées dans l'entreprise et vérifier que les critères d'attribution sont formalisés et accessibles.

**Analyser** la répartition des bonus et commissions par sexe pour identifier d'éventuels écarts structurels liés au genre plutôt qu'à la performance.

**Standardiser** les règles d'attribution des primes en définissant des critères objectifs et mesurables, appliqués uniformément aux femmes et aux hommes.

**Intégrer** systématiquement les éléments variables dans les rapports sur les écarts de rémunération pour obtenir une vision complète des inégalités salariales.

**Documenter** les justifications de chaque écart constaté sur les composantes variables pour se prémunir en cas de contestation.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Directive (UE) 2023/970</b>	Définition élargie de la rémunération incluant tous les éléments variables
<b>Art. <u>L.225-1</u></b>	Égalité de salaire pour un même travail ou un travail de valeur égale
<b>Art. <u>L.225-2</u></b>	Définition du salaire : salaire de base et tout autre avantage direct ou indirect
<b>Art. <u>L.241-1</u></b>	Interdiction de la discrimination directe et indirecte fondée sur le sexe
<b>Art. <u>L.225-4</u></b>	Nullité des clauses discriminatoires en matière salariale

L'exclusion des éléments variables du calcul des écarts constituerait une sous-estimation des inégalités réelles. Les entreprises doivent adapter leurs systèmes d'information pour collecter et analyser l'ensemble des composantes de rémunération par sexe. Les obligations décrites dans cette fiche sont issues de la directive (UE) 2023/970 et entreront en vigueur sous réserve de la transposition en droit luxembourgeois avant le 7 juin 2026.

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.