Quels sont les frais de repas remboursables dans le cadre professionnel ?

Réponse courte

Les frais de repas remboursables dans le cadre professionnel sont ceux engagés par un salarié lorsqu'un déplacement professionnel l'empêche de se restaurer à son domicile ou sur son lieu habituel de travail. Ces frais doivent être justifiés, nécessaires, directement liés à l'activité professionnelle et engagés dans l'intérêt exclusif de l'employeur.

Le remboursement est possible uniquement si le salarié est en déplacement professionnel, que le retour au domicile ou au lieu de travail pour le repas est impossible, et que la dépense est justifiée par une note de frais avec pièces justificatives. Les repas pris sur le lieu habituel de travail ou sans déplacement ne sont pas remboursables, sauf exception prévue par accord collectif.

Le remboursement peut se faire sur la base des frais réels (avec justificatifs) ou sous forme d'indemnité forfaitaire, dans la limite du plafond fixé (12,00 euros par repas en 2025). Tout remboursement non justifié ou dépassant ce plafond est considéré comme un avantage en nature soumis à cotisations et impôt.

Définition

Les frais de repas remboursables dans le cadre professionnel correspondent aux dépenses engagées par un salarié pour la prise de repas, lorsque l'exercice de ses fonctions l'empêche de se restaurer à son domicile ou sur son lieu habituel de travail. Ces frais sont considérés comme des frais professionnels à condition qu'ils soient justifiés, nécessaires et directement liés à l'activité professionnelle du salarié.

Ils ne doivent pas constituer un avantage en nature, mais répondre à une nécessité imposée par l'organisation du travail ou par un déplacement professionnel. Le remboursement de ces frais vise à compenser une charge supplémentaire supportée par le salarié dans l'intérêt de l'employeur.

Conditions d'exercice

Pour qu'un frais de repas soit remboursable, plusieurs conditions cumulatives doivent être réunies :

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

- Le salarié doit être en déplacement professionnel, c'est-à-dire exercer temporairement son activité en dehors de son lieu habituel de travail.
- Le déplacement doit rendre impossible le retour au domicile ou au lieu de travail pour la prise du repas.
- La dépense doit être engagée dans l'intérêt exclusif de l'employeur et être justifiée par une note de frais accompagnée de pièces justificatives (factures, tickets de caisse).
- Le remboursement ne peut concerner que les repas pris pendant la durée effective du déplacement professionnel.

L'égalité de traitement entre salariés doit être respectée dans l'application des règles de remboursement. Toute politique interne doit garantir la non-discrimination et la traçabilité des remboursements.

Modalités pratiques

Le remboursement des frais de repas peut s'effectuer selon deux modalités principales :

- **Remboursement des frais réels** : le salarié fournit les justificatifs originaux attestant du montant et de la nature de la dépense. Les montants remboursés doivent correspondre strictement aux sommes effectivement engagées, dans la limite du raisonnable et de l'usage professionnel.
- **Versement d'indemnités forfaitaires** : l'Administration des contributions directes fixe chaque année un plafond d'exonération applicable aux indemnités journalières de repas. En 2025, ce plafond est de 12,00 euros par repas, sous réserve de modification par circulaire administrative.

Tout remboursement supérieur au plafond fixé ou non justifié est considéré comme un avantage en nature soumis à cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu. L'employeur doit assurer la conservation des justificatifs et la traçabilité des remboursements.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'établir une politique interne précisant :

- Les conditions de prise en charge des frais de repas.
- Les plafonds applicables et la procédure de justification.
- Les modalités de vérification systématique des notes de frais par l'employeur avant remboursement.

Les frais de repas pris lors d'invitations de clients ou de partenaires doivent faire l'objet d'une mention spécifique sur la note de frais, avec indication des personnes invitées et du motif professionnel. Les frais engagés sur le lieu habituel de travail ou en l'absence de déplacement professionnel ne sont pas remboursables, sauf exception prévue par une convention collective ou un accord d'entreprise.

L'employeur doit conserver l'ensemble des justificatifs pendant dix ans, conformément aux obligations comptables et fiscales. Il est conseillé d'assurer un encadrement humain dans le traitement des demandes de remboursement afin de garantir la conformité et l'équité.

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

Cadre juridique

Le remboursement des frais de repas est encadré par les textes suivants :

- **Article 104, alinéa 1, point 3 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu** (LIR)
- **Articles L.124-7 et L.124-8 du Code du travail** (égalité de traitement et non-discrimination)
- **Articles L.261-1 et suivants du Code du travail** (obligations de l'employeur en matière de documentation et de conservation)
- **Circulaires administratives de l'Administration des contributions directes relatives aux frais professionnels**
- **Jurisprudence luxembourgeoise sur la justification, la nécessité et l'intérêt de l'employeur**

Les plafonds d'exonération sont fixés annuellement par voie de circulaire. Toute somme versée au-delà des plafonds ou en l'absence de justification est assimilée à une rémunération imposable et soumise à cotisations sociales.

Veillez à actualiser chaque année les plafonds d'indemnisation des frais de repas selon les circulaires de l'Administration des contributions directes. Assurez-vous également de respecter l'égalité de traitement et la traçabilité des remboursements pour éviter tout risque de redressement fiscal ou social.

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