La fiscalité des indemnités de rupture varie-t-elle selon le motif de rupture ?

Réponse courte

Oui, la **fiscalité des indemnités de rupture** dépend directement du motif de cessation du contrat de travail. L'**indemnité de départ légale** due au salarié licencié (article L.124-7 du Code du travail) et celle prévue par une convention collective sont **intégralement exemptées** d'impôt sur le fondement de l'article 115, 9° LIR.

Les **indemnités compensatoires** de préavis et de congés non pris restent en revanche **imposables** comme un salaire ordinaire. L'indemnité bénévole versée en cas de démission ou de **résiliation d'un commun accord**, comme l'indemnité pour licenciement abusif fixée par jugement ou transaction, n'est exemptée que jusqu'à **12 fois le salaire social minimum** pour salariés non qualifiés.

Le départ à la retraite n'ouvre droit à **aucune indemnité légale** : le contrat cesse de plein droit (article L.125-3) et seule une convention collective, un accord d'entreprise ou le contrat peut en prévoir une. Les exemptions sont par ailleurs **exclues** lorsque le salarié peut faire valoir un droit à une pension de vieillesse, normale ou anticipée.

Définition

Les **indemnités de rupture** regroupent l'ensemble des sommes versées au salarié lors de la cessation du contrat de travail : indemnité de départ légale du salarié licencié, indemnité compensatrice de préavis, indemnité pour congés non pris, indemnité pour licenciement abusif, indemnité transactionnelle ou encore indemnité bénévole convenue entre les parties. Le droit luxembourgeois ne prévoit en revanche aucune indemnité légale de départ à la retraite : une telle indemnité ne peut résulter que d'une convention collective, d'un accord d'entreprise ou du contrat de travail.

Le traitement fiscal de chaque somme dépend de sa **qualification juridique** et des exemptions prévues par l'article 115 LIR. La **ventilation** précise sur le certificat de rémunération conditionne la sécurité juridique de l'opération.

Questions fréquentes

Comment déclarer fiscalement les indemnités de rupture sur le certificat de rémunération ?

Les indemnités doivent être déclarées via le certificat de rémunération (modèle 160) en ventilant clairement les montants imposables et exonérés, avec des justificatifs précis du motif de rupture et des calculs, tout en conservant une traçabilité rigoureuse pour les contrôles fiscaux.

Comment la fiscalité des indemnités de rupture varie-t-elle selon le motif de cessation du contrat de travail au Luxembourg ?

La fiscalité varie significativement selon le motif : l'indemnité légale de licenciement sans motif grave est exonérée dans la limite légale (article L.124-7), l'indemnité de départ à la retraite est exonérée jusqu'au plafond légal (article 115-17 LIR), tandis que les indemnités compensatoires (préavis, congés non pris) sont intégralement imposables selon l'article 95 LIR.

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

Que se passe-t-il fiscalement en cas de licenciement pour motif grave ?

En cas de licenciement pour motif grave, aucune indemnité légale n'est due, mais toute indemnité transactionnelle versée sera imposable sauf si elle compense spécifiquement un préjudice extra-patrimonial démontrable.

Quelles indemnités de rupture sont exonérées d'impôt au Luxembourg ?

Sont exonérées : l'indemnité légale de licenciement sans motif grave dans la limite du montant légal, l'indemnité de départ à la retraite jusqu'au plafond prévu par l'article 115-17 LIR, et les indemnités transactionnelles uniquement si elles compensent un préjudice réel extra-patrimonial.

Conditions d’exercice

Seules les indemnités de départ légales ou conventionnelles échappent intégralement à l'impôt ; les autres indemnités sont plafonnées ou pleinement imposables.

Motif ou indemnité	Régime fiscal
Licenciement sans motif grave	Indemnité légale L.124-7 intégralement exemptée
Licenciement pour motif grave	Aucune indemnité légale de départ
Licenciement abusif (jugement ou transaction)	Exemption jusqu'à 12 fois le SSM non qualifié
Démission ou commun accord (indemnité bénévole)	Exemption jusqu'à 12 fois le SSM non qualifié
Départ à la retraite	Aucune indemnité légale ; indemnité conventionnelle éventuelle imposable, l'exemption étant exclue en cas de droit à pension
Préavis et congés non pris	Imposables intégralement comme salaire

Modalités pratiques

L'employeur applique l'exemption directement lors de la retenue à la source, sans autorisation préalable de l'Administration des contributions directes.

Étape	Action
Qualification juridique	Identifier le motif de rupture et la nature de chaque indemnité
Vérification du droit à pension	Exemptions exclues si droit à pension de vieillesse, normale ou anticipée
Calcul du plafond	12 fois le SSM non qualifié applicable au 1er janvier de l'année d'imposition
Ventilation sur bulletin	Distinguer les parts exemptée et imposable
Retenue à la source	Appliquer la retenue sur la seule partie imposable
Certificat modèle 160	Ventiler annuellement rémunérations, exemptions et retenues

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

Pratiques et recommandations

Documentez avec précision le motif de rupture et la nature de chaque indemnité versée, en conservant les justificatifs (lettre de licenciement, accord transactionnel, décompte de calcul) dans le dossier du salarié.

Ventilez systématiquement sur le certificat de rémunération les montants exemptés et imposables pour chaque indemnité, en appliquant les codes spécifiques de l'**ACD**.

Consultez un fiscaliste ou l'**Administration des contributions directes** pour les indemnités transactionnelles, les montants supra-légaux ou une indemnité conventionnelle de départ à la retraite, afin de sécuriser le régime applicable.

Identifiez clairement les exemptions applicables sur les bulletins de paie et les certificats, pour garantir la transparence vis-à-vis du salarié et de l'administration.

Évitez les erreurs de qualification entre indemnité de départ et indemnité compensatoire, qui peuvent entraîner un redressement fiscal avec intérêts de retard.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.124-7 du Code du travail	Indemnité de départ du salarié licencié
Article L.125-3 du Code du travail	Cessation de plein droit du contrat à l'attribution de la pension de vieillesse
Article 95 LIR	Imposition des revenus d'une occupation salariée
Article 115, 9° LIR	Exemption des indemnités de départ et bénévoles, plafonds applicables
Article 115, 10° LIR	Exemption en cas de fermeture d'entreprise ou de plan social

La ventilation précise des indemnités sur le certificat de rémunération et la conservation des justificatifs pendant dix ans sont essentielles en cas de contrôle de l'ACD. Une qualification erronée expose l'employeur à un redressement fiscal assorti d'intérêts de retard.

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.