

# Une prime exceptionnelle versée à un salarié frontalier est-elle imposable au Luxembourg ?

## Réponse courte

**Oui, toute prime exceptionnelle versée à un salarié frontalier est imposable au Luxembourg** dès lors qu'elle est liée à une activité professionnelle exercée sur le territoire luxembourgeois.

L'imposition s'effectue par **retenue à la source** selon le barème progressif, avec un taux marginal maximal de **45,78%** actuellement. La prime doit figurer distinctement sur la fiche de salaire et le certificat annuel de rémunération. Le respect des **seuils de télétravail** conventionnels reste essentiel pour déterminer le lieu d'imposition.

## Définition

Une **prime exceptionnelle** constitue un avantage en numéraire versé ponctuellement par l'employeur en complément du salaire de base.

### Caractéristiques :

- **Caractère non récurrent** et ponctuel
- Récompense d'une **performance** particulière
- Liée à un **événement** spécifique
- Distincte des éléments **fixes** de rémunération

La législation fiscale luxembourgeoise qualifie ces primes de **revenus provenant d'une occupation salariée** (article 95 LIR), soumis aux mêmes règles que le salaire régulier.

## Questions fréquentes

### Comment déterminer si une prime exceptionnelle est liée à l'activité luxembourgeoise ?

Le principe de territorialité s'applique : une prime liée à l'activité luxembourgeoise est imposable au Luxembourg, tandis qu'une prime liée à l'activité exercée hors Luxembourg est imposable dans l'État de résidence. L'employeur doit documenter précisément les critères d'attribution et maintenir une traçabilité complète.

### Quelles sont les conditions pour qu'une prime exceptionnelle soit imposable au Luxembourg ?

Deux conditions cumulatives doivent être remplies : un lien économique direct avec une activité professionnelle exercée physiquement au Luxembourg, et le respect des seuils de télétravail conventionnels 2025 (34 jours/an pour la France et la Belgique, 19 jours/an pour l'Allemagne).

### Quelles sont les obligations de l'employeur lors du versement d'une prime exceptionnelle à un frontalier ?

L'employeur doit appliquer la retenue d'impôt à la source selon le barème progressif, mentionner distinctement la prime sur la fiche de salaire, la déclarer sur le certificat annuel de rémunération, et conserver tous les justificatifs pendant 10 ans.

## Une prime exceptionnelle versée à un salarié frontalier est-elle imposable au Luxembourg ?

Oui, toute prime exceptionnelle versée à un salarié frontalier est imposable au Luxembourg dès lors qu'elle est liée à une activité professionnelle exercée sur le territoire luxembourgeois. L'imposition s'effectue par retenue à la source selon le barème progressif, avec un taux marginal maximal de 45,78% en 2025.

## Conditions d'exercice

### Conditions cumulatives d'imposition :

#### 1. Lien économique direct :

- Activité professionnelle exercée **physiquement** au Luxembourg
- Application de l'article 156 LIR

#### 2. Respect des conventions fiscales :

- **Seuils de tolérance actuels** pour le télétravail :
- France : **34 jours/an**
- Belgique : **34 jours/an**
- Allemagne : **19 jours/an**

### Principe de territorialité :

- Prime liée à l'activité luxembourgeoise = imposable au Luxembourg
- Prime liée à l'activité hors Luxembourg = imposable dans l'État de résidence

## Modalités pratiques

### Obligations de l'employeur :

### 1. Application de la retenue :

- Retenue d'impôt à la source (art. 136 LIR)
- Barème progressif applicable
- Taux marginal maximal : **45,78%**

### 2. Documentation obligatoire :

- Mention **distincte** sur la fiche de salaire (art. L.125-7)
- Déclaration sur le **certificat annuel**
- Conservation des justificatifs **10 ans**

### 3. Traçabilité :

- Critères d'attribution documentés
- Lien avec l'activité luxembourgeoise
- Respect des seuils de télétravail

### Obligations du salarié :

- Inclure la prime dans la **déclaration fiscale** luxembourgeoise (modèle 100)
- Déclarer également dans l'État de résidence si applicable

## Pratiques et recommandations

### Gestion conforme recommandée :

- **Documenter précisément** les critères d'attribution
- 

## Garantir l'égalité de traitement résidents/frontaliers (art. L.241-1)

## Vérifier la compatibilité avec les seuils de télétravail

**Maintenir** une traçabilité complète des décisions

### Points de vigilance :

- **Informer clairement** les salariés des implications fiscales
-

## Distinguer les jours travaillés Luxembourg/étranger

## Anticiper les contrôles fiscaux

**Former** les équipes RH aux spécificités frontalières

**Risques à éviter :**

- Documentation insuffisante du lien territorial
- Non-respect des seuils conventionnels
- Erreurs dans la retenue à la source
- Défaut de déclaration

## Cadre juridique

**Loi modifiée du 4 décembre 1967 (LIR) :**

- **Article 95** : qualification des revenus d'emploi
- **Article 136** : modalités de retenue à la source
- **Article 156** : principe de territorialité

**Code du travail luxembourgeois :**

- **L.125-7** : mentions obligatoires fiche de salaire
- **L.241-1** : principe de non-discrimination

**Conventions fiscales bilatérales :**

- **France** : Convention du 20 mars 2018 (avenant 7 novembre 2022)
- **Belgique** : Convention du 17 septembre 1970 modifiée
- **Allemagne** : Convention du 23 avril 2012

Le **non-respect des obligations déclaratives** ou une documentation insuffisante peut entraîner un **redressement fiscal**. Les employeurs doivent être particulièrement vigilants avec les salariés en télétravail pour respecter les **seuils conventionnels actualisés** actuellement. L'**encadrement humain** et la **traçabilité** sont essentiels pour garantir la conformité.

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.