

# Comment les primes d'expatriation sont-elles traitées dans le régime fiscal des impatriés ?

## Réponse courte

Les primes d'expatriation bénéficient d'une **exonération fiscale partielle** dans le cadre du régime des impatriés (article 115 (13bis) de la loi modifiée du 4 décembre 1967), plafonnée à **30 %** de la rémunération annuelle fixe, sous réserve de justification des frais réels par des documents probants.

Les dépenses éligibles comprennent les frais de déménagement, le surcoût de logement, les frais de scolarité des enfants, un voyage annuel dans le pays d'origine et le différentiel de coût de la vie. Le salarié doit ne pas avoir résidé au Luxembourg dans les **5 années précédentes** et percevoir une rémunération excédant le seuil légal. La prime doit être formalisée dans le contrat et le principe d'**égalité de traitement** respecté (article L.241-1). L'employeur doit documenter chaque dépense, conserver les justificatifs pendant **10 ans** et déclarer annuellement les montants.

## Définition

La prime d'expatriation constitue une **indemnité compensatoire** versée au salarié impatrié pour couvrir les surcoûts spécifiques liés à son installation et sa présence au Luxembourg. Le régime fiscal des impatriés permet une **exonération partielle** de cette prime sous conditions strictes définies par la loi fiscale luxembourgeoise.

## Questions fréquentes

### Combien de temps faut-il conserver les justificatifs des primes d'expatriation ?

Les justificatifs doivent être conservés pendant 10 ans. L'employeur doit déclarer annuellement les montants à l'administration fiscale, assurer la traçabilité des décisions d'attribution et garantir la documentation précise de chaque dépense engagée.

### Comment les primes d'expatriation sont-elles traitées dans le régime fiscal des impatriés ?

Les primes d'expatriation bénéficient d'une exonération fiscale partielle (article 115 (13bis) LIR), plafonnée à 30 % de la rémunération annuelle fixe, sous réserve de justification des frais réels par des documents probants. Les conditions du régime impatrié doivent être remplies.

### La prime d'expatriation doit-elle être formalisée dans le contrat de travail ?

Oui, la prime doit être formalisée dans le contrat d'expatriation ou un avenant, avec des clauses claires conformes au Code du travail. Le principe d'égalité de traitement (article L.241-1) doit être respecté entre salariés placés dans une situation comparable.

### Que risque l'employeur en cas de justification insuffisante des frais d'expatriation ?

Tout manquement dans la justification des frais ou non-respect des conditions peut entraîner la requalification fiscale de la prime et un redressement. Un audit annuel des justificatifs et un processus de validation à plusieurs niveaux sont essentiels pour sécuriser le dispositif.

### Quelle rémunération minimale est exigée pour bénéficier de l'exonération de la prime d'expatriation ?

Le salarié doit percevoir une rémunération annuelle fixe excédant 75 000 euros, hors avantages d'impatriation. Il doit également ne pas avoir résidé au Luxembourg durant les 5 années précédentes et justifier d'une expertise rare sur le marché luxembourgeois.

## Quelles dépenses ouvrent droit à exonération via la prime d'expatriation ?

Les dépenses éligibles incluent les frais de déménagement et d'installation, le surcoût de logement au Luxembourg, les frais de scolarité des enfants, un voyage annuel vers le pays d'origine et le différentiel de coût de la vie. Tous doivent être justifiés par documents probants.

## Conditions d'exercice

Pour bénéficier du traitement fiscal avantageux, plusieurs conditions doivent être remplies.

Le salarié doit être nouvellement recruté à l'étranger ou détaché au Luxembourg. Il ne doit pas avoir résidé au Luxembourg dans les 5 années précédentes. Sa rémunération annuelle fixe doit excéder 75 000 euros (hors avantages d'impatriation). Son expertise doit être rare sur le marché luxembourgeois. La prime doit être formalisée dans le contrat d'expatriation. Les frais doivent être réels et justifiés par des documents probants. Le principe d'égalité de traitement doit être respecté (Art. L.241-1 du Code du travail).

## Modalités pratiques

L'exonération fiscale s'applique aux dépenses suivantes : frais de déménagement et d'installation, surcoût de logement au Luxembourg, frais de scolarité des enfants, un voyage annuel dans le pays d'origine, et différentiel de coût de la vie.

L'employeur doit documenter précisément chaque dépense, conserver les justificatifs pendant 10 ans, déclarer annuellement les montants à l'administration fiscale et assurer la traçabilité des décisions d'attribution.

## Pratiques et recommandations

**Établir une politique claire d'attribution** des primes est essentiel pour sécuriser le dispositif. Il convient de **mettre en place un processus de validation** à plusieurs niveaux afin de garantir la conformité. Un **audit annuel des justificatifs** permet de vérifier la régularité des dépenses déclarées. Les équipes RH doivent être **formées aux spécificités du régime** des impatriés pour assurer un traitement rigoureux des dossiers. Il est également recommandé de **documenter les critères d'attribution** afin de garantir l'égalité de traitement entre les bénéficiaires, et de **prévoir un accompagnement personnalisé** des impatriés tout au long de leur installation.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. 115 (13) et (13bis) LIR</b>	Exonération des primes d'expatriation
<b>Circulaire de l'ACD</b>	Modalités d'application
<b>Art. <u>L.241-1</u> à <u>L.241-11</u> du Code du travail</b>	Égalité de traitement
<b>Art. <u>L.261-1</u> à <u>L.261-7</u> du Code du travail</b>	Protection des données
<b>Règlement grand-ducal du 14 décembre 2024</b>	Conditions d'application

Tout manquement dans la justification des frais ou non-respect des conditions peut entraîner la requalification fiscale de la prime et un redressement. Un encadrement humain est indispensable pour garantir la conformité du dispositif.

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.