

Régime fiscal des salariés hautement qualifiés et spécialisés

Malgré une population de cadres expatriés relativement importante, le Luxembourg n'avait pas élaboré jusqu'à présent de statut fiscal particulier pour ces personnes.



C'est maintenant chose faite avec la circulaire LIR n°95/2 du 31 décembre 2010 qui introduit un régime fiscal particulier pour les salariés hautement qualifiés recrutés à l'étranger ou détachés au Luxembourg à partir du 1^{er} janvier 2011 et travaillant dans un contexte international.

Certaines conditions relatives à l'employeur doivent être remplies

L'entreprise luxembourgeoise :

- ➔ doit occuper au moins 20 salariés à temps plein au Luxembourg ;
- ➔ ne peut pas occuper plus de 10 %

de salariés hautement qualifiés par rapport à l'effectif global ;

- ➔ doit faire partie d'un groupe international de sociétés établies dans au moins deux pays en plus du Luxembourg et dont une société détient au moins 25 % du capital d'une autre ou des voix attachées aux parts émises par celles-ci.

En termes de procédures, afin de bénéficier de ces exemptions, l'employeur doit introduire une demande auprès du bureau RTS au plus tard 2 mois après l'entrée en service du salarié et garder tous les documents prouvant le lien entre

l'emploi hautement qualifié et la dépense engagée.

Au début de chaque année (au plus tard le 31 janvier), l'employeur devra également communiquer une liste nominative des salariés bénéficiant des mesures de cette circulaire.

Certaines conditions relatives au salarié expatrié sont également à observer

En effet, la circulaire ne vise que le recrutement international ou le détachement de salariés hautement qualifiés et spécialisés et qui remplissent donc un certain nombre de conditions. Des conditions générales

doivent d'abord être remplies. En outre, le salarié :

- ➔ doit apporter une contribution économique significative ou contribuer à la création de nouvelles activités économiques à haute valeur ajoutée au Luxembourg ;
- ➔ doit être résident fiscal luxembourgeois ;
- ➔ ne peut pas avoir été résident fiscal ni avoir été imposé sur son revenu professionnel au Luxembourg au cours des 5 années précédentes ;
- ➔ doit être titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur et disposer de connaissances techniques

“ La circulaire LIR n°95/2 du 31 décembre 2010 introduit un régime fiscal particulier pour les salariés hautement qualifiés recrutés à l'étranger ou détachés au Luxembourg à partir du 1^{er} janvier 2011 et travaillant dans un contexte international ”

approfondies ou avoir acquis une expérience professionnelle spécialisée d'au moins 5 ans dans le secteur concerné ;

- ➔ doit exercer son activité professionnelle à titre principal ;
- ➔ doit toucher au Luxembourg une rémunération mensuelle fixe, avant incorporation des avantages en espèces et en nature, d'au moins 5 fois le salaire social minimum, soit 8.787,81 EUR à l'indice 719,84 ;
- ➔ ne doit pas remplacer un autre salarié hautement qualifié bé-

néficiant du régime mis en place par cette circulaire.

Il existe également des conditions spécifiques en cas de détachement

S'il s'agit d'un détachement :

- ➔ le salarié doit avoir une ancienneté d'au moins 5 ans dans le groupe international ou une expérience d'au moins 5 ans dans le secteur concerné ;
- ➔ la relation de travail doit être maintenue entre l'entreprise d'envoi et le salarié ;

- ➔ un droit de retour doit lui être garanti à la fin du détachement ;
- ➔ un contrat de détachement doit être conclu entre l'entreprise d'envoi et l'entreprise luxembourgeoise.

Ce nouveau régime s'adresse également à des cas de recrutement, et des conditions spécifiques sont également à remplir

Le salarié doit avoir acquis une spécialisation approfondie dans un secteur ou une profession caractérisés par

des difficultés de recrutement au Luxembourg.

Si ces conditions sont remplies, l'employeur luxembourgeois et le salarié peuvent bénéficier pendant 5 ans maximum d'un régime fiscal particulier pour certaines dépenses prises en charge par l'employeur dans le cadre de l'embauche ou de l'expatriation et à condition de ne pas dépasser un montant raisonnable.

Le tableau ci-dessous reprend de manière synthétique les différentes dépenses qui sont concernées par cette circulaire et les conditions d'exemption. A ces conditions, ces frais constituent des dépenses d'exploitation dans le chef de l'employeur et ne pourront engendrer aucune imposition supplémentaire pour le salarié.

Type de dépense	Conditions	Plafonds
Charges non répétitives liées au déménagement au Luxembourg	Frais de déménagement pour le salarié et sa famille, frais d'aménagement du logement, frais de retour définitif, ainsi que les frais de voyage à la suite de circonstances spéciales (naissance, décès, mariage d'un membre de la famille...)	
Frais de logement de la résidence au Luxembourg	Les frais admissibles dépendent du fait que le salarié a maintenu ou non son ancienne résidence	Pour ces 3 types de dépenses, maximum annuel cumulé de 50.000 EUR, resp. 80.000 EUR si le salarié est accompagné de son conjoint ou partenaire, avec un plafond absolu de 30 % du total des rémunérations fixes du salarié hautement qualifié
Frais de voyage dans le pays de départ	Maximum une fois par an pour le salarié et sa famille	
Tax equalisation	Compensation du différentiel de la charge fiscale entre le Luxembourg et le pays d'origine	
Frais de scolarisation des enfants	Minerval pour l'enseignement fondamental et secondaire	
Indemnité forfaitaire pour certaines autres dépenses répétitives	Indemnité destinée à couvrir le différentiel du coût de la vie entre le Luxembourg et l'Etat d'origine	Maximum mensuel de 1.500 EUR ou 8 % du salaire mensuel, resp. 3.000 EUR ou 16 % du salaire mensuel si le conjoint ou partenaire ne travaille pas

L'aspect attractif que peut exercer le régime fiscal luxembourgeois à l'étranger pourra par conséquent se trouver renforcé par le régime qu'offre cette nouvelle circulaire aux salariés hautement qualifiés et spécialisés. ☑



Joël de Marneffe
Tax & Legal Senior Consultant
joel.demarneffe@sdworx.com



Elisabeth Conrad
Tax & Legal Consultant
elisabeth.conrad@sdworx.com

SD Worx S.A.