La TVA s'applique-t-elle sur les indemnités versées aux salariés au Luxembourg ?

Réponse courte

Les indemnités versées aux salariés au Luxembourg ne sont généralement **pas soumises à la TVA**, dans la mesure où elles s'inscrivent dans une relation de travail salariée caractérisée par un **lien de subordination**. Cette absence de TVA repose sur le fait que le salarié n'est pas un assujetti TVA au sens de l'article 2 de la loi modifiée du 12 février 1979 : il n'exerce pas d'activité économique indépendante. Qu'il s'agisse d'indemnités de licenciement, de congés payés, de maladie ou de déplacement, ces sommes sont des éléments de **rémunération salariale** qui échappent au champ de la TVA.

Cette thématique relève du **droit fiscal luxembourgeois** et non du droit du travail. Pour toute question spécifique sur la qualification fiscale d'une indemnité, il convient de consulter l'**Administration de l'enregistrement, des domaines et de la TVA (AED)** du Grand-Duché ou de solliciter l'avis d'un expert-comptable agréé.

Définition

Les indemnités salariales constituent des sommes versées aux salariés, résidents ou frontaliers, en complément ou en substitution du salaire de base, dans le cadre de l'exécution du contrat de travail régi par l'article L.121-1 du Code du travail luxembourgeois. Elles peuvent être d'origine légale, conventionnelle ou contractuelle selon les pratiques du Grand-Duché.

La TVA, définie par la loi modifiée du 12 février 1979 au Luxembourg, est un impôt sur la consommation de biens et services qui ne s'applique pas aux relations employeur-salarié caractérisées par un lien de subordination dans les entreprises établies au Grand-Duché.

Questions fréquentes

Les indemnités versées aux salariés sont-elles soumises à la TVA au Luxembourg ?

Non, les indemnités versées aux salariés au Luxembourg sont exclues du champ d'application de la TVA selon l'article 44 §1 de la loi TVA luxembourgeoise. Ces sommes, qu'il s'agisse d'indemnités de licenciement, de congés payés, de maladie ou de déplacement, sont considérées comme des éléments de rémunération non soumis à la TVA dans le Grand-Duché.

Quelle administration consulter en cas de doute sur la qualification TVA d'une indemnité au Luxembourg ?

En cas de doute sur la qualification fiscale d'une indemnité, il convient de consulter l'Administration de l'enregistrement, des domaines et de la TVA (AED) du Grand-Duché ou de solliciter l'avis d'un expert-comptable agréé. Cette thématique relève du droit fiscal luxembourgeois et non du droit du travail, et les circulaires de l'AED précisent les modalités d'application pour les différents types d'indemnités.

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

Quelles conditions doivent être réunies pour qu'une indemnité soit exclue du champ de la TVA au Luxembourg ?

Pour être exclue de la TVA, l'indemnité doit s'inscrire dans une relation de travail conforme à l'article L.121-1 du Code du travail luxembourgeois, résulter d'une obligation légale, conventionnelle ou contractuelle documentée, ne pas constituer la contrepartie d'une prestation de service indépendante, et être versée dans le cadre du lien de subordination employeur-salarié. Les prestations effectuées par d'anciens salariés devenus indépendants peuvent en revanche être soumises à TVA.

Quelles obligations documentaires incombent à l'employeur luxembourgeois pour les indemnités hors TVA ?

L'employeur doit identifier et documenter la base juridique de chaque type d'indemnité, maintenir une comptabilité distincte pour les indemnités salariales conforme aux standards de l'AED, conserver les justificatifs pendant 10 ans, et déclarer correctement via eTVA et MyGuichet.lu les opérations hors champ TVA. Les contrôles de l'Administration de l'enregistrement, des domaines et de la TVA peuvent porter sur 6 ans.

Conditions d’exercice

Pour qu'une indemnité ne soit pas soumise à la TVA au Luxembourg, les critères suivants doivent être réunis.

Critère	Description
Relation de travail salariée	S'inscrire dans une relation conforme à l'article L.121-1 du Code du travail luxembourgeois
Origine légale ou contractuelle	Résulter d'une obligation légale, conventionnelle ou contractuelle documentée selon les normes du Grand-Duché
Absence de prestation indépendante	Ne pas constituer la contrepartie d'une prestation de service indépendante
Lien de subordination	Être versée dans le cadre du lien de subordination employeur-salarié au Luxembourg

Modalités pratiques

L'employeur établi au Luxembourg doit respecter les obligations de traçabilité fiscale suivantes.

Obligation	Précision
Documentation juridique	Identifier et documenter la base juridique de chaque type d'indemnité selon le droit luxembourgeois
Comptabilité distincte	Maintenir une comptabilité distincte pour les indemnités salariales conforme aux standards de l'**AED**
Conservation des justificatifs	Conserver les justificatifs pendant **10 ans** conformément aux obligations fiscales du Grand-Duché
Documentation du traitement fiscal	Établir une documentation claire du traitement fiscal appliqué pour les contrôles de l'administration luxembourgeoise
Déclaration eTVA	Déclarer correctement via **eTVA** et **MyGuichet.lu** les opérations hors champ TVA

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

Pratiques et recommandations

Mettre en place des procédures de contrôle interne du traitement des indemnités adaptées aux normes du Grand-Duché, en distinguant clairement les rémunérations salariales des prestations de services soumises à TVA.

Former le personnel comptable et RH aux spécificités de la TVA luxembourgeoise avec l'appui de la **Chambre de Commerce** et de la **Chambre des Métiers**, et effectuer une veille juridique sur les évolutions de la législation fiscale via les bulletins de l'**AED**.

Documenter les décisions de traitement fiscal des indemnités pour les salariés résidents et frontaliers, et **consulter** régulièrement les circulaires de l'administration fiscale luxembourgeoise pour garantir la conformité.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi modifiée du 12 février 1979, art. 44 §1	Exonérations de TVA (domaine du droit fiscal)
Loi modifiée du 12 février 1979, art. 2	Définition de l'assujetti TVA
Code du travail, art. L.121-1	Contrat de travail — définit la relation de subordination
Code du travail, art. L.121-4	Forme et preuve du contrat
Circulaires TVA de l'AED	Traitement des indemnités (à consulter directement auprès de l'AED pour la version en vigueur)

Cette fiche traite d'une thématique de **droit fiscal luxembourgeois** (TVA) et non de droit du travail. Les prestations effectuées par d'anciens salariés devenus indépendants peuvent être soumises à la TVA au Luxembourg. En cas de doute, consulter l'**Administration de l'enregistrement, des domaines et de la TVA (AED)** du Grand-Duché.

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.