Une prime de non-concurrence est-elle imposable comme un salaire ?

Réponse courte

Oui, la **prime de non-concurrence** est **imposable comme un revenu d'occupation salariée** selon l'article **95 de la LIR**. Elle est soumise à la **retenue d'impôt à la source** et doit figurer sur le **certificat de rémunération** (modèle 160).

Concernant les **cotisations sociales**, le régime dépend de la nature et des modalités de versement de la prime, nécessitant une vérification auprès du CCSS pour chaque situation spécifique. La prime est généralement versée après la cessation du contrat en contrepartie du respect de la clause de non-concurrence.

Définition

La **prime de non-concurrence** est une compensation financière versée au salarié en contrepartie de son engagement à ne pas exercer d'**activité concurrente** après la rupture du contrat de travail. Cette prime est prévue par une **clause de non-concurrence** régie par l'article **L.125-8** du Code du travail.

Elle constitue la contrepartie financière de la restriction temporaire imposée à la liberté de travail du salarié. La clause doit être **écrite**, **limitée dans le temps** (12 mois maximum), **géographiquement restreinte** et porter sur des **activités similaires**.

Questions fréquentes

Comment déclarer fiscalement une prime de non-concurrence ?

La prime doit être déclarée sur le certificat de rémunération (modèle 160), avec application de la retenue à la source et des cotisations sociales. L'employeur doit effectuer les déclarations correctes à l'ACD et au CCSS, tout en conservant une traçabilité complète des documents.

La prime de non-concurrence est-elle imposable au Luxembourg ?

Oui, la prime de non-concurrence est imposable comme un salaire selon l'article 95 LIR. Elle est déclarée comme revenu de remplacement et soumise à la retenue à la source ainsi qu'aux cotisations sociales. Elle doit obligatoirement figurer sur le certificat de rémunération.

Quelles sont les conditions pour qu'une clause de non-concurrence soit valide au Luxembourg ?

La clause doit être écrite dans le contrat ou un avenant, viser une activité similaire, être limitée à 12 mois maximum après la rupture, être géographiquement restreinte à la zone d'activité de l'employeur, et prévoir une contrepartie financière suffisante.

Quels risques encourt l'employeur en cas d'omission de déclaration de la prime ?

L'omission de déclaration de la prime de non-concurrence entraîne des sanctions fiscales et sociales. C'est pourquoi il est essentiel de maintenir une traçabilité rigoureuse et un encadrement humain pour garantir la conformité RH et éviter les risques juridiques.

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

Conditions d’exercice

Validité de la clause :

- **Forme écrite** obligatoire dans le contrat ou un avenant
- **Limitation temporelle** : 12 mois maximum après la fin du contrat
- **Limitation géographique** : restreinte à la zone d'activité réelle
- **Activités visées** : similaires à celles de l'employeur
- **Seuil de rémunération** : rémunération annuelle brute minimale de 67.641,80 € (indice 992,24 au 1er juin 2026)

Régime fiscal :

- **Imposition** comme revenu d'occupation salariée (article 95 LIR)
- **Retenue à la source** applicable sur la prime versée
- **Déclaration** sur le certificat de rémunération (modèle 160)

Modalités pratiques

Traitement fiscal :

- **Classification** : Revenu d'occupation salariée non périodique
- **Retenue d'impôt** : Application du barème spécifique aux rémunérations non périodiques
- **Certificat de rémunération** : Mention obligatoire avec indication du montant et de la nature

Traitement social :

- **Vérification** CCSS nécessaire pour déterminer l'assujettissement aux cotisations sociales
- **Documentation** du caractère de contrepartie de clause de non-concurrence
- **Distinction** avec autres indemnités de rupture

Obligations déclaratives :

- **Employeur** : Déclaration sur modèle 160 et application de la retenue d'impôt
- **Salarié** : Inclusion dans la déclaration d'impôt si soumis à imposition par voie d'assiette
- **Conservation** de tous justificatifs (clause, calcul, versement)

Pratiques et recommandations

Pour l'employeur :

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

- **Formaliser** clairement la clause de non-concurrence dans le contrat de travail
- **Respecter** les conditions légales de validité (L.125-8) pour éviter la nullité
- **Calculer** précisément la retenue d'impôt selon le barème applicable
- **Documenter** le lien entre la prime et la clause de non-concurrence
- **Consulter** le CCSS pour clarifier le régime de cotisations sociales

Pour les RH :

- **Former** les équipes sur les conditions de validité des clauses de non-concurrence
- **Standardiser** les procédures de calcul et de déclaration des primes
- **Vérifier** systématiquement le respect du seuil de rémunération requis
- **Maintenir** une documentation complète pour les contrôles fiscaux
- **Coordonner** avec les services juridiques et comptables

Gestion des risques :

- **Éviter** les clauses nulles par non-respect des conditions légales
- **S'assurer** de la proportionnalité entre la restriction et la compensation
- **Prévoir** les modalités de remboursement en cas de non-respect de la clause
- **Anticiper** les contrôles fiscaux par une documentation rigoureuse

Cadre juridique

- **Code du travail** :
  - Article **L.125-8** : Conditions de validité de la clause de non-concurrence
  - Règlement grand-ducal du 11 juillet 1989 : Application des dispositions
- **Loi de l'impôt sur le revenu (LIR)** :
  - Article **95** : Revenus d'occupation salariée incluant les primes non périodiques
  - Règlement sur la retenue d'impôt : Modalités d'application
- **Pratique fiscale** : Les primes de non-concurrence sont imposables comme revenus salariaux non périodiques

La **validité fiscale** de la prime dépend de la **validité juridique** de la clause de non-concurrence. Une clause nulle peut remettre en question le traitement fiscal de la prime. Il est essentiel de **vérifier** le respect de toutes les conditions légales et de **documenter** précisément la nature de la prime. Le **régime de cotisations sociales** nécessite une clarification cas par cas avec le CCSS.

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.