L'employeur doit-il rembourser les frais liés au temps de déplacement professionnel ?

Réponse courte

Au Luxembourg, **aucune obligation légale** n'impose à l'employeur de rembourser les frais de déplacement professionnel. Selon la position de l'**ITM** et l'article 1315 du Code civil, le droit au remboursement n'existe que si une clause du **contrat de travail**, une **convention collective** ou un **usage** plus favorable le prévoit.

À défaut, le salarié ne peut exiger le paiement et supporte la charge de la preuve de l'obligation invoquée. Lorsque le remboursement est prévu, l'employeur opte pour le remboursement réel sur justificatifs ou pour des indemnités forfaitaires.

Les barèmes fiscaux 2026 sont **0,30 €/km** pour l'indemnité kilométrique, **14 €** par jour et **56 €** par nuit pour les déplacements au Luxembourg. Au-delà de ces seuils, les sommes deviennent imposables et cotisables.

Définition

Le **déplacement professionnel** correspond à un trajet effectué par le salarié, sur instruction de l'employeur, en dehors de son lieu habituel de travail pour accomplir une mission professionnelle (visite client, réunion externe, chantier, formation imposée).

Les **frais de route et de séjour** désignent les dépenses engagées dans ce cadre : transport (train, avion, carburant, péages, parking), restauration (indemnité de jour) et hébergement (indemnité de nuit). Ils se distinguent du trajet **domicile–lieu de travail habituel**, qui relève d'un régime fiscal distinct (frais d'obtention forfaitaires sur la fiche de retenue d'impôt).

Questions fréquentes

Comment le déplacement professionnel se distingue-t-il du trajet domicile-travail ?

Le déplacement professionnel est un trajet sur instruction de l'employeur, en dehors du lieu habituel de travail, pour une mission (visite client, chantier, formation). Le trajet domicile-lieu habituel relève d'un régime fiscal distinct (frais d'obtention forfaitaires sur la fiche d'impôt).

L'employeur doit-il rembourser les frais de déplacement professionnel ?

Non, aucune obligation légale n'impose à l'employeur de rembourser les frais de déplacement professionnel au Luxembourg. Le droit au remboursement n'existe que si une clause du contrat, une convention collective ou un usage plus favorable le prévoit (article 1315 du Code civil).

Quel barème pour l'indemnité kilométrique en 2026 ?

L'indemnité kilométrique en véhicule personnel est fixée à 0,30 €/km en 2026 (Règlement Gouv. en Conseil du 19 juin 2015). Au-delà de ce seuil, les sommes deviennent imposables et cotisables. Les frais réels (train, avion, hôtel) sont remboursables sur justificatifs.

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

Quelles sources peuvent ouvrir un droit au remboursement ?

Le droit peut résulter d'une clause expresse du contrat de travail, d'une convention collective applicable, d'un usage d'entreprise constant et caractérisé, ou d'une décision unilatérale (note interne) tant qu'elle n'est pas dénoncée. Le Code du travail ne contient aucune disposition générale.

Quels barèmes pour les indemnités de jour et de nuit au Luxembourg ?

L'indemnité de jour est de 14 € et celle de nuit de 56 € pour les déplacements au Luxembourg en 2026, selon le Règlement Grand-Ducal du 23 janvier 2026. Sans justificatif, l'indemnité de nuit est limitée à 20 % du montant complet. Au-delà, les sommes sont imposables.

Sur qui pèse la preuve du droit au remboursement des frais ?

Le salarié supporte la charge de la preuve de l'obligation invoquée, conformément à l'article 1315 du Code civil : celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver. Sans clause contractuelle, conventionnelle ou usage caractérisé, le remboursement n'est pas exigible.

Conditions d’exercice

L'origine du droit au remboursement détermine son caractère exigible ou facultatif :

Source du droit	Caractère	Exigibilité par le salarié
Code du travail	Aucune disposition générale	Non
Contrat de travail (clause expresse)	Contractuel	Oui, selon les termes
Convention collective	Conventionnel	Oui, dans son champ d'application
Usage d'entreprise constant	Coutumier	Oui, si caractérisé
Décision unilatérale (note interne)	Engagement unilatéral	Oui, tant que la décision n'est pas dénoncée

À défaut de l'une de ces sources, le salarié ne peut prétendre à aucun remboursement, conformément à l'**article 1315 du Code civil** : « Celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver ».

Modalités pratiques

L'employeur qui s'engage à rembourser dispose de deux modes, dont les seuils d'exonération fiscale et sociale sont fixés réglementairement :

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

Élément	Barème 2026	Source
Indemnité kilométrique (véhicule personnel)	0,30 €/km	Règl. Gouv. en Conseil du 19 juin 2015
Indemnité de jour – Luxembourg	14 €	Règl. Gouv. en Conseil du 23 janvier 2026
Indemnité de nuit – Luxembourg	56 €	Règl. Gouv. en Conseil du 23 janvier 2026
Indemnité de nuit sans justificatif	20 % de l'indemnité complète	Règl. Gouv. en Conseil du 23 janvier 2026
Frais réels (train, avion, hôtel)	Sur justificatifs	Circulaire L.I.R. n° 115/6
Périmètre frontalier (? 25 km)	Assimilé Luxembourg	Règl. Gouv. en Conseil du 23 janvier 2026

Tout dépassement de ces seuils est requalifié en avantage en nature, imposable et cotisable. Les indemnités versées doivent toujours être ventilées par catégorie (route, séjour, jour, nuit) sur la fiche de paie.

Pratiques et recommandations

Il est vivement recommandé d'**insérer une clause expresse** dans le contrat de travail ou le règlement intérieur dès lors que le poste implique des déplacements, en précisant le périmètre géographique, les moyens de transport autorisés, le mode de remboursement (réel ou forfaitaire), les barèmes appliqués, les justificatifs exigés et les délais de remboursement.

L'employeur doit veiller à la cohérence de sa politique avec les barèmes fiscaux et sociaux pour éviter tout redressement lors d'un contrôle de l'**ACD** (Administration des contributions directes) ou du **CCSS** (Centre commun de la sécurité sociale).

Lorsqu'une convention collective applicable contient des dispositions plus favorables (forfaits, barèmes spécifiques chantier, etc.), elles s'imposent à l'employeur. Il convient de vérifier systématiquement le texte conventionnel sectoriel.

En cas de **dispense de préavis**, l'article L.124-9 prévoit que le salarié dispensé ne peut prétendre au remboursement des frais occasionnés par le travail (repas, déplacement, trajet), ces avantages étant liés à l'exécution effective du travail.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 1315 Code civil	Charge de la preuve de l'obligation invoquée
Art. L.121-4 Code du travail	Mentions obligatoires du contrat (avantages, accessoires de rémunération)
Art. L.124-9 Code du travail	Indemnités de déplacement non dues pendant la dispense de préavis
Art. L.162-12 Code du travail	Force obligatoire des conventions collectives
Règl. Gouv. en Conseil du 19 juin 2015	Indemnité kilométrique fixée à 0,30 €/km
Règl. Gouv. en Conseil du 23 janvier 2026 (Mém. A22)	Barèmes 2026 des frais de route et de séjour
Circulaire L.I.R. n° 115/6 du 13 juillet 2018	Régime fiscal des frais de route et de séjour
ITM – FAQ A15	Position officielle : pas de droit au remboursement sans clause

À défaut de clause contractuelle, conventionnelle ou d'usage, le salarié ne peut juridiquement exiger le remboursement, même si la mission est imposée par l'employeur. Le franchissement des seuils fixés par règlement entraîne la qualification d'avantage en nature, imposable et cotisable.

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.