Un télétravailleur frontalier peut-il bénéficier de chèques-repas au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, un **télétravailleur frontalier** peut bénéficier de chèques-repas au Luxembourg, sous les mêmes conditions que tout salarié luxembourgeois. La valeur faciale maximale exonérée est de **15 euros par chèque** depuis 2024, avec une participation employeur maximale de **12,20 euros** et une participation minimale obligatoire du salarié de **2,80 euros**.

L'attribution s'effectue uniquement pour les jours effectivement travaillés, dans le respect du principe d'égalité de traitement et sous format digital obligatoire depuis 2025.

Définition

Les **chèques-repas** constituent un avantage social extralégal, accordé par l'employeur pour contribuer aux frais de repas des salariés pendant leur journée de travail. Ils prennent la forme de titres de paiement nominatifs digitaux, utilisables auprès d'établissements conventionnés pour l'achat de produits alimentaires, bénéficiant d'un régime fiscal et social avantageux selon le **règlement grand-ducal modifié du 29 décembre 1986** portant exécution de l'article 115 numéro 21 L.I.R. Voir aussi : télétravail transfrontalier.

Conditions d’exercice

L'attribution des chèques-repas aux télétravailleurs frontaliers est soumise aux conditions suivantes :

- Existence d'un **contrat de travail luxembourgeois** valide
- **Décision unilatérale** de l'employeur ou accord collectif d'entreprise
- Respect du **principe d'égalité de traitement** entre tous les salariés (art. L.225-1 Code du travail)
- Attribution uniquement pour les **jours effectivement travaillés** (présence physique ou télétravail)
- **Participation minimale** du salarié de 2,80 euros par chèque pour bénéficier de l'exonération fiscale
- **Utilisation exclusivement alimentaire** auprès de commerçants agréés
- **Format digital obligatoire** depuis le 1er janvier 2025

Modalités pratiques

Valeurs et répartition financière (2025) :

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

Élément	Détail
Valeur faciale maximale	**15 euros par chèque**
Participation employeur	entre 0,01 et **12,20 euros maximum**
Participation salarié	**2,80 euros minimum obligatoire**
Limite d'utilisation	**5 chèques maximum par jour** (75 euros)

Gestion opérationnelle :

Élément	Détail
Format digital uniquement	cartes à puce ou applications mobiles
Attribution mensuelle	en fonction des jours travaillés
Validité	12 mois à compter de l'émission
Utilisation transfrontalière	selon les accords entre émetteurs et commerçants étrangers
Déduction fiscale	aucune charge sociale ni fiscale pour l'employeur et le salarié si participation minimum respectée

Pratiques et recommandations

Pour une gestion optimale des chèques-repas, à distinguer de l'indemnité de télétravail, il est recommandé de :

Documenter la politique d'attribution dans un accord d'entreprise ou le règlement intérieur

Assurer l'égalité de traitement entre salariés résidents et frontaliers, présentiels et télétravailleurs

Vérifier la couverture géographique des émetteurs dans les zones frontalières

Implémenter un système de distribution adapté aux salariés à distance

Informer les bénéficiaires sur les points d'acceptation transfrontaliers disponibles

Maintenir une traçabilité des attributions pour les contrôles sociaux et fiscaux

Prévoir les modalités en cas de congés, maladie ou chômage partiel

Former les équipes RH aux nouvelles règles digitales

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

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Législation fiscale :	—
Règlement grand-ducal modifié du 29 décembre 1986	portant exécution de l'article 115 numéro 21 L.I.R.
Loi budgétaire du 23 décembre 2023	revalorisation à 15 euros
Circulaire L.I.R. du 5 février 2025	précisions sur le nouveau régime
Code du travail luxembourgeois :	—
Article L.225-1	Égalité salariale et de traitement

Important : L'employeur n'a **aucune obligation légale** d'accorder des chèques-repas. S'il décide de les mettre en place, il doit respecter le principe d'égalité de traitement et ne peut exclure les télétravailleurs frontaliers de ce dispositif. La **digitalisation obligatoire** depuis 2025 simplifie la gestion administrative et renforce la traçabilité.

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.