Actions gratuites comme complément de rémunération : est-ce autorisé ?

Réponse courte

Oui, au Luxembourg, un employeur peut attribuer des **actions gratuites** à ses salariés en complément de leur rémunération classique. Ces dispositifs, couramment utilisés dans les groupes internationaux, s'inscrivent dans une logique d'**alignement des intérêts** et de **fidélisation** des talents clés.

L'attribution doit être formalisée dans un **plan d'actions gratuites** accepté par l'organe compétent de la société, et son traitement fiscal dépend du moment de la livraison des titres et de leur valeur. Elle est en principe soumise à l'**impôt sur le revenu** et aux **cotisations sociales**, sauf régime particulier applicable sous conditions.

Définition

Les **actions gratuites** sont des titres financiers attribués sans contrepartie pécuniaire immédiate à un salarié, soit sous forme de livraison directe (free shares), soit au terme d'une période de blocage (restricted stock units ou RSU). Elles permettent au salarié de devenir actionnaire de son entreprise et de bénéficier de son appréciation future.

Le dispositif constitue un **complément de rémunération** qui s'ajoute au salaire contractuel. Il est particulièrement répandu dans les groupes cotés et les entreprises à forte croissance, où il vise à retenir les profils clés sur le long terme en alignant leur intérêt sur la performance boursière ou la valorisation de l'entreprise.

Questions fréquentes

Comment sont imposées les actions gratuites au Luxembourg ?

La valeur des actions gratuites est soumise aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu selon l'article 104 LIR et l'article 38 CSS. Elle constitue un avantage en nature intégré dans l'assiette des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu des bénéficiaires.

Peut-on proposer des actions gratuites comme complément de rémunération au Luxembourg ?

Oui, il est possible de proposer des actions gratuites comme complément de rémunération au Luxembourg. Le dispositif doit respecter l'égalité de traitement, la non-discrimination et les règles sur l'émission d'actions. Il doit être formalisé par écrit et validé par l'organe compétent de la société.

Quelles sont les obligations pour mettre en place un plan d'actions gratuites ?

Le plan d'actions gratuites nécessite un règlement écrit précisant les conditions d'attribution, la période d'acquisition, les modalités de conservation et la gestion des départs. Il faut assurer la traçabilité et conserver tous les documents pour les contrôles administratifs.

Qui peut bénéficier d'actions gratuites dans une entreprise luxembourgeoise ?

Les bénéficiaires peuvent être les salariés ou personnes liées à l'entreprise, pendant la période d'acquisition définie dans le plan. L'attribution doit respecter le principe de non-discrimination basée sur le sexe, l'âge ou d'autres critères, sauf justification objective.

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

Conditions d’exercice

La mise en place d'un plan d'actions gratuites doit respecter plusieurs conditions juridiques et fiscales.

Exigence	Contenu
Décision sociale	Approbation par l'organe compétent
Plan formalisé	Règlement précisant les bénéficiaires
Période d'acquisition	Délai avant acquisition définitive
Période de blocage	Durée de conservation éventuelle
Conditions de performance	Critères éventuels d'attribution

Modalités pratiques

La gestion du plan combine aspects sociaux, fiscaux et corporatifs qui doivent être coordonnés par la DRH et la direction financière.

Etape	Action
Conception	Règlement du plan et critères
Attribution	Notification individuelle
Acquisition	Livraison des titres
Fiscalité	Imposition à l'acquisition ou à la cession
Bulletin de salaire	Mention de la valeur acquise

Pratiques et recommandations

Rédiger un règlement de plan précis définissant les bénéficiaires, les conditions d'acquisition, les périodes de blocage et les conséquences d'une rupture du contrat de travail en cours de période.

Informer les salariés bénéficiaires de la valeur estimée des actions attribuées et des implications fiscales, par une documentation écrite claire et accessible.

Coordonner étroitement la DRH, la direction financière et le conseiller fiscal pour anticiper le traitement fiscal et social, notamment lors des périodes d'acquisition et de cession.

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

Prévoir dans le règlement les cas de départ (démission, licenciement, retraite) pour définir le sort des actions non encore acquises et éviter les contentieux individuels.

Intégrer la valeur des actions gratuites dans la déclaration salariale annuelle conformément aux exigences de l'administration fiscale luxembourgeoise.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi concernant l'impôt sur le revenu	Régime fiscal des actions gratuites
Art. L.221-1	Principe de rémunération
Art. L.121-4	Contrat de travail et mentions obligatoires
Code de la sécurité sociale	Assiette des cotisations
Loi du 10 août 1915	Sociétés commerciales et émission d'actions

Les actions gratuites sont pleinement compatibles avec le droit du travail luxembourgeois. Leur régime fiscal impose une vigilance particulière lors de l'acquisition et de la cession des titres. Une documentation rigoureuse est indispensable pour sécuriser le dispositif.

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.