

Guide des comptes annuels pour le Luxembourg

Actualités en bref

FISCALITE

Nouveau traitement fiscal des plans d'options sur actions (ou plans de warrants)	3
----------------------------------------------------------------------------------	---

BRÈVE FISCALE

L'administrateur d'une société est personnellement responsable de l'impôt dû sur les traitements et salaires versés par cette société	9
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---

BRÈVE DROIT SOCIAL

La réforme sur les congés introduite par la loi du 15 décembre 2017	11
---------------------------------------------------------------------	----

BRÈVES

« Economie et finance »	15
« Projets de loi »	16
« Législation »	19



Comité de rédaction : D. Becker, J. Bultot, P. Corbard, D. Deichtmann, C. Duro, M. Goebel, P. Kana, J. Treis, J.-C. Wirth

Coordination : V. Van Impe

Guide des comptes annuels pour le Luxembourg est une publication de Wolters Kluwer – www.wolterskluwer.be

Editeur responsable : Hans Suijkerbuijk

Zénobe Gramme (bâtiment G), Square des Conduites d'Eau 9-10, 4031 Liège

Service clientèle Wolters Kluwer : Tél. 015 78 76 00

e-mail : client.BE@wolterskluwer.com

© 2018 Wolters Kluwer Belgium SA

Hormis les exceptions expressément fixées par la loi, aucun extrait de cette publication ne peut être reproduit, introduit dans un fichier de données automatisé, ni diffusé, sous quelque forme que ce soit, sans l'autorisation expresse et préalable et écrite de l'éditeur.

FISCALITE

Nouveau traitement fiscal des plans d'options sur actions (ou plans de warrants)

JANIQUE BULTOT, PARTNER IF GROUP

Le 29 novembre 2017, l'Administration des Contributions Directes (ACD) a émis une nouvelle circulaire L.I.R. n° 104/2 qui modifie le traitement fiscal des plans d'options sur actions (stock option plans) et autres plans de warrants¹.

1. *Bref historique*

Face au développement des plans d'options sur actions profitant aux cadres supérieurs des groupes internationaux, l'ACD a émis une première circulaire L.I.R. n° 104/2 en date du 11 janvier 2002 (circulaire initiale) visant à encadrer le traitement fiscal de cet avantage salarial, en l'absence de disposition légale spécifique sur le sujet.

L'ACD a introduit une imposition différenciée qui dépend du type d'options octroyées aux salariés :

- **Options librement cessibles²** : l'imposition a lieu au moment de l'octroi des options dès lors qu'elles constituent un bien définitivement acquis par le salarié (qui ne lui est donc pas repris en cas de départ de l'entreprise). Dans ce cas, l'avantage imposable dans le chef du salarié correspond à la valeur en bourse ou, à défaut, au prix estimé de réalisation des options (moins le prix éventuellement déboursé par celui-ci). La circulaire initiale prévoyait que l'avantage imposable correspondant aux options non cotées en bourse pouvait être évalué forfaitairement à 7,5 % de la valeur du titre sous-jacent.
- **Options non librement cessibles** : l'imposition a lieu au moment de l'exercice des options par le salarié. En effet, contrairement aux options librement cessibles, le salarié ne reçoit pas un bien qui vient enrichir son patrimoine mais uniquement la possibilité de réaliser un gain futur (s'il fait toujours partie du

¹ Cette nouvelle circulaire remplace les circulaires L.I.R. n° 104/2 du 20 décembre 2012 et n° 104/2bis du 28 décembre 2015 ainsi que les notes de services L.I.R./N.S. n° 104/3 du 22 mai 2013 et n° 104/4 du 12 janvier 2015.

² Cessibles au gré du salarié à des tiers, des salariés de l'entreprise ou encore à l'employeur.

personnel à la date prévue pour l'exercice des options). Dans ce cas, l'avantage imposable dans le chef du salarié à la date d'exercice des options (càd lors de l'achat des actions) est égal à la différence entre la valeur en bourse (ou la valeur estimée de réalisation) des actions acquises et le montant déboursé pour l'acquisition de ces actions. L'ACD admet, par ailleurs, une décote de 5 % par an³ en cas de blocage des actions (càd lorsque le plan prévoit que le salarié n'est pas autorisé à céder les actions acquises pendant un certain nombre d'années) dès lors que la valeur intrinsèque de l'action s'en trouve réduite.

En parallèle des plans d'options sur actions classiques portant sur les actions de la société ou de la maison mère, se sont développés les plans de warrants portant sur des sous-jacents tiers (indices boursiers et/ou actions de sociétés tierces). Ces plans de warrants ont également pu bénéficier du principe de l'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature, créant ainsi une opportunité d'optimisation fiscale du bonus de performance des cadres et contribuant à accroître l'attractivité du Luxembourg.

La circulaire initiale a été modifiée, avec effet au 1^{er} janvier 2013⁴, afin d'augmenter l'évaluation forfaitaire de 7,5 % à 17,5 % et pour limiter le champ d'application de l'évaluation forfaitaire aux options qui sont conformes à des conditions raisonnables.

Ces conditions raisonnables n'étant pas autrement définies dans la circulaire, le Ministre des Finances de l'époque, Monsieur Luc Frieden, a dû apporter des précisions dans une réponse à une question parlementaire⁵ qui lui a été rapidement soumise. Dans sa réponse, le Ministre avait fait référence à une note de service non publiée de l'ACD précisant les trois critères (voir point 2 ci-dessous) sur base desquels celle-ci se fonde pour le cas échéant remettre en cause l'évaluation forfaitaire à laquelle il a été recouru par l'employeur, tout en précisant que la note de service de l'ACD ne s'applique pas aux options classiques mais uniquement aux options dont le sous-jacent n'est pas corrélé aux titres de l'entreprise (plans warrants).

Par la circulaire L.I.R. 104/2bis du 28 décembre 2015, l'ACD a introduit une obligation de notification préalable afin de récolter des données statistiques.

L'ACD a ainsi imposé aux employeurs de lui notifier, à dater du 1^{er} janvier 2016, leur intention d'offrir des options sur actions (ou des warrants) à leurs salariés, au moins deux mois avant la mise en œuvre du plan. Pour ce faire, les employeurs

³ Sans pouvoir dépasser 20 %.

⁴ Circulaire L.I.R. n° 104/2 du 20 décembre 2012.

⁵ Réponse du 1^{er} juillet 2013 à la question parlementaire n° 2549 du 8 février 2013.

étaient tenus de communiquer la copie du plan ainsi que la liste des salariés éligibles, par courrier au préposé du bureau d'imposition de la retenue à la source dont ils dépendent.

2. *Changement au niveau de l'évaluation forfaitaire : augmentation de 17,5 % à 30 %*

La nouvelle circulaire L.I.R. n° 104/2 du 29 novembre 2017 revoit une nouvelle fois à la hausse l'évaluation forfaitaire de la base imposable des options librement cessibles (ou warrants).

À compter du 1^{er} janvier 2018, la valeur des options librement cessibles est ainsi présumée s'établir à 30 % de la valeur des titres sous-jacents au moment de l'octroi des options (contre 17,5 % jusqu'au 31 décembre 2017).

Le recours à cette évaluation forfaitaire doit toujours être conforme à des conditions raisonnables, qui avaient été précisées en 2013 par le Ministre Frieden et qui sont dorénavant intégrées dans la nouvelle circulaire fiscale. Ainsi, l'évaluation forfaitaire à 30 % n'est autorisée que si les trois conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- 1) La quote-part des warrants ne doit pas dépasser 50 % de la rémunération brute annuelle totale du salarié (warrants compris). Ce pourcentage doit être calculé individuellement pour chacun des participants au plan ;
- 2) Le plan d'options ne peut s'appliquer qu'aux cadres supérieurs tels que définis à l'article L.211-27 (5) du Code du Travail, à savoir :
 - ✓ Les salariés qui disposent d'un salaire nettement plus élevé que celui des salariés couverts par une convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement de leurs fonctions ;
 - ✓ Si ce salaire est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires de travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.
- 3) Le plan d'options sur actions doit être conçu de telle sorte que le prix de l'option ne doit pas dépasser 60 % de la valeur du titre sous-jacent.

À défaut de remplir l'une des conditions énumérées ci-dessus, la nouvelle circulaire énonce que les options allouées au salarié devront être imposées sur base du prix total

d'attribution, ce qui signifie que la valeur réelle du warrant sera imposée (autrement dit, le montant du bonus investi par l'employeur dans le plan de warrants).

Il est à noter que la nouvelle circulaire précise expressément que ces conditions raisonnables ne s'appliquent pas aux options « classiques » mais uniquement aux options dont le sous-jacent est non corrélé aux titres de l'entreprise (plans de warrants) comme le Ministre des Finances l'avait déjà confirmé en 2013⁶.

3. *Indemnité de départ*

La circulaire précise dorénavant que des options librement cessibles octroyées en lieu et place d'une indemnité de départ (légale, contractuelle, transactionnelle ou judiciaire) payée à cause ou à l'occasion de la cessation du contrat de travail, ne peuvent pas être évaluées forfaitairement à 30 % du titre sous-jacent mais sont à imposer sur base du prix total d'attribution des options allouées.

Il n'est donc définitivement pas possible de réduire la charge fiscale pesant sur les indemnités de départ allouées au salarié en lui octroyant des warrants.

4. *Plans syndiqués*

Dans sa nouvelle circulaire, l'ACD précise le fait que les employeurs sont autorisés à intégrer des plans dits « syndiqués » regroupant des employés de plusieurs entreprises. Le Ministre des Finances avait déjà confirmé la faisabilité de ces plans en 2013⁷.

5. *Suppression de l'obligation de notification préalable du plan*

La nouvelle circulaire supprime l'obligation de notification préalable au bureau de la retenue à la source au moins deux mois avant la mise en œuvre du plan, qui avait été introduite à partir du 1^{er} janvier 2016.

⁶ Réponse du 1^{er} juillet 2013 à la question parlementaire n° 2549 du 8 février 2013.

⁷ *Ibid.*

6. *Communication électronique des données du plan mis en place*

La nouvelle circulaire prévoit que les employeurs sont dorénavant tenus de procéder à une communication électronique des données relatives aux options/warrants lorsque les avantages ont été effectivement alloués aux salariés.

La communication détaillée doit être envoyée, via un formulaire électronique, au préposé du bureau d'imposition de la retenue à la source compétent pour le contrôle de l'employeur, au moyen d'une transmission informatique sécurisée.

http://www.impotsdirects.public.lu/fr/echanges_electroniques/stock_options.html

La circulaire prévoit des dispositions transitoires en fonction de la date à laquelle les options ont été allouées.

ATTRIBUTION DES OPTIONS	NOTIFICATION ELECTRONIQUE ⁸		DELAI MAXIMUM	DONNEES A COMMUNIQUER	DEFAUT DE COMMUNICATION
2015 ET ANNEES PRECEDENTES	NON		Sur demande du bureau de la retenue à la source (lors de la vérification de la RTS sur les salaires)	<ul style="list-style-type: none">– Nom, prénom et numéro matricule des bénéficiaires– Année d’attribution– Type d’options : cessibles ou non cessibles– Nombre d’options/warrants– Prix total d’attribution– Méthode d’évaluation– Valeur du sous-jacent– Taux appliqué sur le sous-jacent– Montant de l’AN imposé– Etc.	N/A
2016	OUI		31.01.2018	Idem	Exclusion du bénéfice de l’évaluation forfaitaire pour les années futures
2017	OUI		31.03.2018	Idem	
2018 ET ANNEES SUIVANTES	OPTIONS NON LIBREMENT CESSIBLES	OUI	Lors de l’exercice des options	Idem	Refus de la décote éventuellement appliquée (en cas de blocage des actions pendant une certaine période)
	OPTIONS LIBREMENT CESSIBLES		Lors de la mise à disposition des options ⁹	Idem + salaire annuel brut prévisible des bénéficiaires (hors warrants)	Imposition sur base du prix total d’attribution des options

⁸ Pour autant qu'aucune communication n'ait encore été faite par l'employeur, soit dans le cadre de la vérification de la retenue sur les salaires, soit à l'initiative de l'employeur.

⁹ La notification doit être effectuée lors de chaque attribution d'options.

7. *Changement d'employeur*

Lorsque le salarié quitte l'entreprise en cours d'année et ce, après l'attribution d'options librement cessibles (warrants), il est dorénavant tenu d'informer son nouvel employeur du salaire perçu auprès de son ancien employeur et du montant des options qui lui ont été attribuées par celui-ci (à savoir, le prix total d'attribution).

Sachant que la quote-part des options ne doit pas dépasser 50 % de la rémunération brute annuelle totale (options comprises) du salarié pour l'année concernée, son nouvel employeur ne pourra lui attribuer qu'un complément d'options, compte tenu des salaires perçus jusque-là et des salaires qu'il percevra prévisiblement auprès de ce nouvel employeur.

Afin de permettre à l'ACD de vérifier si cette règle a bien été respectée, les documents sur lesquels l'employeur s'est basé pour octroyer un complément d'options au salarié sont à annexer à son extrait compte de salaire.

En cas de non-respect de ces obligations entraînant le dépassement de la limite des 50 % sur une base annuelle, l'impôt sera régularisé dans le chef du salarié après dépôt de sa déclaration fiscale, voire de son décompte annuel¹⁰.

BRÈVE FISCALE

L'administrateur d'une société est personnellement responsable de l'impôt dû sur les traitements et salaires versés par cette société

JOAKIM-ANTOINE CHARVET, AVOCAT, LINKLATERS LLP

Dans un arrêt du 14 décembre 2017 (rôle n° 40076C), la Cour administrative a confirmé la responsabilité personnelle d'un administrateur lorsque les impôts dus au trésor public par la société qu'il administre ne sont pas payés, justifiant par voie de conséquence un appel en garantie pour le montant en souffrance.

Par application de l'article 136 (4) de la loi concernant l'impôt sur le revenu, l'employeur est tenu de retenir et de verser l'impôt qui est dû sur les salaires et traitements

¹⁰ Conformément à l'article 136, alinéa 5 L.I.R.

de son personnel. Dans le cas d'une société, cette obligation pèse sur ses représentants. Dans l'hypothèse où cette obligation n'aurait pas été remplie, l'administration fiscale est fondée à appeler en garantie lesdits représentants, à la condition que ceux-ci soient coupables d'une faute dans l'inexécution.

En l'espèce, et en première instance devant le Tribunal administratif, était jugée la situation où l'administrateur d'une société avait été appelé en garantie pour retenue à la source non reversée à l'Etat. Or, la responsabilité de déposer les déclarations de la société, et le cas échéant d'effectuer la retenue sur salaire et le versement de l'impôt à l'Etat incombait à un administrateur spécifiquement délégué à la gestion journalière. L'administrateur appelé en garantie arguait donc en substance qu'il ne pouvait y avoir faute de son propre chef.

Le Tribunal avait cependant considéré que les membres du conseil d'administration n'échappent pas à leurs responsabilités parce qu'ils délèguent en tout ou en partie celles-ci à d'autres, et qu'ils doivent au contraire assumer une surveillance constante de ceux à qui ils donnent pareille délégation. Par conséquent, les administrateurs devraient aussi répondre d'un défaut de surveillance du délégué à la gestion journalière, même si celui-ci était le seul à s'occuper des affaires fiscales.

La Cour administrative a validé cette approche du Tribunal, et rappelle par la même occasion que le rôle d'administrateur n'est pas un titre honorifique, et qu'il doit...administrer.

Par conséquent, celui qui ne prête pas suffisamment attention aux responsabilités dont il a été investi pourra être appelé à régler personnellement une note qui peut s'avérer très conséquente.

Cette décision s'inscrit dans la lignée d'une jurisprudence qui tend à trouver le représentant d'une société à chaque fois coupable d'un manquement de celle-ci à une obligation fiscale.

A noter néanmoins que si l'administrateur règle l'impôt en vertu de cet appel en garantie, ce règlement ne s'apparente pas à une reconnaissance de responsabilité *ipso facto*, sauf s'il le mentionne expressément dans sa correspondance avec l'administration fiscale. Par conséquent la contestation par voie contentieuse ne lui sera pas fermée en dépit de ce même règlement, et s'il voit ses arguments reçus par le juge, alors ces versements lui seront remboursés.

BRÈVE DROIT SOCIAL

La réforme sur les congés introduite par la loi du 15 décembre 2017

RAPHAËLLE CARPENTIER, AVOCAT, LINKLATERS LLP

Longtemps attendue, la loi du 15 décembre 2017 (la « **Loi** ») est finalement venue moderniser les congés au Luxembourg. Elle vise à permettre un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle des salariés.

Cette Loi a été adoptée à la majorité avec 57 voix en sa faveur et trois abstentions.

Trois types de congés sont touchés principalement par la Loi :

- les congés pour raisons d'ordre personnel ;
- les congés familiaux ;
- le congé postnatal.

Les congés sont modifiés de la façon suivante :

1. Les congés pour raison d'ordre personnel

A titre préliminaire, il convient de noter que la Loi est venue préciser le terme d' « enfant » qu'elle définit comme « tout enfant né dans le mariage, hors mariage ou adoptif ».

- Le congé paternité en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant de moins de 16 ans :
 - nouveau régime : **dix jours** ;
 - ancien régime : deux jours.

Le Luxembourg faisait partie des pays ayant le nombre de jours pour congé paternité le plus faible en Europe. Sous l'impulsion du projet de directive européenne prévoyant un congé de paternité de 10 jours, le législateur Luxembourgeois a voulu pallier cette lacune.

Ce congé est fractionnable et doit être pris dans les deux mois de la naissance ou de l'adoption. La durée de ce congé n'est opposable à l'employeur qu'en cas de notification préalable deux mois avant la date envisagée de prise des congés. A défaut, sa durée est réduite à deux jours¹.

¹ En cas de congé parental prévu avant le mois de mars 2018, la durée du congé pourra être réduite à deux jours par l'employeur.

Ce congé n'est à charge de l'employeur que les deux premiers jours. Au-delà, ils sont avancés par l'employeur et à la charge de l'État².

À la lecture de travaux parlementaires, le congé parental est également ouvert aux couples de même sexe.

- Congé pour déménagement :

- nouveau régime : **deux jours** ;

Toutefois, le salarié ne peut utiliser ce congé qu'une fois **tous les trois ans auprès d'un même employeur**, sauf à ce que le déménagement ait lieu pour des raisons professionnelles.

- ancien régime : deux jours.

Le législateur a voulu ici protéger les employeurs contre les situations d'abus du droit à ce congé.

- Congé en cas de mariage du salarié :

- nouveau régime : **trois jours** ;

- ancien régime : six jours.

Le législateur a estimé que trois jours étaient suffisants pour organiser et célébrer l'événement et que six jours de congé était donc excessifs. La traditionnelle « lune de miel » sera donc dorénavant à prendre par le salarié sur ses congés.

- Congé en cas de déclaration de partenariat du salarié :

- nouveau régime : **un jour** ;

- ancien régime : six jours.

La Loi a tenu à adapter ce congé au vu du peu de formalités à effectuer et de l'aspect moins festif de cet événement.

- Congé en cas de mariage ou déclaration de partenariat de l'enfant :

- nouveau régime : **un jour** en cas de mariage et **aucun jour** en cas de déclaration de partenariat ;

- ancien régime : deux jours.

² S'agissant de la prise en charge du congé, l'article L.233-16 du Code du travail prévoit que *“La demande de remboursement des salaires ainsi avancés est adressée par l'employeur, avec pièces à l'appui et, sous peine de forclusion, dans un délai de cinq mois à compter de la date de la naissance ou de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption au Ministre ayant le travail dans ses attributions. Le salaire qui est pris en compte pour le remboursement est limité au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.”*

Le législateur a réduit le nombre de jours accordés au parent salarié en cas de mariage de son enfant car il a estimé cela suffisant pour permettre aux parents de se préparer et d'assister à un tel événement. Toutefois, cela ne prend pas en compte la situation de parents salariés dont l'enfant ne réside pas sur le territoire luxembourgeois et qui doivent donc se déplacer pour assister au dit événement.

La Loi a en revanche abrogé le droit au congé pour assister à la déclaration de partenariat au motif que depuis la loi du 4 juillet 2014 portant réforme du mariage, le mariage pour tous a été légalisé. En conséquence, la déclaration de partenariat n'est plus l'unique moyen pour deux personnes du même sexe d'officialiser leur union.

- Décès d'un enfant mineur :
 - nouveau régime : **cinq jours** ;
 - ancien régime : trois jours.
- Congé pour enrôlement au service militaire :
 - nouveau régime : **supprimé** ;
 - ancien régime : un jour.

Ce congé n'a en effet plus de raison d'être puisque le service militaire obligatoire a été depuis longtemps aboli au Luxembourg.

2. Congé maternité dit « postnatal » et congé d'accueil

Les modifications introduites par le législateur sont bienvenues en ce qu'elles viennent remédier à ce qui était considéré par de nombreuses salariées comme une situation discriminatoire. La Loi a modifié les dispositions du « Code du travail » de la manière suivante :

- nouveau régime : **12 semaines** ;
- ancien régime : Il dépendait de certains critères et était organisé comme suit :
 - 8 semaines pour les femmes n'allaitant pas et en cas d'adoption unique ;
 - 12 semaines pour les femmes allaitantes, en cas de naissance multiple ou prématurée ou en cas d'adoption multiple.

Soucieux de ne pas traiter différemment les femmes ne pouvant ou ne souhaitant pas allaiter leur enfant, le législateur a harmonisé le régime du congé postnatal. Dorénavant, la durée du congé est de douze semaines, quelles que soient les conditions entourant la naissance.

A l'instar du congé postnatal le nouveau régime a harmonisé la durée du congé d'accueil.

3. Congé pour raisons familiales

Ce congé a été adapté pour refléter au mieux les réalités des parents salariés dont l'enfant est malade plus de deux jours par an et qui n'ont pas nécessairement de système de garde ou dont l'état de santé nécessite une présence familiale.

- nouveau régime :
 - **12 jours** par enfant âgé de **moins de 4 ans** sur une période de 4 ans ;
 - **18 jours** par enfant âgé de 4 ans accomplis à moins de 13 ans sur une période **de 9 ans** ;
 - **cinq jours** par enfant âgé de **13 ans accomplis** jusqu'à 18 ans accomplis en cas d'hospitalisation de l'enfant.
- ancien régime : **deux jours** de congés par an pour les enfants âgés de moins de 15 ans.

Dans un désir d'apporter davantage de flexibilité aux congés pour raison familiale, le législateur luxembourgeois a décidé d'augmenter les jours octroyés en fonction de l'âge de l'enfant. Au surplus, le nombre de jours non utilisés chaque année peut être conservé, dans la limite de la tranche d'âge visée.

Par ailleurs, un régime dérogatoire est prévu pour les situations de (i) handicap et de (ii) maladie ou de déficience d'une gravité exceptionnelle :

- (i) pour les enfants handicapés, la durée du congé est doublée et la limite d'âge de dix-huit ans ne leur est pas opposable.
- (ii) en cas de maladie ou de déficience d'une gravité exceptionnelle, la durée du congé est prorogeable, dans la limite de 52 semaines sur une période de 104 semaines.

Enfin, s'agissant de la mise en œuvre du congé, la Loi précise non seulement que ce congé est fractionnable et que les deux parents ne peuvent pas le prendre en même temps mais aussi que le régime applicable pendant le congé est assimilé à celui de l'arrêt maladie.

Pour rappel, la notification du certificat médical doit être effectuée dans les trois jours de l'absence auprès de l'employeur. Une fois la notification réalisée, le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement (sauf faute grave).

Les nouvelles règles édictées par la Loi sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

S'agissant des congés pour raisons familiales déjà pris au moment de l'entrée en vigueur de la Loi, celle-ci précise qu'ils seront déduits du nouveau reliquat de congés.

Si les nouveaux congés ont déjà été prévus par une convention collective, le salarié pourra bénéficier de la durée qui lui est plus favorable.

BRÈVES

« Economie et finance »

PIERROT KANA, AVOCAT, DURO & GOEBEL, AVOCATS

Services de paiement : les consommateurs vont profiter de paiements électroniques moins chers, plus sûrs et plus innovants

La directive révisée sur les services de paiement (DSP2), qui est applicable depuis le 13 janvier 2018, vise à moderniser les services de paiement en Europe au profit tant des consommateurs que des entreprises, de manière à rester en phase avec ce marché en évolution rapide.

Les nouvelles règles auront notamment les effets suivants :

- interdire la surfacturation, c'est-à-dire l'application de suppléments en cas de paiement par carte de débit ou de crédit, aussi bien dans un commerce physique qu'en ligne ;
- ouvrir le marché des paiements de l'UE aux entreprises offrant des services de paiement, en leur donnant accès aux informations sur les comptes de paiement ;
- instaurer des exigences de sécurité strictes pour les paiements électroniques et la protection des données financières des consommateurs ;
- renforcer les droits des consommateurs dans de nombreux domaines. Il s'agit notamment d'une réduction de la responsabilité en cas de paiement non autorisé, et de l'introduction d'un droit au remboursement inconditionnel (« sans aucune question ») pour les prélèvements en euros.

Ces règles s'appliquent à partir du 13 janvier 2018, par l'intermédiaire des dispositions que les États membres ont introduites dans leur législation nationale en conformité avec le droit de l'Union. La Commission européenne invite les États membres qui n'ont pas encore transposé la directive à le faire dans les plus brefs délais.

Source : www.europarl.europa.eu

Circulaire n° 784 du 20 décembre 2017

La loi concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2018 du 15 décembre 2017 en son article 14 a modifié certaines dispositions en matière de droits de succession et de mutation par décès.

Dorénavant et comme visé par la circulaire, il y aura une exemption générale en faveur des époux en matière de droits de succession même en l'absence d'enfants respectivement de descendants de ceux-ci. Cette exemption concernera toutes les personnes décédées après le 31 décembre 2017 et s'appliquera aussi aux personnes liées par partenariat sous condition de l'existence de ce dernier pour une durée minimale de trois ans au jour du décès de l'un des partenaires.

Il est également à noter à l'article 4 de la loi du 27 décembre 1817, la suppression de l'exigence d'un certificat successoral de la part de l'autorité communale à l'appui d'une déclaration négative.

Circulaire n° 785 du 20 décembre 2017

La circulaire est relative à la modification du point 1° de l'article 13 de la loi modifiée du 12 février 1979 concernant la taxe sur la valeur ajoutée (loi TVA) et concerne l'extension de l'exonération de la TVA en matière de gestion des fonds figurant à l'article 44, paragraphe 1^{er} point d) de la loi TVA, à la gestion des fonds d'investissements internes collectifs d'assurance – vie pour lesquels les souscripteurs supportent le risque financier et qui sont soumis à la surveillance du commissariat aux assurances.

La modification entre en vigueur au 1^{er} janvier 2018.

Source : www.aed.lu

« Projets de loi »

1. Projet de loi numéro 7228 portant modification :

- 1) de la loi modifiée du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales et de la loi ;**
- 2) de la loi du 23 décembre 2016 sur les ventes en soldes et sur trottoir et la publicité trompeuse et comparative ; et**
- 3) de la loi modifiée du 29 juin 1989 portant réforme du régime des cabarets.**

L'objectif du projet de loi est d'abroger la procédure d'autorisation particulière pour les grandes surfaces prévue au chapitre 6 de la loi modifiée du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales suite au constat de la Commission européenne « (...) que le Luxembourg est le pays de l'UE possédant la Réglementation la plus restrictive en matière (...) d'établissements de vente au détail ».

La Commission européenne se réfère à l'indicateur développé par l'OCDE, le *Product Market Regulation* (PMR) index, selon lequel le Luxembourg aurait une des réglementations les plus restrictives dans l'UE pour le secteur du commerce de détail.

Or, ces conclusions sont en contradiction avec l'attrait principal du pays qui s'identifie comme un pays « ouvert ».

En tant qu'économie de services largement ouverte, le classement du Luxembourg comme un des pays les plus restrictifs d'Europe ne contribue pas à encourager l'investissement dans le pays, notamment dans le secteur commercial.

Aujourd'hui, la procédure d'autorisation particulière fait double emploi avec les instruments existants en matière de droit de la concurrence et en matière d'aménagement du territoire et de l'urbanisme. Ainsi, au niveau national, les plans sectoriels, et au niveau communal, les plans d'aménagement généraux ou particuliers (PAG et PAP) déterminent les zones et les conditions d'aménagement des grandes surfaces (entre autres). Ce double emploi explique en partie que, depuis 2009, presque l'intégralité des demandes d'autorisation ont été approuvées.

La procédure ne présentant donc plus de valeur ajoutée par rapport aux autres instruments en place fera l'objet d'une abrogation suivant le projet de loi.

En réduisant les charges administratives, cette mesure devrait favoriser la compétitivité du tissu commercial luxembourgeois dans la Grande Région sans pour autant mettre en péril l'aménagement et l'équilibre du territoire, tout en répondant à des critères de développement durable.

Dans un souci de simplification administrative, la création, l'extension, la reprise, le transfert ou le changement de la ou des branches commerciales principales, d'une surface commerciale dont la surface de vente est supérieure à 400 m² ne nécessiteront plus d'autorisation particulière de la part du ministère de l'Economie.

Par ailleurs, les auteurs du projet de loi profitent de l'occasion pour procéder à une mise à jour de certaines dispositions de la même loi qui s'avèrent sans valeur ajoutée considérant la charge administrative pour les professionnels et l'administration.

Il est ainsi proposé :

- (i) d'éliminer la condition de qualification professionnelle pour les commerçants ;
- (ii) d'abroger l'autorisation particulière pour foires et marchés ; et
- (iii) d'abroger les professions de « conseil économique » et « conseil en », dont les activités sont déjà couvertes par une simple autorisation d'établissement pour activités et services commerciaux.

Enfin, les auteurs profitent du projet de loi pour apporter une précision à la loi du 23 décembre 2016 sur les ventes en soldes et sur trottoir et la publicité trompeuse et comparative, et plus particulièrement quant à l'applicabilité des règles sur les soldes aux ventes en ligne.

Source : www.chd.lu

2. Projet de loi numéro 7232 relatif aux banques d'émission de lettres de gage et portant modification de la loi modifiée du 5 avril 1993 relative au secteur financier.

Le projet de loi vise à modifier certaines dispositions relatives aux banques d'émission de lettres de gage contenues dans la loi modifiée du 5 avril 1993 relative au secteur financier.

Le premier volet visé par les modifications du projet de loi est d'établir un cadre légal pour un nouveau type de lettres de gage axées sur les énergies renouvelables. L'introduction en droit luxembourgeois de ce nouveau type de lettres de gage, dénommé « lettre de gage énergies renouvelables », témoigne de l'importance que le Luxembourg attache à l'atteinte des objectifs de développement durable et renforce la position du Luxembourg en tant que centre de compétence dans le domaine de la finance verte.

Grâce à l'implication des secteurs public et privé, la place financière du Luxembourg a développé un écosystème apte à lever des capitaux internationaux dans le but de financer le développement durable. Le projet de loi vise donc à compléter la gamme de produits qui sont à la disposition des acteurs du marché et témoigne de l'esprit pionnier dont le Luxembourg a toujours fait preuve en la matière.

Avec la création de la lettre de gage « énergies renouvelables », la place financière du Luxembourg se dote ainsi d'un produit financier soumis à des standards très élevés et ayant un lien direct avec le secteur mondial des énergies renouvelables, qui est en pleine croissance depuis plus de vingt ans. Le projet de loi s'inscrit également dans une stratégie de diversification de la place financière.

Le second volet du projet de loi apporte des modifications ponctuelles au régime des banques d'émission de lettres de gage qui suivent certaines recommandations récentes de l'Autorité Bancaire Européenne (EBA).

Source : www.chd.lu

« Législation »

Mémorial A décembre 2017 (sélection)

Mémorial A n° 1084

Règlement grand-ducal du 15 décembre 2017 portant exécution de l'article L.412-2 du Code du travail.

Mémorial A n° 1085

Règlement grand-ducal du 15 décembre 2017 portant exécution de l'article L.416-1 du Code du travail.

Mémorial A n° 1086

Règlement de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg du 6 décembre 2017 portant modification de :

- 1) l'article 2.4.3. intitulé « reprise d'un mandat »
- 2) l'article 9.2.4. premier alinéa du Règlement intérieur de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg du 9 janvier 2013.

Mémorial A n° 1097

Loi du 15 décembre 2017 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'État pour l'exercice 2018.

Les principales modifications fiscales pour les sociétés soumises à la loi de finances sont entre autres les suivantes :

1. *Extension des crédits d'impôt à l'investissement aux logiciels acquis auprès de parties non liées et aux voitures à émissions zéro.*

La législation fiscale luxembourgeoise prévoit (i) un crédit d'impôt global à l'investissement, qui s'élève à 8 % pour la première tranche de 150.000 euros et à 2 % pour la tranche supérieure à 150.000 euros sans excéder 10 % de l'impôt dû pour l'exercice fiscal au cours duquel l'exercice d'exploitation se termine au cours duquel l'acquisition a été réalisée et (ii) un crédit d'investissement complémentaire, qui s'élève à 13 % du prix d'acquisition de l'investissement éligible.

Les nouvelles voitures neuves à émissions nulles acquises après le 31 décembre 2017 bénéficieraient à la fois du crédit d'impôt global (mais limité à un montant de 50 000 EUR du prix d'acquisition de la voiture par voiture) et du crédit d'impôt supplémentaire (sans limitation).

Les acquisitions de logiciels pour autant qu'ils n'ont pas été acquis d'une entreprise liée pourront désormais bénéficier du crédit d'impôt à l'investissement.

2. *Clarification de l'exonération fiscale des plus-values réalisées dans le cadre d'une fusion*

La modification de l'article 171 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu a pour objet de préciser que l'exonération de participation s'applique aux plus-values réalisées par une société résidente sur les actions d'une filiale qui sont absorbées dans le cadre d'une réorganisation, même si la période minimale de détention de 12 mois n'est pas respectée à la date de la réorganisation.

3. *Extension de l'exonération de TVA pour la gestion des services de fonds d'investissement*

Voir commentaires sous Circulaire n° 785 du 20 décembre 2017, partie brèves « Economie et finance »

Mémorial A n° 1100

Règlement grand-ducal du 15 décembre 2017 modifiant le règlement grand-ducal du 21 décembre 2012 remplaçant le règlement grand-ducal modifié du 21 décembre 2007 portant exécution de l'article 143 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu.

Mémorial A n° 1102

Règlement grand-ducal du 15 décembre 2017 modifiant le règlement grand-ducal du 11 août 1970 portant exécution de l'article 20 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu.

Mémorial A n° 1104

Règlement grand-ducal du 15 décembre 2017 modifiant le règlement grand-ducal modifié du 27 décembre 1974 concernant la procédure de la retenue d'impôt sur les salaires et les pensions.

Mémorial A n° 1121

Règlement grand-ducal du 21 décembre 2017 relatif aux taxes à percevoir par la Commission de surveillance du secteur financier.