# Une entreprise peut-elle mettre en place un plan d'épargne salariale ?

## Réponse courte

Une entreprise peut mettre en place un plan d'épargne salariale au Luxembourg, sous la forme d'un plan d'épargne-pension complémentaire d'entreprise. Cette démarche est facultative et relève de l'initiative de l'employeur, à condition de respecter le principe d'égalité de traitement entre salariés placés dans une situation comparable et de définir des critères d'éligibilité objectifs et non discriminatoires.

La mise en place du plan nécessite un règlement écrit précisant les modalités d'adhésion, de financement, de gestion et de liquidation des droits, qui doit être communiqué à l'Inspection générale de la sécurité sociale et, le cas échéant, à la délégation du personnel. Les contributions patronales bénéficient d'un régime fiscal favorable dans la limite de 20 % de la rémunération annuelle brute du salarié, sous réserve du respect des conditions légales et de la traçabilité des versements.

## Définition

Un plan d'épargne salariale désigne un dispositif collectif permettant aux salariés de se constituer une épargne avec l'aide de leur employeur, principalement sous la forme d'un plan d'épargne-pension complémentaire d'entreprise. Au Luxembourg, ce mécanisme est encadré par la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension, qui précise qu'il s'agit d'un engagement pris par l'employeur en faveur de tout ou partie de son personnel, en vue de compléter les prestations légales de pension, sans s'y substituer.

Ce plan vise à offrir aux salariés des avantages différés, généralement sous forme de prestations de retraite, financées par des contributions patronales, des versements volontaires des salariés, ou les deux. Il s'inscrit dans une logique de prévoyance sociale complémentaire, distincte des régimes obligatoires de sécurité sociale.

## Conditions d'exercice

La mise en place d'un plan d'épargne salariale est facultative et relève de la seule initiative de l'employeur, sous réserve du respect du principe d'égalité de traitement entre salariés placés dans une situation comparable, conformément à l'article L.251-1 du Code du travail. Les critères d'éligibilité doivent être objectifs, transparents et non discriminatoires, tels que l'ancienneté, la catégorie professionnelle ou le niveau hiérarchique.

Le plan doit obligatoirement faire l'objet d'un règlement écrit, précisant les modalités d'adhésion, de financement, de gestion et de liquidation des droits. Ce règlement doit être communiqué à l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS) et, le cas échéant, à la délégation du personnel ou au comité mixte, conformément aux articles L.414-3 et L.414-4 du Code du travail. L'adhésion des salariés peut être automatique ou volontaire, selon les dispositions du règlement.

## Modalités pratiques

 © 2025 www.pixie.lu - Tous droits réservés

L’employeur fixe librement les modalités de financement du plan, qui peut inclure des contributions patronales, des versements volontaires des salariés, ou une combinaison des deux. Les sommes versées sont obligatoirement gérées par un organisme agréé (compagnie d’assurance ou institution de prévoyance), soumis à la surveillance du Commissariat aux assurances ou de la CSSF, selon le cas.

Les droits acquis par les salariés sont en principe indisponibles jusqu’à la survenance d’un événement prévu par le plan (départ à la retraite, décès, invalidité, ou autres cas expressément prévus). Le règlement doit détailler les conditions de portabilité, de transfert et de liquidation des droits, ainsi que les modalités de sortie anticipée éventuelle.

Les contributions patronales bénéficient d’un régime fiscal favorable, dans la limite de 20 % de la rémunération annuelle brute du salarié, sous réserve du respect des conditions prévues par la loi du 8 juin 1999 et la circulaire de l’Administration des contributions directes du 20 décembre 2018. L’entreprise doit assurer la traçabilité des versements et des droits acquis, conformément aux exigences de transparence et de documentation.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de consulter la délégation du personnel avant la mise en place d’un plan d’épargne salariale, même si cette consultation n’est pas systématiquement obligatoire, afin de favoriser l’adhésion des salariés et de prévenir tout risque de discrimination. Le règlement du plan doit être rédigé avec rigueur, en veillant à la clarté des critères d’éligibilité, des modalités de financement et des conditions de sortie.

Une communication transparente auprès des salariés est essentielle, notamment sur les conséquences fiscales et sociales des contributions et des prestations. Il convient de vérifier que l’organisme gestionnaire dispose de l’agrément requis par le Commissariat aux assurances ou la CSSF, et de s’assurer du respect des obligations de traçabilité et de documentation.

L’employeur doit également veiller à l’encadrement humain du dispositif, en désignant un interlocuteur référent pour répondre aux questions des salariés et garantir le suivi du plan.

## Cadre juridique

- Loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension, telle que modifiée
- Code du travail luxembourgeois :
  - Article L.251-1 (égalité de traitement)
  - Articles L.414-3 et L.414-4 (consultation de la délégation du personnel)
- Circulaire de l’Administration des contributions directes du 20 décembre 2018 sur le traitement fiscal des contributions patronales
- Surveillance des organismes gestionnaires : Commissariat aux assurances (CAA) et Commission de surveillance du secteur financier (CSSF)
- Principes généraux de non-discrimination et de traçabilité issus du Code du travail

## Note

Le non-respect du principe d’égalité de traitement ou l’absence de formalisme lors de la mise en place d’un plan d’épargne salariale peut entraîner la requalification du dispositif en avantage individuel imposable, exposant

 © 2025 www.pixie.lu - Tous droits réservés

l’employeur à des redressements fiscaux et sociaux. Il est impératif de documenter chaque étape et de garantir la transparence du dispositif.

Les pages sont rédigées, surveillées et mises à jour régulièrement à partir de sources officielles. Nous déclinons toute responsabilité pour les conséquences directes ou indirectes liées à l’utilisation des contenus. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.

 © 2025 www.pixie.lu - Tous droits réservés