



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG



AVIS

Avis IV/43/2025

18 novembre 2025

Retenue d'impôt

relatif aux

Projet de règlement grand-ducal portant modification du règlement grand-ducal modifié du 9 janvier 1974 relatif à la détermination de la retenue d'impôt sur les salaires et les pensions

Projet de règlement grand-ducal portant modification du règlement grand-ducal modifié du 7 mai 1991 portant exécution de l'article 137, alinéa 4 de la loi du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu et modifiant le règlement grand-ducal du 3 décembre 1969 portant exécution de l'article 115, numéro 12 de la prédite loi du 4 décembre 1967

Par lettre du 14 juillet 2025, Monsieur Gilles Roth, ministre des Finances, a soumis à la Chambre des salariés le projet de règlement grand-ducal portant modification du règlement grand-ducal modifié du 9 janvier 1974 relatif à la détermination de la retenue d'impôt sur les salaires et les pensions.

a) Objet du projet

1. Parmi les nombreux règlements grand-ducaux liés à la loi concernant l'impôt sur le revenu (LIR) figure le règlement du 9 janvier 1974 relatif à la détermination de la retenue d'impôt sur les salaires et les pensions, portant entre autres exécution de l'article 137 de la LIR modifiée du 4 décembre 1967.

2. L'article 137 LIR est dédié à la détermination de la retenue à la source, en ce compris dans des situations spéciales, qui passent généralement par une imposition forfaitaire.

3. Ce RGD d'exécution dudit article 137 a été dernièrement modifié au 1^{er} janvier 2023, en son article 28, alinéa 1er, lettre c) qui fixe, lorsqu'un « salaire occasionnel » est versé, la valeur horaire maximale à ne pas dépasser si tant l'employeur que le salarié veulent passer par un régime administratif simplifié¹ et bénéficier du régime d'imposition forfaitaire ad hoc.

4. Le présent projet modifie une nouvelle fois ce maximum salarial horaire qui passe de 16 euros, précédemment, à 18 euros nets d'impôt et de cotisations sociales dans le chef du salarié à partir du 1^{er} janvier 2026. Cette hausse vise à éviter que le salaire horaire minimal se situant au 1^{er} mai 2025 à 15,6285 euros ne viennent dépasser ce taux de rémunération occasionnelle lors d'une prochaine augmentation ou revalorisation du salaire minimum.

5. Sont spécifiquement visés par cette disposition

- les étudiants travaillant lors des vacances scolaires (*student jobs*)
- les étudiants stagiaires pendant les stages visant à parfaire leurs études²
- les salariés temporairement occupés à des travaux occasionnels, notamment les saisonniers (*Hierschtleit*) ou en encore les occasionnels travaillant en été à la *Schueberfouer*³.

Selon la législation du Travail et de la Sécurité sociale en vigueur, le travail occasionnel relève du contrat de travail à durée déterminée (CDD) en vue de l'« *exécution d'une tâche occasionnelle et ponctuelle définie et ne rentrant pas dans le cadre de l'activité courante de l'entreprise* », « *dans la mesure où l'entreprise utilisatrice n'est pas à même d'y répondre par l'embauche de personnel permanent* » et sous condition, pour cette activité professionnelle non habituelle d'une durée déterminée à l'avance, de ne « *pas dépasser trois mois par année de calendrier* ». Si le travailleur, qui peut aussi éventuellement être un étudiant, répond à ces conditions, il est dispensé de l'assurance obligatoire à la Sécurité sociale.

De même, le travail saisonnier est une variante du CDD dont le terme n'est pas fixé avec précision (contrairement au CDD classique) et qui peut être conclu pour une durée inférieure ou égale « *à dix mois pour une même période de douze mois successifs, renouvellements compris* ».

Le contrat d'engagement pour le travail d'élèves et étudiants pendant les vacances scolaires (maximum deux mois ou 346 heures à minimum 80% du SSM) est spécifique à cette occupation qui ne donne pas lieu à affiliation en matière d'assurance maladie et d'assurance pension. Notons que le travail d'étudiant peut aussi relever du CDD étudiant/élève au cours des vacances scolaires (au SSM).

¹ Dispense de disposer d'une fiche de retenue d'impôt, dispense de retenue, imposition forfaitaire, salaire net d'impôt et de cotisations.

² Dans une limite de 6 mois pour les étudiants non résidents vivant passagèrement au Luxembourg en vue de parfaire leurs études universitaires ou techniques par des stages pratiques en entreprise.

³ Selon l'Inspection du travail et des mines, la définition du travail saisonnier vise en particulier l'agriculture et le tourisme. Dans l'agriculture et la viticulture, la saison se définit en fonction des produits traités (moisson et vendanges), alors que, dans les activités touristiques, les travaux saisonniers sont du fait aussi bien d'entreprises dont l'activité est liée aux saisons (fermées une partie de l'année) que de celles dont l'activité est seulement accrue du fait de la saison (transports, Horeca, service de guidage touristique, campings, piscines en plein air, etc.).

Le stagiaire bénéficie d'une convention de stage pour un maximum de 6 mois (sur une période de vingt-quatre mois auprès du même patron de stage) et est rémunéré, selon la nature, la durée du stage ou le niveau d'études atteint, entre 30% du SSM et 75% du SSM (éventuellement qualifié), occupation donnant lieu à affiliation obligatoire au-delà de 3 mois de stage.

6. Outre le niveau du salaire horaire, deux conditions supplémentaires doivent être remplies simultanément :

- l'employeur prend à sa charge la retenue forfaitaire fiscale pour les trois catégories de salariés ci-dessus, et
- la période d'embauche, qui est « *non régulièrement réitérable* » (pour répondre à un besoin exceptionnel et ponctuel), ne peut pas dépasser pour un même salarié 18 jours de travail d'un seul tenant⁴ en ce qui concerne les salariés occasionnels non étudiants.

7. Si l'ensemble de ces conditions ne sont pas remplies, les employeurs ne peuvent pas appliquer le régime du salarié occasionnel ni offrir ses garanties aux travailleurs concernés.

8. Les salariés occasionnels en dehors des travailleurs agricoles ou forestiers génèrent un taux de retenue forfaitaire à charge de l'employeur de 15%. Pour ce qui concerne les travailleurs agricoles ou forestiers occasionnels, le taux de retenue est de 3%⁵ ; pour les élèves et étudiants effectuant des travaux occasionnels pendant leurs vacances et les stagiaires résidents pour qui le stage est obligatoire ou non résidents lors de stages pratiques de perfectionnement limités aux 6 premiers mois, il n'est pas perçu d'impôts. Une demande d'octroi du régime forfaitaire ou de dispense de retenue d'impôt doit être introduite préalablement par l'employeur qui, lui, reste soumis à la procédure relative à la retenue d'impôt sur salaire.

9. À noter que la retenue forfaitaire pour les occasionnels n'est pas libératoire. Cependant, les rémunérations imposées forfaitairement et l'impôt forfaitaire au titre d'une main-d'œuvre agricole ou forestière occasionnelle sont omis dans l'établissement des revenus lors d'une éventuelle imposition par voie d'assiette ou de la régularisation par décompte⁶.

b) Commentaires de la CSL

10. Notre Chambre prend acte de cette mesure.

11. Elle souhaite néanmoins répéter la suggestion formulée dans son dernier avis ad hoc.

12. Lors de l'avant-dernière fixation de la valeur maximale du salaire horaire au 1^{er} janvier 2009 dans ce régime du salarié occasionnel, le plafond fut placé 47,5% au-dessus du taux horaire minimal d'alors, tandis que la présente refixation ne fait que maintenir un écart de 15,2% avec le minimum légal en date du 1^{er} mai 2025, à l'instar de ce qui fut fait au 1^{er} janvier 2023, lors de la dernière réécriture du plafond.

13. Certes, la récente période de forte inflation, notamment lors de la dernière révision du plafond spécifique pour l'année 2023, semble s'être achevée, et la prochaine tranche indiciaire n'est pas prévue avant le troisième trimestre 2026. Nonobstant, afin d'optimiser l'utilisation des ressources et d'éviter des procédures législatives rapprochées, il est proposé de relever ce plafond de manière

⁴ C'est-à-dire sans intercalation possible de jours ou périodes chômés.

⁵ Si ces travailleurs agricoles occasionnels ne sont pas soumis à l'imposition forfaitaire, leur taux de retenue est malgré tout réduit à 10,5%, après déduction de l'exemption de 30% de leur salaire qui est applicable dans le régime normal d'imposition de la rémunération de la main-d'œuvre agricole ou forestière (article 115-12 de la LIR).

⁶ À l'instar des salariés effectuant des travaux de ménages pour le compte de la vie privée de leurs employeurs ou des travailleurs intérimaires imposés forfaitairement. Ces deux catégories peuvent toutefois demander à régulariser l'impôt prélevé d'après les règles du régime régulier d'imposition.

plus significative par rapport au SSM. Cette mesure permettrait d'espacer les révisions et de limiter la fréquence des démarches nécessaires ainsi que de garantir une certaine prévisibilité aux acteurs du terrain.

14. En outre, considérant que la retenue forfaitaire ne vaut pas imposition forfaitaire et reste passible d'une éventuelle régularisation annuelle, notre Chambre se demande si l'ACD ne pourrait pas envisager de proactivement corriger la retenue sur salaires occasionnels qui, pour certains cas d'espèce, pourrait éventuellement être supérieure à l'imposition dans le régime normal.

15. La numérisation massive de l'Administration des contributions directes en cours devrait rendre possible une meilleure détection des cas particuliers par le croisement automatique des données et de repérer les situations atypiques éventuelles où une imposition forfaitaire aurait pu malgré tout être désavantageuse. L'ère numérique dans laquelle l'administration rentre enfin ouvre la voie à des recalculs ou ajustements proactifs automatisables et systématisables. Alternativement, il pourrait être offert aux contribuables de corriger leur situation dans des espaces sécurisés en ligne et, au minimum, d'accéder à des simulateurs de leur imposition selon différents régimes et d'identifier eux-mêmes les cas où un recours au régime normal serait éventuellement pertinent.

16. Notre Chambre souligne enfin que le plafond horaire de 25 euros ouvrant l'accès au régime d'imposition forfaitaire des intérimaires, fixé lors de son introduction à 1,9 fois le salaire horaire minimal moyen en 2022, ne représente plus qu'1,6 fois ce salaire en 2025. Il est donc pertinent de s'interroger sur une éventuelle revalorisation de ce montant, dans le même esprit que le présent projet.

Luxembourg, le 18 novembre 2025

Pour la Chambre des salariés,



Sylvain HOFFMANN
Directeur



Nora BACK
Présidente

L'avis a été adopté à l'unanimité.