



TVA & voiture de leasing : ce qu'il faut comprendre !

Petit historique

Les faits remontent à 2014 et font suite à un litige fiscal entre l'administration fiscale allemande et une société luxembourgeoise dont deux employés résidents allemands bénéficiaient d'une voiture de fonction. En 2014, l'administration fiscale allemande a publié une circulaire selon laquelle la mise à disposition d'une voiture par un employeur à son employé devait être qualifiée de location longue durée d'un moyen de transport, et donc soumise à la TVA en vigueur au lieu de résidence du conducteur.

La **Cour de justice de l'Union européenne (CJUE)** a rendu sa **décision le 20 janvier 2021**. Celle-ci fournit des indications sur les circonstances dans lesquelles la mise à disposition d'une voiture de société peut être qualifiée de "location à long terme d'un moyen de transport", entraînant pour l'employeur luxembourgeois des obligations en matière de TVA dans le pays de résidence de son employé.

A la suite de cet arrêt, **l'administration luxembourgeoise de la TVA** a publié, en date du **11 février 2021**, la **circulaire n° 807** concernant la TVA des voitures de société. Cette circulaire a clairement repris les critères développés par la CJUE.

Les critères clés à prendre en considération

Sur base de l'arrêt de la CJUE et de la circulaire TVA n° 807 de 2021, **la mise à disposition d'une voiture par un employeur à son salarié** est considérée comme « une location de véhicule à long terme », et donc **soumise à la TVA dans le pays de résidence du salarié si** les 3 conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- Le véhicule est mis à la disposition du salarié pour une période de **plus de 30 jours consécutifs**.
- Le salarié doit avoir le **droit permanent** (à l'exclusion de toute autre personne) d'utiliser le véhicule à des fins privées.
- **Une contrepartie doit être versée**. La mise à disposition du véhicule doit être effectuée « à titre onéreux » soit par le biais :
 - d'un **paiement** effectué par l'employé à l'employeur (par exemple, une déduction sur salaire ou une participation du salarié au leasing), ou/et
 - d'une **réduction**, par l'employeur, **d'une partie de la rémunération en espèces de l'employé** (salary sacrifice), ou/et
 - du **choix de l'employé entre différents avantages offerts par l'employeur** conformément à un accord entre les parties en vertu duquel le droit d'utiliser le véhicule de société impliquerait la renonciation à d'autres avantages (car allowance/mobility allowance permettant au salarié de choisir entre une voiture et/ou un autre moyen de transport et une rémunération en cash par exemple).



A contrario, lorsque l'employé n'effectue aucun paiement, ne supporte aucun prélèvement sur son salaire ou ne choisit pas entre différents avantages offerts par son employeur, la mise à disposition d'une voiture de société par un employeur à son salarié n'est pas une opération soumise à la TVA du pays de résidence dans le chef du salarié.

Et concrètement

Dès lors que ces 3 critères seront remplis, la TVA en vigueur dans le pays de résidence du salarié sera applicable sur la mise à disposition du véhicule de société :

- **l'employé est la personne redevable de ce montant de TVA.** Cela vaut pour tous les salariés, y compris ceux résidant à Luxembourg.
- **l'employeur est chargé de collecter cette TVA,** de la déclarer et de la reverser aux autorités du pays de résidence du salarié. Pour ce faire, il existe un système européen d'enregistrement unique, « ONE STOP SHOP » permettant aux entreprises d'accomplir les différentes formalités requises auprès des différentes autorités nationales concernées.

Concrètement, l'employeur est **libre de prendre en charge ou non le montant de TVA** dont le salarié est redevable.

>>> Soit l'employeur prend en charge la TVA : cette prise en charge par l'employeur de la TVA dont le salarié est débiteur constitue un *avantage en nature* qu'il conviendrait théoriquement de reporter sur la fiche de paie. A ce jour, l'Administration des Contributions Directes n'a pas formellement communiqué sa position à ce sujet.

>>> Soit l'employeur laisse la TVA à la charge du salarié et il collecte ce montant TVA par le biais d'une *déduction sur le salaire net du salarié*.

Actuellement, les autorités allemandes et belges sont en train de finaliser la transposition de l'arrêt de la CJUE. Il reste dès lors des incertitudes : comment déterminer la base taxable à la TVA et à partir de quelle date (rétroactive ou non) cette imposition TVA sera appliquée ? Dans l'attente des réponses à venir de la part des autorités concernées, il est recommandé de constituer des provisions TVA en prenant en compte le coût du leasing hors taxe ainsi que le taux de TVA en vigueur dans le pays de résidence du salarié.

Les informations publiées dans le présent article ne sont valables qu'à la date de publication du présent article. La législation sociale évoluant fréquemment, merci de nous contacter pour toute question ou utilisation sur base de cet article ou d'un article publié précédemment. En application de l'article 2, §2 de la loi du 10 août 1991, le Service Juridique de SECUREX Luxembourg S.A. n'étant pas autorisé à exercer la profession d'avocat, limitera toujours ses interventions à la diffusion de renseignements et informations à caractère documentaire. Les documentations et informations ainsi délivrées dans le cadre de l'abonnement juridique ont toujours un caractère d'exemple-type ou de synthèse, de valeur indicative, et sans prétention d'exhaustivité. Le destinataire est seul responsable de l'usage et des interprétations qu'il fait des informations ou documentations visées dans le présent article, des conseils ou actes qu'il en déduit et des résultats qu'il en tire.