

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

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

Pour être non imposables, les frais de double résidence doivent répondre aux conditions suivantes :

Condition	Exigence
Base légale	Contrat, convention collective ou politique interne (pas d'obligation légale)
Nécessité professionnelle	Mutation, mission temporaire, embauche éloignée
Maintien de la résidence	Motifs sérieux (scolarisation, emploi conjoint, soins)
Durée	Limitée à la période strictement nécessaire
Justification	Dépenses effectivement engagées, pièces probantes
Égalité de traitement	Respect de l'art. <u>L.241-1</u> du Code du travail

Modalités pratiques

Les catégories de frais remboursables et leurs modalités sont synthétisées ci-dessous :

Catégorie	Frais couverts
Logement temporaire	Loyer, charges locatives, caution récupérable
Déplacements	Transport entre les deux résidences (barèmes officiels)
Frais d'installation	Déménagement partiel, raccordements nécessaires
Frais accessoires	Assurance habitation complémentaire, frais d'agence
Justification	Pièces probantes individualisées (pas de forfaitaire)
Archivage	Conservation des justificatifs pendant 10 ans

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 :

- 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

Référence	Objet
Art. L.221-1 du Code du travail	Rémunération et avantages en nature
Art. L.241-1 du Code du travail	Égalité de traitement
Art. L.261-1 du Code du travail	Protection de la vie privée et données
Art. L.414-3 du Code du travail	Consultation de la délégation du personnel
Loi modifiée du 4 décembre 1967 (LIR)	Avantages en nature et frais d'obtention
Circulaire L.I.R. n° 105/2 du 4 juin 2021	Frais d'obtention des salariés

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.