Les intérimaires ont-ils droit au remboursement de leurs frais professionnels ?

Réponse courte

Les salariés intérimaires au Luxembourg ont droit au remboursement de leurs frais professionnels, à condition que ces frais soient engagés dans l'intérêt direct de la mission, sur demande ou avec l'accord préalable de l'entreprise utilisatrice, et qu'ils soient justifiés, réels et directement liés à l'activité professionnelle.

L'entreprise utilisatrice doit appliquer aux intérimaires les mêmes règles de remboursement qu'à ses salariés permanents pour des fonctions équivalentes, conformément au principe d'égalité de traitement prévu par l'article L.125-8 du Code du travail. Les modalités de remboursement (plafonds, justificatifs, délais) doivent être identiques, et les frais remboursés ne sont pas soumis à cotisations sociales s'ils sont dûment justifiés.

Toute restriction injustifiée du remboursement des frais professionnels aux intérimaires expose l'entreprise utilisatrice à un risque de contentieux pour non-respect de l'égalité de traitement. Il est recommandé de formaliser les modalités de prise en charge des frais dès le début de la mission et d'assurer une traçabilité complète des remboursements.

Définition

Le salarié intérimaire, au sens de la législation luxembourgeoise, est une personne mise à disposition temporaire d'une entreprise utilisatrice par une entreprise de travail intérimaire, dans le cadre d'un contrat de mission. Les frais professionnels désignent les dépenses engagées par le salarié dans l'intérêt exclusif de l'employeur, nécessaires à l'exécution de la mission confiée, telles que les frais de déplacement, de repas ou d'hébergement.

Conditions d'exercice

Le droit au remboursement des frais professionnels pour les intérimaires repose sur le principe d'égalité de traitement avec les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice, conformément à l'article L.125-8 du Code du travail. L'intérimaire doit engager des frais dans l'intérêt direct de la mission et sur demande ou avec l'accord préalable de l'entreprise utilisatrice. Les dépenses doivent être justifiées, réelles et directement liées à l'activité professionnelle exercée dans le cadre de la mission d'intérim.

Modalités pratiques

L'entreprise utilisatrice est tenue d'appliquer aux intérimaires les mêmes règles de remboursement des frais professionnels qu'à ses propres salariés pour des fonctions équivalentes. Les modalités de remboursement (plafonds, justificatifs requis, délais de remboursement) doivent être identiques à celles prévues par la politique interne de l'entreprise utilisatrice. L'intérimaire doit transmettre ses justificatifs à l'entreprise de travail intérimaire, qui

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

effectue le remboursement, sauf disposition contraire prévue dans le contrat de mise à disposition. L'entreprise de travail intérimaire refacture ensuite ces frais à l'entreprise utilisatrice. Les frais remboursés ne sont pas considérés comme du salaire et ne sont pas soumis à cotisations sociales, sous réserve qu'ils correspondent à des dépenses effectives et dûment justifiées.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser, dès le début de la mission, les modalités de prise en charge des frais professionnels dans le contrat de mission et dans le contrat de mise à disposition. Les responsables RH doivent veiller à informer clairement les intérimaires des procédures à suivre pour la déclaration et la justification des frais. Il convient de vérifier que les politiques internes de remboursement de l'entreprise utilisatrice sont communiquées à l'entreprise de travail intérimaire et appliquées sans discrimination. Toute restriction ou exclusion du remboursement des frais professionnels à l'égard des intérimaires, non justifiée par la nature de la mission, expose l'entreprise utilisatrice à un risque de contentieux pour non-respect du principe d'égalité de traitement.

Cadre juridique

Le remboursement des frais professionnels des intérimaires est encadré par l'article L.125-8 du Code du travail, qui impose l'égalité de traitement entre intérimaires et salariés permanents de l'entreprise utilisatrice pour toutes les conditions de travail, y compris les avantages liés à la mission. La jurisprudence luxembourgeoise confirme que les frais professionnels constituent un élément des conditions de travail au sens de cette disposition. Les circulaires de l'Administration des contributions directes précisent les conditions d'exonération des remboursements de frais professionnels, applicables également aux salariés intérimaires, sous réserve de justification et de lien direct avec l'activité professionnelle.

Veillez à conserver une traçabilité complète des frais engagés et des remboursements effectués, afin de prévenir tout litige ultérieur et de répondre aux éventuels contrôles de l'Inspection du travail ou de l'Administration fiscale.

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.