Le remboursement des notes de frais constitue?t?il un élément du salaire ?

Réponse courte

Le remboursement des notes de frais ne constitue pas un élément du salaire, à condition que les dépenses soient engagées dans l'intérêt exclusif de l'employeur, dûment justifiées et qu'elles correspondent exactement aux montants réellement déboursés par le salarié.

Si ces conditions ne sont pas respectées (absence de justification, montant excessif, avantage personnel), les sommes versées peuvent être requalifiées en élément de salaire, soumis alors aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

Définition

Le **remboursement des notes de frais** désigne la prise en charge, par l'employeur, de dépenses engagées par le salarié dans l'intérêt exclusif de l'entreprise, telles que les frais de déplacement, de repas, d'hébergement ou de fournitures professionnelles.

Il s'agit d'une **restitution de sommes avancées** et non d'une contrepartie du travail fourni. Ce remboursement n'est pas considéré comme un **complément de salaire** ni comme un **avantage imposable**, à condition que les règles légales soient strictement respectées.

Conditions d'exercice

Pour que le remboursement des notes de frais soit exclu du salaire, les conditions suivantes doivent être réunies :

- La dépense doit être engagée **dans l'intérêt exclusif de l'employeur** et être nécessaire à l'activité professionnelle.
- Chaque dépense doit être **justifiée par des pièces probantes** (factures, tickets, notes datées et nominatives) permettant d'en assurer la traçabilité.
- Le montant remboursé doit **correspondre exactement à la dépense réelle**, sans excéder le montant effectivement déboursé ni procurer un avantage personnel au salarié.

Si l'une de ces conditions fait défaut, les sommes versées peuvent être requalifiées en **élément de salaire**, entraînant l'application des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu.

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

Modalités pratiques

Le remboursement peut s'effectuer :

- Sur la base des **dépenses réelles**, sur présentation des justificatifs originaux.
- Selon des **barèmes forfaitaires** publiés par l'Administration des contributions directes, dans la limite des plafonds exonérés.

Les remboursements doivent apparaître dans une **rubrique distincte** sur le bulletin de paie, séparée de la base du salaire soumis à cotisations et à l'impôt.

Ils ne sont **pas soumis à cotisations sociales ni à l'impôt sur le revenu**, sous réserve du respect des conditions de justification, de proportionnalité et de conformité aux barèmes officiels.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- Formaliser une **politique interne claire** sur la gestion des frais professionnels, précisant les types de frais remboursables, les plafonds applicables, les modalités de justification et le circuit de validation.
- **Conserver les justificatifs originaux** pendant au moins 10 ans, afin de répondre aux obligations de preuve en cas de contrôle fiscal ou social.
- Refuser tout remboursement forfaitaire non justifié ou supérieur aux barèmes officiels, sous peine de requalification immédiate en salaire.

Veiller à l'égalité de traitement entre salariés placés dans des situations comparables et à la traçabilité des remboursements, conformément aux principes généraux du droit du travail luxembourgeois.

Cadre juridique

- **Article L.221-1 du Code du travail luxembourgeois** : définition du salaire et distinction avec les remboursements de frais professionnels.
- **Article 115 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu** : exclusion des remboursements justifiés de l'assiette de l'impôt.
- **Articles L.121-6 et L.121-7 du Code du travail** : égalité de traitement et non-discrimination.
- **Article L.261-1 du Code du travail** : obligations de preuve et de conservation des documents.
- **Circulaires de l'Administration des contributions directes** : plafonds et modalités de remboursement exonéré.
- Jurisprudence luxembourgeoise sur la distinction entre frais professionnels et compléments de rémunération.

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

Tout remboursement non justifié, excessif ou non documenté expose l’employeur à une **requalification en salaire**, avec rappels de cotisations sociales, sanctions administratives et redressements fiscaux. Il est essentiel de garantir une traçabilité et une documentation rigoureuses pour chaque remboursement.

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.