



# Régime fiscal pour impatriés

Depuis 2011, le Luxembourg s'est doté d'un régime fiscal attractif pour les impatriés (salariés hautement qualifiés venant de l'étranger). Ce régime de faveur a pour objectif d'aider les entreprises luxembourgeoises à attirer du personnel qualifié, en exonérant certains avantages accordés à ces salariés en raison de leur installation au Luxembourg.

Les conditions d'application de ce régime étaient jusqu'alors encadrées par une circulaire fiscale<sup>(1)</sup> qui a été remaniée à différentes reprises au fil des ans.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021, les exemptions fiscales accordées aux impatriés ainsi que les conditions d'application de ce régime sont désormais intégrées dans un

nouvel article 115.13b de la loi d'impôt sur le revenu<sup>(2)</sup> et fait à cette occasion l'objet d'une réforme sur un certain nombre de points.

## Conditions d'application du régime fiscal pour les impatriés




<b>Salariés éligibles</b>	<b>SALARIÉ RECRUTÉ PAR UNE ENTREPRISE AU LUXEMBOURG<sup>(3)</sup></b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Le salarié doit avoir acquis une spécialisation approfondie dans le secteur d'activité concerné</li> </ul>
<b>Salariés éligibles</b>	<b>SALARIÉ DETACHÉ AU LUXEMBOURG PAR UNE ENTREPRISE ÉTRANGÈRE</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Le salarié doit disposer d'une ancienneté d'au moins 5 ans dans le groupe ou d'une expérience professionnelle spécialisée dans le secteur d'activité concerné</li> <li>✓ La relation de travail du salarié avec l'entreprise d'envoi doit être maintenue pendant la durée du détachement au Luxembourg</li> <li>✓ L'affectation temporaire du salarié au Luxembourg doit obligatoirement être assortie d'un droit de retour dans l'entreprise d'envoi à l'issue du détachement</li> <li>✓ Un contrat relatif au détachement du salarié doit être conclu entre l'entreprise d'envoi et l'entreprise au Luxembourg</li> </ul>
<b>Conditions communes à tous les salariés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Le salarié doit établir sa résidence au Luxembourg (domicile ou séjour habituel), sans égard aux dispositions d'une convention préventive de double imposition</li> <li>✓ Au cours des 5 années précédant son entrée en service au Luxembourg, le salarié ne doit pas :               <ul style="list-style-type: none"> <li>• avoir été résident au Luxembourg</li> <li>• avoir habité à moins de 150 km de la frontière luxembourgeoise</li> <li>• avoir été soumis à l'impôt des personnes physiques du chef de revenus professionnels au Luxembourg</li> </ul> </li> <li>✓ Le salarié doit exercer son activité professionnelle à titre principal au Luxembourg</li> <li>✓ Le salarié doit percevoir une rémunération brute au moins égale à 100.000 EUR par an – hors avantages en espèces et en nature (au lieu de 50.000 EUR auparavant)</li> <li>✓ Le salarié ne doit pas remplacer un salarié ne bénéficiant pas du régime des impatriés</li> </ul>
<b>Conditions applicables aux entreprises LXG</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nombre d'impatriés éligibles : les salariés bénéficiant du régime ne peuvent pas dépasser 30 % de l'effectif total (emplois à temps plein) de l'entreprise</li> <li>✓ Cette condition n'est pas applicable aux entreprises existant depuis moins de 10 ans</li> </ul>



VOTRE PARTENAIRE  
DE CONFIANCE AU  
LUXEMBOURG



Accounting – Tax  
Corporate Services – Audit – Payroll & HR

Follow us on   

45 rue des Scillas L-2529 Howald [info@bakertilly.lu](mailto:info@bakertilly.lu) [www.bakertilly.lu](http://www.bakertilly.lu)

**Now, for tomorrow**



## Défiscalisation des avantages accordés au salarié impatrié

Afin d'aider les entreprises luxembourgeoises à attirer des spécialistes au Luxembourg, le dispositif fiscal prévoit que les dépenses prises en charge par l'entreprise luxembourgeoise en relation avec leur installation au Luxembourg constituent

des éléments de rémunération exonérés d'impôt (totalemment ou partiellement) dans le chef de ces salariés impatriés<sup>(4)</sup>. À l'exception des frais non récurrents supportés par l'entreprise, les dépenses récurrentes (par exemple, le logement) doivent être

mentionnées sur la fiche de salaire et faire l'objet de l'exonération fiscale applicable.

Dans le chef de l'entreprise, ces dépenses restent néanmoins déductibles fiscalement en tant que dépenses d'exploitation.

DÉPENSES PRISES EN CHARGE PAR L'EMPLOYEUR <sup>(5)</sup>		EXEMPTION FISCALE
Frais de déménagement et d'aménagement au Luxembourg		Exemption sur base des factures
Frais de voyages exceptionnels liés à la situation familiale du salarié		
Frais de retour définitif du salarié dans son pays d'origine		
Frais de logement	<b>Si le salarié maintient son ancienne résidence dans son pays d'origine :</b> tous les frais de logement au Luxembourg (loyer et charges) sont pris en considération pour le calcul du plafond de l'exemption fiscale	Exemption ne peut dépasser : ✓ Ni 50.000 EUR /an (80.000 EUR/an si le salarié vit au Luxembourg avec son conjoint) ✓ Ni 30 % du salaire annuel fixe
	<b>Si le salarié ne maintient pas son ancienne résidence dans son pays d'origine :</b> seul le différentiel entre le coût du logement au Luxembourg et le coût du logement dans le pays d'origine peut être pris en considération pour le calcul de l'exemption fiscale	
Frais liés à un voyage annuel du Luxembourg vers le pays d'origine pour le salarié et sa famille		
Egalisation fiscale (différentiel de charge fiscale entre Luxembourg et le pays d'origine du salarié)		
Frais supplémentaires de scolarité pour les enfants qui accompagnent le salarié au Luxembourg		
Prime d'impatriation ≤ 30 % de la rémunération annuelle du salarié (hors avantages en nature ou en espèces) : prime additionnelle forfaitaire payée par l'employeur en raison du différentiel du coût de la vie entre le Luxembourg et le pays d'origine et autres frais divers accessoires		Exemption sur base de factures
		Exemption à hauteur de 50 %

## Durée d'application du régime pour impatriés

Sous réserve que l'ensemble des conditions du régime soient toujours remplies, les salariés concernés peuvent dorénavant bénéficier des exemptions fiscales prévues par le dispositif fiscal pour impatriés jusqu'à la fin de la 8<sup>e</sup> année suivant leur entrée en service au Luxembourg (avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, le régime prenait fin à la fin de la 5<sup>e</sup> année suivant leur entrée en service au Luxembourg).

## Reporting annuel

Au début de chaque année et au plus tard le 31 janvier, l'employeur est tenu de communiquer au bureau RTS la liste

nominative des salariés bénéficiant au cours de l'année d'imposition des exemptions fiscales prévues par le régime des impatriés. ☑



**Janique Bultot**  
Partner

Baker Tilly Luxembourg

- (1) Circulaire du directeur des Contributions L.I.R. n°95/2, *Encadrement fiscal des dépenses et charges en relation avec l'embauchage sur le marché international de salariés*, modifiée en dernier lieu en date du 27.01.2014.
- (2) Article 115.13b L.I.R. inséré par la loi de budget du 19.12.2020, publiée au *Mémorial* du 23.12.2020.
- (3) Ou par une entreprise établie dans un Etat de l'E.E.E. en vue de travailler au Luxembourg.
- (4) N'est visé par l'exemption fiscale que l'excédent des frais engendrés par le déménagement du salarié par rapport aux frais qu'il aurait dû assumer s'il était resté dans son pays d'origine et que pour autant que les dépenses prises en charge par l'entreprise ne dépassent pas un montant raisonnable.
- (5) La loi prévoit qu'un règlement grand-ducal pourra préciser les éléments de rémunération visés.