

# Un salarié frontalier en télétravail peut-il bénéficier du maintien des tickets restaurant au Luxembourg ?

## Réponse courte

Un salarié frontalier en télétravail peut bénéficier du maintien des tickets restaurant au Luxembourg, à condition que l'employeur applique une politique uniforme à l'ensemble du personnel et que le salarié effectue une journée de travail complète, indépendamment du lieu d'exécution de la prestation. L'égalité de traitement entre salariés résidents et frontaliers doit être respectée, sauf justification objective.

L'attribution des tickets restaurant reste soumise à la présence effective du salarié et à la traçabilité de ses journées de travail, y compris en télétravail transfrontalier. L'employeur doit formaliser et communiquer clairement sa politique d'attribution, assurer la justification en cas de contrôle, et respecter les plafonds d'exonération fiscale.

## Définition

Le ticket restaurant est un avantage social facultatif accordé par l'employeur à ses salariés, destiné à contribuer à la prise en charge des repas pendant les jours de travail effectif. Il s'agit d'un titre de paiement nominatif, utilisable auprès d'établissements agréés au Luxembourg, dont l'attribution relève d'une décision unilatérale de l'employeur, d'un usage d'entreprise ou d'un accord collectif.

Les salariés frontaliers bénéficient, en principe, des mêmes droits que les salariés résidents en matière d'avantages sociaux, sous réserve du respect des conditions d'attribution fixées par l'employeur et la réglementation luxembourgeoise. L'égalité de traitement entre salariés doit être garantie, sauf justification objective et pertinente.

## Conditions d'exercice

L'attribution des tickets restaurant est conditionnée à la présence effective du salarié pendant les jours de travail, que ce soit sur site ou en télétravail. Pour les frontaliers, le télétravail peut s'effectuer depuis leur domicile situé hors du Luxembourg, sous réserve de l'accord de l'employeur et du respect des limites fixées par la réglementation fiscale et de sécurité sociale.

Le maintien des tickets restaurant pendant le télétravail est possible si le salarié effectue une journée de travail complète, indépendamment du lieu d'exécution de la prestation, à condition que l'employeur applique une politique uniforme à l'ensemble du personnel. Les absences (maladie, congé, formation hors entreprise, etc.) ne donnent pas droit à l'attribution de tickets restaurant.

L'employeur doit veiller à l'égalité de traitement entre salariés résidents et frontaliers, conformément à l'article [L.241-1](#) du Code du travail.

## Modalités pratiques

La distribution des tickets restaurant aux frontaliers en télétravail suit les mêmes modalités que pour les autres salariés : attribution pour chaque journée de travail effectif, remise sous forme papier ou dématérialisée, et respect du plafond d'exonération fiscale (2,80 € par ticket pour la part patronale, selon la circulaire L.I.R. n°104/2).

L'employeur doit assurer la traçabilité de la présence effective du salarié, notamment en cas de télétravail, par le biais de relevés de temps, d'attestations ou d'outils de gestion du temps. En cas de contrôle, il appartient à l'employeur de justifier l'attribution des tickets restaurant pour chaque journée de télétravail, y compris pour les frontaliers.

L'utilisation des tickets restaurant reste soumise aux restrictions prévues par la réglementation, notamment l'interdiction de s'en servir pour des achats autres que des repas ou denrées alimentaires prêtes à consommer.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de formaliser par écrit les modalités d'attribution des tickets restaurant, en précisant explicitement leur maintien ou non en cas de télétravail, y compris pour les frontaliers. Cette politique doit être appliquée de manière uniforme afin d'éviter toute discrimination.

L'employeur doit informer les salariés des éventuelles conséquences fiscales ou sociales liées au télétravail transfrontalier, notamment en ce qui concerne les seuils de jours autorisés hors du Luxembourg. Une vérification régulière de la conformité des pratiques internes avec la législation fiscale et sociale luxembourgeoise est conseillée, afin d'éviter tout risque de redressement en cas de contrôle de l'Administration des contributions directes ou de l'Inspection générale de la sécurité sociale.

Il est également conseillé de prévoir un encadrement humain pour le suivi des pratiques et la gestion des éventuelles contestations.

## Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
  - Article [L.241-1](#) (égalité de traitement)
  - Article [L.121-6](#) (avantages sociaux)
  - Article [L.123-1](#) et suivants (contrat de travail et conditions d'exécution)
- **Circulaire de l'Administration des contributions directes L.I.R. n°104/2 du 15 décembre 2016** (conditions d'exonération fiscale et modalités d'utilisation des tickets restaurant)
- **Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 sur le télétravail**, étendue par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021 (règles relatives au télétravail)
- **Jurisprudence luxembourgeoise** (égalité de traitement entre salariés résidents et frontaliers)
- **Obligations générales** : traçabilité, non-discrimination, encadrement humain, information des salariés

L'employeur doit s'assurer que la politique d'attribution des tickets restaurant en télétravail est clairement définie, documentée et communiquée à l'ensemble du personnel, afin de prévenir tout litige ou contestation, notamment en cas de contrôle fiscal ou social. Il est impératif de garantir la traçabilité des jours de télétravail ouvrant droit à l'avantage.

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.