

# NEWSLETTER

*Cher client,*

*Après les fêtes, la vie normale recommence et nous attendons un premier trimestre 2011 prospère. Afin de rester bien préparé pour tout ce qui nous attend, nous aimerions vous présenter les dernières modifications de la législation fiscale et sociale au Luxembourg et les conséquences possibles pour votre entreprise*

---

## **La responsabilité pénale des personnes morales**

Au-delà de la responsabilité des mandataires sociaux personnes physiques, il est désormais question, depuis la Loi du 3 mars 2010, de sanctionner les personnes morales pour les infractions commises à leur profit.

Auparavant, seules des sanctions de nature administrative (*sur le plan fiscal par exemple*) ou, sur requête du Parquet, la dissolution et mise en liquidation judiciaire d'une société poursuivant des activités illégales (suivant les dispositions de la LSC), étaient applicables aux personnes morales.

Désormais, l'article 34 du Code Pénal pose le principe général de **responsabilité pénale des personnes morales**.

**« Art. 34.** *Lorsqu'un **crime ou un délit** est commis au nom et dans l'intérêt d'une personne morale par un de ses organes légaux ou par un ou plusieurs de ses dirigeants de droit ou de fait, la personne morale peut être déclarée pénalement responsable et encourir les peines prévues par les articles 35 à 38. La responsabilité pénale des personnes morales n'exclut pas celle des personnes physiques auteurs ou complices des mêmes infractions (...)* »

Ainsi, à part l'Etat et les Communes, toutes les personnes morales sont visées (sociétés civiles, commerciales, Asbl, établissements publics, ordres professionnels, etc.). Il y a lieu de prouver l'existence d'un crime ou

d'un délit perpétré par un auteur immédiat (personne physique) et constaté par le tribunal dans ses éléments matériels et intentionnels.

L'infraction doit avoir été sciemment commise dans l'intérêt de la personne morale en vue d'obtenir un gain ou un profit financier, réaliser des économies ou lui éviter des pertes.

La personne morale visée pourra être poursuivie indépendamment de l'auteur direct de l'infraction.

Selon le principe de l'opportunité des poursuites, le tribunal saisi pourra toujours souverainement apprécier si la responsabilité pénale de la personne morale peut ou doit être engagée.

Il y a cumul et non substitution des responsabilités pénales de la personne morale et des auteurs de l'infraction

Les peines applicables aux personnes morales reconnues coupables d'un crime ou d'un délit d'affaire sont :

- L'amende (de EUR 500 à EUR 750.000)
- La confiscation
- L'exclusion des marchés publics
- La dissolution (*pour les personnes morales de droit privé uniquement*)

L'action publique est exercée à l'encontre de la personne morale, désignée par sa dénomination, forme et siège, prise en la personne de son représentant légal.

L'action publique est éteinte en cas de perte de la personnalité juridique de la personne morale (*en cas de dissolution, avec ou sans liquidation, volontaire ou judiciaire*) sauf si cette dissolution a été recherchée à dessein.

En cas de récidive, la peine originale pourra être multipliée par 4 ; l'effet dissuasif recherché est clairement annoncé par le législateur.

En outre, le Juge d'instruction peut dans le cadre de sa mission prononcer des mesures provisoires telles que :

- La suspension d'une procédure de dissolution engagée
- L'interdiction de toute transaction susceptible de provoquer l'insolvabilité de la personne morale
- Le dépôt d'un cautionnement

Sous le régime antérieur, la poursuite des personnes physiques auteurs directs était parfois très difficile car leur identification pouvait se révéler très problématique. Une partie du problème a été résolu par l'introduction du régime de responsabilité pénale des personnes morales, notamment en matière de blanchiment, financement du terrorisme, escroquerie, corruption et abus de confiance.

La responsabilité pénale des personnes morales introduite en droit luxembourgeois comme en droit belge ou en droit français, est incontestablement un progrès. Il reste à espérer que le but moralisateur recherché par le législateur soit rapidement atteint.  
(*Régis Lux / Carsten Söns*)

## **Droit aux suppléments pour travail de nuit et durant les jours fériés même en cas de maladie**

En principe, la loi est claire : « Le salarié incapable de travailler a droit au maintien intégral de son salaire et des autres avantages (...) jusqu'à la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le soixante-dix-septième jour d'incapacité de travail. »

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette a confirmé dans son arrêt du 15 septembre 2010 que ce principe est également d'application en ce qui concerne les suppléments pour travail de nuit et durant les jours fériés.

Par conséquent, un salarié qui tombe malade a droit au même salaire qu'il aurait reçu s'il avait effectivement travaillé pendant la période en question. S'il était prévu que le salarié travaille

la nuit ou un jour férié pendant la période de maladie, le salarié incapable de travailler garde son droit au paiement des suppléments légaux concernés. Ainsi, le plan de travail concernant le salarié est au centre du calcul du salaire pendant une maladie. Par exemple, si un salarié avait dû prester 20 heures supplémentaires au mois de décembre à cause de la croissance temporaire des affaires, mais qu'il tombe malade et ne peut pas travailler, il a quand même droit au paiement de ces 20 heures supplémentaires. Il n'est même pas exclu que, dans des cas particuliers, un salarié gagne plus que d'habitude pendant sa maladie.

Si vous avez des questions à ce sujet, n'hésitez pas à nous contacter.

## **Nouveautés en droit fiscal**

Comme annoncé dans la presse, le projet de loi n°6166 portant introduction de mesures fiscales relatives à la crise financière et économique a été adoptée par la Chambre le 02.12.2010 et a acquis force de loi par la renonciation au 2<sup>ème</sup> vote le 07.12.2010.

La nouvelle loi prévoit notamment une augmentation du taux de la bonification d'impôt pour investissements. Le taux de la bonification pour investissement complémentaire passera de 12% à 13%, tandis que le taux pour investissement global passera de 6% à 7% (pour la tranche d'investissements ne dépassant pas EUR 150.000) et de 2% à 3% (pour la tranche d'investissements dépassant EUR 150.000).

Pour rappel, la bonification pour investissement global est calculée sur le prix d'acquisition des investissements nouveaux de l'année, alors que la bonification pour investissement complémentaire est calculée sur la valeur nette de l'ensemble des investissements.

La bonification est un crédit d'impôt à valoir sur l'IRC (sociétés de capitaux) ou l'IR (personnes réalisant un bénéfice commercial) et est reportable sur 10 ans.

Pour tout renseignement complémentaire sur le mode de détermination de la bonification, n'hésitez pas à nous contacter.

(Benoît Servais)

## Cartes d'impôt 2011

Si l'exactitude des données sur la carte d'impôt relevait seulement de la responsabilité du salarié concerné, l'administration des contributions s'est décidée à demander l'aide des employeurs. Ainsi, on espère que tous les renseignements sur la carte d'impôt seront corrects dès le début, ce qui n'était pas toujours le cas pour les salariés non-résidents.

L'administration demande aux employeurs de salariés résident à l'étranger (donc

principalement en France, Belgique ou Allemagne), de communiquer des modifications comme des changements d'adresse et de classe d'impôts le plus vite possible.

Si vous souhaitez que nous nous chargions d'informer l'administration, nous vous prions de nous faire parvenir ce genre d'informations afin que nous puissions les transférer à l'administration.

(Katharina von Randow)

## Impôt sur salaire – mais dans quel pays ? L'imposition des salariés résident en Allemagne

Vu que la convention contre la double imposition (CDD) entre le Luxembourg et l'Allemagne est en vigueur déjà depuis 1958, l'on pourrait supposer que ses stipulations sont bien connues. Mais il semble qu'il y a quand même une évolution qui pourrait être d'importance pour votre entreprise.

Il s'agit de la question suivante : Dans quel pays un salarié d'une entreprise luxembourgeoise qui réside en Allemagne doit-il payer l'impôt sur son salaire ? Jusqu'à présent, la pratique soumettait le salaire entier à l'imposition luxembourgeoise, indépendamment du lieu effectif de la prestation du travail.

Maintenant, l'administration fiscale allemande a invoqué l'article 10 de la CDD, selon lequel les revenus de travail salarié sont imposables dans le pays de la prestation effective. Si le travail a été effectué au Luxembourg, l'imposition continuera à être faite au Luxembourg. Par contre, les prestations de travail effectuées en

dehors du Grand-Duché seront imposées par l'Etat allemand.

Cette règle n'est pas nouvelle, mais elle n'a pas été appliquée de façon conséquente dans le passé. Entretemps, les autorités allemandes ont commencé à poursuivre les résidents allemands touchant un salaire luxembourgeois en insistant sur l'imposition des parties du salaire qui correspondent aux prestations effectués en Allemagne ou dans d'autres pays étrangers. Ces prestations peuvent consister p.ex. en visites de clients ou participations à des conférences, mais aussi en séminaires organisés par l'employeur ou même une fête de Noël en Allemagne.

a) Quels jours seront soumis à l'imposition luxembourgeoise ou allemande ?

Les différentes administrations répondent différemment à cette question :

L'administration allemande part du principe que seul le salaire correspondant au travail effectué

physiquement au Luxembourg est à imposer au Luxembourg. En ce qui concerne le salaire gagné pour des jours de travail passés à l'étranger, l'Etat allemand aurait un droit d'imposition au prorata. Ainsi, les indemnités de licenciement ou le salaire payé pendant le délai de préavis à un salarié suspendu seront imposés en Allemagne, dans la mesure où il n'y avait pas de prestation physique au Luxembourg.

Quant à elle, l'administration luxembourgeoise se base plutôt sur le terme « prestation de travail ». Ce qui importe n'est pas la présence physique du salarié, mais le rapport direct avec le travail normalement effectué au Luxembourg. Ainsi, l'imposition du salaire pendant ses congés, une formation continue ou des séminaires ou encore l'imposition d'une indemnité resterait au Luxembourg. Les jours de maladie pour lesquels l'employeur continue à payer le salaire seront à imposer en Allemagne, aussi selon l'administration luxembourgeoise, tandis qu'au cas où la caisse de maladie reprend le paiement du salaire, ce dernier est à imposer au Luxembourg, vu que ce salaire est financé indirectement par l'Etat luxembourgeois.

b) Qu'est-ce qu'il faut prendre en compte pour l'année 2010 passée ?

Selon les règles de la CDD en vigueur, les parties du salaire correspondant aux jours auxquels un salarié a travaillé en Allemagne ou sinon à l'étranger, ne seront pas imposées au Luxembourg mais en Allemagne.

A ces fins, il y aura un calcul de correction sur le mois de décembre 2010 qui se fera début janvier 2011. Dans le cadre de ce calcul, les jours qui n'ont pas été passés au Luxembourg

seront considérés comme non-imposables rétroactivement. L'impôt trop perçu sera reversé directement au salarié, prenant en compte les abattements pour frais de voyage, autres montants exempts d'impôts et crédits d'impôt.

Nous rentrerons alors une déclaration d'impôts « négative » auprès de l'administration fiscale et réduirons le montant d'impôts à l'occasion du prochain calcul de salaires.

Sur les certificats de rémunération pour l'année 2010, la partie non-imposable au Luxembourg sera marquée sous la rubrique « autres exemptions » en indiquant le nombre de jours qui n'ont pas été passés au Luxembourg. Le salarié doit s'occuper lui-même de l'imposition de ces montants en Allemagne. En tous cas, l'employeur devrait informer les salariés concernés par écrit du fait qu'ils devront établir une déclaration fiscale en Allemagne et se faire confirmer la réception de ce renseignement par le salarié. De cette manière, personne ne peut reprocher à l'employeur d'avoir assisté à un détournement d'impôt éventuel.

Le salarié soumettra le certificat de rémunération ensemble avec la déclaration fiscale à l'administration fiscale allemande qui calculera l'impôt à payer en Allemagne sur cette base.

L'administration fiscale à Trèves accorde un « seuil de bagatelle » de quatre jours. Si un salarié a passé quatre jours ou moins travaillés en dehors du Luxembourg, il n'y aura pas d'imposition au prorata en Allemagne et le salaire sera imposé entièrement au Luxembourg. Pourtant, le salarié reste obligé de soumettre une déclaration fiscale en Allemagne. Si le salarié a passé plus de quatre

jours en dehors du Luxembourg pour des raisons professionnelles, l'imposition se fera au prorata en Allemagne.

c) Que faut-il faire ?

Pour que nous puissions effectuer les corrections afférentes, nous avons besoin des renseignements suivants :

- Combien de jours le salarié a-t-il passé en dehors du Luxembourg pour des raisons professionnelles (visites de clients, participation à conférences p.ex. de la maison mère, travail à domicile ou télétravail) ?
- Durant combien de jours le salarié a-t-il participé à des mesures de formation continue en dehors du Luxembourg ?
- Combien de jours de congé le salarié a-t-il pris ?
- Combien de jours le salarié a-t-il été malade ?

Nous aimerions souligner qu'en ce moment, il n'y a pas encore d'accord entre les deux pays quant aux activités en dehors du Luxembourg qui auront pour conséquence une imposition en Allemagne. Nous vous informerons dès qu'il y a des évolutions.

Nous conseillons de respecter en tout cas la législation luxembourgeoise et son

interprétation par l'administration luxembourgeoise si il n'y a pas d'accord entre les deux administrations dans le futur proche. Au cas où les approches différentes menaient à une double imposition, il reste la possibilité de demander le remboursement des impôts trop payés par voie d'une procédure de réconciliation selon l'article 22 de la CDD.

Il nous semble judicieux de ne pas effectuer le calcul de l'impôt à payer en Allemagne à partir du Luxembourg, si ce n'est que pour des raisons de responsabilité ultérieure, mais de laisser cette tâche à l'administration allemande. En tant qu'employeur luxembourgeois, vous ne devriez pas vous occuper des impôts sur salaire étrangers. Au lieu de cela, vous devriez informer vos salariés par écrit qu'ils risquent d'être dans l'obligation de soumettre une déclaration d'impôts en Allemagne et que leur salaire pourrait être imposé au prorata en Allemagne.

d) Et le passé ?

En principe, le passé devrait aussi être rectifié. Selon les autorités allemandes, ceci concerne les années 2005 – 2009, mais nous conseillons d'attendre des évolutions éventuelles dans cette affaire tant qu'il n'y a pas d'accord entre les deux pays.

(Katharina von Randow)

## **Augmentation du salaire minimum au 1<sup>er</sup> janvier 2011**

Bonne nouvelle pour les bénéficiaires du salaire minimum, moins bonne nouvelle pour leurs employeurs : Le salaire minimum pour salariés au Luxembourg sera augmenté de 1,9% avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2011, suivant une décision des députés de la commission du travail et de l'emploi du 6 décembre 2010.

Depuis la dernière augmentation de juillet 2010, le salaire minimum au Luxembourg était de 1.724,81 € bruts par mois, et les salariés

qualifiés devaient recevoir au moins 2.069,77 € bruts par mois. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011, le salaire minimum est de 1.757,58 € et le salaire minimum pour salariés qualifiés de 2.109,10 €, ce qui signifie une augmentation mensuelle d'environ 30 € nets pour les salariés et une croissance des coûts mensuels pour l'employeur de 37,05 € resp. 44,48 € pour des salariés non-qualifiés resp. qualifiés.

(Katharina von Randow)

## **Nouveau plan comptable**

Par règlement grand-ducal du 10 juin 2009, le nouveau plan comptable normalisé luxembourgeois (PCN) a été introduit. Ce PCN deviendra obligatoire pour toutes les entreprises luxembourgeoises pour l'exercice social débutant le 1/1/2011 ou après. Cette modification plutôt technique concerne principalement la classification et la numérotation des différents comptes comptables et une certaine restructuration. Il n'y aura guère de répercussions pour les entreprises qui nous ont confié la tenue de leur comptabilité ou à un autre professionnel. Cependant, les entreprises qui s'occupent elles-mêmes de leur comptabilité doivent respecter le nouveau PCN.

Une des raisons principales de l'introduction du PCN est le projet d'une centrale de bilans sous format électronique. Ce projet existe depuis bien longtemps, mais pour le moment n'est pas plus concret. Par contre, il est prévu que les entreprises doivent soumettre un bilan par soldes sous format électronique (p.ex. Excel), et ce document doit être établi selon le nouveau PCN.

Si vous avez des questions par rapport à l'introduction du nouveau PCN, nous sommes bien évidemment à votre disposition pour tout renseignement.

*Cher client,*

*Nous aimerions vous souhaiter une bonne année 2011, tant au niveau professionnel qu'au plan personnel.*

*Avec nos meilleures salutations,*