

Comment gérer l'imposition des bonus pour les salariés frontaliers au Luxembourg ?

Réponse courte

Les bonus versés aux salariés frontaliers sont imposables au Luxembourg selon le principe de territorialité. La retenue à la source doit être appliquée sur la part du bonus correspondant aux jours travaillés au Luxembourg, avec une ventilation obligatoire en cas d'activité dans plusieurs pays. Le seuil de tolérance pour le télétravail est fixé à 34 jours pour la Belgique, 29 jours pour la France et 19 jours pour l'Allemagne, au-delà desquels une imposition dans le pays de résidence s'applique proportionnellement.

Définition

Le bonus constitue un élément de rémunération variable, complémentaire au salaire de base, versé en fonction de critères prédéfinis (performance, résultats, ancienneté). En droit fiscal luxembourgeois, il est considéré comme un revenu d'emploi salarié selon l'article 95 LIR, soumis aux mêmes règles d'imposition que le salaire régulier.

Conditions d'exercice

L'imposition des bonus est régie par le principe de territorialité défini à l'article 156 LIR. Seule la part correspondant à l'activité exercée physiquement sur le territoire luxembourgeois est imposable au Grand-Duché.

La ventilation du bonus doit respecter les conventions fiscales bilatérales et les seuils de tolérance pour le télétravail :

- Belgique : 34 jours
- France : 29 jours
- Allemagne : 19 jours

Modalités pratiques

L'employeur doit :

- Appliquer la retenue à la source selon le barème luxembourgeois (article 136 LIR)
- Ventiler le bonus au prorata des jours travaillés dans chaque pays
- Documenter précisément la répartition du temps de travail
- Mentionner distinctement le bonus sur la fiche de salaire
- Inclure le montant dans la déclaration annuelle modèle 160

Pratiques et recommandations

- Établir une politique claire d'attribution des bonus
- Maintenir un registre détaillé des jours de présence physique au Luxembourg
- Informer les salariés des implications fiscales du télétravail
- Fournir un récapitulatif annuel des jours travaillés par pays
- Conserver les justificatifs pendant 10 ans (article [L.214-4](#) du Code du travail)
- Assurer un traitement équitable entre résidents et non-résidents

Cadre juridique

- Loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu (LIR) :
 - Article 95 : définition des revenus d'emploi
 - Article 136 : retenue à la source
 - Article 156 : imposition des non-résidents
 - Article 157ter : modalités de calcul
- Code du travail luxembourgeois :
 - Article [L.211-4](#) : obligations de documentation
 - Article [L.214-4](#) : conservation des documents
 - Article [L.241-1](#) : égalité de traitement
- Conventions fiscales bilatérales :
 - Luxembourg-France (2018)
 - Luxembourg-Belgique (2019)
 - Luxembourg-Allemagne (2023)

Le non-respect des seuils de télétravail peut entraîner une double imposition partielle du bonus. Il est crucial de mettre en place un système fiable de suivi des jours de présence et d'anticiper les impacts fiscaux lors de l'attribution des bonus aux salariés frontaliers.

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.