

Le remboursement d'un repas sans justificatif est-il conforme au droit luxembourgeois ?

Réponse courte

Le remboursement d'un repas sans justificatif n'est **pas conforme** au droit luxembourgeois. En l'absence de justificatif nominatif et détaillé, le remboursement est présumé constituer un avantage en nature, imposable et soumis à cotisations sociales, sauf exceptions très limitées et dûment motivées.

La pratique régulière du remboursement sans justificatif est strictement interdite et expose l'employeur à des risques de requalification, de redressements fiscaux et sociaux, ainsi qu'à des sanctions administratives. Seule une déclaration sur l'honneur, motivée et signée, peut être exceptionnellement acceptée en cas de perte ou d'impossibilité matérielle, sous réserve de l'appréciation des autorités compétentes.

Définition

Le **remboursement d'un repas** correspond à la prise en charge par l'employeur des **frais de restauration** engagés par un salarié dans le cadre de son activité professionnelle. Ce remboursement est normalement conditionné à la présentation d'un **justificatif nominatif**, tel qu'une facture ou un **ticket de caisse**, attestant de la réalité et du montant de la dépense. L'absence de justificatif pose la question de la conformité de ce remboursement au regard des obligations légales en matière de **droit du travail**, de **fiscalité** et de **sécurité sociale** au Luxembourg.

Conditions d'exercice

Le tableau suivant récapitule les conditions de remboursement d'un repas au Luxembourg :

Condition	Exigence
Justificatif	Facture ou ticket nominatif détaillé obligatoire
Intérêt professionnel	Dépense engagée dans le cadre d'une mission
Absence de justificatif	Requalification présumée en avantage en nature
Déclaration sur l'honneur	Tolérance exceptionnelle en cas de perte motivée
Pratique régulière sans preuve	Interdite, expose à redressement et sanctions
Égalité de traitement	Application conforme à l'article L.121-6

Modalités pratiques

Le tableau ci-dessous présente les modalités de conformité :

Étape	Action
Contenu du justificatif	Date, montant, identité, motif professionnel
Vérification	Contrôle RH ou hiérarchique
Conservation	Archivage pendant 10 ans
Cas exceptionnel	Attestation signée acceptée sur appréciation
Forfaits / per diem	Admis uniquement selon circulaires ACD
Sanctions	Requalification en avantage en nature et redressement

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé aux employeurs de mettre en place une **procédure interne stricte** pour la collecte, la vérification et l'**archivage des justificatifs** de frais de repas. L'utilisation de **forfaits** ou d'**allocations journalières** n'est admise que dans les conditions et limites fixées par les circulaires de l'**Administration des contributions directes** (ACD), notamment pour les déplacements professionnels hors du lieu habituel de travail. En dehors de ces cas, tout remboursement sans justificatif doit être traité comme un **avantage en nature**, soumis à l'impôt sur le revenu et aux cotisations sociales. Les employeurs doivent également veiller au respect du principe d'**égalité de traitement** entre les salariés et à l'encadrement humain des procédures de remboursement.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.221-1 Code du travail	Rémunération et distinction avec les frais professionnels
Art. L.121-6 Code du travail	Égalité de traitement entre salariés
Loi modifiée du 4 décembre 1967 (LIR)	Déductibilité fiscale (art. 105) sous condition de justification
Circulaire LIR n° 104/2	Allocations forfaitaires et plafonds de repas
RGD du 24 décembre 1997	Barèmes forfaitaires repas et logement
Code de la sécurité sociale	Assiette des cotisations en l'absence de justification

L'absence systématique de justificatifs expose l'employeur à des redressements fiscaux et sociaux, ainsi qu'à des sanctions administratives. Il est impératif de mettre en place une procédure rigoureuse de collecte, de vérification et de conservation des justificatifs de frais de repas, et de sensibiliser les salariés à ces obligations.

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.