

# MEMENTO



## Prêts préférentiels et subventions d'intérêts

Il est courant pour les employeurs d'octroyer à leurs employés des prêts préférentiels ou des subventions d'intérêts.

L'économie d'intérêt réalisée par l'employé constitue un avantage en nature et doit, de ce fait, être soumise à la retenue à la source sur salaires. Cependant, certaines exemptions fiscales sont prévues par la législation luxembourgeoise, qui rendent cet avantage particulièrement attractif pour les salariés et les employeurs.

### I. Prêts préférentiels VS subventions d'intérêts

Deux mécanismes existent afin d'optimiser la rémunération des salariés : les prêts préférentiels et les subventions d'intérêts.

Un employeur peut accorder un prêt préférentiel à un employé, c'est-à-dire un prêt sans intérêt ou à taux réduit. Dans ce cas, une évaluation forfaitaire, basée sur un taux d'intérêt de référence, est prévue par la loi afin de déterminer l'avantage découlant de ces prêts. Il convient de noter que l'emprunt ne doit pas nécessairement être contracté auprès de l'employeur ; il peut également avoir été contracté auprès d'un institut financier tiers avec lequel l'employeur a conclu un accord spécifique pour l'octroi de prêts à des conditions préférentielles à son personnel.

L'employeur peut également procéder au remboursement de tout ou partie des intérêts relatifs à un emprunt contracté par un de ses employés. Nous parlons dans ce cas du mécanisme de la subvention d'intérêt. Cette dernière est généralement proposée comme alternative au versement d'une rémunération variable.

### II. Quels sont les prêts concernés ?

#### A. Prêts liés à la résidence principale du contribuable

Sont à considérer comme prêts en relation avec la résidence principale tous les prêts en relation économique soit avec l'habitation personnelle du salarié, soit avec l'acquisition d'un premier terrain à bâtir, soit avec un immeuble en voie de construction ou de rénovation, immeuble que le salarié déclare vouloir destiner à utiliser pour ses besoins personnels. Dans ce contexte, les prêts destinés à l'acquisition d'une résidence secondaire n'entrent pas en ligne de compte.

#### B. Prêts personnels

Sont à retenir comme prêts personnels tous les prêts qui ne sont pas liés à la résidence principale du salarié. Il peut s'agir par exemple de prêts à la consommation, de prêts d'études ou de prêts destinés au financement d'une résidence secondaire.

# MEMENTO



### III. Comment l'avantage est-il évalué ?

En présence d'un prêt préférentiel, la loi prévoit une évaluation forfaitaire de l'avantage en nature sur base d'un taux d'intérêt de référence. Ce taux est généralement revu tous les deux ans pour tenir compte de l'évolution des taux du marché.

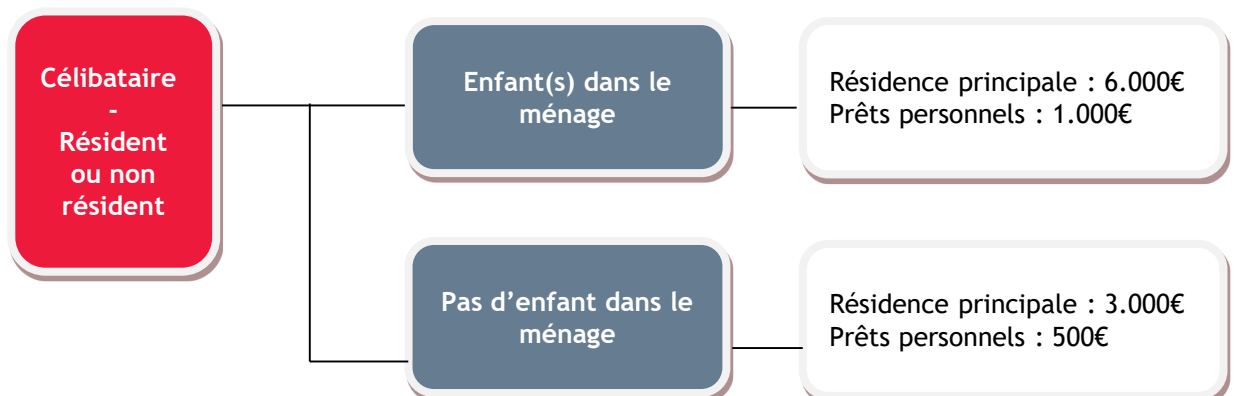
A partir de l'année d'imposition 2015, le taux de référence applicable est de 1,5%.

En cas de prêt à taux zéro, l'avantage imposable équivaut donc, pour l'année d'imposition 2015, à 1,5% du montant du prêt. Dans le cas d'un prêt à taux réduit, l'avantage est déterminé par la différence entre le taux d'intérêt appliqué au prêt et le taux de 1,5%.

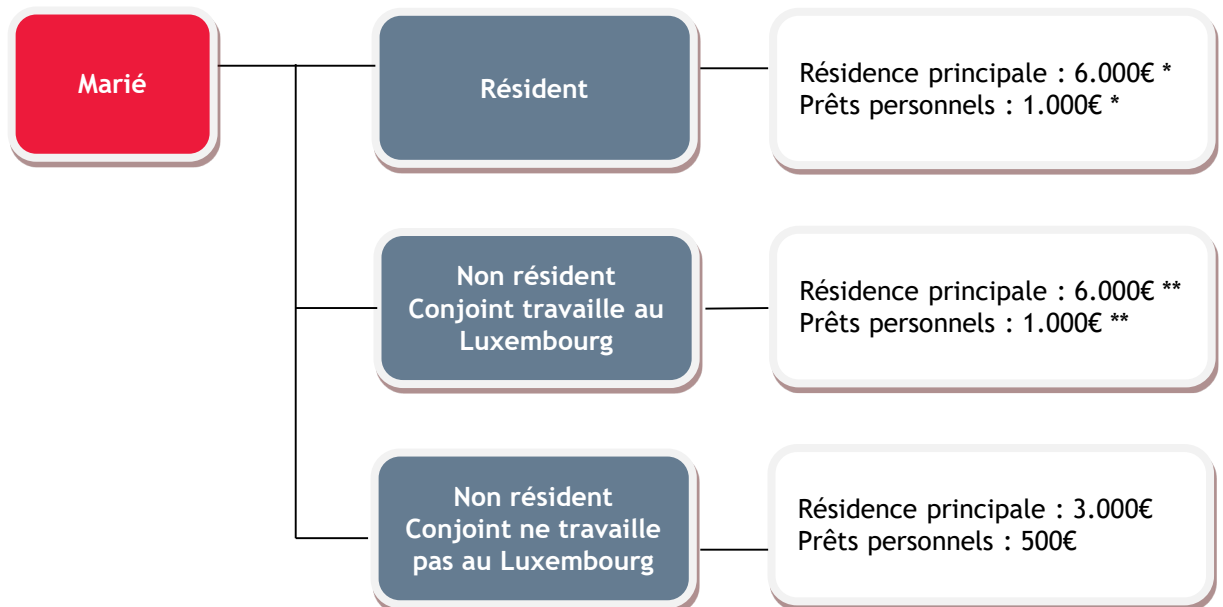
En présence d'une subvention d'intérêts, c'est-à-dire du remboursement par l'employeur de tout ou d'une partie des intérêts provenant d'un emprunt contracté par l'employé, l'avantage imposable correspond au montant des intérêts remboursés.

### IV. Quelles sont les exemptions fiscales prévues par la loi ?

Les prêts préférentiels et les subventions d'intérêts bénéficient d'un régime spécifique d'exemptions fiscales. Le montant des exemptions dépend de l'objet du prêt (résidence principale ou autre) ainsi que de la situation familiale du salarié.



# MEMENTO



\* L'exemption de 6.000€ ne s'applique pas en cas d'option pour une imposition séparée

\*\* L'exemption qui peut être appliquée par l'employeur est limitée à 3.000€ / 500€. L'exemption majorée peut être demandée par le salarié dans sa déclaration fiscale.

# MEMENTO



## **V. Quel est le traitement de l'avantage au niveau de la sécurité sociale ?**

Les avantages provenant des prêts préférentiels et des subventions d'intérêts accordés aux salariés par l'employeur sont entièrement exempts de cotisations sociales (part patronale et part salariale).

## **VI. Questions d'ordre pratique**

### **A. Moment d'imposition**

En ce qui concerne les prêts préférentiels, l'imposition a lieu au moment des arrêts de compte, c'est-à-dire lorsque les intérêts sont débités du compte bancaire de l'employé, ou au plus tard à la fin de l'année calendrier.

L'imposition, en cas de subvention d'intérêts, a lieu lorsque la subvention est payée par l'employeur, c'est-à-dire lorsqu'il rembourse les intérêts à l'employé.

### **B. Documents à fournir par le salarié**

L'employeur étant responsable du calcul de l'impôt et donc de l'application des éventuelles exemptions, et afin d'éviter tout problème en cas de contrôle de l'impôt sur les salaires par l'Administration des Contributions, il est recommandé qu'il possède une copie des différentes pièces justificatives dans les dossiers du personnel concerné.

Ceci ne devrait pas poser de problème si c'est l'employeur lui-même qui accorde le prêt à son salarié étant donné que, dans ce cas, l'employeur devrait être en possession de toutes les informations concernant le contrat de prêt.

Par contre, si l'employeur n'accorde pas lui-même le prêt, il devra obtenir du salarié les pièces concernant l'existence et l'objet du prêt (p. ex. une copie du contrat de prêt) ainsi que concernant le montant des intérêts faisant l'objet de la subvention.

Pour ces derniers, une attestation de la banque, ou à défaut toute autre pièce justifiant les intérêts effectivement payés par le salarié, sera nécessaire.

En outre, pour les prêts en relation avec la résidence principale, l'employeur doit avoir la confirmation de l'objet du prêt. Cette preuve pourra être apportée par une copie du contrat de prêt, une attestation émise par l'organisme financier ayant octroyé l'emprunt, ou tout autre document établissant une relation claire entre l'emprunt et la résidence principale.

# MEMENTO



Etant donné que les exemptions ne sont accordées qu'une seule fois par an et par ménage, l'employeur doit également vérifier si le conjoint de son salarié bénéficie ou non d'un tel avantage. Pour ce faire, l'employé devra fournir une déclaration écrite de l'employeur de son conjoint certifiant soit qu'il/elle ne bénéficie pas d'un prêt préférentiel ou d'une subvention d'intérêts, soit le montant des avantages et des exemptions accordées.

Il peut s'avérer utile que l'employeur mette en place des règles écrites (plan de subvention d'intérêts) informant les salariés du fonctionnement du régime, des processus à suivre et des documents à fournir, notamment lorsque le nombre de salariés concernés est élevé. Ceci permet une gestion efficace et homogène de l'avantage et une meilleure garantie de la responsabilité de l'employeur.

## **C. Départ ou arrivée du salarié en cours d'année**

Lorsque le salarié quitte le service de l'employeur ou lorsqu'il rejoint celui-ci dans le courant de l'année, il n'y a pas lieu de proratiser les montants des exemptions fiscales en fonction de la durée d'occupation du salarié. En effet, l'employeur peut appliquer l'exemption fiscale complète jusqu'à concurrence du montant de l'avantage.

Lorsqu'un salarié est embauché dans le courant de l'année, il convient cependant de vérifier s'il a ou non bénéficié d'un avantage similaire auprès de son ancien employeur. Pour ce faire, l'employé doit fournir à son nouvel employeur une attestation de l'ancien employeur confirmant soit le montant de l'exemption précédemment accordée, soit que le salarié n'a pas bénéficié d'un tel avantage.

## **D. Salarié en congé de maladie ou en congé de maternité**

Dans ce cas de figure, l'économie ou la subvention d'intérêts reste un revenu provenant d'une occupation salariée. Le cas échéant, ce revenu salarié est à imposer sur la base d'une fiche de retenue d'impôt additionnelle.

# MEMENTO



## VOUS SOUHAITEZ PLUS D'INFORMATIONS?

Contactez-nous:



**Daniel Hilbert**

Partner

+352 45 123 480  
[daniel.hilbert@bdo.lu](mailto:daniel.hilbert@bdo.lu)



**Karine Pontet**

Director

+352 45 123 636  
[karine.pontet@bdo.lu](mailto:karine.pontet@bdo.lu)



**Patricia Dupuis**

Manager

+352 45 123 358  
[patricia.dupuis@bdo.lu](mailto:patricia.dupuis@bdo.lu)



**Ralf Gilch**

Manager

+352 45 123 557  
[ralf.gilch@bdo.lu](mailto:ralf.gilch@bdo.lu)

▶ Follow us 

▶ [www.bdo.lu](http://www.bdo.lu)

This publication has been carefully prepared, but it has been written in general terms and should be seen as containing broad guidance only.

This publication should not be used or relied upon to cover specific situations and you should not act, or refrain from acting, upon the information contained in this publication herein without obtaining specific professional advice.

Please contact the appropriate BDO Member Firm to discuss these matters in the context of your particular circumstances.

No entity of the BDO network, nor the BDO Member Firms or their partners, employees or agents accept or assume any liability or duty of care for any loss arising from any action taken or not taken by anyone in reliance on the information in this publication or for any decision based on it.

BDO is an international network of public accounting firms, the BDO Member Firms, which perform professional services under the name of BDO. Each BDO Member Firm is a member of BDO International Limited, a UK company limited by guarantee that is the governing entity of the international BDO network.

Service provision within the BDO network is coordinated by Brussels Worldwide Services BVBA, a limited liability company incorporated in Belgium with its statutory seat in Brussels.

Each of BDO International Limited (the governing entity of the BDO network), Brussels Worldwide Services BVBA and the member firms of the BDO network is a separate legal entity and has no liability for another such entity's acts or omissions. Nothing in the arrangements or rules of the BDO network shall constitute or imply an agency relationship or a partnership between BDO International Limited, Brussels Worldwide Services BVBA and/or the member firms of the BDO network.

BDO is the brand name for the BDO network and for each of the BDO Member Firms.

© 2023 BDO Advisory

All rights reserved.