

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.

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