Quelles cotisations s'appliquent sur les indemnités de rupture ?

Réponse courte

Au Luxembourg, **l'indemnité de départ légale** est **totalement exonérée** de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu dans les limites prévues par l'article 115-9 de la loi sur l'impôt sur le revenu. Les **indemnités compensatoires de préavis** et de **congé non pris** sont assimilées à des éléments de rémunération et soumises à l'ensemble des **cotisations sociales obligatoires** (assurance pension, maladie, dépendance, accident) ainsi qu'à la **retenue d'impôt**. Les **indemnités transactionnelles** au-delà du plafond légal sont soumises aux cotisations et à l'impôt. L'exonération de l'indemnité de départ est limitée à **12 fois le salaire social minimum** pour les indemnités autres que l'indemnité légale, avec des règles spécifiques pour les salariés de 60 ans et plus à revenus élevés.

Définition

Les **indemnités de rupture** regroupent toutes les sommes versées à un salarié lors de la cessation de son contrat de travail au Luxembourg. Cela inclut principalement **l'indemnité de départ légale** prévue à l'article L.124-7 du Code du travail, **l'indemnité compensatoire de préavis** en cas de non-respect du délai, **l'indemnité de congé non pris**, ainsi que les **indemnités transactionnelles** ou **conventionnelles** négociées lors de la rupture. Ces indemnités peuvent résulter d'un **licenciement avec préavis**, d'une **rupture judiciaire**, d'une **résiliation d'un commun accord** ou d'un **accord transactionnel**. Leur régime social et fiscal au Luxembourg dépend strictement de leur nature juridique et de leur fondement légal ou conventionnel.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il traiter les différentes indemnités sur la fiche de paie ?

L'employeur doit identifier précisément chaque indemnité lors du solde de tout compte. L'indemnité de départ légale doit figurer dans une rubrique spécifique sans application de cotisations ni retenue d'impôt, tandis que les indemnités compensatoires sont intégrées à l'assiette des cotisations sociales selon les taux en vigueur au CCSS.

Quel est le plafond d'exonération pour les indemnités transactionnelles ?

Les indemnités transactionnelles bénéficient d'une exonération limitée à 12 fois le salaire social minimum mensuel pour travailleurs non qualifiés applicable au 1er janvier de l'année d'imposition. Pour les salariés de 60 ans et plus ayant un revenu élevé, cette exonération est réduite à 4 fois le salaire social minimum.

Quelles sont les cotisations sociales applicables aux indemnités de rupture au Luxembourg ?

Au Luxembourg, l'indemnité de départ légale est totalement exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu. En revanche, les indemnités compensatoires de préavis et de congé non pris sont soumises à l'ensemble des cotisations sociales obligatoires (assurance pension, maladie, dépendance, accident) ainsi qu'à la retenue d'impôt car elles sont assimilées à des éléments de rémunération.

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

L'exonération totale de cotisations sociales et d'impôt sur l'indemnité de départ légale s'applique aux salariés justifiant d'au moins 5 ans d'ancienneté et ne pouvant faire valoir leurs droits à une pension de vieillesse normale, conformément à l'article L.124-7 du Code du travail et l'article 115-9 de la loi sur l'impôt sur le revenu.

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

Conditions d’exercice

L'**indemnité de départ légale** prévue à l'article L.124-7 du Code du travail est **totalement exonérée** de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu selon l'article 115-9 de la loi sur l'impôt sur le revenu. Cette exonération s'applique aux salariés justifiant d'**au moins 5 ans d'ancienneté** et ne pouvant faire valoir leurs droits à une **pension de vieillesse normale**. Les **indemnités compensatoires de préavis** et de **congé non pris** sont considérées comme des éléments de rémunération et soumises à l'ensemble des **cotisations sociales** (pension, maladie, dépendance, accident, mutualité des employeurs) ainsi qu'à la **retenue d'impôt**. Les **indemnités transactionnelles** bénéficient d'une exonération limitée à **12 fois le salaire social minimum mensuel** pour travailleurs non qualifiés applicable au 1er janvier de l'année d'imposition.

Modalités pratiques

L'employeur doit **identifier précisément** la nature de chaque indemnité lors de l'établissement du **solde de tout compte**. L'**indemnité de départ légale** doit figurer sur la fiche de salaire dans une rubrique spécifique **sans application de cotisations** ni de retenue d'impôt. Les **indemnités compensatoires** sont intégrées à l'**assiette des cotisations sociales** selon les taux en vigueur au **Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS)**. Pour les salariés de **60 ans et plus** ayant un revenu imposable dépassant 150% de la limite d'imposition par voie d'assiette et sans droit à pension, l'exonération des indemnités transactionnelles est limitée à **4 fois le salaire social minimum**. L'employeur doit conserver la **preuve de la ventilation** des montants pour répondre aux contrôles de l'**Inspection générale de la sécurité sociale** ou de l'**Administration des contributions directes**.

Pratiques et recommandations

Il est **fortement recommandé** de formaliser par écrit la **ventilation des indemnités** lors de la rupture du contrat, en précisant la base légale de chaque montant. Toute indemnité versée **au-delà du minimum légal** doit être justifiée par un **accord transactionnel** détaillant la nature du préjudice indemnisé. En cas de doute sur la qualification d'une indemnité, il est prudent de solliciter l'avis de l'**Inspection générale de la sécurité sociale** ou de l'**Administration des contributions directes**. L'employeur doit veiller à l'**exactitude des déclarations** auprès du CCSS, sous peine de redressement et de sanctions. Les **bulletins de salaire** doivent mentionner distinctement chaque indemnité et leur régime de cotisations pour assurer la **transparence** et l'égalité de traitement entre salariés.

Cadre juridique

Le régime juridique repose sur **l'article L.124-7** du Code du travail luxembourgeois fixant l'indemnité de départ légale et ses conditions d'attribution, et **l'article 115-9** de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu définissant les exonérations fiscales. Les **cotisations sociales** sont régies par les dispositions du **Code de la sécurité sociale** et les règlements du **Centre Commun de la Sécurité Sociale**. L'**Administration des contributions directes** publie régulièrement des circulaires précisant les modalités d'application des exonérations. La **jurisprudence luxembourgeoise** confirme le caractère d'ordre public de l'indemnité de départ légale et

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

l'application stricte des seuils d'exonération pour les autres indemnités de rupture.

La qualification exacte de chaque indemnité est **essentielle** pour déterminer son régime social et fiscal. Une erreur d'assujettissement expose l'employeur à des **redressements**, des **sanctions administratives** et des contentieux avec les organismes sociaux.

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.

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