Les revenus d'emploi entre les deux places

Dr Alexander Ressos, TEP
Attorney-at-Law (Switzerland and Germany),
Solicitor (England & Wales and Hong Kong)
Of Counsel, KGP Legal LLC
alexander.ressos@kgplegal.com.sg
www.ressos.com.sg

L'article 15 attribue les revenus d'emploi à l'État dans lequel l'activité est exercée. L'État de résidence conserve le droit exclusif d'imposer si le salarié séjourne dans l'autre État pendant 183 jours au plus au cours de toute période de douze mois, si la rémunération est versée par un employeur qui n'est pas résident de l'autre État et si la charge n'en est pas supportée par un établissement stable situé dans cet État.[1] Pour les attributions de jetons aux salariés qui travaillent dans les deux places, la répartition suit les jours de travail pendant la période d'acquisition des droits (vesting). Un ingénieur qui a travaillé 60 % de cette période à Singapour et 40 % à Zoug voit 60 % de la valeur acquise imposée à Singapour et 40 % en Suisse, chacun selon son propre moment d'imposition. Singapour impose à l'acquisition des droits. La Suisse impose selon la qualification qu'elle retient pour l'attribution, ce qui, pour un jeton de paiement reçu à titre de salaire, intervient à la réception. Les deux moments peuvent différer, et le client peut payer l'impôt dans un État avant l'autre, le crédit n'étant disponible qu'une fois que les deux ont imposé. La règle de l'exercice réputé applicable aux plans d'actionnariat (chapitre VI de la présente partie) s'applique à la part de source singapourienne lors du départ du salarié.

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

Notes

1. CDI Singapour–Suisse 2011, art. 15 (revenus d'emploi ; règle des 183 jours au cours de toute période de douze mois ; conditions relatives à l'employeur et à l'établissement stable). ↩

Disclaimer

This article is provided for general information only. It is based on publicly available sources as at its date of publication. These sources have not been independently verified against licences, regulatory registers or the records of the entities concerned. It is not legal, tax, financial or investment advice. Nor is it a recommendation to invest in, transact with or use the services of any entity mentioned. Law and regulation change frequently, so the content may be incomplete or outdated. To the fullest extent permitted by law, Dr Alexander Ressos and the publisher of SingaporeIQ exclude all liability for loss or damage arising from the use of or reliance on this article. Readers should obtain advice on their specific circumstances before acting or refraining from action.

Names and trademarks of the entities discussed belong to their owners and are used for identification only. Their mention implies no endorsement, affiliation or allegation of wrongdoing. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. Corrections and updates: contact@ressos.com.

© 2026 Dr Alexander Ressos. This article may be quoted with attribution to SingaporeIQ (SingaporeIQ.com). Reproduction in full and any commercial use require prior written consent. The Legal Terms at https://singaporeiq.com/legal-terms apply.

Author contact: Dr Alexander Ressos, TEP · contact@ressos.com