

Quels sont les critères d'éligibilité au régime fiscal des impatriés au Luxembourg ?

Réponse courte

Pour être éligible au régime fiscal des impatriés au Luxembourg, le salarié doit être recruté directement à l'étranger par un employeur luxembourgeois ou détaché temporairement par une entité étrangère du même groupe. Il ne doit pas avoir été **résident fiscal luxembourgeois** durant les cinq années précédant son entrée en fonction. Le salarié doit justifier de **compétences spécifiques** difficiles à trouver localement et percevoir une rémunération annuelle brute d'au moins **75 000 euros** (hors indemnités d'impatriation).

Le salarié doit exercer son activité au Luxembourg pendant au moins **12 mois consécutifs** et être lié à l'employeur par un contrat précisant la durée et les conditions de l'affectation. Ces conditions doivent être respectées tout au long de la période d'application du régime, qui peut durer jusqu'à huit ans.

Définition

Le régime fiscal des impatriés au Luxembourg est un dispositif permettant à certains salariés recrutés à l'étranger ou détachés temporairement au Luxembourg de bénéficier d'**avantages fiscaux** sur certaines indemnités et avantages en nature. Ce régime vise à attirer des **talents internationaux** en allégeant la charge fiscale liée à leur impatriation, sous réserve du respect de conditions strictes fixées par la législation luxembourgeoise.

Ce dispositif s'applique uniquement dans le cadre d'une relation de travail salariée. Il ne concerne pas les travailleurs indépendants ni les dirigeants assimilés à des indépendants. Il s'inscrit dans la politique d'attractivité du marché du travail luxembourgeois et doit respecter les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination.

Conditions d'exercice

Pour bénéficier du régime fiscal des impatriés, les conditions suivantes doivent être réunies de manière cumulative.

Le salarié doit être recruté directement à l'étranger par un employeur établi au Luxembourg, ou être détaché temporairement au Luxembourg par une entité étrangère appartenant au même groupe international. Il ne doit pas avoir été résident fiscal luxembourgeois, ni avoir été imposable au Luxembourg sur ses revenus professionnels, au cours des cinq années civiles précédant son entrée en fonction. Il doit justifier de compétences ou d'une expérience professionnelle spécifiques, difficiles à trouver sur le marché luxembourgeois. La rémunération annuelle brute doit atteindre au moins 75 000 euros, hors indemnités et avantages liés à l'impatriation. Le salarié doit exercer son activité professionnelle au Luxembourg pendant au moins 12 mois consécutifs. Un contrat de travail ou de détachement doit le lier à l'employeur luxembourgeois, précisant la durée et les conditions de l'affectation.

L'ensemble de ces conditions doit être respecté tout au long de la période d'application du régime. L'égalité de traitement entre salariés doit être garantie conformément à l'article L.241-1 du Code du travail.

Modalités pratiques

L'employeur doit introduire une demande d'application du régime fiscal des impatriés auprès de l'Administration des contributions directes dans un délai de huit mois suivant l'arrivée du salarié au Luxembourg.

Le dossier de demande doit comporter une lettre de motivation de l'employeur justifiant le recours au salarié impatrié et la difficulté de recrutement local, une copie du contrat de travail ou de détachement précisant la nature de la mission et la durée de l'affectation, les justificatifs de la rémunération et des avantages accordés en distinguant clairement la rémunération de base des indemnités d'impatriation, les preuves de non-résidence fiscale au Luxembourg durant les cinq années précédant l'entrée en fonction, et un descriptif détaillé des compétences spécifiques du salarié accompagné si possible d'attestations ou de documents sectoriels.

L'Administration statue sur la demande et notifie sa décision à l'employeur. L'application du régime est limitée à une durée maximale de huit ans, sous réserve du maintien continu de toutes les conditions d'éligibilité. L'employeur doit assurer la traçabilité des documents transmis et garantir la protection des données personnelles conformément à la législation en vigueur.

Pratiques et recommandations

Préparer en amont la documentation attestant des compétences spécifiques du salarié et de la difficulté de recrutement local est recommandé, notamment par des annonces infructueuses ou des attestations d'organismes professionnels. L'employeur doit **veiller à la conformité** des éléments de rémunération, en séparant strictement la rémunération de base des indemnités d'impatriation, et à la traçabilité des justificatifs transmis à l'Administration.

Un **suivi annuel** est conseillé afin de s'assurer du respect continu des critères d'éligibilité, notamment en cas de modification du contrat, de la rémunération ou de la situation personnelle du salarié. Il est impératif de **garantir l'égalité de traitement** entre salariés, conformément à l'article L.241-1 du Code du travail, et d'assurer la protection des données personnelles dans le cadre du traitement des dossiers.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 115 (13) LIR	Régime fiscal des impatriés
Loi du 23 décembre 2016	Mise en œuvre du régime fiscal des impatriés
Circulaire de l'ACD	Modalités d'application
Art. <u>L.241-1</u> du Code du travail	Égalité de traitement
Loi du 1er août 2018	Protection des données personnelles
RGPD (Règlement UE 2016/679)	Protection des données

L'octroi du régime fiscal des impatriés n'est jamais automatique : une analyse préalable, une documentation rigoureuse et un suivi régulier sont indispensables pour éviter tout redressement fiscal ou contentieux ultérieur.

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.