

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 ?](#)

Conditions d'exercice

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

Critère	Détail
Salaire de base	Inclus dans le calcul des écarts conformément à l'article L.225-2
Bonus de performance	Primes individuelles ou collectives liées aux résultats
Commissions	Rémunération proportionnelle aux ventes ou au chiffre d'affaires
Primes annuelles	13e mois, prime de vacances, gratifications
Heures supplémentaires	Majorations et compensations incluses dans le calcul
Stock-options et actions	Avantages financiers différés intégrés dans la rémunération totale
Indemnités	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
Inventaire des composantes	Recenser tous les éléments de rémunération variable versés aux salariés
Harmonisation des données	Ramener les montants sur une base annuelle comparable pour chaque salarié
Ventilation par sexe	Répartir les données par sexe et par catégorie de travailleurs
Calcul des écarts	Déterminer les écarts moyens et médians pour chaque composante variable
Analyse des critères	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
Directive (UE) 2023/970	Définition élargie de la rémunération incluant tous les éléments variables
Art. <u>L.225-1</u>	Égalité de salaire pour un même travail ou un travail de valeur égale
Art. <u>L.225-2</u>	Définition du salaire : salaire de base et tout autre avantage direct ou indirect
Art. <u>L.241-1</u>	Interdiction de la discrimination directe et indirecte fondée sur le sexe
Art. <u>L.225-4</u>	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.