L'indemnité de départ versée lors d'un licenciement est-elle imposable au Luxembourg ?

Réponse courte

L'indemnité de départ **légale prévue par le Code du travail** est **totalement exonérée d'impôt** sur le revenu au Luxembourg, conformément à l'article 115, point 9 de la loi concernant l'impôt sur le revenu.

Cette exonération concerne uniquement la **part légale obligatoire** calculée selon les barèmes de l'article L.124-7 du Code du travail. Toute indemnité **supplémentaire** (conventionnelle, contractuelle ou bénévole) accordée au-delà du minimum légal est imposable, mais peut bénéficier d'une exonération partielle dans la limite de **12 fois le salaire social mensuel minimum** pour travailleurs non qualifiés.

L'employeur procède à la **défiscalisation d'office** de la part légale lors du versement, sans décision judiciaire de résolution de l'Administration des contributions directes.

Définition

Le régime fiscal de l'indemnité de départ au Luxembourg distingue deux composantes : la **part légale obligatoire** définie par le Code du travail et la **part supplémentaire** qui peut résulter de conventions collectives, d'accords d'entreprise ou de la générosité de l'employeur.

Cette distinction fiscale vise à **encourager le respect des minima légaux** tout en encadrant fiscalement les indemnités excessives qui pourraient constituer des avantages en nature déguisés.

Questions fréquentes

Comment est calculée l'indemnité de départ légale exonérée d'impôt ?

L'indemnité légale exonérée est calculée selon les barèmes de l'article L.124-7 du Code du travail en fonction de l'ancienneté : 1 mois de salaire pour 5-10 ans, 2 mois pour 10-15 ans, 3 mois pour 15-20 ans, 6 mois pour 20-25 ans, 9 mois pour 25-30 ans, et 12 mois pour 30 ans et plus.

L'indemnité de départ légale est-elle imposable au Luxembourg ?

Non, l'indemnité de départ légale prévue par le Code du travail est totalement exonérée d'impôt sur le revenu au Luxembourg, conformément à l'article 115, point 9 de la loi concernant l'impôt sur le revenu. L'employeur procède à la défiscalisation d'office lors du versement.

Que se passe-t-il si l'indemnité de départ dépasse le minimum légal ?

La part supplémentaire dépassant le minimum légal est imposable, mais peut bénéficier d'une exonération partielle dans la limite de 12 fois le salaire social mensuel minimum pour travailleurs non qualifiés (environ 24 000 € en 2025). Le solde restant est imposé comme revenu extraordinaire.

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

Qui peut bénéficier de l'exonération fiscale sur l'indemnité de départ ?

Tous les salariés peuvent bénéficier de l'exonération totale sur la part légale de l'indemnité. Cependant, sont exclus de l'exonération sur la part supplémentaire : les salariés ayant droit à une pension de vieillesse normale, ceux ayant droit à une pension anticipée, et les salariés de 60 ans et plus avec revenus élevés.

Conditions d’exercice

Exonération totale (part légale) : L'exonération fiscale totale s'applique automatiquement à l'indemnité de départ calculée selon les barèmes légaux de l'article L.124-7 :	**Condition**	**Détail**
5 à 10 ans	1 mois de salaire	
10 à 15 ans	2 mois de salaire	
15 à 20 ans	3 mois de salaire	
20 à 25 ans	6 mois de salaire	
25 à 30 ans	9 mois de salaire	
30 ans et plus	12 mois de salaire	

Exonération partielle (part supplémentaire) : Les indemnités dépassant le minimum légal bénéficient d'une exonération limitée à **12 fois le salaire social mensuel minimum** pour travailleurs non qualifiés (soit environ 24 000 € actuellement).

Restrictions d'exonération : Sont **exclus des exonérations** :

- Les salariés ayant droit à une pension de vieillesse normale
- Les salariés ayant droit à une pension de vieillesse anticipée (pour la part supplémentaire uniquement)
- Les salariés de 60 ans et plus avec revenus élevés (limitation à 4 fois le salaire social minimum)

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

Modalités pratiques

Traitement par l'employeur :	Étape	Détail
Étape 1	Défiscalisation d'office de la part légale lors de la retenue à la source	
Étape 2	Déclaration distincte de la part légale et de la part supplémentaire sur le certificat de rémunération (modèle 160)	
Étape 3	Ventilation claire entre montant exonéré et montant imposable	

Calcul fiscal :

1. Déterminer l'indemnité légale selon l'ancienneté
2. Identifier l'éventuel excédent (part supplémentaire)
3. Appliquer l'exonération de 12 SSMM sur la part supplémentaire
4. Imposer le solde restant comme revenu extraordinaire

Documentation obligatoire :

- **Justification du calcul** de l'ancienneté et du salaire de référence
- **Traçabilité** de la ventilation fiscale
- **Conservation** des pièces justificatives pour contrôle fiscal éventuel

Cas particuliers : Pour les indemnités supérieures aux plafonds, l'employeur peut demander un **étalement de l'imposition** selon l'article 99 LIR, sous réserve d'accord de l'Administration des contributions directes.

Pratiques et recommandations

Gestion administrative :

- **Calculer précisément** la part légale selon les barèmes du Code du travail
- **Documenter clairement** toute indemnité supplémentaire et sa justification
- **Informer le salarié** par écrit du régime fiscal applicable

Optimisation fiscale légale :

- **Privilégier les avantages non monétaires** pour limiter l'impact fiscal
- **Étaler les versements** sur plusieurs exercices si montants importants
- **Coordonner avec les autres indemnités** (préavis, congés) pour optimisation globale

Prévention des risques :

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

- **Éviter les montants disproportionnés** qui pourraient être requalifiés
- **Respecter l'égalité de traitement** entre salariés de même catégorie
- **Consulter un conseil fiscal** pour les situations complexes (expatriés, dirigeants)

Contrôles et audits : Maintenir une **documentation exhaustive** permettant de justifier en cas de contrôle fiscal :

- Le calcul de l'ancienneté effective
- La détermination du salaire de référence
- La répartition entre part légale et part supplémentaire

Cadre juridique

Référence	Objet
Article 115, point 9 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu	exonération de l'indemnité légale
Article 115, point 10 LIR	exonération partielle des indemnités supplémentaires
Article 99 LIR	étalement de l'imposition
Article L.124-7 du Code du travail	barèmes légaux de l'indemnité
Conventions collectives sectorielles	indemnités majorées
Cour administrative	distinction entre indemnité légale et indemnité bénévole
Administration des contributions directes	circulaires d'application

L'employeur doit **absolument distinguer** la part légale exonérée de la part supplémentaire partiellement imposable lors du versement et de la déclaration. Une **mauvaise ventilation** peut entraîner un redressement fiscal et des pénalités. La **défiscalisation d'office** ne dispense pas de la correcte déclaration sur le certificat de rémunération.

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.