

DECRYPTAGE N°57

Discours sur l'état de la Nation

Trois modestes propositions fiscales

Michel-Edouard
Ruben

Mai 2026

idea

Discours sur l'état de la Nation

Trois modestes propositions fiscales

Le 19 mai prochain, le Premier ministre Luc Frieden prononcera son discours sur l'état d'un Luxembourg dont il devient de plus en plus évident que son futur n'est plus tout à fait ce qu'il avait l'habitude d'être¹.

La compétitivité - c'est-à-dire la capacité de l'économie à générer de façon durable des revenus, des niveaux d'emploi et de cohésion sociale relativement élevés, tout en étant exposée à la concurrence internationale - devrait, année de la compétitivité oblige, occuper une place centrale dans cette allocution.

Puisqu'au même titre que la richesse des nations, la compétitivité est un idéal aux caractéristiques et aux déterminants mouvants, il n'existe aucune recette miracle qu'il conviendrait d'appliquer et qui garantirait de façon certaine au Grand-Duché de maintenir, voire de renforcer, sa position compétitive. Une stratégie « sans regret » consiste néanmoins à s'assurer que les forces productives et innovantes qui fondent la compétitivité internationale du pays bénéficient (en permanence) de conditions-cadres attractives et cohérentes.

A cet égard, la politique fiscale est un pilier souvent mobilisé² et sera probablement évoquée le 19 mai comme l'une des alliées objectives d'un Luxembourg compétitif. Dans cette perspective, les trois propositions qui suivent, d'une portée budgétaire relativement modeste³, pourraient/devraient utilement être intégrées au discours sur l'état de la Nation.

1. Etendre le bénéfice de la « prime jeune salarié »

Depuis le vote de l'*Entlaaschtungs-Pak*, il existe au Luxembourg la possibilité pour les employeurs de verser une prime partiellement (75%) exonérée à leurs jeunes salariés (moins de trente ans). Le but

de cette prime est, notamment, d'aider les jeunes à démarrer dans la vie professionnelle.

Mais en plus des conditions d'âge et de nouvelle embauche, le jeune salarié doit avoir été recruté en CDI. Sachant qu'il n'est pas rare que des jeunes chercheurs soient embauchés en CDD, notamment par les centres de recherche publics (CRP)⁴, il semble indiqué d'ouvrir le bénéfice de la prime jeune salarié, a minima, aux jeunes chercheurs embauchés par les CRP.

Alternativement/complémentairement, il pourrait être bienvenu d'aligner les conditions pour être éligible à la prime jeune salarié et celles pour être éligible à la prime locative (e.g. plafond de revenus, type de contrat de travail, lien(s) avec l'employeur, etc.).

¹ Voir à ce sujet : <https://statistiques.public.lu/fr/actualites/2026/stn07-projections-moyen-terme.html>.

² N.B. Le premier ministre a récemment confirmé la baisse d'un point supplémentaire des taux d'IRC au titre de l'ambition du Gouvernement de renforcer la compétitivité de l'économie luxembourgeoise.

³ Voir à ce sujet : Michel-Edouard Ruben (2026), Regards sur la politique fiscale.

⁴ N.B. Le code du travail prévoit une dérogation en vertu de laquelle un (jeune) chercheur peut être jusqu'à 60 mois en CDD auprès d'un CRP ou l'Université.

| Critère d'éligibilité | Prime jeune salarié | Prime locative |
|---|---|---|
| Âge | Moins de 30 ans au début de l'année d'imposition | Moins de 30 ans au début de l'année d'imposition |
| Type de contrat / lien avec l'employeur | Premier contrat de travail à durée indéterminée (CDI) | Contrat de travail générant un revenu salarié |
| Changement d'employeur | Le changement d'employeur fait perdre l'éligibilité à l'exemption | Le changement d'employeur ne fait pas obstacle au bénéfice du régime |
| Plafond de rémunération | Exemption possible jusqu'à 100.000 € de rémunération annuelle brute | La rémunération annuelle brute ne doit pas dépasser 30 fois le salaire social minimum mensuel pour travailleurs qualifiés, hors prime locative. |

2. Aménager le « régime des impatriés »

L'*Entlaaschtungs-Pak a*, entre autres, vu le Luxembourg réformer son régime fiscal préférentiel pour les travailleurs embauchés de l'étranger (« impatriés ») avec la mise en place d'un système forfaitaire permettant l'exemption fiscale de 50 % du montant brut de la rémunération annuelle totale de l'impatrié (jusqu'à 400.000 €).

Si cette réforme aligne en apparence le régime des impatriés luxembourgeois avec ceux en place dans les autres pays de l'OCDE réputés disposer de régimes des impatriés performants, elle s'avère en réalité encore incomplète. Car contrairement à la pratique dans plusieurs pays européens (Belgique, Pays-Bas, Danemark, France), l'impatrié perd au Luxembourg le bénéfice du régime (avant l'expiration des 8 ans prévus) s'il change d'employeur (tout en restant dans le pays). La philosophie du dispositif luxembourgeois reste ainsi alignée sur l'ancien régime en vigueur qui plaçait l'employeur, davantage que l'employé, au cœur du dispositif. Alors que retenir la main-

d'œuvre qualifiée dans le pays est un objectif presque aussi important que de l'y attirer⁵, le régime luxembourgeois est tel qu'un impatrié (depuis moins de 8 ans) qui a le choix entre changer d'employeur tout en restant au Luxembourg et changer d'employeur en allant dans un autre pays (où il pourra bénéficier d'un régime impatrié) aura fiscalement intérêt à quitter le Grand-Duché. Il semble dès lors pertinent d'introduire la possibilité pour les bénéficiaires du régime des impatriés qui changent d'emploi tout en restant dans le pays de continuer - dans les limites des 8 ans - à bénéficier du régime à l'instar de la pratique en vigueur dans les pays susmentionnés.

L'objectif poursuivi par le régime des impatriés luxembourgeois serait alors d'ancrer l'impatrié attiré dans le pays et pas nécessairement jusqu'à 8 ans chez son employeur originel. Dans le prolongement de l'introduction de cette possibilité de maintien de l'avantage même en changeant d'employeur, il pourrait être décidé de rendre l'exemption fiscale dégressive durant les 8 ans (e.g. 50%, 40%, 30%, 20%, 10%, extinction).

⁵ Voir à ce sujet : LISER (2026), *Luxtalent : Attraction et rétention des talents au Luxembourg*.

3. Lutter contre les effets de la « progression à froid » sur les entreprises

Le débat luxembourgeois sur la « progression à froid⁶ » se concentre, à juste titre, sur les ménages du fait de la progressivité des barèmes qui leur sont applicables⁷.

Mais la « progression à froid » concerne également les personnes morales « frappées » par l'impôt sur le revenu des collectivités (IRC) et l'impôt commercial communal (ICC). Ainsi, le tarif applicable aux entreprises au titre de l'IRC varie en fonction du revenu imposable (à partir de l'année 2025, 14% lorsque le revenu ne dépasse pas 175.000 euros, 24.500 euros plus 30% du revenu dépassant 175.000 euros lorsque le revenu imposable est compris entre 175.000 euros et 200.001 euros, 16% lorsque le revenu imposable dépasse 200.000 euros) et des abattements sont appliqués pour déterminer le bénéfice d'exploitation servant au calcul de la base d'assiette de l'ICC.

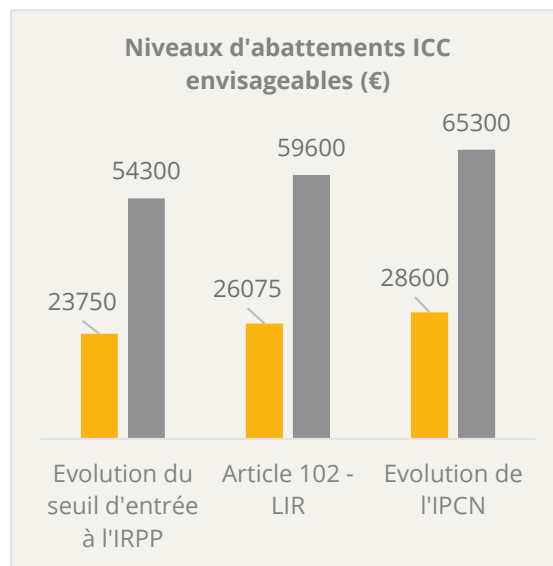
Tandis que le seuil à partir duquel le taux maximal de l'IRC s'applique a été régulièrement relevé⁸, les abattements utilisés pour déterminer le bénéfice d'exploitation constituant l'assiette imposable de l'ICC (17.500 euros pour les collectivités, 40.000 euros pour les sociétés de personnes et les entreprises individuelles) demeurent inchangés depuis 2002 et sont donc rongés par l'évolution générale des prix. Il conviendrait par conséquent de les revaloriser. Cette revalorisation pourrait, par exemple, se faire à l'aune de l'évolution du seuil d'entrée dans l'impôt sur le revenu des personnes physiques, de l'article 102, alinéa 6, de la LIR, ou de l'évolution de l'indice des prix à la consommation.

En somme, ces trois « adaptations » fiscales seraient destinées à :

- Ne pas discriminer des jeunes chercheurs, acteurs de l'innovation, en les excluant du bénéfice de la prime pour jeune salarié ;
- Ne pas dissuader les impatriés, « talents » attirés dans le pays, de changer

d'employeur, ni les désinciter à s'ancrer dans le pays ;

- Corriger l'érosion silencieuse de la valeur des abattements fiscaux applicables aux entreprises au titre de l'ICC.



9

Source : calculs de l'auteur

⁶ La notion de « progression à froid » fait référence au fait que pour un taux d'imposition (progressif) donné, un contribuable se voit imposer un taux d'imposition moyen plus élevé en raison d'un revenu nominal qui augmente, même si son revenu réel (rongé par l'évolution des coûts) n'a pas augmenté en conséquence.

⁷ OGBL (2024), Adaptation du barème de l'impôt.

⁸ Voir à ce sujet article 174 de la L.I.R.

⁹ Note de lecture : A l'aune de l'évolution du seuil d'entrée dans l'impôt sur le revenu des personnes physiques, les abattements ICC devraient être relevés à respectivement 23.750 euros (pour les collectivités) et 54.300 euros (pour les sociétés de personnes et les entreprises individuelles).



Michel-Edouard Ruben
Économiste senior IDEA

Michel-Edouard Ruben est diplômé d'un magistère d'économie de l'Université de Bordeaux. Ses travaux portent sur le marché du travail, le logement, et l'entrepreneuriat.

michel-edouard.ruben@idea.lu

A PROPOS D'IDEA

IDEA est un laboratoire d'idées autonome, pluridisciplinaire et ouvert.
Créé à l'initiative de la Chambre de Commerce en 2014,
notre think tank a pour ambition de penser un avenir durable pour le Luxembourg.

IDEA s'est donné pour mission de susciter et d'alimenter un débat public de qualité par des propositions constructives pour répondre aux défis socioéconomiques d'envergure dans le cadre d'une démarche globale s'appuyant sur les trois piliers de son action :

Identifier les grands défis

Produire des connaissances et des idées nouvelles

Alimenter et participer au débat public

Toutes les idées d'IDEA sont sur notre site et nos réseaux sociaux



qr.link/orc1Zm

Les idées de la semaine directement dans votre boîte mail ? **Abonnez-vous à [notre newsletter](#) !**