

# L'éducation des enfants en expatriation est-elle prise en charge ?

## Réponse courte

L'éducation des enfants en expatriation **n'est pas automatiquement** prise en charge par l'employeur. Aucune disposition du Code du travail n'impose cette obligation. La prise en charge relève de la **liberté contractuelle** (article [L.121-1](#)) et doit être prévue par une clause écrite dans le contrat, un avenant ou une politique interne.

Lorsqu'elle est prévue dans le [contrat d'expatriation](#), les modalités doivent être définies par écrit : frais couverts, **plafond annuel**, justificatifs, modalités de versement et conditions de cessation. L'avantage constitue un **avantage en nature** soumis à cotisations sociales et à l'impôt (article 104 de la loi modifiée du 4 décembre 1967). L'employeur doit respecter l'**égalité de traitement** (article [L.241-1](#)) et assurer la traçabilité des remboursements.

## Définition

La prise en charge de l'éducation des enfants en expatriation désigne l'ensemble des dispositifs par lesquels un employeur luxembourgeois assume, en tout ou partie, les frais de scolarité ou d'éducation des enfants d'un salarié envoyé temporairement à l'étranger. Ce dispositif constitue un **avantage en nature**, qui s'ajoute à la rémunération du salarié, et dont la portée dépend des **accords contractuels** conclus entre l'employeur et le salarié.

## Conditions d'exercice

Aucune disposition du Code du travail luxembourgeois n'impose à l'employeur la prise en charge automatique des frais d'éducation des enfants lors d'une expatriation. Cette prise en charge relève exclusivement de la liberté contractuelle, et doit être prévue par une clause expresse dans le contrat de travail, l'avenant d'expatriation ou une politique interne de mobilité internationale.

L'employeur n'est tenu d'assumer ces frais que si un accord écrit le prévoit. L'égalité de traitement entre salariés placés dans des situations comparables doit être respectée conformément à l'article [L.241-1](#) du Code du travail.

## Modalités pratiques

Lorsque la prise en charge est prévue, elle doit être précisément définie dans le contrat d'expatriation ou dans un avenant écrit.

Élément	Contenu
Nature des frais couverts	Scolarité, inscription, transport, cantine, activités périscolaires
Plafond de remboursement	Montant annuel ou mensuel maximal
Justificatifs	Factures, attestations d'inscription
Modalités de versement	Remboursement sur justificatifs ou prise en charge directe
Durée	Limitée à la durée de la mission à l'étranger
Cessation	Conditions de maintien en cas de retour anticipé

## Pratiques et recommandations

Dans la pratique luxembourgeoise, la prise en charge des frais d'éducation des enfants en expatriation constitue un **avantage négocié**, principalement pour les cadres et salariés hautement qualifiés. Les entreprises disposant d'une politique de mobilité internationale formalisée prévoient fréquemment ce type d'avantage, qui peut bénéficier du régime fiscal des impatriés.

Il est conseillé aux employeurs de **définir une politique claire et non discriminatoire**, en veillant à l'égalité de traitement entre salariés placés dans des situations comparables. Les modalités doivent être **communiquées au salarié avant le départ** en mission et faire l'objet d'un écrit pour éviter tout litige ultérieur.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-1</u> du Code du travail	Liberté contractuelle
Art. <u>L.241-1</u> du Code du travail	Égalité de traitement
Art. <u>L.125-4</u> du Code du travail	Contrat de travail à l'étranger
Art. <u>L.125-6</u> du Code du travail	Avenant d'expatriation
Art. 38 du Code de la sécurité sociale	Assiette des cotisations sociales
Art. 104 LIR	Revenus imposables (avantages en nature)

Il est essentiel de formaliser par écrit toute prise en charge des frais d'éducation des enfants en expatriation afin de sécuriser la relation contractuelle et d'assurer la traçabilité des engagements.

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.