

Peut-on rembourser un salarié en dehors de la paie pour gagner en flexibilité ?

Réponse courte

Il n'est pas possible de rembourser un salarié en dehors de la paie pour gagner en flexibilité. Au Luxembourg, tous les remboursements de frais professionnels doivent obligatoirement figurer sur le bulletin de paie, dans une rubrique distincte du salaire brut, afin d'assurer la transparence et la traçabilité des sommes versées.

Procéder à des remboursements en dehors de la paie expose l'employeur à des risques de requalification en salaire, à des redressements fiscaux et sociaux, ainsi qu'à des sanctions administratives. Seules des exceptions très limitées, comme l'avance sur frais (qui doit ensuite être régularisée sur la paie), sont tolérées par la réglementation.

Définition

Le remboursement de frais professionnels consiste à restituer au salarié les dépenses engagées dans l'intérêt exclusif de l'employeur, sur présentation de justificatifs probants. Ces remboursements sont distincts de la rémunération proprement dite et ne constituent pas un salaire. Ils couvrent notamment les frais de déplacement, de repas, d'hébergement ou d'achat de matériel nécessaire à l'activité professionnelle. Au Luxembourg, la distinction entre remboursement de frais et éléments de rémunération est strictement encadrée afin d'éviter toute dissimulation de salaire ou d'avantage en nature.

Conditions d'exercice

Le remboursement de frais professionnels ne peut intervenir que pour des dépenses effectivement supportées par le salarié dans le cadre de son activité professionnelle et justifiées par des pièces probantes (factures, notes de frais détaillées, tickets de caisse). Les remboursements forfaitaires ne sont admis que dans les limites fixées par circulaire administrative, notamment pour les indemnités kilométriques ou les per diem. Tout remboursement doit être fondé sur une politique interne claire, conforme aux exigences de l'Administration des contributions directes et de l'Inspection du travail et des mines (ITM). Le remboursement ne doit en aucun cas se substituer à un élément de rémunération ou constituer un avantage déguisé.

Modalités pratiques

Au Luxembourg, le remboursement des frais professionnels doit obligatoirement figurer sur le bulletin de paie du salarié, dans une rubrique distincte du salaire brut. Cette obligation vise à garantir la transparence des flux financiers entre l'employeur et le salarié, à faciliter le contrôle par les autorités fiscales et sociales, et à assurer la traçabilité des sommes versées. Le versement de remboursements en dehors de la paie (par virement séparé, espèces ou tout

autre moyen non mentionné sur la fiche de paie) est prohibé, sauf exception très limitée prévue par la réglementation, telle que l'avance sur frais, qui doit ensuite être régularisée sur la paie. Toute somme versée au salarié, quelle qu'en soit la nature, doit pouvoir être justifiée et retracée via la comptabilité de l'entreprise et le bulletin de paie.

Pratiques et recommandations

Il est fortement déconseillé de procéder à des remboursements de frais professionnels en dehors de la paie dans le but de gagner en flexibilité ou de simplifier la gestion administrative. Une telle pratique expose l'employeur à des risques de requalification des sommes versées en salaire, à des redressements fiscaux et sociaux, ainsi qu'à des sanctions administratives. Pour garantir la conformité, il convient d'établir une procédure interne de gestion des notes de frais, d'exiger la production systématique de justificatifs, et d'intégrer tous les remboursements sur le bulletin de paie. L'utilisation d'outils numériques de gestion des frais peut faciliter la centralisation des justificatifs et l'automatisation de l'intégration en paie.

Cadre juridique

Le Code du travail luxembourgeois, notamment les articles [L.221-1](#) et suivants, impose la mention exhaustive de toutes les sommes versées au salarié sur le bulletin de paie. L'article 3 de la loi modifiée du 12 février 1979 concernant la taxe sur la valeur ajoutée et les circulaires administratives de l'Administration des contributions directes précisent les conditions de déductibilité et de non-imposition des remboursements de frais professionnels. La jurisprudence nationale confirme l'obligation de transparence et de traçabilité des remboursements, ainsi que l'interdiction de toute dissimulation de rémunération sous forme de remboursement non déclaré. L'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) et l'Administration des contributions directes disposent d'un droit de contrôle sur la conformité des pratiques de remboursement.

Tout remboursement de frais professionnels doit impérativement transiter par la paie et être justifié par des pièces probantes. Les remboursements effectués en dehors de la paie exposent l'employeur à des sanctions et à des risques de redressement en cas 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.