Comment contester un refus de remboursement lié à une mauvaise déclaration ?

Réponse courte

En cas de refus de remboursement de **frais professionnels** suite à une mauvaise déclaration, le salarié peut contester cette décision par **lettre recommandée adressée à l'employeur.

La contestation ne relève ni du Centre commun ni du Conseil arbitral : le remboursement de frais professionnels est une créance **contractuelle**, non une prestation de sécurité sociale. Elle se porte, à défaut d'accord, devant le **tribunal du travail**, aucun préalable de conciliation individuelle n'étant organisé par le Code du travail.

Le fondement du droit se trouve dans le contrat, la convention collective ou l'usage de l'entreprise, l'article L.121-9 du Code du travail posant seulement que l'employeur supporte les risques engendrés par l'activité, le salarié ne répondant que de ses actes volontaires ou de sa négligence grave. La contestation gagne donc à joindre les justificatifs corrigés et à rappeler la règle interne appliquée aux autres salariés. L'action en paiement se prescrit par trois ans (art. L.221-2 CT).

Définition

La contestation d'un refus de remboursement est une procédure légale permettant au salarié de contester formellement la décision de son employeur de ne pas rembourser des frais professionnels. Cette procédure s'inscrit dans le cadre des obligations réciproques entre employeur et salarié, l'employeur étant tenu de rembourser les frais nécessaires à l'exécution du travail.

Questions fréquentes

Comment contester un refus de remboursement de frais professionnels au Luxembourg ?

Le salarié contestera le refus par lettre recommandée avec accusé de réception, accompagnée des justificatifs corrigés et d'une explication détaillée. L'employeur est tenu de rembourser les frais nécessaires à l'exécution du travail conformément à l'article L.121-9 du Code du travail.

La délégation du personnel peut-elle assister un salarié dans sa contestation ?

Oui, le salarié peut solliciter l'assistance de la délégation du personnel pour sa contestation. La traçabilité complète des échanges et la documentation précise des circonstances de l'erreur initiale doivent être conservées pour sécuriser la procédure.

Quelles conditions de recevabilité d'une contestation de refus de remboursement ?

La contestation doit être introduite dans un délai raisonnable après notification, justifier le caractère professionnel et nécessaire des dépenses (art. L.121-9), fournir les pièces originales ou rectifiées, démontrer l'absence d'intention frauduleuse et respecter la politique interne de remboursement.

Quels délais l'employeur doit-il respecter pour traiter une contestation ?

L'employeur accuse réception de la contestation dans les 5 jours ouvrables, examine la demande dans un délai raisonnable de 15 jours et motive par écrit sa décision finale. L'égalité de traitement entre salariés doit être garantie tout au long du processus.

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

Quels recours en cas d'échec de la procédure interne de contestation ?

Le recours juridictionnel devant le Tribunal du travail reste possible (art. L.521-4 Code du travail). Une fausse déclaration intentionnelle peut constituer un motif de licenciement pour faute grave, ce qui distingue l'erreur de bonne foi de la fraude délibérée.

Sur qui repose la charge de la preuve du caractère professionnel des dépenses ?

La charge de la preuve du caractère professionnel des dépenses incombe au salarié. Il doit démontrer que les frais étaient nécessaires à l'exécution de son travail et fournir les justificatifs originaux ou rectifiés conformes à la politique interne de l'entreprise.

Conditions d’exercice

Le remboursement de frais professionnels ne relève d'aucun texte spécifique : il se règle sur le contrat, la convention collective ou l'usage, et c'est ce fondement qui commande la contestation.

Point	Règle	Base légale
Fondement du droit	Contrat de travail, convention collective ou usage établi dans l'entreprise	Liberté contractuelle
Risques de l'entreprise	L'employeur supporte les risques engendrés par l'activité ; le salarié ne répond que de ses actes volontaires ou de sa négligence grave	Art. L.121-9 CT
Justificatifs	Pièces originales établissant le caractère professionnel de la dépense	—
Forme de la contestation	Écrite, adressée à l'employeur, avec les pièces	—
Prescription	Trois ans pour les actions en paiement des salaires de toute nature	Art. L.221-2 CT
Juridiction	Tribunal du travail, saisi directement ; aucune conciliation préalable n'est imposée	Nouveau Code de procédure civile, art. 25 et s.

Modalités pratiques

La forme compte moins que la date : c'est la prescription de trois ans de l'article L.221-2 du Code du travail qui borne l'action, et rien ne l'interrompt qu'une demande en justice.

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

Étape	Contenu	Base légale
Écrit de contestation	Lettre recommandée avec avis de réception, motifs et pièces corrigées	—
Pièces	Justificatifs originaux établissant le caractère professionnel de la dépense	—
Règle applicable	Contrat, convention collective ou usage de l'entreprise	Liberté contractuelle
Argument de fond	L'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise	Art. L.121-9 CT
Réponse de l'employeur	Aucun délai légal ; une réponse écrite motivée sécurise les deux parties	—
Juridiction	Tribunal du travail ; ni le Centre commun ni le Conseil arbitral ne sont compétents	—
Prescription	Trois ans pour l'action en paiement des salaires de toute nature	Art. L.221-2 CT

Pratiques et recommandations

Le fondement du droit au remboursement est le contrat, la convention collective ou l'usage de l'entreprise, pas un article du Code du travail. C'est donc la règle interne appliquée aux autres salariés qu'il faut opposer, plus que l'invocation d'un texte général.

Le dossier gagne à séparer deux questions : la dépense était-elle professionnelle et nécessaire, et la pièce produite le démontre-t-elle. Un refus fondé sur un justificatif incomplet se règle par une pièce rectifiée, sans contentieux.

L'action en paiement se prescrit par trois ans (art. L.221-2 CT). C'est le délai à connaître avant de laisser traîner une réclamation, et il court sur chaque créance séparément.

L'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise et le salarié ne répond que de ses actes volontaires ou de sa négligence grave (art. L.121-9 CT) : c'est l'argument de fond à opposer à un refus fondé sur un aléa d'exploitation.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.221-2 CT	Prescription triennale de l'action en paiement des salaires et indemnités
Art. L.121-9 Code du travail	Charge des risques de l'entreprise : le salarié ne répond que de ses actes volontaires ou de sa négligence grave
Art. L.221-2 CT	Prescription de trois ans des actions en paiement des salaires de toute nature

La charge de la preuve du caractère professionnel des dépenses incombe au salarié. En cas d'échec de la procédure interne, le recours juridictionnel devant le Tribunal du travail reste possible. Une fausse déclaration intentionnelle peut constituer un motif de licenciement pour faute grave.

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.