



English version below.

Cette newsletter a pour objectif de résumer une série de nouvelles mesures concernant la fiscalité des personnes physiques et le droit social.

FISCALITÉ DES PERSONNES PHYSIQUES

1. Step up fiscal pour les nouveaux résidents

La loi du 18 décembre 2015 (publiée au Mémorial du 25 décembre 2015) introduit le mécanisme du « step up » pour les personnes physiques qui transfèrent leur résidence fiscale au Luxembourg¹.

En cas de vente d'une participation importante (> 10% du capital social de la société), la plus-value réalisée sera calculée sur la différence entre le prix de vente et la valeur de marché des titres à la date à laquelle le contribuable est devenu résident au Luxembourg (et non la valeur historique des titres au jour de leur acquisition).

De manière unilatérale, le Luxembourg renonce ainsi à son droit d'imposer la plus-value latente accumulée dans l'ancien pays de résidence.

Afin d'éviter les abus, il est prévu que ce mécanisme ne s'applique pas au cas où,

avant la date du transfert de sa résidence au Luxembourg, le contribuable a été résident au Luxembourg pendant plus de 15 ans, puis non résident pendant moins de 5 ans.

Cette nouvelle disposition s'applique aux plus-values réalisées après le 31 décembre 2015.

2. Régularisation fiscale

La loi de budget du 18 décembre 2015 (publiée au Mémorial du 23 décembre 2015) introduit un régime temporaire de régularisation des avoirs et des revenus non déclarés pour les contribuables résidents ou non résidents².

Les sanctions normalement prévues en cas de fraude ou d'escroquerie fiscale sont levées à condition que le contribuable respecte les conditions suivantes :

- Dépôt spontané d'une déclaration rectificative unique et exhaustive avant le 31 décembre 2017 ;
- Paiement du montant intégral des impôts éludés (impôt sur le revenu, droits de succession et droits d'enregistrement) endéans le délai d'un mois à compter de la notification du bulletin d'impôt rectificatif.

Le contribuable devra néanmoins s'acquitter de majorations supplémentaires sur le montant des impôts éludés lesquelles sont déterminées comme suit :

- Majoration de 10% si la déclaration est déposée entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2016 ;
- Majoration de 20% si la déclaration est déposée entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2017.

3. Stock options / warrants

Le directeur de l'Administration des Contributions Directes a publié, en date du 28 décembre 2015, une circulaire L.I.R. 104/2bis qui vient compléter la circulaire L.I.R. 104/2 du 20 décembre 2012 concernant le régime d'imposition des plans d'options sur acquisitions d'actions.

Les employeurs qui envisagent d'offrir des options sur acquisition d'actions / warrants à leurs salariés doivent dorénavant en faire la notification au préposé du bureau d'imposition RTS dont ils dépendent au moins deux mois avant la mise en œuvre du plan. Ils devront communiquer la copie du plan ainsi que la liste des salariés concernés.

Cette circulaire s'applique à tous les plans mis en œuvre à partir du 1^{er} janvier 2016.

En outre, les employeurs sont tenus de communiquer, dans les meilleurs délais, au préposé du bureau d'imposition RTS les plans mis en place avant le 1^{er} janvier 2016 dont les options n'ont pas encore été attribuées aux salariés.

¹ Article 102 al. 4a nouveau.

² Article 489 nouveau de la loi générale des impôts du 22 mai 1931.

DROIT SOCIAL

1. Incapacité de travail

La loi du 7 août 2015 (entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2015) modifiant les attributions du Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS) a substantiellement réaménagé les règles applicables en matière d'incapacité de travail du salarié (droit du travail et sécurité sociale).

Païement de la rémunération par l'employeur

Le salarié en incapacité de travail pour cause de maladie peut être convoqué par le médecin-conseil du CMSS qu'il soit indemnisé par la CNS ou qu'il soit encore à charge de son employeur. S'il est constaté, à l'occasion de ce contrôle, que l'état de santé du salarié lui permet de reprendre le travail, le CMSS en informe la CNS qui peut alors prendre une décision de refus de maintien de l'indemnisation. L'employeur est informé par courrier de la décision prise par la CNS.

En conséquence, le certificat d'incapacité de travail en cours perd sa validité.

Si le salarié est à charge de la CNS, celle-ci cesse de l'indemniser à la date d'aptitude au travail fixée par le médecin-conseil. Si le salarié est à charge de son employeur, celui-ci doit désormais également cesser³ le paiement du salaire puisque la décision s'impose dorénavant à lui pour les mêmes motifs⁴ que ceux qui sont à la base de la cessation de l'indemnisation par la Caisse⁵.

Les nouveaux certificats d'incapacité de travail établis au cours des douze semaines à dater de la cessation de paiement ne sont plus opposables à la CNS sauf fait médical nouveau justifié de manière détaillée par le médecin traitant⁶.

Le salarié peut introduire une opposition écrite auprès du Comité directeur de la CNS (dans un délai de 40 jours à partir de la notification de la décision). Si la décision est réformée, le droit du salarié au maintien de sa rémunération est rétabli rétroactivement. Cela signifie que l'employeur doit lui verser les salaires dont le paiement a été suspendu pendant la procédure.

Cela étant, il est vivement recommandé à l'employeur de provisionner la rémunération dès la notification de la décision de la CNS, jusqu'à la fin du délai de recours (si le salarié n'a pas fait opposition), voire jusqu'à la date de la décision définitive si le salarié introduit un recours.

Il est par ailleurs à noter que l'employeur doit également cesser le paiement du salaire lorsque la CNS prend une décision de refus de paiement basée sur d'autres causes que la capacité de travail du salarié (par exemple, le salarié refuse de se soumettre au contrôle médical sans motif valable, il séjourne à l'étranger sans

autorisation préalable de la CNS ou il se trouve en état de détention).

Protection contre le licenciement

Pour rappel, le salarié bénéficie d'une protection légale contre le licenciement pendant une période maximale de 26 semaines de maladie continue. Si le salarié ne reprend pas le travail à la suite de la décision prise par la CNS, il ne perd pas sa protection s'il respecte ses obligations. Ce sera le cas s'il informe dûment son employeur de la prolongation de son incapacité de travail le jour où il aurait dû reprendre le travail et lui remet un nouveau certificat d'incapacité de travail au plus tard le 3ème jour de chaque prolongation de la maladie.

Sur base des nouvelles dispositions légales, la protection légale peut cependant prendre fin avant l'écoulement des 26 semaines lorsque le salarié n'a pas introduit une opposition écrite contre la décision de la CNS.

En effet, si aucun recours n'est formé par le salarié, la protection contre le licenciement cesse à l'expiration du délai de recours de 40 jours courant à partir de la notification de la décision de la CNS.

L'employeur recouvre ainsi son droit de licencier le salarié en incapacité de travail s'il peut faire valoir des motifs réels et sérieux.

En revanche, si le salarié a introduit un recours dans le délai légal, la période de protection maximale de 26 semaines est maintenue jusqu'à son terme. Il est prévu que la CNS informe l'employeur en cas de recours exercé par le salarié.

2. Déclaration des salaires au Centre Commun de la Sécurité Sociale

La loi du 13 août 2015 (entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2015) a modifié l'article 426 du Code de la Sécurité sociale qui impose aux employeurs de déclarer au CCSS le montant total de la rémunération de leurs salariés.

Par dérogation à cette règle, les employeurs sont autorisés à limiter la déclaration de la rémunération mensuelle au septuple du salaire social minimum pour un travailleur non qualifié âgé de 18 ans (13.460,72 € à l'indice 775,17) et à déclarer annuellement aux fins de la perception de la contribution dépendance, le montant total des rémunérations des salariés dépassant cette limite.

La déclaration en bloc annuelle n'est cependant autorisée que pour les salariés dont la rémunération dépasse le septuple du salaire social minimum pour chaque mois de l'année et uniquement au cas où cette condition est remplie dans le chef de 3 salariés au moins.

La déclaration de la rémunération mensuelle ainsi que la déclaration en bloc annuelle doivent parvenir au CCSS sur support informatique.

3. Reclassement professionnel

La réforme du reclassement professionnel introduite par la loi du 23 juillet 2015 est

entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2016. Sous réserve des dispositions transitoires, les nouvelles dispositions sont uniquement applicables aux salariés reclassés à partir du 1^{er} janvier 2016, les anciennes dispositions restant applicables aux salariés reclassés avant cette date.

Les mesures suivantes intéressent directement les employeurs :

- Une nouvelle voie d'accès au reclassement interne est organisée : la procédure de reclassement interne peut dorénavant être initiée tant par le Contrôle médical de la sécurité sociale que par le médecin du travail sous certaines conditions.
- L'obligation de reclassement interne s'applique désormais aux entreprises occupant au moins 25 salariés.
- La prise en compte du quorum des travailleurs handicapés est supprimée.
- La taxe de compensation due par les employeurs qui refusent le reclassement interne décidé par la Commission Mixte est revue à la hausse. Elle correspond dorénavant au revenu moyen cotisable au titre de l'assurance pension des 12 derniers mois (elle est due pendant une durée maximale de 24 mois).

³ Article L. 121-6 § 3 al. 2 complété du Code du travail.

⁴ Article 11 al. 5 nouveau du Code de la sécurité sociale.

⁵ Article 47 al. 2 nouveau du Code de la sécurité sociale.

⁶ Article 177 al. 1 des statuts de la Caisse nationale de santé.

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.

This newsletter aims to summarize several new measures regarding taxation of individuals and social law.

TAXATION OF INDIVIDUALS

1. Tax step up for new residents

The law of December 18, 2015 (published in the Memorial of December 25, 2015), introduces the "step up" mechanism for individuals who transfer their tax residence to Luxembourg¹.

In case of sale of a substantial shareholding (> 10% of the share capital of the company), the capital gain realized will be calculated on the difference between the sale price and the market value of the shares on the date the taxpayer became resident in Luxembourg (and not the historical value of the shares on the day of acquisition).

Unilaterally, Luxembourg therefore waives his right to tax the unrealized capital gain accumulated in the former state of residence.

To prevent abuses, it is foreseen that this mechanism is not applicable if, before the date of the transfer of residence to Luxembourg, the taxpayer was resident in Luxembourg for more than 15 years, then non-resident for less 5 years.

This new provision applies for capital gains realized after December 31, 2015.

2. Tax regularization

The budget law of December 18, 2015 (published in the Memorial of December 23, 2015), introduces a temporary scheme for regularization of unreported assets and income for resident and non resident² taxpayers.

The penalties normally foreseen for tax fraud or evasion are waived provided that the taxpayer complies with the following conditions:

- Spontaneous filing of a single and complete corrective declaration prior to December 31, 2017;
- Payment of the full amount of the tax evaded (income tax, inheritance tax and registration duties) within one month as from the notification of the amended tax assessment.

The taxpayer must however pay additional surcharge on evaded taxes determined as follows:

- 10% surcharge if the return is filed between January 1 and December 31, 2016;
- 20% surcharge if the return is filed between January 1 and December 31, 2017.

3. Stock options

The Director of the “Administration des Contributions Directes” issued on December 28, 2015, a circular L.I.R. 104/2bis completing the circular L.I.R. 104/2 of December 20, 2012 regarding the tax regime of the stock option plans.

The employers who intend to offer stock options / warrants to their employees must now notify it to the responsible officer of their RTS office at least 2 months before the implementation of the plan. They must communicate the copy of the plan and the list of the employees concerned.

This circular applies for all plans implemented as from January 1, 2016.

In addition, the employers must communicate, as soon as possible, to the responsible officer of the RTS office the plans implemented prior to January 1, 2016 whose options have not yet been granted to the employees.

¹ Article 102 al. 4a new.

² Article 489 new of the General tax law of May 22, 1931.

SOCIAL LAW

1. Incapacity for work

The law of August 7, 2015 (entered into force on September 1, 2015) amending the powers of the “Contrôle Médical de la Sécurité Sociale” (CMSS) has substantially reviewed the rules on the employee’s incapacity for work (labor law and social security).

Payment of the remuneration by the employer

The employee unable to work due to sickness may be convened by the medical officer of the CMSS regardless of whether he is paid by the National Health Fund (CNS) or still remunerated by the employer. If it is established during this medical examination that, the employee’s state of health allows him to return to work, the CMSS informs the CNS which may take a refusal decision of the remuneration’s payment. The employer is informed by mail of the decision taken by the CNS.

Consequently, the current medical certificate becomes invalid.

If the employee is paid by the CNS, the latter stops to pay him the sickness indemnity at the date of capacity for work fixed by the medical officer. If the employee is remunerated by his employer, the latter must also now stop³ the payment of the salary since the decision is applicable for the same reasons⁴ as those underlying the termination of the payment by the CNS⁵.

New medical certificates issued during the twelve weeks as from the date the sickness pay has been stopped are no longer enforceable against the CNS except in the event of a new medical fact justified in detail by the treating doctor⁶.

The employee may file a written opposition with the Director Committee of the CNS (within 40 days from the notification of the decision). If the decision is reformed, the employee’s entitlement to the salary payment is restored retroactively. This means that the employer must pay him the salaries for which the payment had been suspended during the procedure.

Therefore, it is strongly recommended that employers provision the salary upon notification of the decision of the CNS, until the end of the opposition deadline (if the employee did not file an opposition), or until the date of the final decision if the employee filed an opposition.

It should be noted that the employer must also stop paying the salary when the CNS takes a refusal decision of payment based on reasons other than the employee’s capacity for work (for example, the employee refuses to submit to the medical examination without a valid reason, he stayed abroad without prior authorization from the CNS or he is placed in detention).

Protection against the dismissal

As a reminder, the employee benefits from a legal protection against dismissal during a maximum period of 26 weeks of continuous sickness.

If the employee does not return to work further to the decision of the CNS, he does not lose his protection if he meets his legal obligations. It will be the case if he duly informs his employer of the prolongation of his incapacity for work the day when he should have been back to work and submits it a new medical certificate no later than the third day of each sickness' extension.

Based on the new legal provisions, the legal protection may however come to an end before the completion of the 26 weeks when the employee did not file a written opposition against the CNS decision.

Indeed, if no opposition is filed by the employee, the protection against dismissal ceases at the end of the 40-day opposition period as from the date of notification of the CNS decision. Therefore, the employer recovers its right to terminate the employment contract of the employee unable to work if he may justify real and serious reasons.

However, if the employee filed an opposition within the statutory time limit, the maximum protection period of 26 weeks is maintained until completion. It is foreseen that the CNS informs the employer of the opposition filed by the employee.

2. Declaration of the salaries to the Centre Commun de la Sécurité Sociale

The law of August 7, 2015 (entered into force on September 1, 2015) modified the article 426 of the Social Security Code imposing on employers to declare to the CCSS the total amount of the remuneration of their employees.

As an exception to this rule, the employers are authorized to limit the declaration of the monthly remuneration to the sevenfold of the minimum social wage for a non-qualified employee aged to 18 years old (€13,460.72 at the index 775.17) and to declare, on an annual basis, the total amount of the remunerations of the employees exceeding this limit for the payment of the care insurance purposes.

The single annual declaration is however only authorized for employees whose remuneration exceeds the sevenfold of the minimum social wage for each month of the year and exclusively in case that this condition is fulfilled by at least 3 employees.

The declaration of the monthly remuneration and the single annual declaration have to be sent to the CCSS on electronic support.

3. Occupational redeployment

The reform of the professional redeployment introduced by the law of July 23, 2015 is entered into force on January 1, 2016. Subject to the transitional provisions, the new provisions are only applicable to the employees redeployed as from January 1, 2016, the former provisions remaining applicable to the employees redeployed before this date.

The following measures concern directly the employers:

- A new way to the internal redeployment is organized: the internal professional redeployment's procedure may be initiated both by the "Contrôle médical de la sécurité sociale" and by the occupational doctor under certain conditions.
- The internal redeployment's obligation applies now for the companies employing at least 25 employees.
- The quorum of the handicapped workers is no longer taken into consideration.
- The compensatory tax due by the employers refusing an internal redeployment against the decision of the "Commission Mixte" is increased. It now corresponds to the average income subject to pension contributions earned for the last 12 months (and is due for a maximum period of 24 months).

³ Article L. 121-6 § 3 al.2 completed of the Labor Code.

⁴ Article 11 al.5 new of the Social Security Code.

⁵ Article 47 al.2 new of the Social Security Code.

⁶ Article 177 al.1 of the National Health Fund's Statutes.

IF Group is not responsible for any errors, omissions or for results obtained from the use of this documents, which is issued for information purposes only.

MEMBER OF IFGROUP



IF ADVISORY

45, RUE DES SCILLAS

L-2529 HOWALD

WWW.IFGROUP.LU



JANIQUE BULTOT

T +352 47 68 47-445

janique.bultot@ifgroup.lu



CLAIRE GOSSELIN

T +352 47 68 47-457

claire.gosselin@ifgroup.lu

