# 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.


© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

**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 : **34 jours/an** (depuis l'année fiscale 2024)

**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** :


© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

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.251-1)
- **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** :


© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

- 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.251-1** : principe de non-discrimination, notamment fondée sur la nationalité

**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.