

# Un régime fiscal de faveur pour les impatriés, avec J. Bultot

Cette semaine Janique Bultot, Directrice d'IF Advisory revient sur le régime fiscal de faveur réservé aux impatriés, et plus particulièrement sur la circulaire L.I.R. 95/2 du 27 janvier 2014. Elle présente notamment les coûts supportés par les salariés, son impact sur les employeurs ainsi que les conditions à réunir pour bénéficier de ce régime de faveur.

## A qui s'adresse ce régime fiscal de faveur ?

La dernière version de la circulaire L.I.R. 95/2 du 27.01.2014 vise l'encadrement fiscal des dépenses et charges en relation avec l'embauchage sur le marché international de salariés.

Les salariés concernés sont des impatriés qui travaillent habituellement à l'étranger et qui viennent s'installer au Luxembourg pour répondre à un besoin de compétences et de main d'œuvre.

Il peut s'agir de salariés détachés par une entreprise étrangère vers une entreprise luxembourgeoise appartenant au même groupe international ou de salariés recrutés sur le marché international par une entreprise luxembourgeoise (voire par une entreprise établie dans l'Espace économique européen) pour travailler au Luxembourg.



## Quels sont les coûts supportés par les impatriés au Luxembourg ?

Chaque situation est particulière mais d'une manière générale, le salarié qui vient s'installer au Luxembourg encourt des frais liés à son déménagement et à son installation. Ses frais sont d'autant plus importants s'il est accompagné de son conjoint et de ses enfants.

En fonction du pays d'origine, les frais de transport des biens peuvent atteindre des montants très importants, notamment si le transport se fait par bateau. La note s'alourdit encore si le salarié doit faire l'acquisition de nouveaux meubles et appareils électroménagers conformes aux normes locales.

Dans certains cas, le salarié doit supporter le coût d'un double logement au Luxembourg et dans son pays d'origine.

Par ailleurs, la scolarisation des enfants entraîne des frais en termes de droits d'inscription qui peuvent être très élevés et qui sont souvent inévitables pour des raisons de connaissances linguistiques.

A cela s'ajoute les retours en famille dans le pays d'origine qui génèrent également des coûts importants.

## **Comment cela impacte-t-il les employeurs luxembourgeois ?**

Vu l'importance des frais encourus dans le cadre d'une impatriation, les employeurs sont amenés à financer tout ou partie de ces dépenses exposées par le salarié, du moins s'ils veulent réussir à attirer les profils qui les intéressent et qui leur permettront de rester concurrentiels et innovants.

La grande région ne fournit en effet pas tous les talents dont les sociétés luxembourgeoises ont besoin pour se développer.

Dans le cadre de sa politique de développement, le gouvernement a décidé en 2011 de se doter d'un régime fiscal attractif de nature à aider les entreprises luxembourgeoises à attirer les talents.

## **Que permet de faire la circulaire L.I.R. 95/2 ?**

En principe, les dépenses prises en charge par l'employeur constituent des avantages qui devraient être imposés dans le chef des salariés, qu'il s'agisse de remboursement de frais (facture de déménagement, frais de voyage pour se rendre au Luxembourg, frais de logement ou de scolarité, différentiel d'impôt par rapport au pays d'origine, etc.) ou d'indemnités forfaitaires (relocation allowance, cost of living allowance, etc.).

Le régime instauré par la circulaire L.I.R. 95/2 permet de défiscaliser une grande partie de ces avantages pendant les 5 années qui suivent l'arrivée du salarié au Luxembourg tout en assurant la déductibilité fiscale dans le chef de la société.

L'employeur n'est pas tenu de solliciter une quelconque demande auprès de l'Administration des contributions avant d'appliquer les exonérations prévues par la circulaire. Il lui suffit de vérifier que les conditions d'application sont réunies.

Néanmoins, il a l'obligation de communiquer une fois par an au bureau de la retenue à la source dont il dépend la liste des salariés bénéficiant du régime et ce, au plus tard le 31 janvier de chaque année.

Dans le cadre du contrôle de la retenue à la source ou sur demande spécifique, l'employeur devra être en mesure de justifier que les conditions d'application du régime sont effectivement remplies dans son chef et dans le chef des salariés bénéficiaires. Il est donc conseillé de conserver toutes les pièces justificatives.

## **Quelles sont les conditions à réunir pour bénéficier du régime fiscal de faveur ?**

Les bénéficiaires du régime peuvent être employés par une société basée à l'étranger et détachés temporairement auprès d'une société luxembourgeoise appartenant au même groupe ou bien des salariés recrutés directement à l'étranger par une société luxembourgeoise.

Si un salarié est directement recruté à l'étranger par une société luxembourgeoise, il doit être spécialisé dans un secteur d'activité ou une profession caractérisée par des difficultés de recrutement au Luxembourg pour pouvoir bénéficier du régime fiscal de faveur. Actuellement, il n'existe cependant aucun listing répertoriant les professions touchées par des difficultés de recrutement. En outre, l'impatrié ne doit en principe pas remplacer un salarié qui avait été

recruté en dehors du cadre de la circulaire, ce qui laisse entendre que le régime vise prioritairement les nouveaux postes.

En cas de détachement, le salarié doit justifier d'une ancienneté dans le groupe ou d'une expérience professionnelle spécialisée dans le secteur d'activité concerné d'au moins 5 ans. Le contrat de travail conclu avec l'employeur à l'étranger doit être maintenu et la convention de détachement doit obligatoirement prévoir un droit au retour auprès de l'employeur d'origine à l'issue de son détachement.

Dans tous les cas, le salarié doit impérativement établir sa résidence au Luxembourg. Il ne doit pas avoir été fiscalement domicilié au Luxembourg ni avoir résidé à une distance inférieure à 150 km de la frontière ni avoir été soumis à l'impôt des personnes physiques du chef de revenus professionnels au Luxembourg au cours des 5 années précédant son arrivée.

Il est par ailleurs prévu une condition de revenu minimum qui s'élève à 50.000 € bruts par an (hors avantages en nature et en espèces).

Une autre condition très importante est que le salarié doit exercer son activité principalement au Luxembourg. Cela signifie qu'il n'est pas possible de bénéficier du régime tout en travaillant à l'étranger pour le compte d'une société luxembourgeoise. Le but est en effet que le salarié mette ses compétences et son savoir-faire au profit de l'entreprise luxembourgeoise en vue de stimuler des activités soutenables au Luxembourg. Cela étant, seuls des business trips très limités à l'étranger sont compatibles avec le régime fiscal de faveur.

### **Toutes les entreprises sont-elles éligibles ? Quelles sont les conditions à réunir ?**

L'idée étant d'aider les sociétés à développer leur activité et à accroître leurs effectifs, le régime est réservé aux sociétés qui occupent, ou qui s'engagent à occuper à moyen terme, au moins 20 salariés à temps plein au Luxembourg.

Par ailleurs, le nombre de salariés bénéficiant du régime ne peut pas dépasser 30% de l'effectif total de la société. Ce seuil ne vaut cependant pas pour les sociétés établies au Luxembourg depuis moins de 10 ans.