



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG



AVIS

Avis IV/32/2026

7 octobre 2026

Stock options

Projet de loi portant modification de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu

Par lettre du 1^{er} juillet 2026, Monsieur Bob Kieffer, directeur du Trésor, a soumis à la Chambre des salariés le projet de loi portant modification de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu (LIR - stock-options *start-ups* et communes).

a) Objet du projet

Mise en contexte

Les stock-options (options d'achat sur actions¹) sont offertes, à des fins d'intéressement, par une entreprise à ses employés (souvent à ses cadres) qui ont ainsi la possibilité (le droit mais pas l'obligation) d'acquérir à une échéance déterminée des actions de l'entreprise à un prix préférentiel fixé à l'avance. Elles représentent l'une des nombreuses composantes de rémunération globale du salarié pour inciter, dans le cas d'espèce, les bénéficiaires à œuvrer pour améliorer à terme la valorisation de l'entreprise, dont ils pourront tirer parti en retour.

Option sur action contre action gratuite

Les actions gratuites sont des titres de l'entreprise donnés directement à un salarié, sans qu'il ait besoin de dépenser un centime pour les obtenir. Contrairement aux stock-options où un droit d'achat est offert, le salarié reçoit à travers l'action gratuite une valeur réelle dès le départ.

Imaginons qu'une entreprise attribue des titres sous la forme

- de stock-options : le salarié obtient le droit d'acheter l'action à 10 euros. Dans les trois ans, si l'action vaut 15 euros, il paye ce prix préfixé de 10 euros pour entrer en leur possession et gagner cinq euros par action. Si elle vaut 5 euros à ce moment-là (option « en dehors de la monnaie »), le salarié n'achète préférentiellement rien et ne gagne rien. Il peut éventuellement attendre que le cours remonte jusqu'à la date de péremption de l'option ;
- d'actions gratuites : le salarié obtient l'action, définitivement livrée après trois ans. Si elle vaut 15 euros à ce moment-là, il possèdera donc 15 euros après la vente. Dans le cas d'une baisse de valeur à 5 euros au moment de la vente, il récupère tout de même 5 euros.

La période d'acquisition (*vesting*) des options est généralement frappée d'une date de forclusion à laquelle les stock-options qui n'auraient pas été exercées cessent de pouvoir l'être.

Les stock-options disposent donc d'un côté obscur en ce qu'elles sont un outil d'intéressement très spéculatif. Cette rétribution complémentaire du salarié est intégralement liée à la performance (boursière) de l'entreprise, sur laquelle un salarié seul n'a souvent que peu d'impact, alors que la valeur des stock-options peut littéralement être réduite à néant.

Dans le cas présent, les options sur actions d'une start-up/scale-up pourront être exercées gratuitement si l'employeur en décide ainsi, et, en tout état de cause, l'exercice de ces options sera fiscalement considéré comme tel dans tous les cas.

Les auteurs du présent projet le justifient en se référant à l'engagement pris dans le cadre de l'accord de coalition pour la période 2023-2028 afin

- d'une part, d'introduire un régime fiscal spécifique couvrant les plans d'options sur les titres de jeunes entreprises innovantes et,
- d'autre part, de clarifier le régime fiscal commun applicable aux plans d'options de souscription ou d'acquisition de titres de participation en général, puisqu'en effet, si la circulaire administrative ad hoc a été abrogée en 2021, les stock-options n'ont, elles, pas nécessairement disparu du marché à la suite de ladite abrogation².

Ce projet forme le deuxième volet complémentaire d'une même politique de soutien aux jeunes entreprises innovantes afin de rendre l'écosystème luxembourgeois des start-ups plus attractif et contribuer à la diversification et à la compétitivité économiques.

Le projet n° 8526 devenu la loi du 19 décembre 2025 modifiant la LIR a en effet introduit un article 154^{quaterdedies} créant un nouveau crédit d'impôt dit *start-up* qui vise le financement initial des jeunes entreprises innovantes par des investisseurs privés, tandis que le présent projet s'attèle au recrutement et à la fidélisation des salariés qualifiés, notamment pendant la phase de croissance de ces mêmes entreprises.

¹ Ou de toute autre valeur mobilière potentielle (titre).

² Circulaire modifiée de l'Administration des contributions directes (ACD) n° 104/2 qui courait depuis 2002 et qui a été abrogée en 2020 avec effet au 1^{er} janvier 2021.

De la sorte, le Gouvernement participe ainsi à la stratégie de la Commission européenne en faveur des jeunes entreprises innovantes et de l'attraction des « talents » en Europe ; celle-ci introduit l'initiative « tapis bleu »³ qui met notamment l'accent sur le volet fiscal des options sur actions. De même, le Luxembourg embrasse par-là la proposition européenne dit *Eu inc.* du 28^e régime de l'Union où seraient mis en place à l'échelle européenne des plans d'options sur titres imposés de manière homogène au moment de la vente.

Dans cette direction, le Gouvernement avait aussi lancé en mars 2025 concernant ces jeunes entreprises d'avenir un plan d'action en 10 points adossé à la feuille de route nationale « *From Seed to Scale* », où l'environnement fiscal favorable à l'attraction et à la rétention des talents passe par le biais de ce régime fiscal spécifique aux salariés des jeunes pousses et où les *fintechs* ont un rôle essentiel.

Dispositifs proposés

C'est ainsi que le revenu provenant de l'aliénation à titre onéreux de participation obtenues dans le cadre d'un plan d'options sur titres de jeunes entreprises innovantes (ou dans une entité du groupe auquel appartient l'entité de l'employeur) est considéré comme simple revenu de cession (d'une participation non importante au sens de la LIR).

Ces options seront obligatoirement non librement négociables (c'est-à-dire non librement cessibles et pas cotées en bourse) et attribuées à un salarié qui ne détient pas directement ou indirectement plus de 25% du capital, des droits de vote ou sur le bénéfice de l'entité de l'employeur ou d'une entité du groupe auquel ce dernier appartient.

Cet avantage, qui ne peut en aucun cas se substituer à tout ou partie de la rémunération annuelle du salarié (clause anti-abus), y compris ses émoluments et avantages, sera imposé uniquement lors de la vente des actions (réalisation du revenu de cession des parts) au quart du taux global propre au salarié. L'octroi des options ne déclenche pas d'événement imposable, l'exercice de l'option (qui peut aussi être gratuit) représente un avantage en nature forfaitairement évalué à zéro euro et seule la cession des actions constituera un fait générateur de l'impôt au quart du taux global.

Comme dans le cadre de la mise en place du crédit d'impôt *start-up* que la CSL a avisé le 27 mai 2025 (nous renvoyons à cet avis pour de plus amples détails), certains critères doivent être respectés pour qualifier en tant que jeunes entreprises innovantes.

Ce projet partage nombre de points communs dans la définition et les exigences requises de ces entreprises innovantes qui sont, cette fois, à la fois des *start-ups* et des *scale-ups*.

C'est pourquoi les différences principales entre les deux textes portent sur les seuils à respecter concernant la durée de vie, le chiffre d'affaires ou encore le nombre de salariés. Les autres différences sont évidemment liées à la nature même du dispositif mis en place, le crédit d'impôt étant conçu pour les *business angels*, les options d'achat d'actions pour les salariés de l'entreprise.

La définition fondamentale de l'innovation reste identique : l'entité compte au moins deux personnes en équivalent temps plein dédiée à la R&D⁴ dont les dépenses représentent au moins 15% des dépenses de fonctionnement pendant au moins un des trois exercices de référence.

Comme précédemment, certaines professions sont exclues du bénéfice de la disposition *start-ups*, alors qu'elles pourront en revanche profiter du régime commun des stock-options (avocat, réviseur, auditeur, comptable et expert-comptable, secteur immobilier, société d'investissement en capital à risque, etc.).

³ La *Blue carpet initiative* est le programme lancé en 2025 pour attirer et retenir les meilleurs talents et fondateurs de *start-up* en Europe. Partie intégrante de la stratégie globale de l'Union européenne en faveur des *start-ups* et des *scale-ups*, elle s'articule autour de quatre leviers principaux : harmonisation fiscale des stock-options, simplification du télétravail transfrontalier en éliminant les obstacles fiscaux et administratifs pour les employés travaillant à distance depuis un autre pays de l'UE, des visas accélérés pour les « talents » (fondateurs et experts) hors-UE (directive « carte bleue »), éducation à l'entrepreneuriat.

⁴ Elle vise les travaux de création entrepris de façon systématique en vue d'accroître la somme de connaissances ainsi que l'utilisation de cette somme de connaissances pour développer de nouvelles applications, qu'il s'agisse de produits, de services, de procédés, de méthodes ou d'organisations.

Comparatif des différences entre le CI-SU et le régime des SO-SU

Élément	Crédit d'impôt	Stock-options
Besoin traité	Accès au financement	Accès aux talents
Phase ciblée	Amorçage et premières années	Développement et croissance
Bénéficiaire fiscal	Investisseur personne physique	Salarié bénéficiaire des options
Relation avec la start-up	L'investisseur ne peut être ni salarié subordonné ni fondateur	Le bénéficiaire doit précisément être salarié
Opération	Souscription directe de nouvelles actions ou parts en numéraire	Attribution d'options donnant accès à des titres
Âge de l'entreprise	Moins de 5 ans	Moins de 10 ans
Effectifs	Moins de 50 salariés	Moins de 150 salariés
Bilan ou chiffre d'affaires	Maximum 10 millions d'euros	Maximum 30 millions d'euros
Avantage	Crédit de 20% de l'investissement éligible	Pas d'impôt à l'exercice ; gain imposé à la cession au quart du taux global
Conditions financières	Minimum de 10 000 euros ; crédit plafonné à 100 000 euros par an	Pas de minimum ni de plafond monétaire analogue
Plafond par entreprise	1,5 million d'euros d'investissements éligibles cumulés	Aucun plafond analogue
Conservation	Au moins 3 ans	Pas de durée légale générale de conservation
Participation antérieure	Fraction dépassant 30% non éligible	Salarié exclu s'il détient plus de 25%, y compris pendant les 24 mois précédents
Application prévue	Année d'imposition 2026	Options octroyées à partir de 2027

En outre, selon les auteurs, le présent projet de loi tend à renforcer la sécurité juridique et à assurer une meilleure lisibilité des règles de droit commun applicable aux plans d'options de souscription ou d'acquisition de titres de participation émis par des sociétés ne répondant pas à la définition de jeunes entreprises innovantes (ou n'ayant pas choisi l'application de ce régime spécifique) en rassemblant ces dispositions fiscales dans un article spécifique de la LIR.

Ce régime de droit commun s'adresse à tous les acteurs, y compris ceux qui sont exclus du champ du régime spécifique aux jeunes entreprises.

Contrairement à la variante des options dédiées aux jeunes entreprises innovantes, s'il s'agit d'options non librement négociables, l'imposition aura lieu au moment de l'exercice de l'option sur l'avantage en nature équivalent à la différence entre la valeur des actions au moment de l'exercice et le prix de l'exercice. En cas d'options librement négociables, le moment de l'octroi du plan d'option constituera le fait générateur. Dans les deux situations, l'avantage reste un revenu d'occupation salariée ordinaire, imposé au barème ordinaire et soumis à retenue.

La vente des actions tombe sous le régime ordinaire des plus-values, imposables au barème ordinaire comme bénéfice de spéculation si les titres sont vendus dans les six mois. Après six mois, ils peuvent bénéficier du demi-taux global si la participation constitue une participation importante ; dans les autres cas, la plus-value est en principe non imposable.

Supposons une option non cessible ayant un prix d'exercice de 20 euros. L'action vaut 100 euros lors de l'exercice et est ensuite vendue à 150 euros.

Étape	Régime général	Régime <i>start-up</i>
Octroi	0	0
Exercice	Avantage salarial de 80	Avantage évalué à 0
Vente	Plus-value éventuelle de 50 selon le régime commun	Revenu imposable de 130 au quart du taux global

La différence fondamentale réside donc dans le fait que le régime spécial transforme l'ensemble du gain de 130 en revenu imposable lors de la liquidité effective, mais à un taux fortement réduit. Dans le régime général, 80 sont imposés comme salaire dès l'exercice, même si le salarié n'a pas encore vendu les titres, tandis que le solde de 50 suit le régime ordinaire des plus-values.

b) Commentaires de la CSL

Selon les informations disponibles, il existerait actuellement 800 *start-ups* au Luxembourg⁵.

Entre 2014 et 2018, 885 impatriés ont bénéficié du régime ad hoc dont 22% ont perçus des avantages sous la forme de stock-options⁶.

En 2016, 617 plans de stock-options ont été répertoriés⁷. En moyenne sur 2016 et 2017, 3.384 salariés essentiellement de la place financière ont profité de stock-options, pour un déchet fiscal moyen de 124 millions d'euros, soit quelque 46.454 euros constants de 2026 par bénéficiaire. Le déchet pour les années suivantes était évalué à quelque 70 millions d'euros, à la suite de la révision à la hausse de la base fiscale de cet avantage en nature⁸.

Notre Chambre prend acte de la nécessaire formalisation légale de la méthode commune d'imposition des plans d'options sur titres, pratique qui continue à avoir cours alors que l'abrogation de la circulaire encadrant ces pratiques a eu lieu en 2021.

Elle salue le fait que cette codification (fait générateur, assiette, évaluation, déclaration, etc.) soient inscrits dans la LIR, avec une distinction plus nette que précédemment visant uniquement des droits permettant de souscrire ou d'acquérir de véritables titres de participation.

De ce fait, certaines options non négociables, telles que les anciens *warrants* évalués forfaitairement à 30% du sous-jacent et versés en espèces⁹, devraient rester hors de ce régime ; dès lors le montant payé au salarié resterait une rémunération en espèces imposable pendant l'année du paiement et soumise à retenue sur salaire. Pour bénéficier des nouveaux régimes de stock-options, l'instrument choisi devra réellement donner au salarié le droit d'acquérir ou de souscrire des titres de l'employeur ou d'une entreprise liée. Un *warrant* sur un actif extérieur, un indice ou des titres sans lien avec le groupe — utilisé essentiellement comme substitution à un bonus — ne correspondront normalement pas à cette définition et resteront soumis aux règles générales applicables à la rémunération.

Cela étant dit, notre Chambre appelle cependant de longue date à un *tax shift* du travail vers le capital, ce qui sous-entend une révision complète du régime des plus-values très favorable aux détenteurs de titres dont peuvent bénéficier les propriétaires d'options communes.

Quant au régime spécifique des *scale-ups*, la faveur fiscale sur l'avantage en nature salarial offerte aux « talents », que ces entreprises résidentes souhaitent embaucher, est-elle bien nécessaire ?

⁵ Réponse à la question parlementaire 3788 du 18 mars 2026 par les ministres de la Justice, de l'Économie et du Travail sur la proposition dite *EU inc.* de la Commission européenne.

⁶ Réponse à la question parlementaire 3985 du 9 août 2018 par le ministre des Finances concernant le régime des impatriés.

⁷ Réponse à la question parlementaire 2718 du 31 janvier 2017 par le ministre des Finances concernant le régime des stock-options.

⁸ Réponse à la question parlementaire 3945 du 20 juillet 2018 par le ministre des Finances concernant les stock-options.

⁹ Représentant quelque 85% des options, selon la réponse à la question parlementaire 2718. Voir note 7.

Notre Chambre peut comprendre l'objectif consistant à faciliter le recrutement de profils qualifiés dans de jeunes entreprises innovantes qui, faute de trésorerie suffisante, ne sont pas toujours en mesure d'offrir immédiatement des niveaux de rémunération comparables à ceux d'entreprises établies. À cet égard, les options sur titres peuvent constituer un instrument de partage différé de la valeur créée, à condition toutefois qu'elles demeurent strictement complémentaires au salaire, transparentes pour le salarié et encadrées de manière à éviter toute substitution à une rémunération certaine, cotisable et imposable selon les règles ordinaires.

Pour autant, la CSL estime que la nécessité d'un avantage fiscal aussi favorable n'est pas pleinement démontrée. L'existence d'un objectif économique légitime ne suffit en effet pas, à elle seule, à justifier la multiplication des régimes fiscaux dérogatoires.

Il convient de se remettre en mémoire que, lors de l'abrogation de la circulaire ad hoc de l'ACD (n° 104/2), le ministre des Finances de l'époque, Pierre Gramegna, a mis dans la balance l'introduction de la prime participative exonérée à 50% et s'élevant actuellement jusqu'à 30% du salaire annuel ainsi que la révision du régime de l'impatrié avec, à l'époque, l'introduction d'une prime d'impatriation également exemptée à 50% de son montant qui ne représentait pas plus de 30% du salaire annuel ; ce régime a depuis été révisé et exonère 50% du montant brut de la rémunération annuelle totale de l'impatrié ne dépassant pas 400.000 euros.

Selon le ministre Gramegna, au nom du gouvernement de l'époque¹⁰, *« il s'agit d'un ensemble cohérent de mesures qui s'articulent entre elles. Elles permettent d'attirer des talents et des spécialistes au Luxembourg, de soutenir la culture des start-ups et de renforcer la compétitivité du pays. Contrairement aux stock-options, qui étaient non seulement opaques et injustes, mais qui ont également entraîné une perte fiscale considérable, ces nouvelles mesures sont ciblées, transparentes et moins coûteuses. »* Dont acte.

Les auteurs du présent projet n'expliquent cependant pas quel besoin de recrutement ou de fidélisation demeure donc insuffisamment couvert par l'arsenal fiscal existant et pourquoi ce besoin justifie une nouvelle dérogation. Avant d'introduire au Luxembourg un dispositif supplémentaire particulièrement favorable, il conviendrait en effet d'évaluer dans quelle mesure les instruments fiscaux grandement avantageux préexistants et spécifiquement dédiés (*« attirer des talents », « soutenir la culture des start-ups »*) permettent de répondre, au moins partiellement, aux mêmes difficultés d'attraction et de rétention des salariés qualifiés et en quoi ce nouveau régime apporterait une réponse plus efficace en la matière.

En outre, le dispositif fait peser sur le salarié une part du risque entrepreneurial, puisque la valeur de l'option dépendra de la réussite future de l'entreprise, tout en accordant un traitement fiscal préférentiel à un revenu qui trouve son origine dans la relation de travail.

Ce régime n'est pas non plus assorti de garde-fous effectifs en sus de l'absence de substitution salariale : information complète du salarié sur les risques encourus, plafonnement ou suivi du coût fiscal, évaluation régulière de son efficacité réelle en matière de création d'emplois qualifiés et durables au Luxembourg ainsi que de l'impact que ces sociétés ont sur l'innovation, la croissance durable et les retombées économiques tangibles au Luxembourg et pas seulement sur la valorisation de l'entreprise.

La CSL relève par ailleurs que cette faveur fiscale bénéficiera à une catégorie très limitée de salariés, souvent déjà mieux placés pour accéder à des rémunérations variables et à des perspectives de capitalisation, tandis que l'immense majorité du salariat demeurera imposée selon les règles ordinaires sur ses revenus du travail.

À cela s'ajoute qu'en allégeant la contribution fiscale attachée à une forme particulière de rémunération salariale, sans bénéfice direct pour les éventuels salariés qui ne disposent ni d'options ni de participation au capital de leur employeur, une telle différenciation crée une ligne de fracture entre les salariés au sein de l'entreprise et contribue, indirectement, à les diviser.

¹⁰ Budgetsried – Budget 2021, Pierre Gramegna, 14.10.2020, *« E Budget vun der Solidaritéit an vun der nohalteger Relance »*.

Par conséquent, la Chambre des salariés n'approuve pas ce régime spécifique de stock-options et demande de surcroît la révision complète du régime d'imposition des plus-values qui autorise actuellement l'exonération partielle ou totale de ces dernières, si elles ne sont pas considérées comme spéculatives au sens de la LIR et dont le régime ordinaire de stock-options pourra continuer à profiter.

Luxembourg, le 7 octobre 2026

Pour la Chambre des salariés,

A stylized, handwritten signature in black ink, appearing to read 'Hoffmann'.

Sylvain HOFFMANN
Directeur

A stylized, handwritten signature in black ink, appearing to read 'Back'.

Nora BACK
Présidente

L'avis a été adopté à l'unanimité.