Quels sont les changements apportés par la réforme des chèques-repas 2024 ?

Réponse courte

La réforme des chèques-repas entrée en vigueur le **1er janvier 2024** constitue la modernisation la plus importante du système depuis plus de 20 ans. Cette réforme, annoncée par la ministre des Finances Yuriko Backes en juin 2023 et adoptée par deux règlements grand-ducaux du **25 septembre 2023**, transforme radicalement l'utilisation de cet avantage social bénéficiant à environ **80 000 salariés** au Luxembourg.

Le changement le plus visible concerne **l'augmentation de la valeur faciale** : celle-ci passe de **10,80 euros à 15 euros maximum**, soit une hausse de **38%**. La **part patronale exonérée** augmente de 8 euros à **12,20 euros**, tandis que la **contribution salarié** reste fixée à **2,80 euros**. Cette revalorisation vise à soutenir le pouvoir d'achat des salariés dans un contexte d'inflation. Toutefois, les employeurs ne sont **pas obligés** d'augmenter la valeur des chèques-repas, qui reste à leur libre appréciation.

La **digitalisation obligatoire** marque la fin de l'ère du papier. Depuis le **1er janvier 2025**, tous les chèques-repas doivent être émis sous **format numérique** (carte électronique ou application mobile). Les chèques papier ont totalement disparu le 31 décembre 2024, après une période transitoire d'un an. Cette digitalisation réduit les charges administratives pour les entreprises et les commerçants, élimine les risques de perte ou de vol, améliore la traçabilité et permet de limiter les abus.

L'**extension de l'utilisation** représente une flexibilité majeure : la **notion de "journée de travail" est abrogée**, permettant désormais d'utiliser les chèques-repas **7 jours sur 7**, y compris le **week-end, en soirée et pendant les jours fériés**. La définition du repas est élargie pour inclure non seulement les repas en restaurant mais également **l'achat de denrées alimentaires** dans les supermarchés et commerces de bouche affiliés. Une **limite quotidienne de 5 chèques-repas** (soit **75 euros maximum par jour**) est instaurée pour éviter les abus.

Définition

La **réforme des chèques-repas 2024** désigne l'ensemble des modifications législatives et réglementaires introduites par les règlements grand-ducaux du 25 septembre 2023, entrés en vigueur le 1er janvier 2024, visant à moderniser le régime des chèques-repas au Luxembourg. Cette réforme répond à trois objectifs principaux :

1. **Soutenir le pouvoir d'achat** des salariés face à l'inflation et à l'augmentation des prix des denrées alimentaires
2. **Digitaliser le système** pour réduire les charges administratives et améliorer l'efficacité
3. **Clarifier et assouplir** les critères d'utilisation pour mieux correspondre aux habitudes de consommation actuelles

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

La réforme s'inscrit dans l'accord de coalition du gouvernement 2018-2023 et concrétise un engagement politique de longue date. Elle représente le changement le plus important depuis la dernière revalorisation significative intervenue en 2017 (passage à 10,80 euros).

Questions fréquentes

Depuis quand les chèques-repas doivent-ils être obligatoirement numériques ?

Depuis le 1er janvier 2025, tous les chèques-repas doivent être émis sous format numérique (carte électronique ou application mobile). Une période transitoire d'un an (2024) a permis la coexistence des formats papier et numérique. Les derniers chèques papier émis avant le 31 décembre 2024 restent valables jusqu'à leur date d'expiration, mais aucun nouveau chèque papier ne peut plus être émis.

L'employeur est-il obligé d'augmenter la valeur des chèques-repas à 15 euros ?

Non, l'employeur n'est pas obligé d'augmenter la valeur des chèques-repas à 15 euros. La réforme fixe seulement la valeur faciale maximale autorisée et l'exonération fiscale correspondante (12,20 € de part patronale exonérée). Chaque employeur reste libre de maintenir la valeur actuelle (10,80 €, 8,40 € ou autre) selon sa politique sociale et ses contraintes budgétaires.

Où et quand peut-on utiliser les chèques-repas depuis la réforme 2024 ?

Depuis 2024, les chèques-repas peuvent être utilisés 7 jours sur 7, à toute heure (y compris week-ends, soirées et jours fériés), et même pendant les congés. Ils sont acceptés dans les restaurants, commerces de bouche et supermarchés affiliés pour l'achat de denrées alimentaires exclusivement. La limite est fixée à 5 chèques maximum par jour (soit 75 euros à valeur maximale) pour éviter les abus.

Quels sont les principaux changements de la réforme des chèques-repas au Luxembourg ?

La réforme des chèques-repas apporte trois changements majeurs : l'augmentation de la valeur faciale maximale de 10,80 € à 15 € (soit +38%), la digitalisation obligatoire depuis le 1er janvier 2025 (fin des chèques papier), et l'extension de l'utilisation 7 jours sur 7 avec suppression de la notion de "journée de travail". Les salariés peuvent désormais utiliser jusqu'à 5 chèques par jour pour acheter des denrées alimentaires, y compris le week-end et pendant les congés.

Conditions d’exercice

Application temporelle

La réforme s'applique selon un calendrier précis :

- **1er janvier 2024** : Entrée en vigueur de l'augmentation de la valeur faciale et des nouvelles règles d'utilisation
- **1er janvier 2024 - 31 décembre 2024** : Période transitoire autorisant encore les chèques papier
- **1er janvier 2025** : Obligation de digitalisation complète, fin définitive des chèques papier

Bénéficiaires concernés

La réforme s'applique à tous les salariés bénéficiant de chèques-repas au Luxembourg, soit environ **18% des salariés** du pays selon les données du Statec. Les professions les mieux rémunérées sont proportionnellement les plus nombreuses à recevoir cet avantage.

Liberté de l'employeur

La réforme **n'impose aucune obligation** aux employeurs :

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

- Pas d'obligation d'octroyer des chèques-repas
- Pas d'obligation d'augmenter leur valeur à 15 euros
- Possibilité de maintenir des chèques à 10,80 euros, 8,40 euros ou toute autre valeur
- Décision laissée à la libre appréciation de chaque entreprise selon sa politique sociale et ses contraintes budgétaires

Conditions d'exonération fiscale et sociale maintenues

Pour bénéficier de l'exonération après la réforme :

- L'entreprise ne doit pas disposer d'une **cantine d'entreprise**
- Le salarié ne doit pas déjà bénéficier d'un **remboursement forfaitaire** de frais professionnels sous forme d'indemnité journalière
- La **participation du salarié** doit être de 2,80 euros minimum par chèque (inchangée)
- La **valeur faciale** ne doit pas dépasser 15,00 euros
- L'attribution reste liée au **nombre de jours de prestation effective** de travail

Modalités pratiques

1. Augmentation de la valeur faciale et de l'exonération

Élément	Avant 2024	Depuis 2024	Évolution
Valeur faciale maximale	10,80 €	15,00 €	+38%
Part patronale exonérée	8,00 €	12,20 €	+53%
Contribution salarié	2,80 €	2,80 €	Inchangée

Impact sur le pouvoir d'achat

Pour un salarié recevant 18 chèques-repas par mois (216 par an) :

- **Avant 2024** : 1 728 euros d'avantage annuel exonéré (8 € × 216)
- **Depuis 2024** : 2 635,20 euros d'avantage annuel exonéré (12,20 € × 216)
- **Gain supplémentaire** : 907,20 euros par an nets d'impôts et de cotisations

2. Digitalisation obligatoire

Phase transitoire (2024)

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

- Émission de chèques papier autorisée jusqu'au 31 décembre 2024
- Les deux formats (papier et numérique) coexistent
- Les chèques papier émis avant le 31 décembre 2024 restent valables jusqu'à leur date d'expiration (maximum février 2025)

Format obligatoire depuis le 1er janvier 2025

- **Carte électronique** émise par les prestataires agréés (Pluxee, Edenred)
- **Application mobile** permettant le paiement via Apple Pay et Google Pay
- **Validité** : 12 mois à compter de l'émission
- Possibilité de **carte virtuelle** 100% dématérialisée

Avantages de la digitalisation

- Réduction des charges administratives (fin de la distribution manuelle)
- Vérification automatique de la validité
- Élimination des risques de perte, vol ou fraude
- Traçabilité complète des transactions
- Contrôle de l'usage exclusivement alimentaire
- Accélération des encaissements pour les commerçants
- Suivi du solde disponible en temps réel

3. Extension de l'utilisation

Abrogation de la notion de "journée de travail"

Avant 2024, les chèques-repas devaient théoriquement être utilisés au cours d'une journée de travail, pendant la pause déjeuner. Cette contrainte est supprimée.

Nouvelle flexibilité d'utilisation

- **7 jours sur 7** : week-ends et jours fériés inclus
- **À toute heure** : matin, midi, soir, nuit
- **Pendant les congés** : vacances, congés de récréation
- **Sans distinction** télétravail/présentiel (confirmé par jurisprudence 2024)

Élargissement de la définition du repas

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

Avant 2024	Depuis 2024
Repas consommés dans les restaurants	Repas dans les restaurants
Interprétation restrictive	Achats alimentaires dans les commerces de bouche
	Courses alimentaires dans les supermarchés affiliés
	Denrées alimentaires chez les restaurateurs

Limitation à 5 chèques par jour

- **Maximum quotidien** : 5 chèques-repas (soit 75 euros à valeur maximale)
- **Objectif** : Éviter les abus (achats de produits non alimentaires, revente)
- **Application** : Contrôle automatique via le système numérique
- **Validité** : Limite applicable aussi bien aux chèques papier (durant la transition) qu'aux cartes numériques

4. Clarification des critères d'utilisation

Produits autorisés

- Repas prêts à consommer
- Denrées alimentaires exclusivement
- Exclusion de tous produits non alimentaires (confirmée par la digitalisation)

Points de vente acceptés

- Restaurants traditionnels
- Snacks et restauration rapide
- Commerces de bouche spécialisés
- Supermarchés affiliés aux réseaux Pluxee ou Edenred
- Plus de **2 600 points de vente** au Luxembourg

Usage strictement personnel

- Utilisation réservée au salarié bénéficiaire
- Interdiction de revente ou de transfert
- Contrôle facilité par la digitalisation

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs

Communication aux salariés sur la réforme

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

Informer clairement les salariés des changements :

- Expliquer si l'entreprise augmente la valeur des chèques-repas ou la maintient
- Présenter les nouvelles modalités d'utilisation (week-end, congés, supermarchés)
- Détailler le calendrier de transition vers le format numérique
- Rassurer sur la continuité de l'avantage durant la transition

Mise en place de la digitalisation

Actions obligatoires avant le 31 décembre 2024 :

- Contacter les prestataires agréés (Pluxee, Edenred) pour commander les cartes électroniques
- Planifier la distribution des cartes numériques aux salariés
- Former les gestionnaires de paie aux nouvelles procédures
- Communiquer sur l'activation et l'utilisation des cartes électroniques
- Prévoir un support pour les salariés ayant des difficultés techniques

Décision sur la valeur des chèques-repas

Éléments à considérer :

- **Contexte économique** : inflation, pouvoir d'achat des salariés
- **Attractivité employeur** : différenciation sur le marché du travail
- **Impact budgétaire** : Pour 100 salariés recevant 18 chèques/mois, le passage de 10,80 € à 15 € représente un surcoût mensuel de 7 560 euros (18 × 4,20 € × 100)
- **Cohérence salariale** : intégration dans la politique de rémunération globale
- **Communication** : justification transparente de la décision auprès des salariés

Optimisation fiscale et sociale

- Maintien de la **déductibilité fiscale totale** des chèques-repas
- **Exonération complète de cotisations sociales** sur la part patronale (jusqu'à 12,20 €)
- Outil d'optimisation de la masse salariale particulièrement intéressant
- Vérifier le respect des conditions d'exonération (absence de cantine, pas d'indemnités journalières)

Mise à jour des politiques internes

- Réviser le **règlement intérieur** ou les **contrats de travail** pour refléter les nouveaux montants
- Préciser les modalités d'attribution pour les salariés à temps partiel
- Documenter les procédures de gestion des cartes (perte, vol, remplacement)
- Établir un processus de régularisation mensuelle du nombre de chèques

Pour les salariés

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

Activation et utilisation de la carte numérique

- Activer la carte électronique dès réception selon les instructions du prestataire
- Télécharger l'application mobile pour suivre le solde disponible
- Paramétrer Apple Pay ou Google Pay pour le paiement mobile
- En cas de perte ou vol, bloquer immédiatement la carte via l'application ou le service client

Optimisation de l'utilisation

- Profiter de la flexibilité week-end pour les courses familiales hebdomadaires
- Utiliser jusqu'à 5 chèques par jour (75 euros) dans les supermarchés affiliés
- Vérifier la validité de 12 mois et planifier l'utilisation pour éviter les pertes
- Consulter régulièrement la liste des commerçants affiliés (mise à jour en ligne)

Vigilance sur les droits

- Vérifier le nombre de chèques-repas reçus mensuellement en fonction des jours travaillés effectifs
- En cas de télétravail, s'assurer de recevoir le même nombre de chèques qu'en présentiel (jurisprudence 2024)
- Si l'employeur décide de ne pas augmenter la valeur à 15 euros, comprendre que cela reste dans son pouvoir discrétionnaire
- Conserver les justificatifs en cas de litige sur l'attribution

Droits en cas de modification

Si l'employeur modifie la valeur des chèques-repas :

- Une **augmentation** est toujours favorable et ne nécessite pas d'accord du salarié
- Une **diminution** peut constituer une modification substantielle du contrat si l'avantage était contractuellement prévu, nécessitant l'accord du salarié
- La **suppression** de l'avantage doit respecter les mêmes règles que toute modification contractuelle défavorable
- Possibilité de recours auprès de la délégation du personnel ou du syndicat en cas de désaccord

Pour les commerçants et restaurateurs

Adaptation au système numérique

- S'affilier auprès des sociétés émettrices (Pluxee, Edenred)
- Installer les terminaux de paiement compatibles avec les cartes électroniques
- Former le personnel à l'utilisation du système numérique
- Vérifier automatiquement la validité des transactions (plus de contrôle manuel)

Avantages pour le secteur Horesca

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

- Accélération des encaissements (plus de vérification papier)
- Réduction du risque de fraude ou de contrefaçon
- Simplification de la gestion comptable
- Élargissement de la clientèle (utilisation possible 7j/7, y compris week-ends)
- Adaptation aux prix actuels grâce à la valeur augmentée à 15 euros

Cadre juridique

Référence	Objet
Règlement grand-ducal du 25 septembre 2023 (Mémorial A N° 622 du 27 septembre 2023)	Modification du règlement grand-ducal modifié du 28 décembre 1990 portant exécution de l'article 104, alinéa 3 de la loi du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu - Augmentation de la valeur maximale d'exemption de 8 à 12,20 euros à partir de l'année d'imposition 2024
Règlement grand-ducal du 25 septembre 2023 (Mémorial A N° 621 du 27 septembre 2023)	Modification du règlement grand-ducal modifié du 29 décembre 1986 portant exécution de l'article 115, numéro 21 de la loi concernant l'impôt sur le revenu - Introduction de la digitalisation obligatoire, abrogation de la notion de "journée de travail", extension de la définition du repas aux denrées alimentaires, limitation à 5 chèques par jour
Loi du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu	Article 104, alinéa 3 - Fixation de la valeur moyenne des rémunérations en nature / Article 115, numéro 21 - Exemption fiscale des chèques-repas sous conditions
Code de la Sécurité Sociale	Exonération de cotisations sociales sur la part patronale des chèques-repas (inchangée par la réforme)
Accord de coalition 2018-2023	Engagement politique de modernisation et digitalisation du régime des chèques-repas

La réforme des chèques-repas 2024 représente une **transformation structurelle majeure** d'un avantage social bénéficiant à 80 000 salariés luxembourgeois. Cette modernisation répond à un triple objectif : soutenir le pouvoir d'achat dans un contexte inflationniste, digitaliser un système vieux de plusieurs décennies, et adapter les règles d'utilisation aux habitudes de consommation actuelles.

Points d'attention essentiels

L'augmentation de la valeur faciale à 15 euros **n'est pas automatique ni obligatoire**. Les employeurs restent totalement libres de leur décision, et certaines entreprises peuvent maintenir des valeurs inférieures (10,80 euros, 8,40 euros ou autres) selon leurs contraintes budgétaires. Les salariés doivent donc vérifier la valeur effective proposée par leur employeur et comprendre que les disparités entre entreprises sont légalement possibles.

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

La **digitalisation obligatoire depuis janvier 2025** marque la fin définitive des chèques papier. Les employeurs qui n'auraient pas encore effectué la transition doivent impérativement se mettre en conformité. Cette obligation vise à lutter contre les abus constatés avec les chèques papier (utilisation pour des produits non alimentaires, voire revente), tout en simplifiant la gestion pour toutes les parties prenantes.

L'**abrogation de la notion de "journée de travail"** constitue un assouplissement majeur. Les salariés peuvent désormais utiliser leurs chèques-repas 7 jours sur 7, y compris pendant leurs congés, pour faire leurs courses alimentaires hebdomadaires dans les supermarchés. Cette flexibilité accrue améliore significativement l'utilité pratique de l'avantage. La jurisprudence 2024 a également confirmé que les télétravailleurs doivent recevoir le même nombre de chèques-repas que les salariés en présentiel.

Impact sur l'attractivité employeur

Les chèques-repas à valeur maximale (15 euros) représentent un argument de poids dans un marché du travail concurrentiel. Pour un salarié recevant 216 chèques par an, l'avantage net annuel atteint **2 635,20 euros** sans charges sociales ni impôts. Les employeurs qui choisissent d'augmenter la valeur à 15 euros se positionnent favorablement en termes d'attractivité et de fidélisation des talents.

Réactions des parties prenantes

La réforme a été **globalement saluée** par les acteurs économiques. L'UEL (patronat) s'est réjouie de la modernisation et de l'adaptation aux prix actuels. La Fédération Horesca a salué la limitation aux achats alimentaires et la digitalisation facilitant la gestion. La Chambre des Salariés a applaudi la revalorisation mais exprimé des réserves sur la protection de la vie privée liée à la digitalisation et sur les disparités entre salariés selon la générosité de leur employeur. L'Union Luxembourgeoise des Consommateurs s'est inquiétée de la surveillance potentielle et du risque que les restaurants adaptent leurs prix à la hausse.

Perspective d'avenir

Cette réforme positionne le Luxembourg comme précurseur dans la digitalisation des avantages sociaux. Le système numérique offre des possibilités d'évolution futures : intégration avec d'autres avantages dématérialisés, personnalisation selon les besoins des salariés, analyses de consommation pour optimiser les politiques RH. La réforme de 2024 constitue probablement le socle d'une transformation plus large des avantages extra-légaux au Luxembourg dans les années à venir.

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.