

# Comment intégrer les commissions de vente dans le calcul des écarts de rémunération entre femmes et hommes ?

## Réponse courte

Les **commissions de vente** font partie intégrante de la rémunération au sens de la directive (UE) 2023/970 et de l'article L.225-2 du Code du travail. Elles doivent être incluses dans le calcul des **écarts salariaux** entre femmes et hommes, que la commission soit fixe, variable ou progressive. La rémunération totale — salaire de base plus commissions — constitue la base de comparaison.

L'intégration des commissions pose des défis liés à leur **variabilité**. Les entreprises doivent adopter une approche d'**annualisation** pour lisser les fluctuations saisonnières. Si l'analyse révèle que les femmes perçoivent en moyenne des commissions inférieures, l'employeur devra déterminer si cette différence résulte de critères objectifs ou d'une répartition discriminatoire des portefeuilles clients.

## Définition

Les **commissions de vente** sont des éléments de rémunération variable calculés en fonction du chiffre d'affaires, du volume de ventes ou de la marge réalisée par le salarié. Elles constituent un avantage payé par l'employeur en raison de l'emploi et entrent donc dans la définition du salaire au sens du Code du travail luxembourgeois.

Leur inclusion dans le périmètre de la transparence salariale implique de les **valoriser annuellement** et de les intégrer dans la rémunération globale pour le calcul des indicateurs obligatoires. Les différences de commission entre salariés doivent pouvoir être justifiées par des critères objectifs et neutres au regard du sexe.

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

## Questions fréquentes

### Comment intégrer les commissions de vente dans le calcul des écarts salariaux ?

Les commissions de vente font partie de la rémunération au sens de l'article L.225-2 et de la directive (UE) 2023/970. Elles doivent être annualisées et incluses dans la base de comparaison entre femmes et hommes par catégorie de travailleurs comparables.

### Comment lisser les variations saisonnières des commissions ?

L'annualisation est la méthode recommandée : calculer le montant total des commissions sur 12 mois pour lisser les fluctuations saisonnières. Cette approche permet une comparaison fiable des rémunérations variables entre salariés de même catégorie commerciale.

### Faut-il analyser séparément l'effet des commissions sur l'écart global ?

Oui, des analyses séparées sont recommandées pour isoler l'effet des commissions sur l'écart de rémunération global. Cette approche permet d'identifier les biais structurels dans la répartition des opportunités de vente entre femmes et hommes.

### La répartition des portefeuilles clients peut-elle créer une discrimination ?

Oui, un portefeuille de clients plus réduit ou moins rentable attribué systématiquement aux commerciales peut constituer une discrimination indirecte. L'article L.241-1 interdit ces effets structurels même en l'absence de barème directement discriminatoire.

### Les barèmes de commission doivent-ils être identiques pour un même poste ?

Oui, les taux de commission doivent être identiques pour un même poste, indépendamment du sexe du salarié. Si les résultats diffèrent malgré des barèmes neutres, il faut examiner la répartition des portefeuilles clients et zones géographiques.

### Quels articles encadrent l'inclusion des commissions ?

L'article L.225-2 inclut tout avantage lié à l'emploi, donc les commissions. L'article L.225-3 définit les critères de valeur égale du travail, et l'article L.241-1 interdit la discrimination directe et indirecte fondée sur le sexe.

## Conditions d'exercice

L'intégration des commissions dans le calcul des écarts de rémunération obéit à des principes précis.

Critère	Détail
<b>Inclusion</b>	Obligatoire au titre de l'art. <u>L.225-2</u> (tout avantage lié à l'emploi)
<b>Base de calcul</b>	Montant annuel brut des commissions perçues
<b>Comparaison</b>	Par catégorie de travailleurs accomplissant un travail de valeur égale
<b>Portefeuille clients</b>	La répartition doit être neutre au regard du sexe
<b>Objectifs de vente</b>	Les objectifs assignés doivent être équitables entre femmes et hommes
<b>Taux de commission</b>	Les barèmes doivent être identiques pour un même poste

## Modalités pratiques

La prise en compte des commissions dans le reporting de transparence salariale nécessite une méthodologie rigoureuse.

Étape	Détail
<b>Collecte des données</b>	Rassembler les commissions brutes annuelles par salarié et par sexe
<b>Annualisation</b>	Calculer le montant total sur 12 mois pour lisser les variations
<b>Catégorisation</b>	Regrouper les salariés par catégorie de poste commercial comparable
<b>Analyse des écarts</b>	Comparer les commissions moyennes et médianes par sexe
<b>Justification</b>	Documenter les critères objectifs expliquant les différences

## Pratiques et recommandations

**Vérifier** que les plans de commissionnement appliquent des taux identiques pour un même poste, indépendamment du sexe du salarié. Si les barèmes sont neutres mais que les résultats diffèrent significativement entre femmes et hommes, il convient d'examiner la répartition des portefeuilles clients, des zones géographiques et des objectifs de vente pour détecter d'éventuels biais structurels.

**Analyser** les conditions d'attribution des portefeuilles clients et des territoires commerciaux pour s'assurer qu'elles ne défavorisent pas indirectement les femmes. Un portefeuille de clients plus réduit ou moins rentable attribué de manière systématique aux commerciales génère un écart de commission qui peut constituer une discrimination indirecte.

**Intégrer** les commissions dans la rémunération totale utilisée pour le calcul des indicateurs de transparence salariale, en documentant la méthode de calcul retenue et en produisant des analyses séparées pour isoler l'effet des commissions sur l'écart global.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Directive (UE) 2023/970</b>	Rémunération incluant toute composante variable
<b>Art. L.225-2</b>	Définition du salaire incluant tout avantage lié à l'emploi
<b>Art. L.225-1</b>	Égalité salariale entre hommes et femmes
<b>Art. L.225-3</b>	Critères de valeur égale du travail
<b>Art. L.241-1</b>	Interdiction de la discrimination directe et indirecte

Les commissions constituent souvent la composante la plus variable de la rémunération des commerciaux. Leur analyse dans le cadre de la transparence salariale nécessite une attention particulière aux biais structurels dans la répartition des opportunités de vente. 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.