Peut-on traiter fiscalement différemment deux salariés avec les mêmes frais professionnels ?

Réponse courte

Non, selon le principe d'égalité de traitement inscrit à l'article L.241-1 du Code du travail luxembourgeois, deux salariés supportant des frais professionnels identiques doivent bénéficier du même traitement fiscal. Une différenciation n'est possible que si elle repose sur des critères objectifs et justifiés, documentés et conformes aux dispositions légales.

Définition

Les frais professionnels sont les dépenses nécessaires et inhérentes à l'exercice de l'activité professionnelle du salarié, engagées dans l'intérêt de l'employeur. Leur traitement fiscal est encadré par la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu (LIR) et les circulaires de l'Administration des contributions directes.

Conditions d’exercice

Le traitement fiscal des frais professionnels doit respecter :

- Le principe de non-discrimination (Art. L.241-1 et L.251-1 du Code du travail)
- L'égalité de traitement entre salariés dans des situations comparables
- La justification objective de toute différenciation
- La transparence et la traçabilité des décisions
- La conformité aux conventions collectives applicables

Modalités pratiques

L'employeur doit mettre en place :

- Une politique écrite de remboursement des frais professionnels
- Des procédures standardisées de validation et de contrôle
- Un système de conservation des justificatifs pendant 10 ans
- Un registre des dérogations accordées avec leurs motifs
- Une documentation complète des critères de différenciation

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

Les remboursements doivent respecter les plafonds fixés par l'Administration des contributions directes (circulaire L.I.R. n°104/1 du 18 janvier 2024).

Pratiques et recommandations

Pour garantir un traitement équitable :

- Établir une grille de remboursement uniforme
- Former régulièrement les gestionnaires RH
- Consulter les représentants du personnel
- Effectuer des audits internes réguliers
- Documenter toute exception à la politique générale
- Maintenir une veille juridique et fiscale

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Article L.241-1** sur l'égalité de traitement
- **Article L.251-1** relatif à la non-discrimination
- **Article L.414-3** sur les attributions de la délégation du personnel

Loi modifiée du 4 décembre 1967 (LIR) :

- **Article 105** définissant les frais d'obtention
- **Article 106** sur la déductibilité des frais
- **Article 115** concernant les avantages en nature

Règlement grand-ducal du 23 décembre 2023 sur les frais de déplacement.

Tout traitement différencié des frais professionnels doit être objectivement justifiable et documenté. Une différenciation non justifiée expose l'employeur à des sanctions fiscales et à des recours pour discrimination, avec possibilité de redressement rétroactif sur 5 ans.

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.