

# Comment fixer les indemnités journalières à l'international ?

## Réponse courte

Les indemnités journalières à l'international sont fixées par l'employeur en tenant compte des **plafonds d'exonération** publiés chaque année par l'Administration des contributions directes, qui varient selon le pays de destination. L'employeur doit établir une **politique interne** précisant les montants alloués par pays, les conditions de versement et les justificatifs à fournir, tout en respectant l'égalité de traitement (article [L.241-1](#)).

Le versement suppose une mission temporaire formalisée par un **ordre de mission écrit** précisant la durée, le lieu et les modalités de prise en charge. Les indemnités couvrent les frais de repas, d'hébergement et de dépenses accessoires, à l'exclusion des frais de transport remboursés sur justificatifs. En cas de dépassement des plafonds, la part excédentaire est soumise à cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

## Définition

Les **indemnités journalières à l'international** sont des sommes forfaitaires versées par l'employeur à un salarié envoyé temporairement à l'étranger pour des raisons professionnelles. Elles servent à compenser les frais supplémentaires liés au déplacement, tels que la restauration, l'hébergement et les dépenses accessoires, sans constituer un élément de salaire.

Ces indemnités sont distinctes du **remboursement de frais réels** et bénéficient, sous conditions, d'une exonération de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu, dans la limite des plafonds fixés par l'Administration des contributions directes.

## Conditions d'exercice

L'attribution d'indemnités journalières suppose que le salarié effectue une mission temporaire hors du territoire luxembourgeois, sur instruction expresse et écrite de l'employeur. La mission doit être justifiée par les nécessités de service et faire l'objet d'un ordre de mission précisant la durée, le lieu, l'objet du déplacement et les modalités de prise en charge des frais.

La nature temporaire et exceptionnelle du déplacement doit être clairement établie. Les indemnités ne peuvent être versées pour des affectations permanentes ou des [détachements](#) de longue durée. L'égalité de traitement entre salariés placés dans une situation comparable doit être respectée conformément à l'article [L.241-1](#) du Code du travail.

## Modalités pratiques

Le montant des indemnités journalières est fixé par l'employeur, en tenant compte des plafonds d'exonération publiés annuellement par l'Administration des contributions directes. Ces plafonds varient selon le pays de destination et couvrent les frais de repas, d'hébergement et de dépenses accessoires.

L'employeur doit établir une politique interne précisant les montants alloués par pays, les conditions de versement et les justificatifs à fournir. Les indemnités peuvent être versées à l'avance ou remboursées sur présentation d'un rapport de mission. En cas de dépassement des plafonds, la part excédentaire est soumise à cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

Les frais de transport ne sont pas couverts par les indemnités journalières et doivent être remboursés sur la base des dépenses réelles et justifiées. L'employeur doit assurer la traçabilité des versements et la conservation des documents justificatifs.

## Pratiques et recommandations

**Formaliser** la politique d'indemnisation dans un règlement interne ou une note de service accessible à tous les salariés concernés. L'ordre de mission doit mentionner le montant de l'indemnité journalière applicable, le mode de versement et les obligations de restitution en cas de non-réalisation totale ou partielle de la mission.

L'employeur doit **conserver** l'ensemble des justificatifs (ordre de mission, rapports de déplacement, attestations de présence) pendant au moins dix ans. Il est conseillé de **désigner** un référent RH pour assurer l'encadrement humain et le suivi des missions internationales.

Une **veille régulière** sur l'évolution des plafonds d'exonération et des textes applicables est indispensable pour garantir la conformité des pratiques. L'information des salariés sur leurs droits et obligations en matière d'indemnités journalières doit être assurée.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.241-1</a> Code du travail	Égalité de traitement
Art. <a href="#">L.121-4</a> Code du travail	Contrat de travail et avenant
Art. 104 al. 1 pt 2 Loi du 4 décembre 1967	Impôt sur le revenu, frais professionnels
Code de la sécurité sociale	Exonération des cotisations sociales
Circulaires ACD	Plafonds d'exonération
Jurisprudence luxembourgeoise	Qualification des indemnités journalières

Assurez-vous de vérifier chaque année les plafonds d'exonération applicables à chaque pays et de documenter rigoureusement chaque mission internationale pour éviter tout risque de requalification ou de redressement fiscal et social.

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.