Est-il légal de scinder une rémunération entre plusieurs pays pour optimiser la fiscalité ?

Réponse courte

Non, la scission artificielle de rémunération à des fins d'**optimisation fiscale pure** est **strictement interdite** et constitue une **fraude fiscale** sanctionnée par le **paragraphe 396 de la loi générale des impôts**. Seule une répartition correspondant à une **activité réelle, substantielle et documentée** dans chaque pays est légale selon les **conventions fiscales** applicables.

L'employeur doit prouver la **réalité économique** de l'activité transfrontalière, respecter les **obligations sociales et fiscales** de chaque juridiction, et maintenir une **documentation exhaustive** des temps de présence. Les **conventions bilatérales** déterminent la répartition du droit d'imposer selon l'**article 15 du modèle OCDE** (activité effective dans chaque État).

Définition

La **scission de rémunération** consiste à répartir le salaire d'un employé entre plusieurs juridictions fiscales. Selon l'article L.221-1 du Code du travail, la rémunération comprend le **salaire de base** et tous les **avantages accessoires**.

Le principe de **"substance over form"** (substance sur la forme) impose que toute répartition corresponde à une **réalité économique vérifiable** et non à un montage artificiel. Cette répartition doit refléter l'**activité réellement exercée** dans chaque pays selon les **conventions fiscales bilatérales**.

Les **conventions fiscales** avec les pays frontaliers prévoient des règles spécifiques pour la répartition des revenus d'emploi transfrontalier.

Questions fréquentes

Comment les administrations fiscales détectent-elles les montages artificiels ?

Les administrations utilisent l'échange automatique d'informations (directive DAC), des contrôles coordonnés entre pays, l'analyse de la cohérence entre déclarations fiscales et sociales, et l'examen de la substance économique réelle. Le principe 'substance over form' s'applique : seule l'activité économique réelle justifie la répartition fiscale. La transparence totale et la justification économique sont essentielles.

Est-il légal de répartir le salaire d'un employé entre le Luxembourg et un autre pays pour réduire les impôts ?

Non, la scission artificielle de rémunération à des fins d'optimisation fiscale pure est strictement interdite et constitue une fraude fiscale passible de 5 ans d'emprisonnement et 250.000 euros d'amende. Seule une répartition correspondant à une activité réelle, substantielle et documentée dans chaque pays est légale.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelles conditions doivent être respectées pour légalement répartir une rémunération entre plusieurs pays ?

Il faut cumulativement : une activité réellement exercée dans chaque juridiction avec preuves tangibles, un temps de présence physique documenté et proportionnel à la répartition, une valeur économique créée dans chaque pays, le respect intégral des obligations sociales et fiscales locales, et la conformité aux conventions bilatérales.

Quelles sont les alternatives légales à la scission artificielle de rémunération ?

Les alternatives légales incluent : le régime des impatriés pour les nouveaux arrivants (article 115 numéro 13b LIR), la prime participative exonérée à 50% (article 115 numéro 13a LIR), le détachement temporaire avec maintien de l'affiliation d'origine, et l'optimisation des avantages en nature. Ces dispositifs offrent des avantages fiscaux dans le respect de la légalité.

Quelles sont les obligations de documentation pour justifier une répartition de salaire transfrontalière ?

L'employeur doit tenir un registre de présence avec horodatage électronique, conserver tous les justificatifs quotidiens (badges d'accès, connexions VPN géolocalisées, notes de frais), effectuer un reporting mensuel obligatoire, et maintenir une comptabilité analytique par juridiction avec conservation de tous les documents pendant 10 ans.

Quels sont les seuils de télétravail transfrontalier à ne pas dépasser ?

Pour éviter un changement d'affiliation sociale, le seuil maximum est de 34 jours par an pour tous les pays frontaliers (France, Belgique, Allemagne). Au-delà de ce seuil, un changement d'affiliation sociale devient obligatoire. Ces règles s'appliquent dans le cadre des accords bilatéraux de sécurité sociale.

Conditions d’exercice

Conditions cumulatives de légalité :

1. **Activité réellement exercée** dans chaque juridiction avec preuves tangibles
2. **Temps de présence physique** documenté et proportionnel à la répartition
3. **Valeur économique créée** dans chaque pays
4. **Respect intégral** des obligations sociales et fiscales locales
5. **Conventions bilatérales** respectées (sécurité sociale et fiscalité)

Seuils actuels pour le télétravail transfrontalier :

- **France, Belgique, Allemagne** : maximum **34 jours/an** de travail hors du Luxembourg (tolérance fiscale)
- Au-delà : imposition des jours de télétravail dans l'État de résidence dès le premier jour

Sanctions fiscales (paragraphe 396 loi générale des impôts) :

- **Fraude fiscale simple** : sanctions administratives
- **Fraude fiscale aggravée** : poursuites pénales pour montants significatifs
- **Escroquerie fiscale** : sanctions pénales renforcées (article 496 Code pénal)

Modalités pratiques

Système de documentation obligatoire :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

1. **Registre de présence** avec horodatage précis

2. **Justificatifs quotidiens** :
    - Badges d'accès aux locaux
    - Connexions informatiques géolocalisées
    - Notes de frais avec localisation
    - Agendas professionnels détaillés

3. **Reporting conforme aux conventions** :
    - Déclaration **CCSS** pour le télétravail
    - Certificat **A1** de maintien d'affiliation
    - Respect des seuils de **34 jours/an** pour les frontaliers

4. **Comptabilité analytique** par juridiction :
    - Ventilation des coûts salariaux
    - Affectation des charges sociales
    - Preuve de la valeur ajoutée créée

Application des conventions fiscales :

- **Article 15 modèle OCDE** : répartition selon l'activité effective
- **Seuil 183 jours** : changement de pays d'imposition
- **Employeur payeur** : impact sur la qualification fiscale

Pratiques et recommandations

Mise en conformité requise :

1. **Cartographie précise** des activités réelles par pays
2. **Contrats de travail adaptés** ou avenants détaillés par juridiction
3. **Système de suivi** des temps de présence fiable
4. **Conservation** de tous les justificatifs selon les obligations légales

Procédures de validation :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

- **Analyse préalable** des conventions fiscales applicables
- **Documentation** de la substance économique de l'activité
- **Consultation** des administrations fiscales en cas de doute
- **Audit** régulier de conformité

Alternatives légales recommandées :

- **Régime des impatriés** pour les nouveaux arrivants (article 115 numéro 13b LIR)
- **Prime participative** exonérée à 50% (article 115 numéro 13a LIR)
- **Détachement temporaire** avec maintien de l'affiliation d'origine
- **Avantages en nature** optimisés fiscalement

Points de vigilance critiques :

- L'**échange automatique d'informations** (directive DAC) détecte les incohérences
- Les **contrôles coordonnés** entre administrations se multiplient
- La **charge de la preuve** incombe toujours à l'employeur
- Les **conventions fiscales** priment sur l'optimisation

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Article L.221-1** : définition de la rémunération
- **Articles L.241-1 et L.251-1** : non-discrimination salariale

Loi générale des impôts :

- **Paragraphe 396** : sanctions pour fraude fiscale
- Dispositions sur les obligations déclaratives

Code pénal luxembourgeois :

- **Article 496** : escroquerie (y compris fiscale)
- **Article 506-1** : blanchiment de fraude fiscale

Conventions fiscales bilatérales :

- **Convention France-Luxembourg** du 20 mars 2018
- **Convention Belgique-Luxembourg** du 17 septembre 1970 (modifiée)
- **Convention Allemagne-Luxembourg** du 23 avril 2012
- **Article 15 modèle OCDE** : revenus d'emploi

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Réglementation européenne :

- **Directive DAC** : échange automatique d'informations
- **Règlements sécurité sociale** : coordination des régimes

Toute **tentative d'optimisation agressive** sans substance économique réelle est désormais **systématiquement sanctionnée**. Les administrations disposent d'**outils de détection** sophistiqués grâce aux échanges automatiques d'informations. La **transparence totale** et la **justification économique réelle** basée sur l'activité effective sont les seules protections contre des sanctions fiscales et pénales. Les **conventions fiscales** offrent un cadre légal pour l'activité transfrontalière réelle.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.