

Quel est le traitement fiscal des indemnités de rupture au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, le traitement fiscal des indemnités de rupture dépend de leur nature juridique. L'**indemnité de départ légale** (article [L.124-7](#) du Code du travail) est **totale­ment exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales**, sans plafond, pour les salariés justifiant d'au moins 5 ans d'ancienneté et licenciés avec préavis (hors faute grave).

L'**indemnité compensatoire de préavis** est considérée comme un substitut de salaire et est donc **intégralement imposable** et soumise aux **cotisations sociales**. Les **indemnités transactionnelles** ou **supra-légales** bénéficient d'une exonération dans la limite de **12 fois le salaire social minimum** pour travailleurs non qualifiés (selon l'article 115, numéro 9 de la LIR), la fraction excédentaire étant imposable comme revenu extraordinaire, sauf preuve d'un préjudice distinct justifié.

L'employeur doit distinguer clairement chaque indemnité sur le **certificat de rémunération** (modèle 160), appliquer la défiscalisation d'office pour les montants exonérés, et opérer la retenue à la source sur les montants imposables. Une documentation rigoureuse est essentielle pour éviter tout redressement fiscal.

Définition

Les **indemnités de rupture** regroupent l'ensemble des sommes versées à un salarié lors de la cessation de son contrat de travail, quelle que soit la cause de la rupture (licenciement avec préavis, licenciement abusif, résiliation d'un commun accord, transaction). Elles peuvent avoir des fondements légaux, conventionnels ou transactionnels.

Les principales indemnités de rupture au Luxembourg sont :

- L'**indemnité de départ légale** (article [L.124-7](#) du Code du travail) : versée en cas de licenciement avec préavis après au moins 5 ans d'ancienneté
- L'**indemnité compensatoire de préavis** : versée lorsque le préavis n'est pas respecté ou presté
- Les **indemnités pour résiliation abusive** : fixées par la juridiction du travail en cas de licenciement abusif
- Les **indemnités transactionnelles** : versées dans le cadre d'un accord amiable entre employeur et salarié
- Les **indemnités supra-légales** : montants excédant l'indemnité légale ou conventionnelle

Leur traitement fiscal et social diffère selon leur nature juridique et leur fondement.

Questions fréquentes

Comment l'indemnité compensatoire de préavis est-elle imposée ?

L'indemnité compensatoire de préavis est intégralement imposable comme un salaire ordinaire et soumise aux cotisations sociales. Elle est considérée comme un substitut de salaire selon la jurisprudence constante, l'employeur doit donc appliquer la retenue à la source selon les modalités ordinaires.

Que se passe-t-il si une indemnité transactionnelle dépasse 12 fois le salaire social minimum ?

La fraction excédentaire devient imposable comme revenu extraordinaire selon l'article 131 LIR. Le salarié peut demander l'application du système du quotient pour atténuer la progressivité, et l'employeur doit opérer une retenue à la source au taux maximal de 22,8% sur cette fraction.

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

L'indemnité de départ légale (article L.124-7) est totalement exonérée d'impôt et de cotisations sociales, sans plafond, pour les salariés avec au moins 5 ans d'ancienneté licenciés avec préavis. Les indemnités transactionnelles et supra-légales bénéficient d'une exonération limitée à 12 fois le salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés.

Qui peut bénéficier de l'exonération totale de l'indemnité de départ légale ?

Les salariés justifiant d'au moins 5 ans d'ancienneté, licenciés avec préavis (hors faute grave), et n'ayant pas droit à une pension de vieillesse normale ou anticipée. Les salariés ayant droit à une pension voient leur indemnité de départ devenir imposable.

Conditions d'exercice

Le régime fiscal applicable à chaque indemnité de rupture est déterminé par l'**article 115 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu (LIR)**, qui énumère les revenus exempts d'impôt.

Indemnité de départ légale (article 115, numéro 9a de la LIR) :

- **Totalement exonérée** d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales
- Sans plafond de montant
- Conditions : licenciement avec préavis, ancienneté ? 5 ans, pas de faute grave, pas de droit à pension de vieillesse normale
- Exception : salariés ayant droit à une pension de vieillesse ou vieillesse anticipée (indemnité imposable)

Indemnité compensatoire de préavis :

- **Intégralement imposable** comme salaire ordinaire
- Soumise aux **cotisations sociales** (assurance maladie, pension, dépendance, etc.)
- Considérée comme un substitut de salaire (jurisprudence constante)

Indemnités transactionnelles et supra-légales (article 115, numéro 9b, 9c, 9d de la LIR) :

- Exonération dans la limite de **12 fois le salaire social minimum** pour travailleurs non qualifiés applicable au 1er janvier de l'année d'imposition
- Fraction excédentaire **imposable comme revenu extraordinaire** (article 131 LIR)
- Exception : salariés de 60 ans et plus avec revenus élevés (exonération limitée à 4 fois le SSM)

Indemnités dans le cadre d'un plan social (article 115, numéro 10 de la LIR) :

- Exonération sur avis favorable du **Comité de conjoncture**
- Limite de 12 fois le SSM par année d'imposition

Modalités pratiques

Pour l'indemnité de départ légale :

- L'employeur applique la **défiscalisation d'office** sans demande préalable à l'Administration des contributions directes (ACD)
- Aucune retenue à la source ni cotisation sociale à opérer
- Mention obligatoire sur le **certificat de rémunération** (modèle 160) en tant qu'indemnité exonérée
- Calcul : sur base des salaires bruts des 12 derniers mois (indemnités de maladie + primes courantes, hors heures supplémentaires et gratifications)
- Montants selon l'ancienneté : 1 mois (5-10 ans), 2 mois (10-15 ans), 3 mois (15-20 ans), 6 mois (20-25 ans), 9 mois (25-30 ans), 12 mois (>30 ans)

Pour l'indemnité compensatoire de préavis :

- Application de la **retenue à la source** selon les modalités ordinaires
- Soumission aux **cotisations sociales** patronales et salariales
- Déclaration au Centre commun de la sécurité sociale (CCSS)
- Montant : équivalent à la rémunération brute correspondant à la durée du préavis non respecté

Pour les indemnités transactionnelles :

- L'employeur peut appliquer l'exonération jusqu'à 12 fois le SSM d'office
- La fraction excédentaire fait l'objet d'une **retenue à la source** comme revenu extraordinaire (taux maximal de 22,8%)
- Le salarié peut demander l'application du **système du quotient** (article 131 LIR) pour atténuer la progressivité
- En cas de doute sur la nature de l'indemnité, possibilité de solliciter un **rescrit fiscal** auprès de l'ACD

Obligations de documentation :

- Ventilation claire de chaque indemnité sur le **bulletin de paie** et le certificat de rémunération
- Conservation de tous les justificatifs (lettre de licenciement, convention transactionnelle, calculs)
- Distinction entre part exonérée et part imposable
- En cas de transaction : conservation de l'accord écrit précisant la nature et l'objet de chaque indemnité

Pratiques et recommandations

Pour l'employeur :

- **Qualifier précisément** chaque indemnité lors de sa fixation (légale, transactionnelle, dommages-intérêts, etc.)
- **Ventiler systématiquement** les différentes indemnités sur le certificat de rémunération et les bulletins de paie
- En cas d'**indemnité globale**, la décomposer en parts identifiables (indemnité de départ, préavis, transaction, etc.)
-

Documenter le fondement de chaque indemnité (copie de la convention collective, accord transactionnel, décision judiciaire)

- Solliciter un **rescrit fiscal** auprès de l'ACD en cas de montants importants ou de situations complexes
- Vérifier les **conditions d'exonération** : pas de pension de vieillesse, pas de faute grave, ancienneté suffisante
- Appliquer correctement les **plafonds d'exonération** (12 fois le SSM pour les indemnités transactionnelles)

Vigilance sur les cas particuliers :

- **Salariés de 60 ans et plus** : conditions d'exonération plus restrictives (limite de 4 fois le SSM si revenus élevés)
- **Salariés ayant droit à une pension** : indemnité de départ imposable
- **Licenciement pour faute grave** : aucune indemnité de départ, pas d'exonération
- **Résiliation d'un commun accord** : attention à la qualification de l'indemnité (transactionnelle ou départ volontaire)

Pour le salarié :

- Vérifier que l'employeur a correctement appliqué l'exonération sur le certificat de rémunération
- Déclarer les montants **imposables** dans la déclaration annuelle d'impôt (modèle 100)
- Conserver tous les documents justificatifs (lettre de licenciement, convention transactionnelle, certificat)
- En cas de contestation du montant ou du traitement fiscal, consulter un conseiller fiscal ou l'ACD

Risques en cas de non-conformité :

- **Redressement fiscal** : requalification des indemnités exonérées en revenus imposables
- **Rappels d'impôt** : sur les montants indûment exonérés, avec intérêts de retard
-

Sanctions : amendes pour défaut de déclaration ou fausse déclaration

- **Litige avec le salarié** : contestation du calcul ou de la ventilation des indemnités

Cadre juridique

Législation fiscale luxembourgeoise :

- **Article 115 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu (LIR)** : énumération des revenus exempts, notamment les indemnités de rupture
 - Numéro 9a : indemnité de départ légale ou conventionnelle (exonération totale)
 - Numéro 9b : indemnité pour résiliation abusive fixée par la juridiction (exonération jusqu'à 12 fois le SSM)
 - Numéro 9c : indemnité de départ en cas de licenciement avec préavis, résiliation d'un commun accord, accord entre les parties (exonération jusqu'à 12 fois le SSM)
 - Numéro 9d : indemnité bénévole en cas de résiliation par le salarié ou accord entre les parties (exonération jusqu'à 12 fois le SSM)
 - Numéro 10 : indemnités dans le cadre de plans sociaux ou licenciements collectifs (exonération sur avis du Comité de conjoncture)
- **Article 131 LIR** : imposition des revenus extraordinaires avec système du quotient
- **Circulaire administrative L.I.R. n° 104/2 du 23 décembre 2016** : précisions sur l'application de l'article 115 LIR

Code du travail luxembourgeois :

- **Article L.124-7** : conditions et calcul de l'indemnité de départ légale
- **Article L.124-9** : indemnité compensatoire de préavis
- **Article L.241-1** : principe d'égalité de traitement entre salariés
- **Articles L.121-6 et L.121-7** : obligations d'information du salarié et documentation du contrat

Jurisprudence :

- Cour supérieure de justice : l'indemnité compensatoire de préavis constitue un substitut de salaire et non une indemnité (C.S.J., III, 05/07/2018, 44762)
- Cour administrative : qualification stricte des indemnités selon leur nature juridique et leur objet réel

Sources officielles :

- Administration des contributions directes (ACD) : page A-Z "Licenciement" (impotsdirects.public.lu)
- Guichet.lu : "Défiscalisation d'indemnités dans le cadre de la résiliation du contrat de travail"

La qualification fiscale des indemnités de rupture est **complexe et soumise à des conditions strictes**. Une erreur de ventilation ou de calcul peut entraîner un redressement fiscal important, tant pour l'employeur que pour le salarié.

Il est **vivement recommandé** de solliciter un **rescrit fiscal** auprès de l'Administration des contributions directes en cas de montants élevés, de situations complexes (cumul de plusieurs indemnités, transaction globale, préjudices multiples) ou de doute sur la qualification d'une indemnité.

La **jurisprudence** est stricte sur la distinction entre indemnité compensatoire de préavis (imposable) et indemnité pour préjudice (potentiellement exonérée) : seule une **preuve documentée** d'un préjudice distinct de la perte d'emploi permet l'exonération de la fraction excédentaire.

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.