# Existe-t-il des accords de non-double imposition pour les stock-options ?

## Réponse courte

Oui, le Luxembourg a conclu de nombreuses **conventions de non-double imposition** qui couvrent les stock-options attribuées avant 2021. Le **régime fiscal des stock-options a été aboli au 1er janvier 2021** et remplacé par la **prime participative** (article **115 numéro 13a LIR**), qui offre une exonération fiscale de **50%** dans la limite de **7,5% des bénéfices** et **30% du salaire annuel brut** (depuis 2025).

Pour les stock-options encore en cours, la répartition du droit d'imposer se fait selon le **temps de présence** dans chaque État pendant la période d'acquisition des droits, conformément à l'**article 15 du modèle OCDE** et aux conventions bilatérales applicables. Les **mécanismes d'élimination de la double imposition** (crédit d'impôt, exemption) s'appliquent selon les termes des conventions fiscales en vigueur.

## Définition

Les **stock-options** étaient un avantage en nature permettant aux salariés d'acquérir des actions de leur société à un prix préférentiel. Ce dispositif, encadré par **plusieurs circulaires administratives** entre 2002 et 2017, a été **définitivement aboli en 2021**.

La **prime participative**, introduite par l'article **115 numéro 13a LIR**, constitue le nouveau dispositif d'intéressement des salariés. Elle permet aux entreprises de distribuer jusqu'à **7,5% de leurs bénéfices annuels** (depuis 2025) avec une **exonération fiscale de 50%**, dans la limite de **30% de la rémunération annuelle brute** du salarié (depuis 2025).

Les **conventions de non-double imposition** sont des accords bilatéraux qui déterminent la répartition du droit d'imposer entre États et prévoient des mécanismes d'élimination de la double taxation.

## Questions fréquentes

### Comment éviter la double imposition sur les stock-options attribuées avant 2021 ?

Pour les stock-options encore en cours attribuées avant 2021, le Luxembourg applique les conventions de non-double imposition selon l'article 15 du modèle OCDE. Le droit d'imposer est réparti proportionnellement au temps de présence dans chaque État pendant la période d'acquisition des droits, avec des mécanismes de crédit d'impôt ou d'exemption progressive.

### Qu'est-ce qui remplace les stock-options au Luxembourg depuis 2021 ?

Depuis le 1er janvier 2021, les stock-options ont été définitivement abolies et remplacées par la prime participative (article 115 13a LIR). Ce nouveau dispositif permet aux entreprises de distribuer jusqu'à 7,5% de leurs bénéfices annuels avec une exonération fiscale de 50%, dans la limite de 30% de la rémunération annuelle brute du salarié.


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

**Quelle documentation doit conserver l'employeur pour les stock-options transfrontalières ?**

L'employeur doit conserver pendant 10 ans : les certificats de présence dans chaque État, les ordres de mission et justificatifs de déplacement, les tableaux de ventilation du temps de travail, et les correspondances avec les administrations fiscales. Cette documentation est essentielle pour justifier la répartition fiscale selon la période de vesting.

**Quelles sont les conditions pour bénéficier de la prime participative ?**

La prime participative nécessite le respect de conditions cumulatives strictes : maximum 7,5% des bénéfices annuels de l'entreprise, plafond de 30% du salaire annuel brut par salarié, application du principe d'égalité de traitement, et déclaration via le modèle 950 à l'ACD. L'exonération fiscale de 50% s'applique automatiquement.

## Conditions d’exercice

**Pour les stock-options attribuées avant 2021** (encore en cours) :

L'imposition intervient lors de l'**exercice de l'option**. La **résidence fiscale** du salarié à cette date détermine le droit d'imposer principal.

Pour les salariés ayant travaillé dans **plusieurs États** pendant la période de vesting, la répartition suit l'**article 15 du modèle OCDE** : le droit d'imposer est ventilé proportionnellement au **temps de présence effectif** dans chaque juridiction.

**Mécanismes d'élimination de la double imposition** :

- **Crédit d'impôt** (article 156 LIR)
- **Exemption progressive** selon les conventions
- **Procédure amiable** entre administrations fiscales

**Pour la prime participative (depuis 2021)** :

Conditions cumulatives selon l'article **115 numéro 13a LIR** :

- Maximum **7,5% des bénéfices annuels** (depuis 2025)
- Plafond de **30% du salaire annuel brut** par salarié (depuis 2025)
- **Exonération fiscale de 50%** automatique
- **Affiliation** à un régime de sécurité sociale

## Modalités pratiques

**Gestion des stock-options pré-2021** :

L'employeur doit **documenter précisément** :

- La **période de vesting** complète
- Le **temps de travail effectif** dans chaque État
- Les **justificatifs de présence** (missions, déplacements, télétravail)


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

**Formule de ventilation** : *Gain imposable × (Jours travaillés dans l'État / Jours totaux de vesting)*

**Mise en œuvre de la prime participative** :

Procédure obligatoire selon la **circulaire L.I.R. n°115/12** :

1. **Calcul du montant distribuable** (max 7,5% des bénéfices depuis 2025)
2. **Vérification du plafond individuel** (max 30% du salaire brut depuis 2025)
3. **Application de l'exonération** de 50% sur la fiche de paie
4. **Déclaration** via formulaire électronique à l'ACD au moment de la mise à disposition

**Documentation transfrontalière** :

Obligations de traçabilité :

- **Certificats de présence** dans chaque État
- **Ordres de mission** et justificatifs de déplacement
- **Tableaux de ventilation** du temps de travail
- **Correspondances** avec les administrations fiscales

## Pratiques et recommandations

**Documentation obligatoire** :

Conserver pendant **10 ans** :

- **Preuves de présence** dans chaque juridiction fiscale
- **Calculs de répartition** selon les conventions applicables
- **Échanges** avec les administrations fiscales concernées
- **Justificatifs** d'application des mécanismes anti-double imposition

**Actions prioritaires en vigueur** :

1. **Adapter** les systèmes aux nouveaux plafonds (7,5% et 30%)
2. **Former** les équipes RH sur les obligations déclaratives
3. **Mettre en place** un système de traçabilité conforme
4. **Solliciter un rescrit fiscal** pour les situations complexes
5. **Vérifier** l'application correcte des conventions fiscales

**Points de vigilance** :


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

- Les **frontaliers** ont des règles spécifiques selon leur pays de résidence
- Le **télétravail transfrontalier** impacte la répartition fiscale
- L'**échange automatique d'informations** entre États renforce les contrôles
- La **transition** des stock-options vers la prime participative nécessite un suivi individuel

## Cadre juridique

**Loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu (LIR)** :

- **Article 95** : traitements et salaires
- **Article 115 numéro 13a** : prime participative (depuis 2021)
- **Article 156** : crédit d'impôt pour élimination double imposition

**Circulaires administratives** :

- **Circulaire L.I.R. n°115/12** du 11 février 2021 (et mises à jour) : prime participative
- **Circulaire L.I.R. n°104/2** du 29 novembre 2017 : stock-options (abrogée en 2021)

**Conventions fiscales internationales** :

- **Article 15 du modèle OCDE** : revenus d'emploi
- **Convention France-Luxembourg** du 20 mars 2018
- **Convention Belgique-Luxembourg** du 17 septembre 1970 (modifiée)
- **Convention Allemagne-Luxembourg** du 23 avril 2012

**Code du travail luxembourgeois** :

- **Articles L.241-1 et L.251-1** : égalité de traitement
- **Article L.261-1** : traitement de données à caractère personnel des salariés

**Évolutions 2025** :

- **Loi du 20 décembre 2024** portant budget 2025 : nouveaux plafonds prime participative

La **transition obligatoire** vers la prime participative offre un cadre fiscal plus avantageux et transparent. Les employeurs doivent **impérativement documenter** toute répartition transfrontalière pour éviter les redressements. Une **analyse individualisée** reste indispensable pour chaque situation de mobilité internationale, en tenant compte des **conventions fiscales applicables** et des **nouveaux plafonds 2025**.

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.