

ECO NEWS FLASH

SEPTEMBRE 2023 / N°13

SERIE TALENTS

#Élections2023 #Talents #Fiscalité

La fiscalité: un levier clé pour attirer les talents

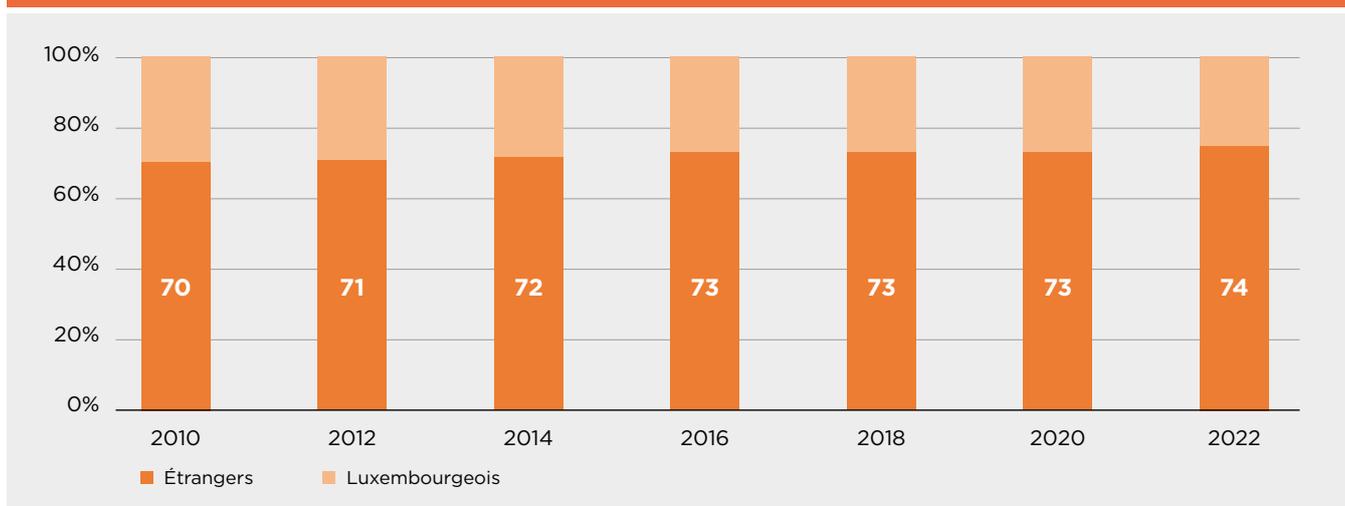
La « success story » économique du Luxembourg, depuis le développement de la sidérurgie au 19^e siècle et jusqu'à aujourd'hui, est indissociable de sa capacité à attirer des travailleurs étrangers. Si le pays figure dans le top 10 du classement international de compétitivité IMD 2023 pour sa capacité à attirer du personnel hautement qualifié, la disponibilité des compétences constitue un enjeu majeur pour les dirigeants d'entreprises (le Luxembourg est au 55^e rang sur 64 économies sur ce point). Au classement général, les résultats du Luxembourg sont en recul (de la 13^e à la 20^e place entre 2022 et 2023), avec une baisse de performance continue depuis 2020. Or, comme rappelé dans le [livret thématique « Maintenir et accroître l'attractivité et la compétitivité du modèle économique »](#), publié par la Chambre de Commerce dans le cadre des élections 2023, le renforcement de la compétitivité du pays et de son attractivité sont indispensables à la préservation du bien-être de la population et de la prospérité du Grand-Duché. Dans ce contexte, la fiscalité des personnes physiques constitue un levier important pour permettre au pays de rester dans la course internationale aux talents, alors que la concurrence fiscale internationale s'est durcie ces dernières années.

Le présent Eco News Flash s'inscrit dans une série de publications à venir portant sur la thématique des talents.

Le Luxembourg: économie dépendante de la main-d'œuvre étrangère

Avec un taux d'ouverture (moyenne des exportations et des importations divisée par le PIB) de 168,5%, le Luxembourg figure parmi les économies les plus ouvertes au monde. En termes d'ouverture aux échanges, le pays est 2^e derrière Hong Kong et devant Singapour, selon le classement de compétitivité IMD 2023. Cela se traduit notamment par un marché du travail très international, reposant en grande partie sur une main-d'œuvre étrangère. **Sur les 479.000 salariés qui travaillaient au Luxembourg en 2022, 3 salariés sur 4 n'avaient pas la nationalité luxembourgeoise.** Leur poids progresse constamment d'une année sur l'autre. **Entre 2010 et 2022, la part des étrangers dans l'emploi salarié intérieur total est passée de 70% à 74%**, progression à peine ralentie par la pandémie (voir graphique page suivante).

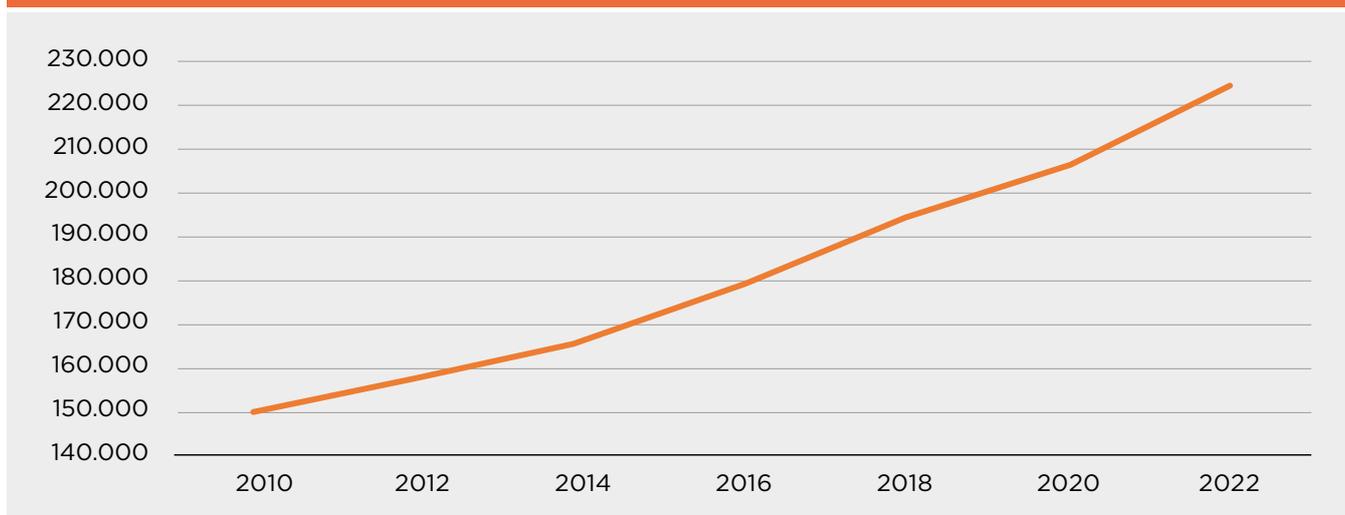
PART DES ÉTRANGERS DANS L'EMPLOI SALARIÉ INTÉRIEUR (EN %)



Source: STATEC

Au sein de la main-d'œuvre étrangère, **l'importance des frontaliers** est manifeste et unique en Europe. Aujourd'hui, ceux-ci **représentent près de la moitié des salariés qui travaillent au Grand-Duché (47%)**. Leur nombre a augmenté de 49% entre 2010 et 2022, pour atteindre 224.360 fin 2022 (voir graphique ci-dessous).

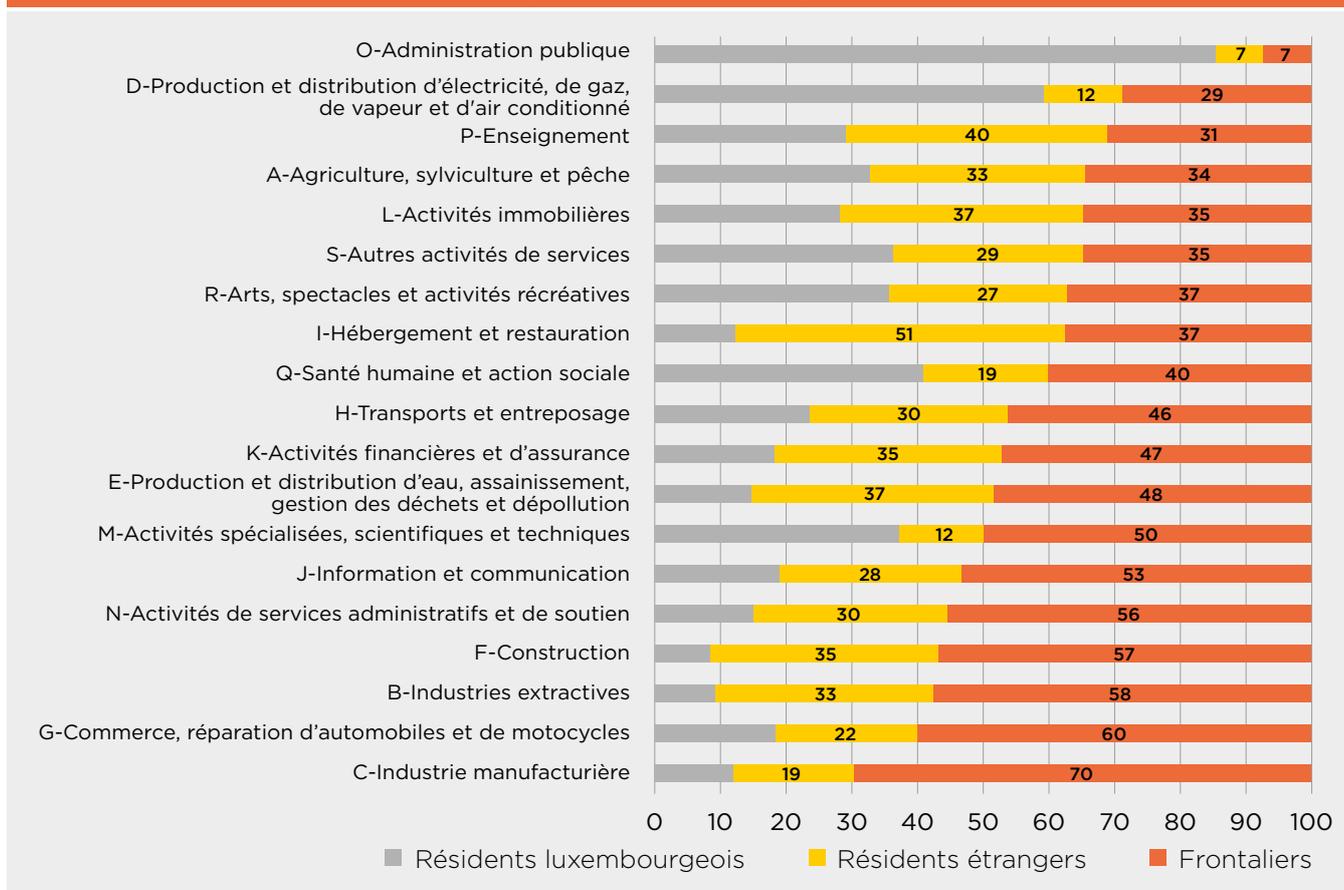
ÉVOLUTION DU NOMBRE DE FRONTALIERS 2010-2022



Source: STATEC

Leur poids dans l'économie luxembourgeoise est considérable et s'accroît d'année en année. **Largement majoritaires dans les secteurs de l'industrie, du commerce et de la construction**, ils représentent plus de la moitié des effectifs dans les services administratifs et de soutien, ainsi que dans les métiers de l'information et de la communication.

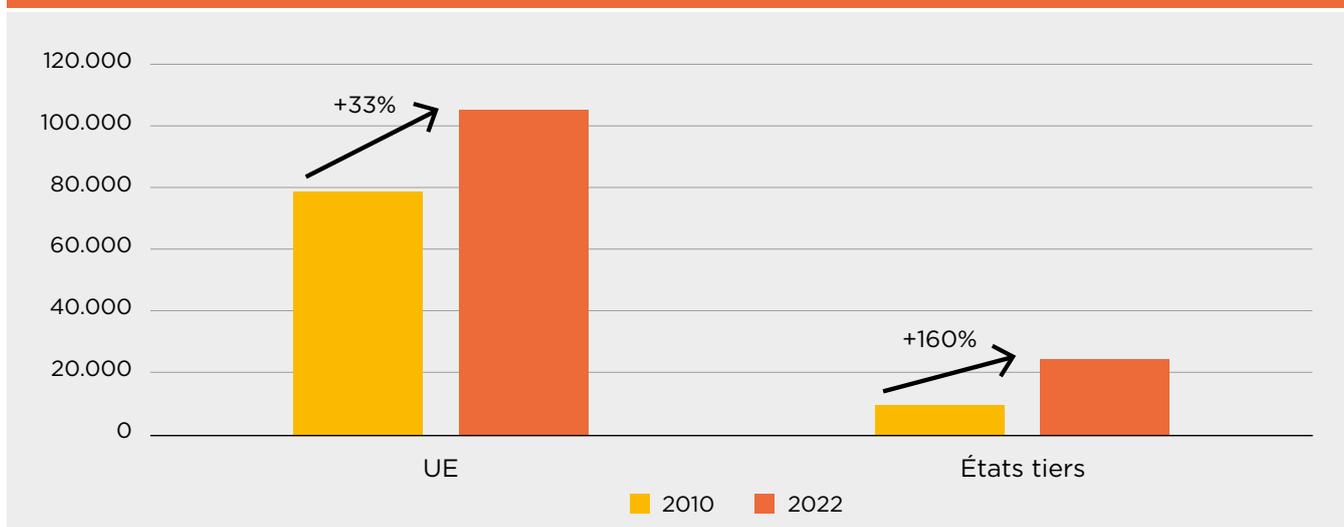
SALARIÉS EMPLOYÉS AU LUXEMBOURG PAR SECTEUR ÉCONOMIQUE (NACE RÉV.2) ET ZONE D'ORIGINE AU 31.03.2022 (RÉPARTITION EN %)



Source: IGSS, calculs Chambre de Commerce

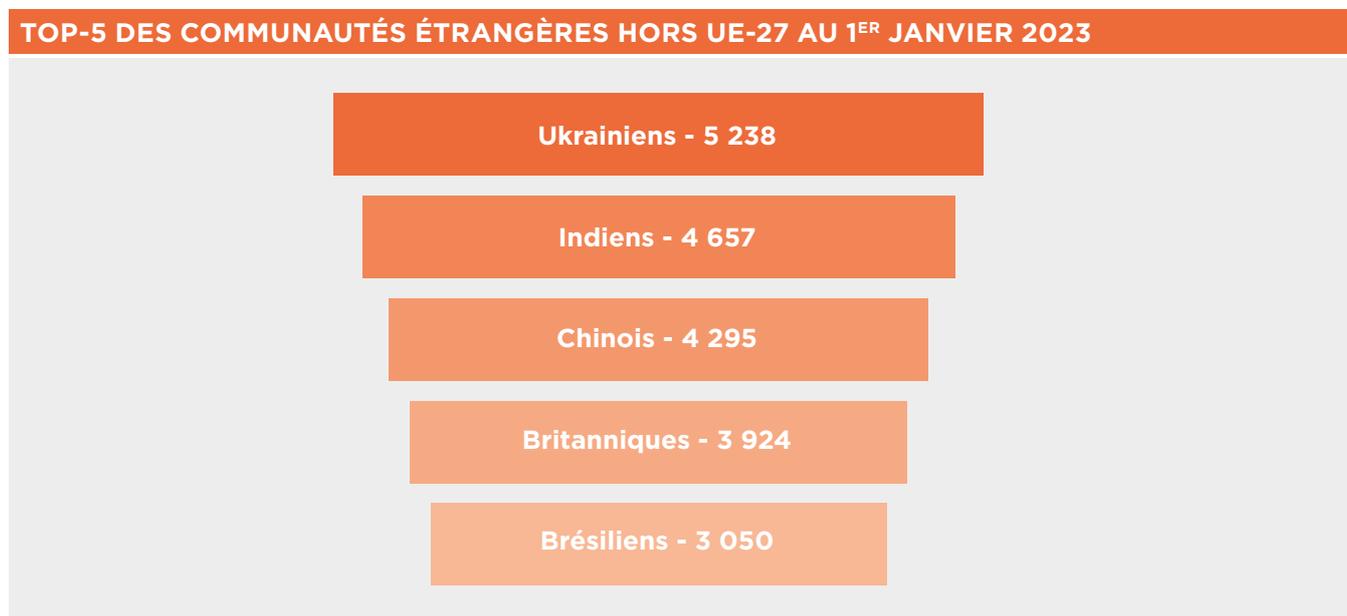
Au vu des besoins croissants en main-d'œuvre de l'économie et du vieillissement de la population, le bassin de recrutement historique que constitue la Grande Région ne suffit plus. Par conséquent, les entreprises doivent étendre leur périmètre de recherche. Cela se traduit par une **diversification de la population étrangère résidant au Grand-Duché**, et notamment par une **croissance rapide du nombre de personnes de pays tiers**. S'ils restent minoritaires par rapport aux étrangers résidents européens, **leur nombre a augmenté de 160% entre 2010 et 2022** (contre +33% pour les ressortissants de l'Union européenne) (voir graphique ci-dessous).

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ÉTRANGERS RÉSIDENTS 2010-2022



Source: STATEC

En résulte une population de plus en plus cosmopolite regroupant à ce jour environ 180 nationalités. **Sur les dix principales nationalités étrangères, les huit premières sont issues de l'UE-27**, Portugais et Français en tête. Hors Union européenne, les **Ukrainiens**, les **Indiens**, suivis des **Chinois**, constituent les trois communautés les plus importantes (voir illustration ci-dessous).



Source: STATEC

Une pénurie de main-d'œuvre qui tend à se renforcer

Dans un contexte de marché du travail tendu, les entreprises basées au Luxembourg sont confrontées à des difficultés de recrutement dans tous les secteurs et à tous les niveaux de qualification. Le phénomène, déjà mis en exergue dans [l'édition du premier semestre 2019 du Baromètre de l'économie de la Chambre de Commerce](#), n'est pas nouveau, mais se renforce d'année en année sous l'influence de la double transition écologique et digitale, du vieillissement de la population, de nouvelles attentes en matière d'équilibre vie privée-vie professionnelle et de nouvelles façons d'appréhender le travail, notamment par les jeunes générations. Le manque de profils adéquats au Grand-Duché et dans la Grande Région pour répondre aux besoins de l'économie, tout comme l'inadéquation entre les compétences disponibles et les offres d'emploi, constituent des difficultés récurrentes. A cela s'ajoute la « guerre des talents » qui met en concurrence les économies pour attirer et retenir la matière grise dont elles ont besoin. D'où l'importance, pour le Grand-Duché, dont la dépendance au capital humain étranger est particulièrement forte, de **consolider ses atouts afin de rester compétitif dans la course aux talents**.

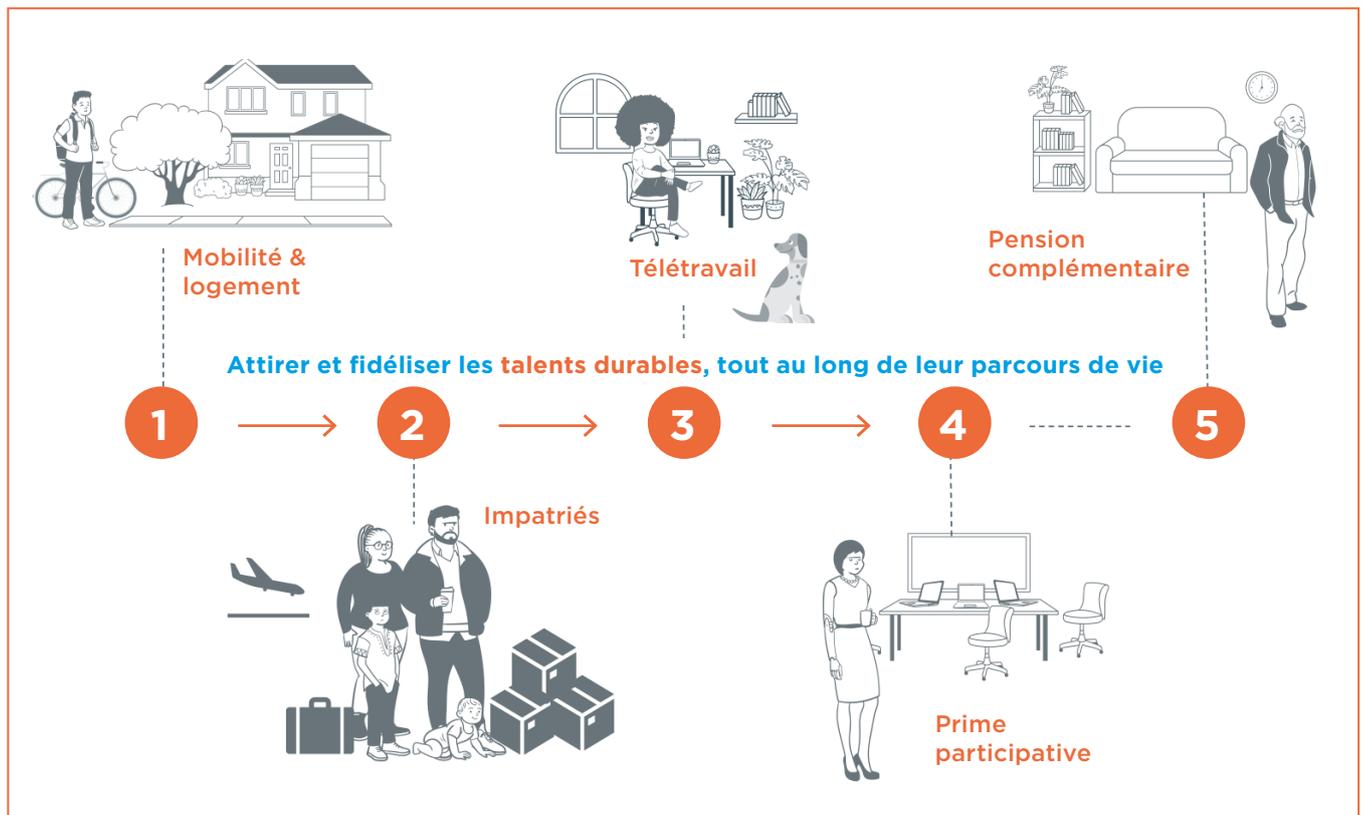
Si le Luxembourg peut se prévaloir d'une économie solide reposant sur des finances publiques relativement saines, une qualité de vie élevée et une grande stabilité politique, il reste néanmoins des marges d'amélioration pour renforcer l'attractivité du pays. Les entreprises font régulièrement état de difficultés pour trouver et garder les talents dont elles ont besoin. Le [Baromètre de l'économie de la Chambre de Commerce du 2^e semestre 2022](#) a révélé que **55% des entreprises percevaient le manque de main-d'œuvre comme le défi majeur de leur développement économique en 2023**. De plus, l'édition du 1^{er} semestre 2023 met en lumière la question centrale des talents dans la capacité du pays à rester attractif, le sujet arrivant en 2^e position des préoccupations phares des entreprises, juste derrière le coût du travail. En outre, les performances du Luxembourg dans les classements de compétitivité invitent à rester vigilant. **La disponibilité des talents est un défi**, tant pour le secteur privé que pour le secteur public. Sur cet aspect en particulier, **le Luxembourg est en perte de vitesse de manière ininterrompue depuis 2021 dans le classement international de compétitivité IMD**. Au 55^e rang en 2023 sur cet indicateur, le Grand-Duché se place derrière l'Allemagne (54^e) et la France (47^e). L'écart se creuse avec la Belgique, première du classement, du fait notamment de la persistance de problèmes structurels et d'un décalage entre offre et demande de compétences¹. Cela se manifeste par un besoin de recrutement important au Luxembourg. Sur la période 2021-2035, le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP) estime à 421.000 le nombre de postes à pourvoir, dont 30% sont des créations de postes (les 70% restants étant des remplacements de départs à la retraite).

¹ Chambre de Commerce, [Elections 2023: Développer tous les talents au sein d'un marché du travail attractif, performant et ouvert](#), 2023.

Comblant la pénurie de main-d'œuvre actuelle et future, il est impératif d'agir résolument pour attirer, mais aussi retenir les talents étrangers. Cela constitue une des quatre priorités de la stratégie de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) sur les compétences au Luxembourg, parue en février 2023. Selon les données de l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS), **moins de la moitié des travailleurs étrangers qui ont commencé à travailler et vivre au Luxembourg en 2015 étaient encore résidents en 2020**. Dans ce cadre, le volet fiscal constitue un aspect important à renforcer pour combler le manque de main-d'œuvre et renforcer l'attractivité du pays.

Le besoin d'agir sur le volet fiscal pour attirer les talents

Dans ce contexte, l'Union des entreprises luxembourgeoises (ci-après «UEL») et la Chambre de Commerce proposent l'introduction de mesures fiscales pour attirer et fidéliser les talents durables (c.-à-d. les talents évolutifs et engagés dans la durée en faveur de la transition vers le développement durable), adaptées aux besoins des entreprises et au parcours de vie des travailleurs.



Ainsi, les mesures suivantes devraient être mises en œuvre, chacune étant développée davantage par la suite :

- Introduire une prime mobilité-logement ;
- Réformer le régime fiscal des impatriés ;
- Améliorer le régime fiscal du télétravail transfrontalier ;
- Réformer le régime fiscal de la prime participative ; et
- Réformer le régime fiscal des pensions complémentaires.

Ces différentes mesures permettront d'étoffer le cadre fiscal existant afin d'attirer et retenir les talents au Luxembourg, tout en contribuant à une croissance pérenne et durable des entreprises. Leurs caractéristiques devront être établies en tenant compte des dispositions existantes dans les pays étrangers afin de maintenir la compétitivité du pays.

Par ailleurs, ces mesures doivent s'inscrire dans le cadre d'une réforme plus ambitieuse visant à répondre de manière holistique au défi de la pénurie de main-d'œuvre et, en particulier, la question de la crise du logement devra être sérieusement soulevée.

1. Introduction d'un régime fiscal de faveur pour une prime mobilité-logement

Un régime fiscal de faveur pour une prime mobilité-logement pour les jeunes travailleurs pourrait être introduit afin de contribuer à améliorer l'attractivité du pays pour ces profils en agissant sur les facteurs clefs que sont le coût de la vie et du logement. Il s'agirait ainsi d'exonérer fiscalement et de charges sociales, les primes versées aux jeunes travailleurs par leur employeur pour compenser une partie des frais qu'ils supportent à titre privé en matière de mobilité durable et de logement à proximité de leur lieu de travail.

Ce régime fiscal de faveur ne serait accordé qu'au titre des primes versées par les employeurs à leurs salariés les moins expérimentés (c.-à-d. salariés ayant un nombre d'années d'expérience professionnelle en deçà d'un certain seuil et/ou se situant dans une certaine tranche d'âge) et percevant une rémunération annuelle moyenne (en deçà d'un certain seuil). En effet, l'objectif serait d'aider ceux qui ont le plus de difficultés financières pour se loger à proximité de leur employeur et de favoriser la mobilité durable dans le cadre de la lutte contre le changement climatique.

Par ailleurs, cette mesure fiscale permettrait aussi de contribuer à la compétitivité du Luxembourg vis-à-vis d'autres pays (par exemple Belgique et France) qui disposent déjà de mesures fiscales ciblées en matière de mobilité durable.

Ainsi, la Belgique a introduit un budget mobilité² afin d'inciter fiscalement les employeurs et les employés à remplacer la voiture de société traditionnelle par une mobilité plus respectueuse de l'environnement (y inclus la subvention de frais de logement à proximité de l'employeur).

Quant à la France, elle a revu en profondeur l'accompagnement de la mobilité afin de la rendre plus respectueuse de l'environnement. Ainsi, elle a introduit, par exemple, un forfait mobilités durables (FMD)³ qui permet à l'employeur de rembourser les frais de déplacement de ses salariés pour les trajets domicile-travail jusqu'à un certain montant en exonération fiscale et de charge sociale.

Bien entendu, la mesure prime mobilité-logement proposée ci-dessus ne saurait suffire à elle seule et elle devrait s'inscrire dans un ensemble de mesures plus vastes qui devront être prises afin notamment de lutter contre la crise et l'augmentation du coût du logement. Nous renvoyons pour plus de détail vers les livrets thématiques de la Chambre de Commerce pour les élections 2023 consacrés à ces sujets⁴.

2. Réforme du régime fiscal des impatriés

Le régime fiscal des impatriés, tel que codifié en 2021, a pour objectif d'attirer au Luxembourg certains profils clefs. Il permet de leur octroyer une exonération partielle ou totale d'impôt (sous certaines conditions) pour un certain nombre d'éléments de rémunération liés à leur relocalisation au Luxembourg, et ce pour une durée de 8 ans.

Le gouvernement a légèrement modifié ce régime avec la loi budgétaire de 2023 afin d'aligner le seuil de rémunération nécessaire pour bénéficier du régime avec les niveaux de rémunération prévus en matière d'immigration des salariés hautement qualifiés ressortissants de pays tiers (c.-à-d. de la carte bleue européenne⁵), soit 75.000 EUR.

Ces avancées sont bénéfiques pour permettre au Luxembourg d'accroître son attractivité relative à la main-d'œuvre étrangère. Une des forces de ce régime est qu'il permet de neutraliser fiscalement (partiellement ou totalement) la prise en charge, par l'employeur, de la grande majorité des coûts liés à la relocalisation de l'impatrié et de sa famille, y compris les frais de scolarité des enfants.

² Ministère des finances belge, [Circulaire 2022/C/20 relative au verdissement fiscal de la mobilité - budget mobilité](#), 2022

³ Ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires, [Mon entreprise à l'heure des mobilités durables](#), 2022

⁴ Chambre de Commerce, [Elections 2023: Piloter le développement territorial pour répondre aux besoins de logement et de mobilité](#), 2023
Chambre de Commerce, [Elections 2023: Accélérer les transitions écologique et énergétique avec un cadre propice](#), 2023

⁵ Guichet.lu, [Se faire embaucher comme salarié hautement qualifié ressortissant de pays tiers \(carte bleue européenne\)](#), 2023

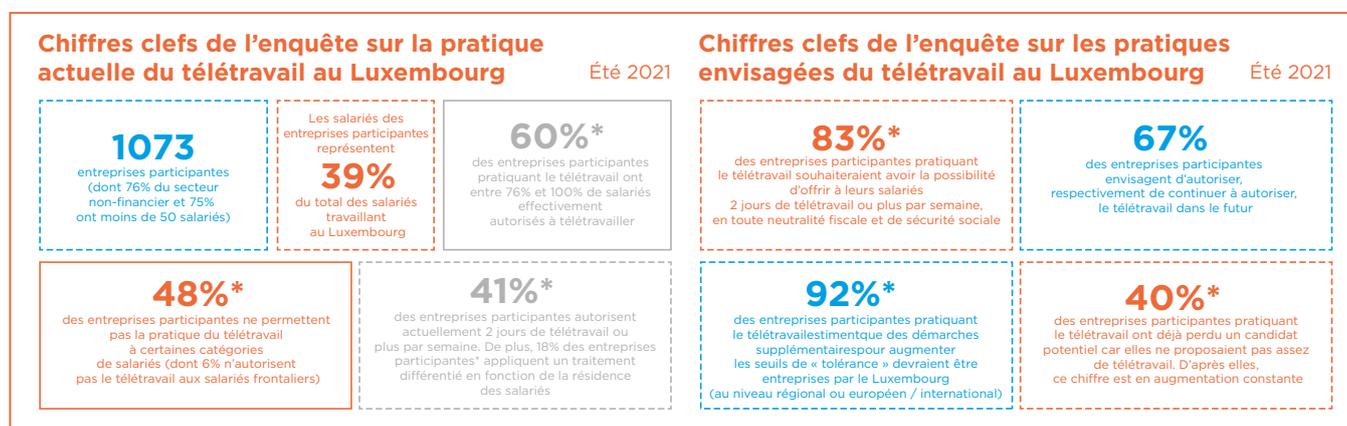
Il est proposé de compléter le régime existant par la possibilité d'opter pour une exonération forfaitaire globale qui serait égale à un certain pourcentage de la rémunération annuelle globale de l'impatrié (par exemple 30-40%). Cette exonération forfaitaire globale présenterait pour avantage d'être non seulement compétitive vis-à-vis des régimes étrangers similaires (cf. les régimes impatriés forfaitaires néerlandais et français), mais également de simplifier la mise en œuvre du régime et son contrôle, en augmentant ainsi la sécurité juridique des contribuables et de l'administration.

3. Amélioration du régime fiscal du télétravail transfrontalier

Le Baromètre de l'Économie de la Chambre de Commerce du 2^{ème} semestre 2022 indiquait que la flexibilité du temps de travail, instaurée notamment par le biais du télétravail, devrait figurer dans le top des 3 des priorités du nouveau gouvernement à la suite des élections de 2023.

En effet, depuis la sortie de la crise Covid-19, le télétravail est devenu une pratique beaucoup plus répandue au sein des entreprises.

L'enquête UEL⁶ sur le télétravail, réalisée en 2022 en collaboration avec la Chambre de Commerce, démontrait déjà l'importance du télétravail pour les salariés et leurs employeurs. Les principales tendances mises en lumière dans cette enquête sont reprises ci-dessous :



*Base de répondants réduite (568 entreprises sur 1073)

Source: UEL et ses membres en collaboration avec la Chambre de Commerce

Il en ressort ainsi que le télétravail est un facteur d'attractivité pour la majorité des entreprises luxembourgeoises qui peuvent l'autoriser vis-à-vis de la main-d'œuvre étrangère (et en particulier celle résidant dans la Grande Région), puisqu'il permet aux entreprises d'offrir aux salariés qui le demandent, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Or, avec près de 50% de salariés frontaliers dans la population active du pays, la pratique du télétravail transfrontalier impose nécessairement aux employeurs de prendre en considération les problématiques fiscales et de sécurité sociale qui en résultent. Ces problématiques ont été identifiées comme étant le frein principal à la mise en place du télétravail transfrontalier de manière pérenne au Luxembourg.

A cet égard, on notera que l'enquête faisait ressortir que 40% des entreprises participantes qui autorisent le télétravail annonçaient avoir déjà perdu un candidat potentiel faute de pouvoir proposer suffisamment de jours de télétravail.

6 UEL, [Enquête sur la pratique du télétravail au Luxembourg](#), 2023

C'est pourquoi, l'UEL a émis, en collaboration avec la Chambre de Commerce, des recommandations en matière de fiscalité du télétravail transfrontalier vis-à-vis du gouvernement luxembourgeois afin que ce dernier renforce ses démarches proactives auprès de l'Allemagne, la Belgique et la France, puis au niveau européen ou international (dans un second temps), afin d'obtenir la mise en place d'une « sphère de sécurité » (« safe-harbour ») permettant aux salariés frontaliers d'effectuer deux jours de télétravail par semaine, en toute neutralité fiscale et de sécurité sociale (tant pour les salariés que pour leur entreprise, et donc y compris en matière d'établissement stable⁷). Cette adaptation du cadre fiscal et de sécurité sociale du télétravail transfrontalier est en effet nécessaire pour permettre aux employeurs qui le souhaitent (et qui en ont la possibilité matérielle) de répondre positivement aux demandes de leurs salariés en la matière.

Indépendamment de la mise en œuvre d'une telle sphère de sécurité, il serait important que le gouvernement luxembourgeois entreprenne des démarches proactives auprès de l'Allemagne, la Belgique et la France, puis au niveau européen ou de l'OCDE, afin de clarifier les règles applicables en matière de reconnaissance d'un établissement stable en cas de télétravail transfrontalier. En outre, l'absence de reconnaissance d'un établissement stable, dès lors que le télétravail transfrontalier reste en deçà des seuils de tolérance actuels, devrait également être discutée.

Il convient de noter qu'en matière de sécurité sociale, les freins liés à la pratique du télétravail transfrontalier ont été en partie levés. En effet, jusqu'au 30 juin 2023, le seuil des 25% avait été neutralisé permettant ainsi aux salariés frontaliers de faire librement du télétravail sans changer de pays d'affiliation. Et depuis le 1^{er} juillet 2023, chaque État Membre a désormais la possibilité de permettre aux salariés frontaliers d'effectuer du télétravail dans son pays de résidence sans changer de pays d'affiliation jusqu'au seuil de 49% sur base d'un accord-cadre mis en œuvre au niveau européen. Ce nouveau seuil permet aux salariés frontaliers d'effectuer près de 2,5 jours de télétravail par semaine dans son pays de résidence, à certaines conditions. A ce jour, l'Allemagne, la Belgique, la France et le Luxembourg font partie des pays signataires d'un tel accord⁸.

Une telle démarche s'inscrit bien dans une volonté de permettre aux employeurs d'attirer les talents sur le territoire et de continuer à y développer l'activité économique pour toutes les entreprises.

4. Réforme du régime fiscal de la prime participative

Le régime fiscal de la prime participative (ci-après « PP ») a été instauré afin de permettre aux employeurs de récompenser leurs salariés performants en leur versant une prime partiellement exonérée d'impôt (à hauteur de 50% de son montant) au niveau des salariés bénéficiaires, à certaines conditions.

Lors de son introduction, le législateur a indiqué que l'objectif de cet incitatif fiscal était d'assurer la compétitivité du Luxembourg en aidant les entreprises à fidéliser des profils clefs, tout en étant équitable pour tous les salariés luxembourgeois.

Néanmoins, lors d'une enquête menée par l'UEL en collaboration avec la Chambre de Commerce en automne 2021 quant à l'utilisation de la PP par les entreprises⁹, il apparaît que seulement environ un tiers des sociétés ayant répondu à l'enquête avaient octroyé une prime en 2021 et qu'un peu plus de la moitié comptait le faire en 2022.

Ce pourcentage peu élevé s'expliquait notamment par le fait que les conditions d'application de ce régime ont été jugées comme trop restrictives par les employeurs pour leur permettre d'en faire bénéficier plus largement leurs salariés.

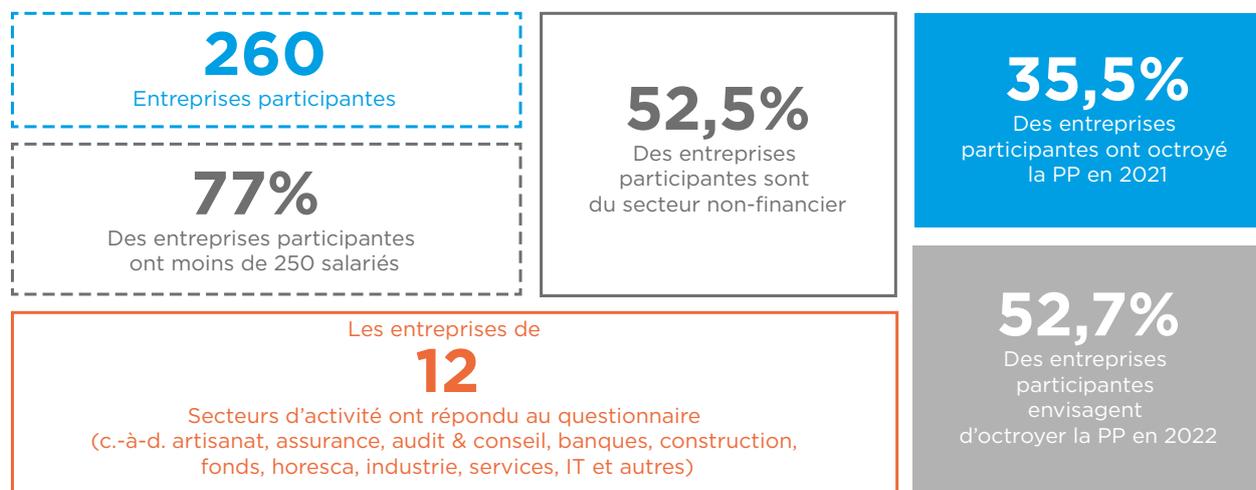
⁷ La notion d'« établissement stable » permet de déterminer si le bénéfice généré par la réalisation d'activités industrielles ou commerciales d'une entreprise dans un État qui n'est pas son État de résidence, doit être imposée dans cet État.

⁸ Liste des pays signataires automatiquement mise à jour: <https://socialsecurity.belgium.be/fr/activites-internationales/teletravail-transfrontalier-dans-lue-lee-et-la-suisse>

⁹ UEL, *Prime Participative, 1 an après: état des lieux*, 2022

Chiffres clefs de l'enquête sur la Prime Participative

Automne 2021



Source: UEL et ses membres en collaboration avec la Chambre de Commerce

Dès lors, il serait opportun d'adapter le régime fiscal de la PP pour élargir son champ d'application afin de rendre ce mécanisme plus compétitif et accroître la fidélisation de la main-d'œuvre dans le pays.

A ce titre, il pourrait être envisagé d'adapter la PP notamment en élargissant le concept de groupe de sociétés et en augmentant les plafonds actuellement applicables de 5% et 25%. De plus, il pourrait également être opportun de s'inspirer des caractéristiques de régimes fiscaux existants dans d'autres pays européens comme les régimes belges et français de participation aux bénéfices, plus connus sous le nom général « d'épargne salariale » afin de continuer à améliorer le régime fiscal de la PP.

De tels régimes ont déjà démontré leur efficacité en permettant aux entreprises d'être plus attractives pour la main-d'œuvre.

En effet, il ressort d'une consultation publique réalisée en France sur l'utilité des régimes d'intéressement et de participation¹⁰, que les entreprises ne peuvent plus compter sur le seul salaire pour recruter les meilleurs talents et les conserver dans leurs effectifs, mais que des mécanismes comme l'intéressement et la participation (entre autres) sont autant d'outils à déployer pour atteindre cet objectif, à condition bien entendu que ces dispositifs soient mis en œuvre d'une manière telle qu'ils soient suffisamment attractifs pour les salariés et les entreprises (y compris les PME).

¹⁰ Ambassadeurs à l'intéressement et la participation, Rapport au ministre de l'Économie et des Finances et à la ministre du Travail « Partager plus pour se développer mieux », 2019, [Rapport: « Partager plus pour se développer mieux »](#), 2019

5. Réforme du régime fiscal des pensions complémentaires

Au Luxembourg, les régimes de pension sont séparés en trois piliers. Le premier pilier qui repose sur les pensions versées par l'État, le deuxième pilier constitué des régimes complémentaires de pension organisés dans le cadre de l'activité professionnelle des employés et mis en place par les employeurs (ci-après «RCP») et enfin le troisième pilier, à savoir l'épargne personnelle accumulée par des individus afin d'étoffer leur pension future. Il nous semble important de modifier le régime fiscal du deuxième pilier (pour les RCP) afin d'en faire un outil d'attraction et de rétention des talents plus efficace, notamment pour les travailleurs plus expérimentés.

On rappellera que le régime fiscal des RCP au Luxembourg permet actuellement à l'employeur luxembourgeois de verser une cotisation au plan de pension de chacun de ses employés et ce jusqu'à 20% de leur rémunération annuelle. Un tel versement est soumis à un impôt forfaitaire de 20% et à une taxe de 0,9% à charge de l'employeur. L'employé peut quant à lui cotiser jusqu'à un montant de 1.200 euros par an déductible fiscalement. Par la suite, le versement de ces prestations à l'âge de la retraite n'est généralement pas imposable.

En 2018, le champ d'application du RCP a été étendu aux indépendants. Ces derniers peuvent verser annuellement, et sous conditions, jusqu'à 20% de leur bénéfice net dans un tel plan, qui sera alors déductible fiscalement (en tant que dépenses spéciales).

Toutefois, une telle possibilité n'est actuellement pas offerte aux salariés puisque ces derniers peuvent abonder à leur RCP tout en bénéficiant d'une déductibilité fiscale qu'à hauteur d'un montant maximum de 1.200 euros.

Afin d'augmenter l'attractivité du régime fiscal des RCP pour les salariés et offrir une symétrie entre le régime des indépendants et des salariés, il est donc proposé d'augmenter le plafond de la contribution des employés pouvant bénéficier d'un avantage fiscal.

Ainsi, il pourrait être prévu de transformer le seuil de 20% de la rémunération en un plafond global prenant en considération tant la contribution de l'employeur que celle de l'employé afin de permettre à ce dernier d'augmenter le montant de sa contribution déductible fiscalement. Ce seuil pourrait également être augmenté à 50% si les contributions versées dans le RCP sont investies dans des fonds durables et/ou en ligne avec des critères RSE.

Par ailleurs, d'autres aspects du RCP pourraient être améliorés comme l'introduction d'une taxation forfaitaire évolutive de 0 à 20%, ainsi que l'avait relevé la fondation IDEA dans son avis annuel 2020¹¹.

De telles adaptations permettraient d'encourager les employés à constituer leur propre retraite, tout en rendant ce régime fiscal plus compétitif vis-à-vis de pays comme la Suisse¹², la Belgique ou le Royaume-Uni.

A titre d'exemple, le régime suisse¹³ permet notamment aux salariés ayant un certain niveau de rémunération annuelle d'effectuer des versements volontaires sans limite de montant dans leur plan de pension, tout en bénéficiant du régime fiscal de faveur applicable à ce type de plan.

Les mesures fiscales présentées ci-dessus visent à renforcer les outils dont le Luxembourg a besoin pour attirer et retenir les talents afin d'assurer son développement de manière durable et de faire face aux défis actuels et futurs. L'objectif est de disposer d'un cadre fiscal adapté aux besoins des salariés en fonction de leur parcours de vie.

Par ailleurs, des mesures fiscales adaptées aux PME et renforçant l'entrepreneuriat dans le pays devront également être élaborées et seront présentées dans un prochain EcoNewsFlash de la Chambre de Commerce.

¹¹ IDEA, *Avis annuel: Des illusions, 2020*

¹² La Suisse est d'ailleurs actuellement en tête des classements internationaux GTCI et IMD relatifs à l'attraction et la rétention des talents (voir le *Global Talent Competitiveness Index* et le *IMD World Talent report*).

¹³ PWC Suisse, *Swiss pensions system: assuring social security and peaceful industrial relations, 2021*

Messages clés

1. En 2022, 3 salariés sur 4 n'avaient pas la nationalité luxembourgeoise. Or le bassin de recrutement historique de la Grande Région ne suffit plus. Le Luxembourg a donc un besoin accru d'attirer une main-d'œuvre étrangère européenne et de pays tiers, dans un contexte international de plus en plus concurrentiel.
2. Le pays doit également faire face à la crise du logement, au vieillissement démographique et aux nouvelles façons d'appréhender le travail par les jeunes générations. Ces défis renforcent la pénurie de main-d'œuvre dans tous les secteurs et à tous les niveaux de qualification.
3. Par conséquent, le Luxembourg doit mettre en œuvre une fiscalité durable, compétitive et adaptée au parcours de vie des travailleurs. Une telle politique fiscale permettra de relever ces différents défis et d'accroître sensiblement l'attractivité du pays pour la main d'œuvre étrangère.
4. Pour ce faire, l'UEL et la Chambre de Commerce préconisent la mise en œuvre des mesures suivantes:
 - Introduire une prime mobilité-logement: une telle prime vise à permettre aux jeunes travailleurs de bénéficier d'une aide financière exonérée d'impôt et de sécurité sociale de la part de leur employeur afin de les aider à se loger à proximité de leur lieu de travail et/ou à payer une partie de leurs frais de transport dans le cadre d'une mobilité respectueuse de l'environnement;
 - Continuer à améliorer le régime fiscal des impatriés: accompagner l'impatriation des travailleurs et de leur famille dans le pays en améliorant le régime fiscal des impatriés existant afin de le rendre plus compétitif au niveau international;
 - Améliorer le régime fiscal du télétravail transfrontalier: clarifier et modifier le régime fiscal du télétravail transfrontalier afin de répondre aux demandes des salariés en la matière en leur offrant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée;
 - Réformer le régime fiscal de la prime participative: améliorer le régime fiscal de la prime participative en le rendant plus attractif afin d'accroître la rétention de la main d'œuvre dans le pays;
 - Réformer le régime fiscal des pensions complémentaires: dynamiser les plans de pension complémentaire en augmentant la contribution « employé » afin d'attirer et retenir les talents, et notamment les travailleurs plus expérimentés, dans le pays.

Auteurs: **Sidonie Paris** (Chambre de Commerce)
sidonie.paris@cc.lu

Flora Castellani (UEL)
flora.castellani@uel.lu

Marie Vintrou (UEL)
marie.vintrou@uel.lu