

# Dans quelles conditions un dirigeant peut-il être imposé comme salarié au Luxembourg ?

## Réponse courte

Un dirigeant peut être imposé comme salarié uniquement s'il cumule un mandat social avec un contrat de travail distinct, caractérisé par un **lien de subordination effectif** pour des fonctions techniques différentes. Le seuil minimal de rémunération distincte doit être de 3.000€ bruts mensuels (2025) pour la partie salariale, avec des fonctions strictement séparées.

## Définition

La qualification fiscale du dirigeant comme salarié repose sur l'existence d'un **contrat de travail** au sens de l'article L.121-1 du Code du travail luxembourgeois, combiné à l'article 91 de la Loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu (L.I.R.). Cette double qualification nécessite un lien de subordination juridique effectif, distinct et séparé du mandat social.

## Conditions d'exercice

Pour bénéficier du statut fiscal de salarié, le dirigeant doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Exercer des fonctions techniques clairement distinctes du mandat social, documentées par une fiche de poste détaillée
- Être soumis à un lien de subordination réel et vérifiable envers un supérieur hiérarchique identifié
- Disposer d'un contrat de travail écrit conforme aux articles L.121-4 et L.121-6 du Code du travail
- Percevoir une rémunération distincte pour l'activité salariée, déclarée selon l'article 136 de la L.I.R.
- Respecter les obligations de déclaration fiscale prévues à l'article 152 de la L.I.R.

## Modalités pratiques

L'application du régime salarial requiert :

- L'établissement d'un contrat de travail écrit détaillant les fonctions techniques selon l'article L.121-4
- La séparation comptable des rémunérations conformément à l'article 91 L.I.R.
- Le versement des cotisations sociales selon l'article 1er du Code de la sécurité sociale
- La tenue d'un registre des temps de travail distinct pour les activités salariées
- L'établissement de fiches de salaire conformes à l'article L.125-7 du Code du travail

## Pratiques et recommandations

Pour sécuriser le statut fiscal salarié, il est recommandé de :

- Établir un organigramme hiérarchique clair distinguant les fonctions
- Mettre en place des procédures d'évaluation et de contrôle du travail salarié
- Conserver les preuves matérielles du lien de subordination
- Documenter les processus décisionnels distincts entre mandat et salariat
- Faire valider la structure par un expert-comptable agréé

## Cadre juridique

**Code du travail luxembourgeois :**

- Art. L.121-1 : définition du contrat de travail
- Art. L.121-4 : forme écrite obligatoire
- Art. L.121-6 : mentions obligatoires
- Art. L.125-7 : obligations relatives à la rémunération

**Loi modifiée du 4 décembre 1967 (L.I.R.) :**

- Art. 91 : qualification des revenus
- Art. 136 : obligations déclaratives
- Art. 152 : modalités de déclaration

**Code de la sécurité sociale :**

- Art. 1 : champ d'application personnel
- Art. 4 : assiette des cotisations
- Art. 7 : calcul des cotisations

L'Administration des contributions directes et le Centre commun de la sécurité sociale exercent un contrôle strict de la réalité du lien de subordination. Une requalification entraîne un redressement fiscal avec majoration de 10% et intérêts de retard de 0,6% par mois.

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.