

Quelle est la fiscalité des indemnités de licenciement au Luxembourg ?

Réponse courte

Les **indemnités de licenciement** au Luxembourg bénéficient d'une **exonération partielle d'impôt sur le revenu** selon l'article 115 numéro 9 de la loi concernant l'impôt sur le revenu (LIR).

La **part légale ou conventionnelle** de l'indemnité est **totalelement exonérée d'impôt**. Il s'agit du montant prévu par le Code du travail (article [L.124-7](#)) ou par une convention collective applicable.

La **part excédentaire** (sommes versées au-delà du montant légal ou conventionnel) est imposable comme **revenu exceptionnel**, avec un taux d'imposition plafonné à **22,8%**. Le salarié peut demander l'application du **système du quotient** pour réduire l'impact fiscal de cette part imposable.

L'employeur doit obligatoirement distinguer la part exonérée et la part imposable dans le **certificat de rémunération** (modèle 160). Les **indemnités transactionnelles** suivent le même régime : exonération dans la limite du montant légal, imposition de la part excédentaire sauf si elle compense un préjudice distinct (préjudice moral, discrimination, harcèlement).

Définition

L'**indemnité de départ** est une somme versée par l'employeur au salarié lors de la **rupture d'un contrat à durée indéterminée (CDI)**, lorsque le salarié justifie d'au moins **5 ans d'ancienneté continue** chez le même employeur. Elle vise à compenser la perte d'emploi et son montant varie selon l'ancienneté, conformément à l'**article [L.124-7](#) du Code du travail**.

Distinctions importantes :

L'indemnité de départ ne se confond pas avec :

- L'**indemnité compensatoire de préavis** (article [L.124-6](#)) : versée lorsque le préavis n'est pas respecté
- L'**indemnité compensatoire de congé non pris** : correspondant aux jours de congé légal non utilisés
- Les **dommages et intérêts pour licenciement abusif** (article [L.124-12](#)) : réparation distincte fixée par la juridiction du travail

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il traiter fiscalement les indemnités de licenciement ?

L'employeur doit obligatoirement distinguer dans le certificat de rémunération (modèle 160) la part exonérée de l'indemnité et la part imposable. Il applique la défiscalisation d'office pour la part exonérée et soumet la part imposable à la retenue d'impôt sur salaire. En cas de doute, il peut solliciter un avis préalable auprès de l'Administration des contributions directes.

Les indemnités transactionnelles sont-elles exonérées d'impôt au Luxembourg ?

Les indemnités transactionnelles sont exonérées dans la limite du montant légal ou conventionnel. Toute somme versée au-delà est imposable, sauf si le salarié démontre qu'elle vise à réparer un préjudice distinct de la perte d'emploi (préjudice moral, discrimination, harcèlement). Dans ce cas, l'exonération peut être accordée sous conditions strictes d'appréciation par l'Administration fiscale.

Quelle est la fiscalité des indemnités de licenciement au Luxembourg ?

Les indemnités de licenciement bénéficient d'une exonération partielle d'impôt. La part légale ou conventionnelle (selon le Code du travail ou convention collective) est totalement exonérée d'impôt. La part excédentaire est imposable comme revenu exceptionnel avec un taux plafonné à 22,8%, mais le salarié peut demander l'application du système du quotient pour réduire l'impact fiscal.

Qui peut bénéficier de l'indemnité de départ au Luxembourg ?

Le salarié licencié doit justifier d'au moins 5 ans d'ancienneté continue chez le même employeur pour bénéficier de l'indemnité de départ. L'indemnité n'est pas due en cas de licenciement pour motif grave. Le montant varie selon l'ancienneté : 1 mois de salaire après 5 ans, jusqu'à 12 mois après 30 ans d'ancienneté.

Conditions d'exercice

Conditions d'obtention de l'indemnité de départ :

Le salarié licencié doit justifier d'**au moins 5 ans d'ancienneté continue** auprès du même employeur. L'indemnité n'est **pas due** en cas de **licenciement pour motif grave** (articles [L.124-7](#) et [L.124-10](#) du Code du travail).

Barème légal de l'indemnité de départ (article [L.124-7](#)) :

Le montant minimum légal de l'indemnité est fixé selon un barème progressif :

- **1 mois de salaire** après 5 ans d'ancienneté
- **2 mois de salaire** après 10 ans d'ancienneté
- **3 mois de salaire** après 15 ans d'ancienneté
- **6 mois de salaire** après 20 ans d'ancienneté
- **9 mois de salaire** après 25 ans d'ancienneté
- **12 mois de salaire** après 30 ans d'ancienneté

Modalités de calcul (article [L.124-7](#), paragraphe 3) :

L'indemnité est calculée sur la base des **salaires bruts effectivement versés** pour les **12 derniers mois** qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation. Sont compris dans ce calcul :

- Le salaire de base
- Les indemnités pécuniaires de maladie
- Les primes et suppléments **courants**

Sont exclus : salaires pour heures supplémentaires, gratifications exceptionnelles, indemnités pour frais accessoires.

Dispositions plus favorables :

Les conventions collectives ou contrats de travail peuvent prévoir des montants **supérieurs** au barème légal.

Modalités pratiques

Régime fiscal des indemnités de licenciement :

1. Exonération totale de l'indemnité légale ou conventionnelle

Conformément à l'article 115, numéro 9 de la LIR, sont **totalelement exonérées d'impôt** :

- L'**indemnité de départ légale** prévue par le Code du travail (article [L.124-7](#))
- L'**indemnité de départ conventionnelle** prévue par une convention collective
- L'**indemnité pour résiliation abusive** fixée par la juridiction du travail ou par transaction

2. Exonération partielle des indemnités bénévoles

Les **indemnités bénévoles de licenciement** (sommes versées au-delà du minimum légal ou conventionnel) sont exonérées dans la limite de **12 fois le salaire social mensuel minimum** pour travailleurs non qualifiés applicable au 1er janvier de l'année d'imposition.

3. Imposition de la part excédentaire

La part de l'indemnité qui **dépasse** le montant légal/conventionnel ET le plafond d'exonération est imposable comme **revenu exceptionnel** conformément à l'**article 131 LIR**.

Le **taux d'imposition maximal** applicable à cette part excédentaire est de **22,8%**.

Systeme du quotient :

Sur demande expresse du salarié, cette part imposable peut bénéficier du **systeme du quotient**, permettant d'atténuer la progressivité de l'impôt en répartissant fictivement le revenu exceptionnel sur plusieurs années.

Obligations de l'employeur :

Établissement du certificat de rémunération (modèle 160) :

L'employeur doit **obligatoirement** distinguer dans le certificat :

- La part **exonérée** de l'indemnité (montant légal/conventionnel)
- La part **imposable** (fraction excédentaire)

Retenue d'impôt :

- L'employeur applique la **défiscalisation d'office** pour la part exonérée
- La part imposable est soumise à la **retenue d'impôt sur salaire** selon les modalités ordinaires
- Le salarié peut opter pour l'**imposition par voie d'assiette** lors de sa déclaration annuelle (modèle 100)

Demande d'avis à l'Administration des contributions directes (si nécessaire) :

Pour les indemnités complexes ou transactionnelles, l'employeur peut solliciter un **avis préalable** auprès du bureau de la retenue d'impôt sur les traitements et salaires (RTS) compétent, en fournissant :

- Le montant global de l'indemnité
- Une copie de la convention transactionnelle (si applicable)
- Les fiches de salaire couvrant les 12 derniers mois

Le bureau RTS émet un avis déterminant le **montant exact défiscalisé**.

Indemnités transactionnelles :

Les indemnités négociées dans le cadre d'une **transaction** (accord amiable évitant un litige judiciaire) sont exonérées dans la limite du montant légal ou conventionnel.

Toute somme versée **au-delà** est imposable, **sauf si** le salarié démontre qu'elle vise à réparer un **préjudice autre** que la perte d'emploi :

- Préjudice moral
- Atteinte à la réputation professionnelle
- Discrimination
- Harcèlement

Dans ce cas, l'exonération peut être accordée sous conditions strictes d'appréciation par l'Administration des contributions directes.

Restrictions à l'exonération :

Personnes ayant droit à une pension : Les indemnités ne sont **pas exonérées** pour les personnes ayant droit à une pension de vieillesse (ordinaire ou anticipée).

Salariés de 60 ans et plus : Pour les salariés âgés de 60 ans ou plus, n'ayant pas droit à une pension mais ayant perçu un salaire supérieur à 150% du seuil d'imposition par voie d'assiette, l'exonération est **limitée à 4 fois le salaire social mensuel minimum**.

Pratiques et recommandations

Pour l'employeur :

1. Documentation précise et traçabilité

- Documenter **rigoureusement** le calcul de l'indemnité de départ
- Distinguer clairement les différentes composantes :
 - Indemnité **légale** (article L.124-7)
 - Indemnité **conventionnelle** (convention collective)
 - Indemnité **transactionnelle** (accord amiable)
 - Indemnité **compensatoire de préavis** (article L.124-6)
- Conserver tous les **justificatifs** pendant au moins **10 ans**

2. Ventilation détaillée des sommes

- Toute indemnité supérieure au minimum légal doit être **justifiée** et **ventilée** pour éviter une requalification fiscale défavorable
- Préciser dans l'**accord transactionnel** la nature exacte des sommes versées et leur objet

3. Information claire du salarié

- Informer le salarié sur les **conséquences fiscales** de l'indemnité
- Lui remettre un **certificat de rémunération détaillé** (modèle 160)
- L'inviter à consulter un **conseiller fiscal** pour optimiser le traitement de la part imposable
- Mentionner l'existence du **système du quotient** le cas échéant

4. Respect des obligations déclaratives

- Remettre en temps utile tous les **documents fiscaux** au salarié
- Respecter les **délais de déclaration** auprès de l'Administration des contributions directes
- Solliciter un **avis préalable** de l'Administration en cas de doute sur la défiscalisation

5. Égalité de traitement

- Respecter le **principe d'égalité de traitement** entre salariés dans des situations comparables
- Documenter les **critères objectifs** justifiant les différences éventuelles

Pour le salarié :

- Vérifier le **calcul de l'indemnité** par rapport au barème légal
- Demander un **certificat de rémunération détaillé** (modèle 160)
- Consulter un **conseiller fiscal** pour l'optimisation fiscale
- Envisager le **système du quotient** pour la part imposable
- Conserver tous les **documents** relatifs au licenciement

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Article L.124-7** : Indemnité de départ (barème légal selon l'ancienneté)
- **Article L.124-7, paragraphe 3** : Modalités de calcul sur les 12 derniers mois
- **Article L.124-6** : Indemnité compensatoire de préavis
- **Article L.124-10** : Motif grave excluant le droit à l'indemnité de départ
- **Article L.124-12** : Dommages et intérêts pour licenciement abusif

Loi concernant l'impôt sur le revenu (LIR) :

- **Article 115, numéro 9** : Exonération des indemnités de départ légales, conventionnelles et pour résiliation abusive
- **Article 115, numéro 10** : Exonération des indemnités bénévoles en cas de licenciement collectif et plan social
- **Article 131** : Imposition des revenus exceptionnels (taux maximal 22,8%)
- **Article 132** : Définition des revenus extraordinaires et système du quotient

Ressources officielles :

- Administration des contributions directes : www.impotsdirects.public.lu
- Guichet.lu : démarches de défiscalisation des indemnités de licenciement
- Circulaires administratives relatives au traitement fiscal des indemnités

L'absence de distinction claire entre la part exonérée et la part imposable de l'indemnité de licenciement expose l'employeur à des **sanctions fiscales** et à des **litiges** avec le salarié. Il est essentiel de respecter scrupuleusement les obligations déclaratives, de garantir l'égalité de traitement et de conserver tous les justificatifs relatifs au calcul et au versement des indemnités.

La **traçabilité documentaire** est cruciale en cas de contrôle fiscal. Les employeurs doivent être particulièrement vigilants lors de la négociation d'**indemnités transactionnelles** supérieures au barème légal, en s'assurant de la justification et de la ventilation appropriée de ces sommes.

En cas de doute, il est vivement recommandé de solliciter un **avis préalable** auprès de l'Administration des contributions directes pour sécuriser le traitement fiscal. Cette démarche permet d'éviter les requalifications fiscales ultérieures et de garantir la sécurité juridique de la transaction.

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.