



NOUVEAU RÉGIME FISCAL POUR IMPATRIES

Début 2011, nous vous avons informé de l'émission par l'Administration des Contributions Directes (ADC) d'une circulaire¹ introduisant un régime fiscal favorable pour les salariés hautement qualifiés et spécialisés venant s'installer au Luxembourg (GDL) :

<http://www.ifgroup.lu/uploads/editor/files/newsletter/expatries.html>

Le 21 mai 2013, l'ADC a émis une nouvelle circulaire qui remplace la circulaire de 2010 et assouplit les conditions d'application de ce régime fiscal².

Cette circulaire s'inscrit dans la stratégie qui vise à accroître la compétitivité du pays et à attirer des experts étrangers au GDL, pour répondre à un besoin de compétence et de main-d'œuvre spécialisée.

Les entreprises qui souhaitent développer des produits, technologies ou services novateurs et durables, doivent souvent faire appel à du personnel très qualifié, recruté sur le marché international. Pour les inciter à venir s'installer au GDL, les employeurs sont amenés à prendre en charge tout ou partie des dépenses liées à leur installation.

La circulaire vise à encadrer fiscalement les dépenses et charges en relation avec l'embauchage sur le marché international de ces salariés, appelés désormais impatriés³.

ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CIRCULAIRE DE 2013

La nouvelle circulaire est applicable aux salariés qui se sont installés ou s'installent au Luxembourg à compter du 1^{er} janvier 2013.

CONDITIONS D'APPLICATION DU RÉGIME FISCAL AUX IMPATRIES

La circulaire de 2013 allège considérablement les conditions d'application du régime fiscal. Le tableau ci-dessous résume les changements intervenus.

¹ Circulaire du Directeur des contributions L.I.R. n°95/2 du 31 décembre 2010 « Encadrement fiscal des dépenses et charges en relation avec l'embauchage sur le marché international de salariés hautement qualifiés et spécialisés »

² Circulaire du Directeur des contributions L.I.R. n°95/2 du 21 mai 2013 « Encadrement fiscal des dépenses et charges en relation avec l'embauchage sur le marché international de salariés »

³ Par impatrié, il y a lieu d'entendre le salarié qui, travaillant habituellement à l'étranger, est détaché d'une entreprise d'un groupe international située hors du Luxembourg pour exercer une activité salariée dans une entreprise indigène appartenant au même groupe international ainsi que le salarié directement recruté à l'étranger par une entreprise indigène, pour exercer une activité salariée dans l'entreprise.

	CIRCULAIRE DU 31.12.2010	CIRCULAIRE DU 21.05.2013
Conditions d'éligibilité communes à tous les salariés	Salariés hautement qualifiés et spécialisés Détachés temporairement ou recrutés à l'étranger	Inchangé
	Exercer son activité à titre principal au GDL	Inchangé
	Etablir sa résidence fiscale au GDL	Inchangé
	Au cours des 5 années précédentes : <ul style="list-style-type: none"> Ne pas avoir été résident au GDL Ne pas avoir été soumis à l'IPP du chef de revenus professionnels au GDL 	Au cours des 5 années précédentes : <ul style="list-style-type: none"> Ne pas avoir été résident au GDL Ne pas avoir habité à moins de 150 km de la frontière Ne pas avoir été soumis à l'IPP du chef de revenus professionnels au GDL
	Diplômé de l'enseignement supérieur ou expérience d'au moins 5 ans dans le secteur	Condition supprimée
	Rémunération de base ⁴ au moins égale au montant maximum du plafond cotisable : 112.451,28 € / an (indice 756,27)	Rémunération brute de base ³ au moins égale à 50.000 € / an
	Ne pas remplacer un autre salarié (non visé par la circulaire)	Inchangé
Salariés détachés	Ancienneté dans le groupe ou expérience professionnelle dans le secteur ≥ 5 ans	Inchangé
	Maintien du contrat de travail avec l'employeur d'origine + lettre de détachement prévoyant le droit de retour	Inchangé
Salariés recrutés à l'étranger	Spécialité dans un secteur caractérisé par des difficultés de recrutement au GDL	Inchangé
Employeur	Occuper - ou s'engager à occuper - au moins 20 salariés travaillant à temps plein au GDL	Inchangé
	Maximum 10 % de l'effectif de l'entreprise peut bénéficier de ce régime (sauf si l'entreprise est établie depuis moins de 10 ans au GDL)	Maximum 30 % de l'effectif de l'entreprise peut bénéficier de ce régime (sauf si l'entreprise est établie depuis moins de 10 ans au GDL)

⁴ Hors avantages en nature et en espèces.

DEFISCALISATION

Les dépenses prises en charge par l'employeur sont déductibles fiscalement dans le chef de la société et ne constituent pas un revenu imposable dans le chef du salarié⁵.

Les exemptions prévues par la circulaire de 2013 sont inchangées par rapport à la circulaire de 2010 :

DEPENSES PRISES EN CHARGE PAR L'EMPLOYEUR		EXEMPTION FISCALE
Frais d'installation et de voyage	Frais de déménagement du salarié et sa famille du pays d'origine vers le GDL	Exemption totale
	Frais d'aménagement du logement au GDL (achat de meubles et électroménagers)	Exemption totale
	<ul style="list-style-type: none"> Montant total des loyers + frais de chauffage, de gaz, d'électricité en relation avec le logement luxembourgeois (si le salarié maintient sa résidence dans son pays d'origine), ou Différentiel entre le coût du logement au GDL et le coût du logement dans le pays d'origine (si le salarié ne maintient pas sa résidence dans son pays d'origine) 	Exemption ne peut dépasser : <ul style="list-style-type: none"> Ni 50.000 €/an (ou 80.000 €/an si le salarié vit au GDL avec son conjoint/ partenaire) Ni 30 % du salaire annuel fixe
	Frais d'un voyage annuel du GDL vers le pays d'origine pour le salarié et sa famille	Exemption totale
	Egalisation fiscale (différentiel de charge fiscale entre le GDL et le pays d'origine)	
	Frais de voyage vers le pays d'origine (naissance, mariage ou décès d'un membre de la famille)	Exemption totale
	Frais de retour définitif vers le pays d'origine	Exemption totale
Frais de scolarité	Frais d'inscription des enfants dans l'enseignement fondamental et secondaire	Exemption totale
Indemnité forfaitaire	Indemnité couvrant le différentiel du coût de la vie entre le GDL et le pays d'origine (« cost of living allowance ») + frais accessoires divers en relation avec le déménagement	Exemption ne peut dépasser : <ul style="list-style-type: none"> 8 % de la rémunération mensuelle fixe du salarié avec un maximum de 1.500 €/mois 16 % avec un maximum de 3.000 €/mois si le salarié vit au GDL avec son conjoint/partenaire ne travaillant pas

⁵ Pour autant que leur montant soit raisonnable.



FORMERLY *inter*FIDUCIAIRE



DURÉE DU RÉGIME ET REPORTING ANNUEL

La nouvelle circulaire a repris le fait que le salarié concerné peut bénéficier du régime pendant une durée maximum de 5 ans suivant son entrée en service au Luxembourg.

L'ancienne circulaire prévoyait l'obligation d'introduire une demande écrite auprès du bureau d'imposition RTS compétent afin d'obtenir la reconnaissance du statut de travailleur hautement qualifié. Désormais, la nouvelle circulaire ne prévoit plus l'obligation d'introduire une telle demande.

L'obligation de reporting annuel est maintenue. Au plus tard le 31 janvier de chaque année, l'employeur doit communiquer au bureau RTS une liste des salariés auxquels le régime de la circulaire a été appliqué.

IF Advisory se tient à votre disposition pour toute assistance relative à la mise en œuvre de cette nouvelle circulaire.

CONTACTS

Janique Bultot

+352 47 68 47- 445

Janique.Bultot@ifgroup.lu

Louise Lauwerier

+352 47 68 47- 475

Louise.Lauwerier@ifgroup.lu

121, avenue de la Faïencerie
L-1511 Luxembourg

IF Group ne peut être tenu responsable d'erreurs, d'omissions ou de toutes conséquences, obtenues à la suite de l'utilisation de ce document, qui est publié à titre informatif seulement.