Les frais liés à une double résidence peuvent-ils être pris en charge par l'employeur au Luxembourg ?

Réponse courte

Les frais liés à une **double résidence** peuvent être pris en charge par l'employeur au Luxembourg, mais cette prise en charge **n'est pas obligatoire** et dépend d'un **engagement contractuel**, d'une **convention collective** ou d'une **politique interne** de l'entreprise. Elle doit répondre à une **nécessité professionnelle avérée**, être limitée à la période strictement nécessaire et respecter l'**égalité de traitement** entre salariés selon l'**article L.121-6 du Code du travail**.

Les remboursements doivent porter uniquement sur des **dépenses effectivement engagées** et **justifiées par des pièces probantes**. Ils ne peuvent pas prendre la forme d'**allocations forfaitaires** sans justification, et doivent être strictement encadrés et documentés pour éviter tout risque de **requalification fiscale** en avantage en nature imposable selon l'**article 95 de la LIR**.

Définition

La **double résidence** correspond à la situation dans laquelle un salarié maintient **deux lieux d'habitation distincts**, l'un étant la **résidence principale** (généralement familiale) et l'autre un **logement temporaire** situé à proximité du lieu de travail. Cette situation découle généralement d'une **contrainte professionnelle**, telle qu'une mutation, une affectation temporaire ou une embauche nécessitant un éloignement du domicile familial.

Les **frais de double résidence** englobent les dépenses supplémentaires supportées par le salarié pour disposer d'un second logement. Ils incluent notamment le **loyer du logement temporaire**, les **charges locatives**, les **frais de déplacement** entre les deux résidences, ainsi que certains **frais accessoires** directement liés à cette situation (frais d'installation, caution, etc.).

Conditions d’exercice

La prise en charge des frais de double résidence par l'employeur **n'est pas prévue de manière obligatoire** par le Code du travail luxembourgeois. Elle peut toutefois résulter d'un **engagement contractuel**, d'une **convention collective** ou d'une **politique interne** de mobilité géographique.

Pour que ces frais soient considérés comme des **dépenses professionnelles non imposables** pour le salarié, les conditions suivantes doivent être réunies :

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

- La double résidence doit résulter d'une **nécessité professionnelle avérée** (mutation, mission temporaire, embauche imposant un éloignement géographique significatif)
- Le maintien de la résidence principale doit être **justifié par des motifs sérieux** (scolarisation des enfants, emploi du conjoint, soins à des proches)
- La durée de la double résidence doit être **limitée à la période strictement nécessaire** à l'adaptation ou à la mission
- Les frais pris en charge doivent correspondre à des **dépenses effectivement engagées** et justifiées par des pièces probantes
- L'**égalité de traitement** entre salariés doit être respectée, conformément à l'**article L.121-6 du Code du travail**

Modalités pratiques

La prise en charge des frais de double résidence s'effectue sur **présentation de justificatifs** par le salarié, selon les modalités définies par l'employeur ou prévues dans le contrat de travail. Les remboursements doivent être **strictement limités aux dépenses réellement supportées** et directement liées à la double résidence.

Catégories de frais remboursables :

- **Logement temporaire** : loyer, charges locatives, caution récupérable
- **Déplacements** : frais de transport entre les deux résidences (selon barèmes officiels ou frais réels)
- **Frais d'installation** : frais de déménagement partiel, raccordements nécessaires
- **Frais accessoires** : assurance habitation complémentaire, frais d'agence

L'employeur doit **distinguer les différentes catégories** de frais, chacun devant faire l'objet d'une justification spécifique. Les remboursements doivent être **individualisés** et ne peuvent prendre la forme d'allocations forfaitaires sans justification réelle des dépenses engagées.

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé de **formaliser la prise en charge** des frais de double résidence dans une **clause contractuelle** ou une **politique interne** détaillée, précisant :

- La **nature des frais remboursables** et les exclusions
- Les **plafonds applicables** par catégorie de frais
- La **durée maximale** de la prise en charge
- Les **modalités de justification** requises
- Les **conditions de révision** ou d'arrêt de la prise en charge

Bonnes pratiques :

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

- **Évaluer la nécessité professionnelle** avant tout engagement
- **Documenter rigoureusement** les motifs justifiant la double résidence
- **Conserver tous les justificatifs** pendant au moins 10 ans (obligation fiscale)
- **Appliquer les mêmes critères** à tous les salariés dans des situations comparables
- **Réviser périodiquement** la pertinence du maintien de la double résidence

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois** :
  - **Article L.121-6** (égalité de traitement et non-discrimination)
  - **Principe contractuel** de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail
- **Législation fiscale** :
  - **Loi modifiée du 4 décembre 1967** concernant l'impôt sur le revenu (LIR)
  - **Article 95 LIR** (revenus d'occupation salariée et avantages en nature)
  - **Article 105 LIR** (frais d'obtention déductibles)
- **Circulaires administratives** :
  - **Circulaire LIR n° 105/2 du 4 juin 2021** (frais d'obtention des salariés)
- **Jurisprudence luxembourgeoise** sur la **nécessité professionnelle** et la **justification des frais**

La prise en charge des frais de double résidence doit être **strictement encadrée, documentée et justifiée** afin d'éviter tout risque de requalification fiscale en avantage en nature imposable lors d'un contrôle de l'Administration des contributions directes. L'**égalité de traitement** et la **traçabilité des remboursements** sont des obligations à respecter rigoureusement.

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