Les stock-options sont-elles considérées comme un élément de rémunération ?

Réponse courte

Oui, les **stock-options** demeurent considérées comme un **élément de rémunération** au Luxembourg selon le droit du travail, même après l'**abolition du régime fiscal favorable** au 1er janvier 2021. Elles sont **assimilées à un avantage en nature** ou accessoire de rémunération lorsqu'elles sont attribuées en raison du contrat de travail.

Leur valeur compte pour la **rémunération globale** dans les litiges sur l'égalité de traitement, le calcul des indemnités ou les contentieux salariaux. L'attribution doit être **documentée par écrit** et respecter les principes du Code du travail luxembourgeois.

Définition

Les **stock-options** sont des instruments financiers attribués par l'employeur donnant le droit d'acquérir des actions de la société à un **prix déterminé à l'avance** pendant une période définie.

Elles constituent une forme de **rémunération variable** visant à associer les bénéficiaires à la performance de l'entreprise. **Ne constituent pas un salaire au sens strict**, mais sont assimilées à un **avantage en nature** dès qu'elles résultent de la relation de travail et présentent un caractère régulier ou prévisible.

Questions fréquentes

Comment documenter l'attribution de stock-options aux salariés ?

L'octroi de stock-options doit se faire via un accord écrit distinct du contrat de travail, informant le salarié sur les implications fiscales et sociales. Il est essentiel d'assurer la traçabilité et la transparence de l'attribution, et toute modification doit faire l'objet d'un accord écrit pour respecter les obligations du Code du travail.

Les stock-options doivent-elles être déclarées aux autorités luxembourgeoises ?

Oui, l'attribution de stock-options doit faire l'objet d'obligations déclaratives auprès de l'Administration des contributions directes via des formulaires Excel spécifiques. Cette obligation de notification existe même après l'abolition du régime fiscal favorable, dans le cadre de la transparence fiscale et du contrôle des avantages en nature.

Les stock-options sont-elles considérées comme de la rémunération au Luxembourg ?

Oui, les stock-options sont considérées comme un élément de rémunération au Luxembourg si elles sont attribuées en raison du contrat de travail et de manière régulière ou prévisible. Elles sont assimilées à un avantage en nature ou accessoire de rémunération, et leur valeur compte pour la rémunération globale dans les litiges sur l'égalité de traitement ou l'indemnisation.

Que se passe-t-il si un salarié quitte l'entreprise avant l'acquisition de ses stock-options ?

En principe, les stock-options sont perdues si le salarié cesse son contrat de travail avant la période d'acquisition, sauf stipulation contraire prévue dans le plan d'options. C'est pourquoi il est crucial de définir clairement dans le plan les conséquences de la cessation du contrat de travail sur les droits aux options.

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

Quel est l'impact fiscal des stock-options au Luxembourg depuis 2021 ?

Depuis le 1er janvier 2021, le régime fiscal favorable des stock-options a été aboli et remplacé par la 'prime participative' jugée plus éthique. Les stock-options sont désormais imposées selon le droit commun fiscal, ce qui modifie significativement leur attractivité comme outil de rémunération. Les employeurs doivent informer les bénéficiaires de cette évolution.

Qui peut bénéficier de stock-options dans une entreprise luxembourgeoise ?

L'attribution de stock-options est déterminée par l'organe compétent de l'entreprise qui fixe les critères d'éligibilité, le nombre d'options, le prix d'exercice et les modalités d'acquisition. L'octroi est généralement conditionné à la présence du salarié dans l'entreprise et/ou à ses performances, selon les critères définis dans le plan d'options.

Conditions d’exercice

L'attribution de stock-options doit respecter plusieurs conditions :

Attribution par l'organe compétent (conseil d'administration ou assemblée générale) fixant :

- Les **critères d'éligibilité** des bénéficiaires
- Le **nombre d'options** attribuées
- Le **prix d'exercice** et période d'acquisition
- Les **modalités d'exercice** et conditions de performance

Conditions liées au contrat de travail : généralement conditionnées à la présence dans l'entreprise et/ou à l'atteinte d'objectifs de performance.

Caducité en cas de rupture : sauf stipulation contraire, les options sont **perdues en cas de cessation** du contrat avant la période d'acquisition.

Modalités pratiques

L'octroi de stock-options nécessite une **formalisation rigoureuse** :

Accord écrit distinct du contrat de travail précisant l'ensemble des conditions d'attribution et d'exercice.

Information complète du salarié sur les conséquences fiscales et sociales (imposition au taux normal depuis 2021).

Documentation de la valeur pour le calcul de la rémunération globale en cas de litige relatif à l'égalité de traitement ou à l'indemnisation.

Respect des obligations déclaratives auprès de l'Administration des contributions directes via les formulaires Excel spécifiques.

Pratiques et recommandations

Pour **sécuriser l'attribution** de stock-options :

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

Définir précisément dans le plan d'options les critères d'attribution, modalités d'exercice et conséquences de la cessation du contrat.

Assurer la transparence et respecter l'**égalité de traitement** entre salariés selon l'article L.251-1 du Code du travail.

Documenter soigneusement toutes les décisions d'attribution avec **traçabilité complète**.

Prévoir les modalités de modification du plan avec accord écrit des bénéficiaires.

Former les équipes RH sur les implications juridiques et fiscales post-2021.

Consulter les représentants du personnel sur les critères généraux d'attribution.

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Article L.241-1** : égalité de traitement entre femmes et hommes en matière de rémunération
- **Article L.121-7** : modification d'une clause essentielle du contrat de travail
- **Article L.414-1** : information des représentants du personnel

Code des sociétés commerciales : modalités d'attribution par les organes sociaux.

Circulaire L.I.R. n°104/2 du 29 novembre 2017 : dernière réglementation fiscale (obsolète depuis 2021).

Jurisprudence luxembourgeoise : qualification d'élément de rémunération pour les avantages attribués en raison du contrat de travail à caractère régulier ou prévisible.

Loi budgétaire 2021 : abolition du régime fiscal favorable, imposition au taux normal.

Depuis l'**abolition du régime fiscal favorable** au 1er janvier 2021, les stock-options sont imposées selon le droit commun. La **documentation précise** et la **traçabilité** de l'attribution restent essentielles pour sécuriser l'entreprise en cas de contrôle ou contentieux, notamment concernant l'égalité de traitement et le calcul des indemnités.

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.