

Quelles sont les conditions et modalités du régime fiscal des impatriés au Luxembourg ?

Réponse courte

Le régime fiscal des impatriés permet d'**exonérer d'impôt** certaines dépenses et indemnités accordées aux salariés hautement qualifiés recrutés ou détachés de l'étranger, pour une durée maximale de **8 ans** (articles 115-13 et 115-13bis de la loi modifiée du 4 décembre 1967). Le salarié doit ne pas avoir été résident fiscal luxembourgeois durant les 5 années précédentes, justifier de compétences rares et percevoir au minimum **75 000 euros** annuels.

Les dépenses exonérées comprennent les frais de déménagement, l'indemnité de logement (plafonnée à 50 000 euros/an), les frais de scolarité (max. 8 000 euros par enfant/an), un voyage annuel vers le pays d'origine et une prime de coût de vie limitée à **30 %** de la rémunération fixe. Le nombre de bénéficiaires ne peut excéder 30 % de l'effectif total.

Définition

Le régime fiscal des impatriés constitue un **dispositif spécial** prévu par la législation luxembourgeoise visant à renforcer l'attractivité du pays pour les **talents internationaux**. Il s'applique aux salariés hautement qualifiés venant travailler au Luxembourg, qu'ils soient détachés ou recrutés directement et permet une exonération fiscale de certains frais liés à leur impatriation.

Conditions d'exercice

Pour bénéficier du régime d'impatriation, les conditions cumulatives suivantes doivent être remplies.

Le salarié doit être recruté directement à l'étranger ou détaché temporairement au Luxembourg par une entreprise d'un même groupe international dans le cadre d'une impatriation. Il ne doit pas avoir été résident fiscal luxembourgeois durant les 5 années précédant sa prise de fonction. Le salarié doit justifier de compétences spécifiques rares sur le marché local du travail. La rémunération annuelle fixe doit être d'au minimum 75 000 euros (hors avantages d'impatriation). L'employeur doit être soumis à l'impôt luxembourgeois sur le revenu des collectivités. Le nombre de bénéficiaires ne peut excéder 30 % de l'effectif total de l'entreprise.

Modalités pratiques

Les dépenses et indemnités exonérées comprennent les frais suivants.

Les frais de déménagement et d'installation (sur justificatifs), l'indemnité de logement à hauteur de 50 % du montant (plafonnée à 50 000 euros par an), les frais de scolarité des enfants dans l'enseignement primaire ou secondaire (maximum 8 000 euros par enfant et par an), un voyage annuel pour le salarié et sa famille vers le pays d'origine, et une prime de coût de vie limitée à 30 % de la rémunération annuelle fixe.

L'employeur doit tenir un dossier complet pour chaque impatrié comprenant l'ensemble des justificatifs des dépenses engagées, les documents attestant de l'éligibilité du salarié, la documentation relative aux décisions d'attribution, et les éléments de calcul et de contrôle des plafonds.

Pratiques et recommandations

L'entreprise doit mettre en place un dispositif de gestion comprenant une **procédure écrite de validation et de suivi** des dossiers d'impatriation, ainsi qu'un **système de contrôle interne** des plafonds et durées d'application. La **documentation** relative aux décisions doit être exhaustive et actualisée. Un **programme de formation** des équipes RH en charge du dispositif est indispensable, et des **audits réguliers** de conformité doivent être organisés pour garantir le respect des conditions légales.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 115-13 et 115-13bis LIR	Régime fiscal des impatriés
Circulaire de l'ACD	Modalités d'application du régime
Art. <u>L.241-1</u> à <u>L.241-11</u> du Code du travail	Égalité de traitement
Art. <u>L.312-1</u> du Code du travail	Obligation générale de sécurité de l'employeur
Art. <u>L.261-1</u> à <u>L.261-2</u> du Code du travail	Protection des données personnelles
RGPD	Règlement général sur la protection des données

Le non-respect des conditions d'application ou l'absence de justificatifs appropriés peut entraîner la requalification fiscale des avantages accordés et l'application de pénalités. Un contrôle rigoureux de la conformité et une documentation exhaustive sont essentiels.

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.