

Un étudiant salarié peut-il bénéficier d'un remboursement de frais professionnels ?

Réponse courte

L'**étudiant salarié** lié par un contrat de travail bénéficie du remboursement des frais professionnels dans les mêmes conditions que tout autre salarié. Les frais doivent être réels, justifiés et engagés dans l'intérêt exclusif de l'employeur. Le principe d'**égalité de traitement** s'applique conformément aux articles [L.251-1](#) et [L.251-2](#) du Code du travail.

Les remboursements sont **exonérés de cotisations sociales et d'impôt** sous réserve du respect des plafonds fixés par la circulaire L.I.R. n° 115/6 du 13 juillet 2018 et le règlement du 13 décembre 2024. L'étudiant employé pendant les **vacances scolaires** comme celui en **CDD pendant l'année scolaire** sont concernés par ce droit.

L'employeur doit formaliser les modalités de remboursement et conserver les justificatifs. Tout dépassement des plafonds ou remboursement non justifié est requalifié en avantage en nature imposable.

Définition

Le remboursement des frais professionnels correspond à la prise en charge par l'employeur des dépenses engagées par le salarié dans l'intérêt exclusif de l'activité professionnelle. Cette notion s'applique à toute personne liée par un contrat de travail au sens de l'article [L.121-1](#) du Code du travail, y compris les étudiants salariés.

Au Luxembourg, deux régimes distincts encadrent l'emploi des étudiants : l'occupation pendant les vacances scolaires (Titre V, Chapitre 1er du Code du travail, articles [L.151-1](#) à [L.151-9](#)) et le contrat à durée déterminée pour étudiants inscrits dans un cursus (article [L.122-1](#), §3, point 5). Dans les deux cas, les dispositions relatives aux conditions de travail et à la protection des salariés s'appliquent conformément à l'article [L.151-7](#), y compris le droit au remboursement des frais professionnels.

Les frais professionnels doivent être nécessaires, justifiés par des pièces probantes et directement liés à l'exécution des missions confiées. Ils ne doivent pas constituer des dépenses personnelles ou un complément déguisé de salaire.

Questions fréquentes

Que se passe-t-il si les frais remboursés à un étudiant salarié dépassent les plafonds autorisés ?

Tout dépassement des plafonds ou remboursement non justifié est requalifié en avantage en nature imposable. L'employeur s'expose alors à un risque de rappel d'impôt et de cotisations sociales, d'où l'importance de respecter les barèmes administratifs et de conserver tous les justificatifs.

Quelles conditions doivent remplir les frais professionnels d'un étudiant salarié pour être remboursés ?

Les frais doivent être réels, justifiés par des pièces probantes (factures, tickets originaux) et engagés dans l'intérêt exclusif de l'employeur. Ils doivent respecter les plafonds fixés par la circulaire L.I.R. n° 115/6 et le règlement du 13 décembre 2024 pour bénéficier de l'exonération de cotisations sociales et d'impôt.

Quels sont les plafonds d'exonération pour les frais professionnels des étudiants salariés ?

Les plafonds d'exonération sont identiques à ceux des autres salariés : 0,30 € par kilomètre pour les indemnités kilométriques, 14 € par jour pour les indemnités de jour, 56 € par nuit pour l'hébergement au Luxembourg, et 20 € par mois pour le télétravail régulier selon le règlement du 13 décembre 2024.

Un étudiant salarié a-t-il droit au remboursement des frais professionnels au Luxembourg ?

Oui, l'étudiant salarié lié par un contrat de travail bénéficie du remboursement des frais professionnels dans les mêmes conditions que tout autre salarié. Le principe d'égalité de traitement s'applique conformément aux articles L.251-1 et L.251-2 du Code du travail, que ce soit pour un emploi pendant les vacances scolaires ou un CDD pendant l'année scolaire.

Conditions d'exercice

L'étudiant salarié bénéficie du remboursement des frais professionnels aux mêmes conditions que tout autre salarié, sous réserve que les frais répondent aux critères de validité suivants.

Critère	Exigence	Référence
Réalité des frais	Dépenses effectivement supportées par le salarié	Principes généraux L.I.R.
Justificatifs	Factures, tickets, notes de frais originales	Circulaire L.I.R. n° 115/6
Intérêt professionnel	Frais engagés dans l'intérêt exclusif de l'employeur	Art. 105 L.I.R.
Égalité de traitement	Même traitement que les autres salariés	Art. <u>L.251-1</u> et <u>L.251-2</u>
Respect des plafonds	Montants conformes aux barèmes administratifs	Règlement du 13.12.2024

Régime d'emploi étudiant	Base légale	Limite
Vacances scolaires	Art. <u>L.151-1</u> à <u>L.151-9</u>	2 mois ou 346 heures/an
CDD année scolaire	Art. <u>L.122-1</u> , §3, point 5	15 heures/semaine en moyenne

Modalités pratiques

L'étudiant salarié transmet à l'employeur les justificatifs des frais engagés. L'employeur vérifie la conformité avec la politique interne et les exigences fiscales.

Type de frais	Plafond d'exonération	Base réglementaire
Indemnité kilométrique	0,30 € par kilomètre	Règlement du 19.06.2015
Indemnité de jour	14 € par jour	Règlement du 13.12.2024
Indemnité de nuit (Luxembourg)	56 € par nuit	Règlement du 13.12.2024
Télétravail régulier	20 € par mois	Administration des contributions

Les frais remboursables peuvent inclure les déplacements professionnels, repas pris dans le cadre de l'activité, hébergement temporaire lié à la mission et fournitures nécessaires à l'exécution du travail. Les remboursements sont exonérés de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite des plafonds fixés. Les remboursements forfaitaires sont admis dans la limite des montants prévus par l'Administration des contributions directes. Tout dépassement doit être déclaré comme avantage en nature imposable.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser la procédure de remboursement dans une note de service ou un règlement interne, précisant les types de frais remboursables, les plafonds applicables et les modalités de justification.

L'employeur doit veiller à l'égalité de traitement et à la traçabilité des remboursements, en tenant un dossier individuel pour chaque salarié. Il est conseillé de sensibiliser les étudiants salariés à l'importance de conserver et transmettre les justificatifs dans les délais impartis.

En cas de doute sur la nature professionnelle d'une dépense, il est préférable de solliciter l'avis du service RH avant l'engagement de la dépense. Toute dépense non justifiée ou manifestement excessive peut être refusée.

Pour les étudiants employés pendant les vacances scolaires, le contrat doit être conclu par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service et mentionner les informations obligatoires prévues à l'article [L.151-3](#).

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-1	Définition du contrat de travail et qualification de salarié
Art. L.122-1 , §3, point 5	CDD pour étudiants (max 15h/semaine hors vacances)
Art. L.151-1 à L.151-9	Emploi des étudiants pendant les vacances scolaires
Art. L.151-3	Contrat écrit et mentions obligatoires
Art. L.151-7	Application des dispositions protectrices aux étudiants salariés
Art. L.251-1 et L.251-2	Principe d'égalité de traitement et non-discrimination
Art. 105 L.I.R.	Définition des frais d'obtention
Circulaire L.I.R. n° 115/6	Traitement fiscal des indemnités de déplacement (13.07.2018)
Règlement du 13.12.2024	Indemnités de frais de route et de séjour (en vigueur 01.01.2025)

L'absence de justificatifs ou le dépassement des plafonds expose l'employeur à un risque de requalification des remboursements en salaire imposable, avec rappel d'impôt et cotisations.

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.