Une prime de fidélité est-elle imposable ?

Réponse courte

Oui, la **prime de fidélité** est imposable au Luxembourg, assimilée à un élément de **rémunération**. Soumise à **impôt sur le revenu** et **cotisations sociales** au versement.

Pas d'exonération spécifique, sauf loi particulière. Employeur retient impôt/cotisations, mentionne sur bulletin de salaire.

Définition

La **prime de fidélité** est une somme versée pour **ancienneté** ou loyauté. Prévue par contrat, convention, accord ou usage constant.

Montant fixe ou proportionnel, attribuée à seuils (10, 20, 25 ans).

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il traiter fiscalement la prime de fidélité ?

L'employeur doit retenir les cotisations sociales et l'impôt sur le revenu lors du versement de la prime de fidélité. La prime doit être mentionnée sur le bulletin de salaire et l'employeur doit assurer la traçabilité du versement. Le non-respect de ces obligations expose l'employeur à des sanctions.

Existe-t-il des exonérations fiscales pour les primes de fidélité ?

Non, il n'existe pas d'exonération fiscale spécifique pour les primes de fidélité au Luxembourg, sauf disposition légale particulière. Ces primes sont intégralement soumises à l'impôt sur le revenu et aux cotisations sociales selon l'article 95 de la loi du 4 décembre 1967.

La prime de fidélité est-elle soumise à l'impôt sur le revenu au Luxembourg ?

Oui, la prime de fidélité est imposable au Luxembourg. Elle est assimilée à un élément de rémunération et soumise à l'impôt sur le revenu ainsi qu'aux cotisations sociales au moment du versement. L'employeur doit retenir l'impôt et les cotisations et mentionner la prime sur le bulletin de salaire.

Qui peut bénéficier d'une prime de fidélité ?

La prime de fidélité est attribuée selon des critères objectifs, transparents et non discriminatoires, basés sur l'ancienneté effective du salarié. Elle doit respecter l'égalité de traitement et être prévue par contrat, convention collective, accord d'entreprise ou usage constant, généralement à des seuils d'ancienneté comme 10, 20 ou 25 ans.

Conditions d'exercice

Versement sur critères objectifs, transparents, non discriminatoires. Fondé sur **ancienneté** effective, sans distinction prohibée. Prévue par écrit ou usage prouvé (article L.121-7). Pas confondre avec indemnité départ ou gratification exceptionnelle.

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

Modalités pratiques

Versée à seuil d'**ancienneté**, en une fois ou fractionnée. Calcul et modalités définis, communiqués. Mention sur bulletin ; retenir **cotisations sociales** et **impôt**. Assurer **traçabilité** et **égalité de traitement**.

Pratiques et recommandations

Formalisez par écrit pour prévenir contestations. Respectez **égalité de traitement** (articles L.241-1, L.251-1). Si régulière, intègre salaire référence. Informez sur fiscalité. Modifier critères respecte règles contrat/usages, avec **encadrement humain**.

Cadre juridique

- **Code du travail** :
  - Article L.241-1 : Assimilation à **rémunération**.
  - Article L.251-1 : **Égalité de traitement**.
  - Article L.121-7 : Preuve usage.
- **Loi du 4 décembre 1967** : Article 95, imposition revenus travail.
- **Absence exonération** : Sauf loi spécifique.

Soumettez **prime** à retenues ; non-respect expose sanctions. Assurez **traçabilité** et **égalité**.

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.