Quels frais sont exclus des remboursements par principe légal ?

Réponse courte

Sont exclus des remboursements par principe légal au Luxembourg les frais qui ne sont pas engagés dans l'intérêt direct et exclusif de l'entreprise ou qui ne répondent pas à une nécessité professionnelle avérée. Cela inclut notamment les dépenses à caractère personnel (achats privés, loisirs, cadeaux non justifiés), les frais de repas pris au domicile ou à proximité du lieu habituel de travail (sauf exceptions), les frais de déplacement domicile-travail (hors mobilité imposée), les dépenses somptuaires ou excessives, les frais déjà couverts par des indemnités forfaitaires ou avantages en nature, ainsi que les amendes et sanctions personnelles.

Toute dépense ne pouvant être justifiée par un document probant ou ne répondant pas à une nécessité professionnelle est également exclue. Les remboursements indus sont considérés comme des avantages en nature et soumis à cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

Définition

Au Luxembourg, le remboursement des frais professionnels par l'employeur est strictement encadré par la législation. Les frais exclus du remboursement sont ceux qui ne constituent pas des dépenses engagées dans l'intérêt direct et exclusif de l'entreprise ou qui ne répondent pas à une nécessité professionnelle avérée. Ces exclusions sont définies par la législation fiscale, notamment la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu (L.I.R.), les circulaires administratives et la jurisprudence.

Conditions d'exercice

Pour qu'un frais soit remboursable, il doit être justifié, nécessaire à l'exercice de l'activité professionnelle et distinct des dépenses personnelles du salarié. Sont exclus du remboursement, notamment :

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

- Les dépenses à caractère personnel, même engagées lors d'un déplacement professionnel (exemple : achats privés, loisirs, cadeaux non justifiés par une politique commerciale).
- Les frais de repas pris au domicile ou à proximité du lieu habituel de travail, sauf exceptions prévues par la circulaire L.I.R. n° 104/2.
- Les frais de déplacement domicile-travail, sauf cas de mobilité imposée par l'employeur hors du trajet habituel.
- Les dépenses somptuaires ou manifestement excessives (exemple : hébergement de luxe sans justification professionnelle).
- Les frais déjà couverts par des indemnités forfaitaires ou des avantages en nature.
- Les amendes et sanctions personnelles, même si elles sont encourues dans le cadre de l'activité professionnelle.
- Toute dépense ne répondant pas à une nécessité professionnelle ou ne pouvant être justifiée par un document probant.

Modalités pratiques

L'employeur doit mettre en place une procédure interne de contrôle des notes de frais permettant d'identifier et d'exclure les dépenses non remboursables. Les justificatifs doivent être exhaustifs, précis et conservés pendant la durée légale de dix ans.

En cas de doute sur la nature professionnelle d'une dépense, l'employeur doit solliciter des explications complémentaires auprès du salarié ou refuser le remboursement. Les remboursements indus sont considérés comme des avantages en nature et soumis à cotisations sociales ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

L'Administration des contributions directes effectue des contrôles réguliers sur la justification des frais remboursés. En cas de redressement, la charge de la preuve incombe à l'employeur, qui doit démontrer le caractère professionnel des dépenses.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'établir une politique interne claire et accessible sur les frais professionnels, précisant les exclusions et les modalités de remboursement. Les salariés doivent être informés des catégories de dépenses non remboursables et des procédures à suivre.

Une vigilance particulière doit être portée aux frais mixtes (partiellement professionnels et partiellement personnels), qui doivent être ventilés de manière précise et justifiée. Il est conseillé de former les gestionnaires RH et les managers à l'identification des frais exclus afin de prévenir les litiges et les risques de requalification fiscale.

L'égalité de traitement entre salariés doit être respectée dans l'application des règles de remboursement. La traçabilité des décisions et l'encadrement humain des processus sont essentiels pour garantir la conformité.

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

Cadre juridique

- Article 115, 13° de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l’impôt sur le revenu (L.I.R.)
- Circulaire L.I.R. n° 104/2 du 29 novembre 2017 relative aux frais professionnels
- Articles L.245-1 et suivants du Code du travail luxembourgeois (égalité de traitement)
- Jurisprudence de la Cour administrative et du Conseil d’État
- Instructions de l’Administration des contributions directes
- Décisions individuelles en matière de fiscalité des frais professionnels

L’octroi de remboursements non conformes expose l’employeur à des redressements fiscaux, des rappels de cotisations sociales et des sanctions. Il est impératif de vérifier systématiquement la nature professionnelle des dépenses avant tout remboursement et de documenter chaque décision de manière traçable.

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