Le bonus ou la prime de fin d'année doit-il être déclaré séparément au Luxembourg ?

Réponse courte

Non, il n'est pas nécessaire de procéder à une déclaration séparée pour le bonus ou la prime de fin d'année. Ce versement doit apparaître distinctement sur la **fiche de paie** (rubrique rémunérations accessoires ou variables — Art. L.125-7 CDT) et être intégré dans les déclarations habituelles : **déclaration mensuelle des salaires** au CCSS via SECUline et **déclaration annuelle des rémunérations** (modèle 160) à l'Administration des contributions directes (ACD).

La prime entre dans l'assiette de cotisation (art. 33 CSS) et est soumise à l'impôt sur le revenu (Loi du 4 décembre 1967 — LIR) dans les mêmes conditions que le salaire ordinaire. Son identification distincte sur la fiche de paie est essentielle pour la traçabilité et la conformité en cas de contrôle CCSS ou ACD.

Définition

Le bonus ou la prime de fin d'année est une rémunération additionnelle versée par l'employeur, généralement à la clôture de l'exercice annuel. Elle peut résulter d'une **obligation contractuelle** (contrat de travail), d'un **usage d'entreprise** (constant, général et fixe), d'une **convention collective** ou d'une **décision unilatérale** de l'employeur. Elle se distingue du salaire de base par son caractère variable, et n'est due que si une source contraignante la prévoit. Lorsqu'elle est obligatoire, elle constitue un élément du salaire garanti au sens de l'Art. L.221-1 CDT.

Questions fréquentes

Comment identifier la prime sur la fiche de paie ?

L'identification distincte sur la fiche de paie est essentielle pour la traçabilité et la conformité en cas de contrôle CCSS ou ACD. Une rubrique spécifique (prime de fin d'année, bonus, gratification) doit apparaître avec son montant brut, les cotisations associées et le net imposable.

La prime de fin d'année est-elle soumise à cotisations sociales ?

Oui, la prime est soumise aux cotisations sociales (art. 425 CSS) dans les mêmes conditions que le salaire ordinaire. Elle est intégrée dans l'assiette mensuelle ou annuelle selon les modalités de versement. Le plafond cotisable de 13.518,70 euros mensuels s'applique sur les branches plafonnées.

La prime exceptionnelle suit-elle les mêmes règles ?

Oui, toute prime, qu'elle soit régulière ou exceptionnelle, suit les mêmes règles : cotisations sociales (CCSS), imposition (ACD), identification distincte sur la fiche de paie, et inclusion dans les déclarations sociales et fiscales habituelles. Aucune exonération automatique ne s'applique.

Le bonus est-il imposable au Luxembourg ?

Oui, le bonus est soumis à l'impôt sur le revenu (loi du 4 décembre 1967 — LIR) dans les mêmes conditions que le salaire ordinaire. La retenue à la source est calculée selon la fiche de retenue du salarié. Le mois de versement peut entraîner une fiscalité plus lourde.

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

Le bonus ou prime de fin d'année doit-il être déclaré séparément ?

Non, pas de déclaration séparée. Le versement doit apparaître distinctement sur la fiche de paie (rubrique rémunérations accessoires ou variables, art. L.125-7 CT) et être intégré dans les déclarations habituelles : DECSAL au CCSS et déclaration annuelle des rémunérations modèle 160 à l'ACD.

Quelle déclaration annuelle pour les primes à l'ACD ?

La déclaration annuelle des rémunérations (modèle 160) à l'Administration des contributions directes inclut tous les éléments de rémunération versés sur l'année, dont les primes et bonus. Cette déclaration est transmise généralement en début d'année suivant l'exercice fiscal concerné.

Conditions d'exercice

Situation	Obligation de versement	Base légale
Prime prévue au contrat	Oui — élément du salaire dû	Art. L.221-1 CDT
Usage constant, général et fixe	Oui — présumée due sauf modification	Jurisprudence Tribunal du travail
CCT applicable	Oui — si la CCT le prévoit	Art. L.162-12 CDT
Décision unilatérale de l'employeur	Non obligatoire — discrétionnaire	—

Les conditions d'attribution (présence à une date donnée, réalisation d'objectifs) doivent être **clairement stipulées, non discriminatoires** et respectueuses du principe d'égalité de traitement (Art. L.251-1 CDT). Les critères doivent être transparents et accessibles à tous les salariés concernés.

Modalités pratiques

Obligation	Détail	Base légale
Fiche de paie	Prime identifiée distinctement (rubrique rémunérations accessoires/variables)	Art. L.125-7 CDT
Déclaration mensuelle CCSS	Incluse dans la déclaration des assiettes du mois de versement via SECUline	Art. 426 CSS
Cotisations sociales	Assiette : montant brut de la prime ; mêmes taux que le salaire ordinaire	Art. 33 et 428 CSS
Déclaration fiscale annuelle	Incluse dans le modèle 160 (déclaration annuelle des rémunérations) à l'ACD	LIR Art. 136 et s.
Impôt sur le revenu	Imposable dans la catégorie "revenus professionnels"	Loi LIR 4.12.1967

Il n'existe aucune déclaration séparée spécifique à la prime de fin d'année — elle s'intègre dans les flux déclaratifs habituels de la paie.

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

Pratiques et recommandations

Mentionner explicitement la prime de fin d'année sur la fiche de paie en la distinguant du salaire de base et des autres accessoires de rémunération. Cette identification distincte facilite le contrôle par les autorités fiscales (ACD) et sociales (CCSS) et la compréhension par le salarié de la composition de sa rémunération.

Formaliser les conditions d'attribution dans un document écrit (règlement interne, accord d'entreprise, lettre d'information) pour prévenir tout litige sur la nature obligatoire ou discrétionnaire de la prime et sur les critères d'éligibilité. En cas de conditions liées aux résultats ou à la présence, vérifier qu'elles sont objectives, mesurables et non discriminatoires.

Veiller à respecter les délais de déclaration et de paiement des cotisations sociales (10 jours après émission de l'extrait de compte CCSS — Art. 428 CSS) ainsi que les délais fiscaux ACD. En cas de contrôle, la traçabilité de la prime sur les bulletins de paie et les déclarations SECUline constitue l'élément de conformité principal.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.221-1 Code du travail	Définition du salaire — rémunérations accessoires (primes, gratifications)
Art. L.251-1 Code du travail	Égalité de traitement — conditions d'attribution non discriminatoires
Art. L.125-7 Code du travail	Bulletin de salaire — mentions obligatoires dont identification des éléments de rémunération
Art. 426 CSS (Livre VI)	Déclaration mensuelle des assiettes cotisables et des heures supplémentaires
Art. 428 CSS	Paiement des cotisations — délai 10 jours, intérêts moratoires de 0,6 %/mois (art. 428, al. 4 CSS et RGD du 18 décembre 1998)
Loi modifiée du 4 décembre 1967 (LIR)	Impôt sur le revenu — imposition des rémunérations

L'omission de la prime sur la fiche de paie ou dans les déclarations CCSS/ACD expose l'employeur à des redressements sociaux (cotisations recalculées + intérêts) et fiscaux (rappel d'impôt + majorations). La prime discrétionnaire, accordée plusieurs années de suite dans les mêmes conditions, peut devenir un **usage d'entreprise** opposable — l'employeur doit alors respecter une procédure de dénonciation avant de la supprimer.

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.