Les chèques-repas et tickets-restaurant sont-ils visés par la transparence salariale au Luxembourg ?

Réponse courte

Les **chèques-repas** font partie de la rémunération au sens large et entrent dans le périmètre de la transparence salariale. La directive (UE) 2023/970 couvre le salaire de base et **tout autre avantage** payé directement ou indirectement par l'employeur, ce qui inclut les avantages en nature tels que les chèques-repas accordés en raison de la relation de travail.

Au Luxembourg, les chèques-repas bénéficient d'un régime fiscal avantageux jusqu'à un plafond de **10,80 euros** par jour de travail effectif. Bien que leur valeur unitaire soit identique pour tous les salariés d'une même entreprise, les **conditions d'attribution** — type de contrat, temps partiel, ancienneté — peuvent générer des différences entre femmes et hommes. Ces différences doivent être analysées dans le cadre du calcul des écarts de rémunération globale.

Définition

Les **chèques-repas** au Luxembourg sont des titres de paiement émis par des sociétés agréées, attribués par l'employeur pour couvrir une partie des frais de restauration des salariés. Ils constituent un avantage en nature partiellement exonéré d'impôts et de cotisations sociales, à condition de respecter les plafonds réglementaires.

Leur inclusion dans le périmètre de la transparence salariale découle de la définition large de la rémunération retenue par la directive européenne et par l'article L.225-2 du Code du travail, qui vise **tout avantage** payé en espèces ou en nature par l'employeur en raison de l'emploi du salarié.

Vous êtes RH ? myHR intègre un module transparence salariale ! Demander une démo ?

Questions fréquentes

Comment intégrer les chèques-repas dans le calcul annuel des écarts ?

L'employeur valorise le nombre annuel de chèques-repas attribués par salarié, en intégrant uniquement la part patronale. Les différences moyennes entre femmes et hommes doivent être analysées, en justifiant les écarts liés au temps partiel ou aux absences.

Les CDD bénéficient-ils des chèques-repas dans les mêmes conditions ?

Les CDD et intérimaires bénéficient des mêmes conditions que les CDI si l'entreprise accorde les chèques-repas. L'employeur peut conditionner l'attribution pendant la période d'essai, sans discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe.

Les chèques-repas ont-ils un impact significatif sur les écarts salariaux ?

Leur impact est limité en raison de leur valeur unitaire standardisée. Leur analyse reste néanmoins obligatoire dans le cadre du reporting de transparence salariale pour vérifier l'absence de discrimination indirecte dans les conditions d'attribution.

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

Les chèques-repas sont-ils visés par la transparence salariale au Luxembourg ?

Oui, les chèques-repas font partie de la rémunération au sens large de la directive (UE) 2023/970. L'article L.225-2 vise tout avantage payé en espèces ou en nature par l'employeur en raison de l'emploi, incluant les avantages en nature comme les chèques-repas.

Les salariés à temps partiel ont-ils droit aux mêmes chèques-repas ?

L'attribution est proportionnelle au nombre de jours travaillés. La réduction proportionnelle liée au temps partiel doit être documentée comme un critère objectif lié au temps de travail effectif et non au sexe du salarié, pour éviter toute discrimination indirecte.

Quelle est la valeur faciale exonérée des chèques-repas au Luxembourg ?

La part patronale est exonérée jusqu'à 10,80 euros par jour de travail effectif, conformément au règlement grand-ducal du 7 décembre 2017. Seule cette contribution patronale est à intégrer dans la rémunération pour le calcul des écarts salariaux.

Conditions d’exercice

L'analyse des chèques-repas dans le cadre de la transparence salariale porte sur les conditions d'attribution et leur impact sur la rémunération globale.

Critère	Détail
Nature	Avantage en nature inclus dans la rémunération au sens de la directive
Valeur faciale maximale	10,80 euros par jour de travail effectif (part patronale exonérée)
Conditions d'attribution	Doivent être non discriminatoires entre femmes et hommes
Temps partiel	Attribution proportionnelle au nombre de jours travaillés
CDD et intérimaires	Mêmes conditions que les CDI si l'entreprise les accorde
Période d'essai	L'employeur peut conditionner l'attribution, sans discrimination

Modalités pratiques

L'intégration des chèques-repas dans le calcul des écarts de rémunération suit une logique d'annualisation.

Étape	Détail
Calcul annuel	Valoriser le nombre de chèques-repas attribués sur l'année par salarié
Part patronale	Seule la contribution de l'employeur est à intégrer dans la rémunération
Analyse par sexe	Vérifier si le nombre moyen de chèques diffère entre femmes et hommes
Justification des écarts	Les différences liées au temps partiel ou aux absences sont objectivement justifiables
Documentation	Formaliser les critères d'attribution dans le règlement intérieur

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

Pratiques et recommandations

Vérifier que les critères d'attribution des chèques-repas ne produisent pas de discrimination indirecte entre femmes et hommes. Si le temps partiel est plus fréquent chez les femmes, la réduction proportionnelle des chèques-repas doit être documentée comme un critère objectif lié au temps de travail effectif et non au sexe du salarié.

Formaliser les règles d'attribution dans un document accessible à tous les salariés, en précisant les conditions d'éligibilité, les cas d'exclusion et les modalités de calcul. Cette transparence sur les règles internes contribue à la conformité globale avec les obligations de la directive.

Inclure la valeur annualisée de la part patronale des chèques-repas dans les données de rémunération globale utilisées pour le calcul des indicateurs de transparence salariale, au même titre que les autres composantes de la rémunération.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970	Rémunération incluant tout avantage en nature
Art. L.225-2	Définition du salaire incluant tout avantage en espèces ou en nature
Art. L.225-1	Égalité salariale entre hommes et femmes
Règlement grand-ducal du 7 décembre 2017	Régime fiscal des chèques-repas
Art. L.241-1	Interdiction de la discrimination directe et indirecte

Les chèques-repas ont un impact limité sur les écarts de rémunération globale en raison de leur valeur unitaire standardisée. Leur analyse reste néanmoins obligatoire dans le cadre du reporting de transparence salariale. Les obligations décrites dans cette fiche sont issues de la directive (UE) 2023/970 et entreront en vigueur sous réserve de la transposition en droit luxembourgeois avant le 7 juin 2026.

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