Peut-on appliquer des forfaits journaliers pour les frais de repas ?

Réponse courte

Oui, il est possible d'appliquer des forfaits journaliers pour les frais de repas au Luxembourg, à condition que le salarié soit effectivement empêché, pour des raisons professionnelles, de prendre son repas dans les conditions habituelles, notamment lors de déplacements professionnels. Le forfait ne peut pas être attribué lorsque le salarié reste sur son lieu de travail ou à proximité, sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées.

Le montant du forfait journalier ne doit pas dépasser le plafond fixé annuellement par l'Administration des contributions directes, soit 15,00 euros par repas principal en 2025. L'employeur doit établir une politique interne claire, justifier chaque déplacement ouvrant droit au forfait, assurer la traçabilité des indemnités versées et veiller à ne pas cumuler ce forfait avec d'autres avantages similaires.

Définition

Les frais de repas correspondent aux dépenses engagées par un salarié pour se restaurer dans le cadre de son activité professionnelle, lorsque les conditions de travail l'empêchent de prendre ses repas à son domicile ou sur son lieu habituel de travail. Le forfait journalier pour frais de repas est une indemnité fixe, prédéterminée, destinée à couvrir ces dépenses, sans nécessité de présenter des justificatifs individuels pour chaque repas.

Ce mécanisme vise à simplifier la gestion administrative des remboursements de frais professionnels, tout en respectant les plafonds et conditions fixés par la législation luxembourgeoise.

Conditions d'exercice

L'indemnisation forfaitaire des frais de repas est admise uniquement si le salarié est effectivement empêché, pour des raisons professionnelles, de prendre son repas dans les conditions habituelles. Cette situation concerne principalement les déplacements professionnels, missions ou interventions hors du lieu de travail habituel.

L'octroi d'un forfait journalier n'est pas autorisé lorsque le salarié reste sur son lieu de travail ou à proximité immédiate, sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées (par exemple, horaires atypiques ou absence de restauration accessible). Le montant du forfait ne doit pas excéder les plafonds fixés annuellement par l'Administration des contributions directes.

En 2025, le plafond exonéré d'impôt et de cotisations sociales pour un repas principal pris à l'extérieur dans le cadre d'un déplacement professionnel est de 15,00 euros par repas. Tout dépassement de ce plafond est considéré comme un avantage en nature soumis à cotisations sociales et à l'impôt.

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

Modalités pratiques

L'employeur doit établir une politique interne précisant les situations ouvrant droit au forfait journalier, les montants applicables et les modalités de déclaration. L'attribution du forfait nécessite la justification du déplacement professionnel par un ordre de mission, une feuille de route ou tout autre document probant.

Le salarié n'est pas tenu de fournir de justificatifs de dépenses individuelles, mais l'employeur doit pouvoir démontrer, en cas de contrôle, la réalité et la nécessité du déplacement. Le versement du forfait doit apparaître distinctement sur la fiche de paie, sous la rubrique « indemnité pour frais professionnels ».

En cas de contrôle fiscal ou social, l'employeur doit être en mesure de présenter les éléments justifiant l'octroi du forfait (dates, lieux, nature des missions). La traçabilité et la documentation des déplacements sont essentielles pour garantir la conformité.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de limiter l'application du forfait journalier aux seuls cas de déplacements effectifs, en évitant toute généralisation à l'ensemble du personnel. L'employeur doit veiller à ne pas cumuler le forfait avec d'autres avantages de même nature (tickets-restaurant, repas pris en charge directement par l'entreprise).

Une politique écrite, communiquée à l'ensemble des salariés concernés, permet de sécuriser la pratique et de prévenir tout risque de requalification en avantage en nature. Il est conseillé de procéder à une vérification régulière de la conformité des montants versés avec les plafonds annuels publiés par l'Administration des contributions directes.

Toute modification de ces plafonds doit être immédiatement répercutée dans la politique interne de remboursement des frais. L'égalité de traitement entre salariés placés dans des situations comparables doit être respectée.

Cadre juridique

- Article 115, 13° de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu (LIR)
- Circulaire L.I.R. n° 104/2 du 29 décembre 2023 de l'Administration des contributions directes
- Articles L.221-1 et suivants du Code du travail luxembourgeois (obligations générales de l'employeur)
- Publication annuelle des plafonds d'exonération par l'Administration des contributions directes
- Principes jurisprudentiels relatifs à la justification des frais professionnels et à l'avantage en nature

L'attribution abusive ou systématique de forfaits repas en dehors des déplacements professionnels expose l'employeur à un redressement fiscal et social, ainsi qu'à la requalification en avantage en nature imposable. Il est impératif de garantir la traçabilité des déplacements et de respecter l'encadrement humain dans la gestion des indemnités.

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

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