

Les frontaliers ont-ils droit à la participation aux bénéfices au Luxembourg ?

Réponse courte

Les frontaliers en télétravail bénéficient du **même droit à la participation aux bénéfices** que les salariés résidents, lorsque l'entreprise met en place un tel dispositif. Le principe d'**égalité de traitement** prévu par l'article L.251-1 du Code du travail interdit toute exclusion fondée sur le lieu de résidence ou le recours au télétravail. Contrairement à la France, le droit luxembourgeois ne prévoit pas de **participation obligatoire** aux bénéfices, comme précisé dans la fiche sur avantages sociaux pour le frontalier en télétravail.

Si l'employeur instaure un système de **primes liées aux résultats** ou de participation volontaire, les critères d'attribution doivent être objectifs (ancienneté, catégorie professionnelle, performance) et appliqués de manière identique à tous les salariés. En cas de dépassement du seuil fiscal de **34 jours** (FR/BE) ou **19 jours** (DE), la prime peut être répartie entre le Luxembourg et le pays de résidence au prorata des jours travaillés.

Définition

La **participation aux bénéfices** désigne tout dispositif par lequel l'employeur associe les salariés aux résultats financiers de l'entreprise. Au Luxembourg, contrairement à la France, il n'existe pas d'obligation légale de participation. Elle est mise en place par décision unilatérale de l'employeur, par accord d'entreprise ou par convention collective sectorielle, comme précisé dans la fiche sur mêmes primes pour les frontaliers en télétravail.

Conditions d'exercice

L'éligibilité des frontaliers à la participation respecte le cadre suivant.

Critère	Application
Égalité de traitement	Frontaliers et résidents traités identiquement
Critères d'attribution	Objectifs : ancienneté, catégorie, performance
Lieu de résidence	Critère interdit de différenciation
Télétravail	Ne modifie pas l'éligibilité
Fiscalité	Imposition selon le lieu d'activité effectif

Modalités pratiques

L'employeur organise la participation aux bénéfices des frontaliers en télétravail.

Élément	Détail
Règlement de participation	Document fixant les critères d'attribution
Calcul	Base identique pour tous les salariés éligibles
Fiscalité	Répartition selon les jours travaillés par pays
Versement	Sur le bulletin de salaire luxembourgeois
Information	Communication transparente des critères et résultats

Pratiques et recommandations

Inclure explicitement les frontaliers en télétravail dans le règlement de participation aux bénéfices, en précisant que le lieu de résidence ne constitue pas un critère d'éligibilité.

Appliquer des critères d'attribution objectifs et vérifiables (ancienneté, catégorie professionnelle, performance individuelle) identiques pour tous les salariés.

Anticiper l'impact fiscal de la participation pour les frontaliers dépassant le seuil fiscal : la prime peut être répartie entre le Luxembourg et le pays de résidence au prorata des jours travaillés.

Consulter la délégation du personnel avant la mise en place ou la modification du dispositif de participation, conformément aux bonnes pratiques de dialogue social.

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail	Non-discrimination et égalité de traitement
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Droits identiques des télétravailleurs
Conventions fiscales bilatérales	Répartition du droit d'imposer les revenus
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Contenu obligatoire du contrat de travail

En cas de dépassement du **seuil fiscal de télétravail**, la part de la participation correspondant aux jours travaillés dans le pays de résidence sera imposable dans ce pays. L'employeur doit en informer le salarié et ajuster le précompte fiscal en conséquence.

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.