Les dirigeants peuvent-ils se faire rembourser leurs frais comme les salariés ?

Réponse courte

Oui, les dirigeants peuvent se faire rembourser leurs frais professionnels comme les salariés, à condition que les dépenses soient engagées exclusivement dans l'intérêt de la société, justifiées par des pièces probantes, et distinctes de leur rémunération. Les mêmes règles de preuve, de justification et de procédure s'appliquent aux dirigeants et aux salariés, dans le respect de l'égalité de traitement.

Le remboursement est possible pour tous les dirigeants, y compris les mandataires sociaux non salariés, si leur mandat est exercé à titre onéreux et que les frais ne sont pas déjà couverts par une rémunération forfaitaire. Les frais remboursés ne sont pas soumis à cotisations sociales ni à l'impôt sur le revenu, dès lors qu'ils répondent strictement à la définition de frais professionnels.

Il est recommandé d'établir une politique de remboursement écrite, applicable à tous, et de documenter rigoureusement chaque dépense pour garantir la conformité et prévenir tout risque de requalification fiscale ou sociale.

Définition

Le remboursement des frais professionnels désigne la prise en charge, par l'employeur, des dépenses engagées par un travailleur dans l'intérêt exclusif de l'entreprise et pour l'exécution de ses fonctions. Cette notion s'applique au Luxembourg tant aux salariés qu'aux dirigeants, sous réserve de la nature de leur lien juridique avec la société et de la réalité des frais exposés.

Les dirigeants concernés incluent notamment les membres du conseil d'administration, les gérants de sociétés à responsabilité limitée, les administrateurs délégués et les directeurs généraux. La distinction entre salarié et mandataire social est essentielle pour déterminer le régime applicable.

Conditions d'exercice

Pour qu'un dirigeant puisse prétendre au remboursement de ses frais professionnels, il doit démontrer que les dépenses ont été engagées exclusivement dans l'intérêt de la société et pour l'exercice effectif de ses fonctions. Les frais doivent être réels, justifiés, distincts de la rémunération et ne pas constituer un avantage en nature déguisé.

La qualité de dirigeant n'exclut pas l'application des règles de preuve et de justification imposées aux salariés. Les dirigeants non salariés (mandataires sociaux) peuvent également bénéficier du remboursement, à condition que leur mandat soit exercé à titre onéreux et que les frais ne soient pas déjà couverts par une rémunération forfaitaire.

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

L’égalité de traitement doit être respectée entre les différentes catégories de personnel, conformément à l’article L.241-1 du Code du travail, et toute politique de remboursement doit s’appliquer sans discrimination.

Modalités pratiques

Le remboursement s’effectue sur présentation de pièces justificatives probantes telles que factures, notes de frais détaillées et justificatifs de paiement. Les politiques internes de l’entreprise doivent prévoir des procédures identiques pour les salariés et les dirigeants, notamment en matière de délais de présentation, de plafonds et de catégories de dépenses admissibles (déplacements, repas d’affaires, hébergement, etc.).

Les remboursements peuvent être effectués au réel ou, dans certains cas limités, sous forme de forfaits, à condition que ceux-ci correspondent à des frais effectivement exposés et soient validés par l’administration fiscale. Les frais remboursés ne sont pas soumis à cotisations sociales ni à l’impôt sur le revenu, dès lors qu’ils répondent strictement à la définition de frais professionnels.

La traçabilité des remboursements doit être assurée par une documentation complète et accessible, conformément à l’obligation de transparence et de contrôle interne.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d’établir une politique de remboursement écrite, applicable à tous les membres de l’organe de direction, précisant les catégories de frais remboursables, les plafonds, les modalités de justification et les procédures d’approbation. Les dirigeants doivent veiller à séparer clairement les dépenses personnelles des frais professionnels.

Toute tolérance ou avantage supplémentaire accordé à un dirigeant, non justifié par l’intérêt social, peut être requalifié en avantage en nature et soumis à cotisations et imposition. En cas de contrôle, l’absence de justificatifs ou la prise en charge de frais non professionnels expose la société et le dirigeant à des redressements fiscaux et sociaux.

L’encadrement humain du processus de remboursement est nécessaire pour garantir la conformité et prévenir les abus, conformément aux principes de bonne gouvernance.

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

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois** :
  - Article L.241-1 (égalité de traitement)
  - Article L.121-6 (obligation de justification des frais professionnels)
- **Loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu (LIR)** :
  - Article 104, alinéa 1, point 1 (définition des frais professionnels)
- **Code de la sécurité sociale** :
  - Article 38 (exclusion des frais professionnels de l'assiette des cotisations)
- **Circulaire de l'Administration des contributions directes LIR n° 95/2** (conditions de déductibilité et modalités de justification)
- **Jurisprudence luxembourgeoise** (exigence de preuve et lien direct entre la dépense et l'intérêt social)

Il est essentiel de documenter rigoureusement chaque dépense remboursée aux dirigeants et de s'assurer que la politique interne de remboursement soit validée par l'organe compétent (conseil d'administration ou assemblée générale). Cette démarche permet de prévenir tout risque de requalification fiscale ou sociale et de garantir la conformité avec les obligations légales en matière de transparence et de contrôle.

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.

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