

Le statut fiscal d'impatrié donne-t-il droit à des exonérations ?

Réponse courte

Le statut fiscal d'impatrié au Luxembourg donne droit à des **exonérations partielles** sur certaines indemnités et remboursements de frais liés à l'impatriation, dans la limite de **30 %** de la rémunération annuelle brute et plafonnée à **50 000 euros** par an et par bénéficiaire. Ces exonérations concernent notamment les frais de logement temporaire, de déménagement, de voyage, de scolarité des enfants et les indemnités compensant la perte d'avantages dans le pays d'origine.

Les exonérations ne s'appliquent que si les dépenses sont effectivement engagées, justifiées, documentées et prévues dans le contrat de travail ou une annexe écrite. Le respect strict des **conditions formelles et matérielles** est impératif pour bénéficier du régime, sous peine de redressement fiscal et de sanctions.

Définition

Le statut fiscal d'impatrié au Luxembourg correspond à un **régime fiscal spécifique** applicable aux salariés et dirigeants recrutés à l'étranger par une entreprise luxembourgeoise ou détachés temporairement au Luxembourg. Ce régime vise à attirer des compétences internationales en accordant, sous conditions, des **avantages fiscaux** sur certaines indemnités et dépenses liées à l'impatriation, conformément au [régime fiscal des impatriés](#).

Il s'agit d'un dispositif fiscal dérogatoire, distinct du droit du travail, encadré par la circulaire de l'ACD de l'Administration des contributions directes, actualisée pour l'exercice 2025. Ce régime ne modifie pas les droits et obligations issus du Code du travail luxembourgeois, notamment en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination.

Conditions d'exercice

Pour bénéficier du régime fiscal d'impatrié, les conditions suivantes doivent être réunies de manière cumulative.

Le salarié ou dirigeant ne doit pas avoir été résident fiscal luxembourgeois ni avoir exercé son activité professionnelle principale au Luxembourg durant les cinq années précédant son recrutement ou détachement. Le recrutement ou détachement doit être effectué par un employeur luxembourgeois appartenant à un groupe international. La rémunération annuelle brute, hors avantages liés à l'impatriation, doit être au minimum de 75 000 euros. Le contrat de travail ou de détachement doit prévoir une durée minimale de 12 mois. L'employeur doit établir et tenir à jour une liste nominative des bénéficiaires du régime, à transmettre à l'Administration des contributions directes. Le respect des obligations générales du Code du travail, notamment en matière de transparence, d'égalité de traitement et de traçabilité des décisions RH, demeure impératif.

Modalités pratiques

Le régime d'impatrié permet l'exonération partielle de certaines indemnités et remboursements de frais, dans la limite de 30 % de la rémunération annuelle brute, plafonnée à 50 000 euros par an et par bénéficiaire.

Les exonérations concernent notamment les frais de logement temporaire au Luxembourg, les frais de déménagement et de voyage liés à l'installation, les frais de scolarité des enfants dans des établissements internationaux ou reconnus, et les indemnités compensant la perte d'avantages dans le pays d'origine.

Les exonérations ne s'appliquent qu'aux dépenses effectivement engagées, justifiées et documentées. Les indemnités doivent être prévues dans le contrat de travail ou dans une annexe écrite. L'employeur est tenu de conserver l'ensemble des justificatifs et de les présenter en cas de contrôle fiscal ou social. Le régime est applicable pour une durée maximale de 8 ans à compter de l'arrivée du salarié ou dirigeant au Luxembourg. Toute modification substantielle du contrat ou du statut du salarié doit entraîner une réévaluation de l'éligibilité au régime.

Pratiques et recommandations

Formaliser précisément les avantages liés à l'impatriation dans le contrat de travail ou dans une annexe spécifique est essentiel, en veillant à la clarté des clauses et à la conformité avec le Code du travail. Une attention particulière doit être portée à la **collecte et conservation** des justificatifs de dépenses.

L'employeur doit **s'assurer du respect du plafond** global d'exonération, de la nature des frais éligibles et de l'égalité de traitement entre salariés placés dans une situation comparable. Il est conseillé de **solliciter une confirmation écrite** de l'Administration des contributions directes avant la mise en œuvre du régime, afin de sécuriser la situation fiscale du salarié et de l'entreprise.

La consultation des représentants du personnel peut être pertinente lors de l'introduction ou de la modification de dispositifs d'impatriation, conformément aux obligations d'information et de consultation prévues par le Code du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Circulaire de l'ACD	Régime fiscal des impatriés (modifiée pour 2025)
Art. 115 et 116 LIR	Impôt sur le revenu
Art. <u>L.241-1</u> et suivants du Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination
Art. <u>L.312-1</u> du Code du travail	Obligation générale de sécurité de l'employeur
Jurisprudence administrative	Modalités d'application et obligations de justification

L'octroi du régime d'impatrié et le bénéfice des exonérations sont strictement conditionnés au respect des critères formels et matériels. Un manquement documentaire, une absence de justification ou une inobservation des obligations d'égalité de traitement expose l'employeur et le salarié à un redressement fiscal et à des sanctions.

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.