L'indemnité de départ volontaire est-elle fiscalisée comme un salaire ?

Réponse courte

Oui, l'**indemnité de départ volontaire** est soumise à l'**impôt sur le revenu** au Luxembourg. La part excédant le montant de l'**indemnité légale ou conventionnelle** de licenciement est fiscalisée comme un **salaire ordinaire**, avec retenue à la source selon le barème applicable.

La fraction n'excédant pas le montant légal bénéficie d'une **exonération** totale ou partielle prévue par l'article **115, 13°** de la loi LIR du 4 décembre 1967. L'ensemble doit être déclaré distinctement sur le **certificat de rémunération** et soumis aux cotisations sociales, sauf exonération expresse. Une ventilation claire est impérative pour éviter un redressement fiscal.

Définition

L'**indemnité de départ volontaire** est une somme versée au salarié dans le cadre d'une **résiliation d'un commun accord** du contrat de travail, d'un plan social ou d'un départ négocié, en dehors d'un licenciement unilatéral ou d'une démission simple. Elle résulte d'un accord exprès entre l'employeur et le salarié, formalisé par écrit.

Cette indemnité se distingue des indemnités de licenciement, de retraite ou de préavis. Son régime fiscal et social dépend de sa qualification, de son montant et de son articulation avec les indemnités légales, ce qui impose une ventilation rigoureuse sur le bulletin de paie et le certificat de rémunération.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il déclarer fiscalement une indemnité de départ volontaire ?

L'employeur doit effectuer une déclaration distincte via un certificat de rémunération (modèle 160) auprès de l'Administration des contributions directes. Il doit appliquer la retenue à la source sur la partie imposable et ventiler clairement la part exonérée de la part imposable dans l'accord écrit.

L'indemnité de départ volontaire est-elle soumise à l'impôt sur le revenu au Luxembourg ?

Oui, l'indemnité de départ volontaire est soumise à l'impôt sur le revenu. Cependant, seule la partie qui excède l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est fiscalisée comme un salaire ordinaire selon l'article 115, 13° de la loi du 4 décembre 1967. La fraction non excédante bénéficie d'une exonération partielle ou totale.

Quelles sont les conditions pour qu'une indemnité de départ volontaire soit considérée comme valide ?

L'indemnité de départ volontaire nécessite un accord écrit entre l'employeur et le salarié précisant la nature volontaire du départ et le montant de l'indemnité. Elle ne peut pas être imposée unilatéralement et doit être distincte d'un licenciement pour motif grave ou d'un licenciement déguisé, au risque d'une requalification.

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

Quelles sont les cotisations sociales applicables à l'indemnité de départ volontaire ?

La partie excédentaire de l'indemnité de départ volontaire est soumise aux cotisations sociales comme un salaire ordinaire. Seule la partie correspondant à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement bénéficie d'une exonération expresse des cotisations sociales.

Conditions d’exercice

Le traitement fiscal de l'indemnité de départ volontaire obéit à un régime différencié.

Fraction	Régime fiscal
Part ? indemnité légale	Exonérée (art. 115, 13° LIR)
Part excédentaire	Imposée comme salaire
Retenue à la source	Barème mensuel
Cotisations sociales	Applicables sauf exonération
Déclaration	Certificat de rémunération
Risque de requalification	Licenciement déguisé

Modalités pratiques

La formalisation du départ volontaire et la ventilation fiscale suivent des étapes précises.

Étape	Action
Accord écrit signé	Mention nature volontaire
Ventilation claire	Exonérée et imposable
Calcul simulé	Net informé au salarié
Retenue à la source	Partie imposable
Déclaration CCSS	Cotisations sociales
Certificat modèle 160	Distinction précise

Pratiques et recommandations

Formalisez l'accord de départ volontaire par un écrit signé précisant sa nature, le montant convenu et la ventilation entre part exonérée et part imposable, pour sécuriser le régime fiscal et social.

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

Informez le salarié en amont des conséquences fiscales et sociales de l'indemnité (retenue à la source, cotisations) en fournissant une simulation du net à percevoir.

Consultez l'**Administration des contributions directes** en cas de doute sur la qualification ou sur le plafond d'exonération applicable, notamment pour les montants élevés.

Évitez toute dissimulation d'un licenciement sous forme de départ volontaire, qui expose à une requalification et à des rappels de cotisations avec intérêts.

Documentez rigoureusement le calcul et la justification de chaque fraction (exonérée, imposable) pour anticiper tout contrôle fiscal ou social ultérieur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article 115, 13° LIR	Exonération des indemnités
Article 95 LIR	Revenus salariaux imposables
Articles L.124-1 et s. du Code du travail	Rupture du contrat
Article L.124-13 du Code du travail	Résiliation d'un commun accord
Code de la sécurité sociale (art. 1er)	Assiette des cotisations
Circulaire LIR n° 104/2	Modalités déclaratives

Une ventilation claire entre part exonérée et part imposable est impérative sur le bulletin de paie et le certificat de rémunération. L'absence de justification précise expose l'employeur à un redressement fiscal et à un contentieux devant le tribunal du travail en cas de requalification du départ.

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.