

# Le remboursement de frais peut-il être indexé sur des barèmes externes ?

## Réponse courte

Le remboursement de frais peut être indexé sur des barèmes externes uniquement si ces barèmes sont reconnus par l'administration fiscale luxembourgeoise ou correspondent à des usages professionnels établis localement.

L'employeur doit s'assurer que le barème reflète la réalité des coûts supportés et ne conduit pas à un enrichissement injustifié du salarié.

L'indexation automatique sur un barème externe doit être formalisée dans une politique interne ou dans le contrat de travail, et communiquée au salarié. Il est recommandé de privilégier les barèmes publiés par l'Administration des contributions directes pour garantir la sécurité juridique et fiscale. Toute utilisation d'un barème non reconnu expose l'employeur à un risque de requalification en avantage en nature imposable.

## Définition

Le remboursement de frais professionnels correspond à la prise en charge par l'employeur des dépenses engagées par le salarié dans l'intérêt exclusif de l'entreprise et pour l'exécution de son contrat de travail. Ces frais incluent notamment les déplacements, repas, hébergement ou l'utilisation d'un véhicule personnel. L'indexation sur des barèmes externes signifie que le montant des remboursements est aligné sur des référentiels publiés par des organismes tiers, tels que l'Administration des contributions directes ou des fédérations professionnelles reconnues.

## Conditions d'exercice

Au Luxembourg, l'employeur peut rembourser les frais professionnels sur la base des dépenses réellement engagées, justifiées par des pièces probantes, ou sur la base de forfaits. L'utilisation de barèmes externes est admise uniquement si ces barèmes sont reconnus par l'administration fiscale luxembourgeoise ou correspondent à des usages professionnels établis localement. Les barèmes doivent refléter la réalité des coûts supportés et ne pas conduire à un enrichissement injustifié du salarié, conformément au principe d'égalité de traitement et à l'interdiction des avantages déguisés.

L'indexation sur des barèmes non reconnus par l'administration peut être contestée lors d'un contrôle fiscal ou social. L'employeur doit garantir la traçabilité des remboursements et l'encadrement humain des processus, afin d'assurer la conformité et l'équité entre salariés.

## Modalités pratiques

Pour appliquer un barème externe, l'employeur doit vérifier que le barème est à jour, adapté à la nature des frais remboursés et conforme aux instructions de l'Administration des contributions directes. Les barèmes publiés par l'administration (par exemple, indemnités kilométriques, frais de repas) constituent des plafonds non imposables. Si un barème différent est utilisé, l'employeur doit pouvoir justifier sa pertinence et son adéquation avec les frais réellement exposés.

Toute indexation automatique sur un barème externe doit être formalisée dans une politique interne ou dans le contrat de travail, et communiquée au salarié. Les justificatifs des frais doivent être conservés pendant au moins dix ans, conformément à l'article 1334 du Code civil. L'employeur doit également veiller à l'application uniforme des barèmes pour éviter toute discrimination.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de privilégier les barèmes publiés par l'Administration des contributions directes, car ils offrent une sécurité juridique et fiscale. L'utilisation de barèmes issus d'organismes privés ou étrangers expose l'employeur à un risque de requalification en avantage en nature imposable. En cas de doute sur la conformité d'un barème externe, il est conseillé de solliciter un avis préalable de l'administration fiscale.

L'employeur doit assurer une application uniforme des barèmes pour garantir l'égalité de traitement entre salariés. Il convient également de réviser régulièrement les barèmes appliqués afin de tenir compte de l'évolution des coûts et des éventuelles modifications réglementaires. La documentation du choix et de l'application des barèmes est essentielle pour justifier leur pertinence lors d'un contrôle.

## Cadre juridique

- Article [L.221-1](#) et suivants du Code du travail luxembourgeois (obligations générales de l'employeur, égalité de traitement)
- Article 104, alinéa 1, point 1 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu (LIR)
- Circulaire L.I.R. n° 95/2 du 1er décembre 2017 (barèmes applicables pour certains frais)
- Article 1334 du Code civil (conservation des justificatifs)
- Jurisprudence luxembourgeoise relative à la licéité des barèmes externes sous réserve de conformité et d'absence d'enrichissement injustifié

Veillez à documenter systématiquement le choix, la justification et l'application des barèmes externes afin de garantir leur conformité en cas de contrôle fiscal ou social. Assurez-vous également que chaque remboursement fait l'objet d'un encadrement humain et d'une traçabilité complète.

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.