Un salarié fraudeur peut-il être exclu de certaines prestations ?

Réponse courte

Un salarié fraudeur peut être exclu de certaines prestations uniquement si la fraude est établie de façon certaine, sur la base d'éléments objectifs et concrets, et après respect du **principe du contradictoire**. L'exclusion ne peut viser que la prestation directement liée à la fraude constatée et doit être proportionnée à la gravité des faits, sans jamais porter atteinte à la rémunération de base ni aux droits fondamentaux du salarié.

L'employeur peut suspendre ou supprimer la prestation obtenue frauduleusement et en réclamer le remboursement si elle a déjà été versée, sous réserve de la prescription de **trois ans** des actions en paiement des salaires de toute nature (art. L.221-2 CT). Toute mesure est notifiée par écrit ; elle ne peut pas se traduire par une retenue sur la rémunération de base, qui reste due.

Définition

La fraude du salarié correspond à tout acte intentionnel visant à tromper l'employeur ou à obtenir indûment un avantage, une rémunération ou une prestation liée au contrat de travail. Elle inclut, par exemple, la falsification de documents, la dissimulation d'informations, la déclaration mensongère d'incapacité de travail ou l'utilisation abusive d'avantages sociaux. La fraude doit être caractérisée par une intention délibérée de nuire ou de tirer un bénéfice illicite, et sa preuve incombe à l'employeur.

Questions fréquentes

Comment caractériser la fraude d'un salarié au Luxembourg ?

C'est tout acte intentionnel visant à tromper l'employeur ou obtenir indûment un avantage : falsification de documents, dissimulation d'informations, déclaration mensongère d'incapacité, utilisation abusive d'avantages sociaux. La fraude doit être caractérisée par une intention délibérée et la preuve incombe à l'employeur.

L'employeur peut-il réclamer le remboursement d'une prestation frauduleuse ?

Oui, si la prestation a déjà été versée, l'employeur peut en réclamer le remboursement, sous réserve de la prescription quinquennale applicable aux créances salariales (art. 2277 Code civil). L'exclusion ne peut porter que sur la prestation concernée et ne saurait s'étendre à d'autres droits.

L'exclusion d'une prestation est-elle une sanction pécuniaire interdite ?

L'exclusion ne doit jamais constituer une sanction pécuniaire prohibée par l'article L.121-7 du Code du travail, ni porter atteinte à la rémunération de base. Elle doit être proportionnée et limitée à la prestation obtenue frauduleusement, sans extension à d'autres droits du salarié.

Quel respect du contradictoire avant exclusion d'une prestation ?

L'employeur doit impérativement respecter le principe du contradictoire, permettant au salarié de s'expliquer sur les faits reprochés. Toute mesure disciplinaire doit inclure la convocation à un entretien préalable et la notification écrite de la sanction, dans le respect de l'égalité de traitement.

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

Quelle jurisprudence sur l'exclusion d'avantages frauduleux ?

La Cour d'appel (10 mai 2018, n° 44473) confirme l'exclusion d'un avantage obtenu frauduleusement sous réserve du respect du contradictoire et de la proportionnalité. L'employeur doit conserver l'ensemble des preuves relatives à la fraude pour limiter les risques de contestation devant le tribunal du travail.

Un salarié fraudeur peut-il être exclu de certaines prestations ?

Oui, uniquement si la fraude est établie de façon certaine, sur la base d'éléments objectifs et concrets, après respect du principe du contradictoire. L'exclusion ne peut viser que la prestation directement liée à la fraude et doit être proportionnée à la gravité des faits.

Conditions d’exercice

L’exclusion d’un salarié fraudeur de certaines prestations n’est envisageable que si la fraude est établie de façon certaine, sur la base d’éléments objectifs et concrets. L’employeur doit impérativement respecter le principe du contradictoire, permettant au salarié de s’expliquer sur les faits reprochés. L’exclusion ne peut viser que les prestations directement liées à la fraude constatée et doit être proportionnée à la gravité des faits. Les droits fondamentaux du salarié, tels que le droit à la défense, l’égalité de traitement et la non-discrimination, doivent être strictement respectés.

Modalités pratiques

Aucune disposition n'autorise l'employeur à « exclure » un salarié d'une prestation à titre de sanction : la question se règle par la restitution de l'indu et, le cas échéant, par la rupture du contrat.

Situation	Ce qui est possible	Base légale
Prime ou avantage obtenu par fraude	Restitution de l'indu, la cause du paiement ayant disparu	Droit commun des obligations
Retenue sur salaire	Uniquement dans les limites des quotités cessibles et saisissables fixées par règlement grand-ducal	Art. L.224-1 et suivants CT
Sanction pécuniaire	Aucune interdiction générale au Luxembourg, mais aucune base légale non plus : elle suppose une stipulation contractuelle ou conventionnelle	Contrat ou convention collective
Prestations de sécurité sociale	L'employeur n'a aucun pouvoir : leur retrait relève des caisses, sur décision susceptible d'opposition	Art. 47, 146, 254, 316 ou 382 CSS selon la branche
Prestations en espèces indûment octroyées	Récupérées par la caisse si le bénéficiaire a allégué des faits inexacts ou dissimulé des faits importants	Art. 16, al. 4 CSS
Rupture du contrat	Licenciement avec préavis ou pour motif grave, ce dernier ne pouvant être invoqué au-delà d'un mois de la connaissance des faits	Art. L.124-10, § 6 CT

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

En cas de fraude avérée, l'employeur peut suspendre ou supprimer le bénéfice de la prestation obtenue frauduleusement, comme une prime, une indemnité ou un avantage en nature. Cette exclusion doit être notifiée par écrit au salarié, en exposant précisément les motifs et la nature de la fraude. Si la prestation a déjà été versée, l'employeur peut en réclamer le remboursement, sous réserve de la prescription de trois ans applicable aux actions en paiement des salaires de toute nature (art. L.221-2 CT). L'exclusion ne peut porter que sur la prestation concernée et ne saurait s'étendre à d'autres droits du salarié, sauf en cas de licenciement pour faute grave, dans le respect de la procédure disciplinaire prévue par le Code du travail. L'entretien préalable de l'article L.124-2 CT ne s'impose qu'au-delà de cent cinquante salariés et pour le seul licenciement ; en deçà, entendre le salarié relève de la prudence probatoire.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'intégrer dans le règlement interne ou les politiques d'entreprise les conséquences d'une fraude sur l'accès aux prestations. L'employeur doit assurer la traçabilité des faits et conserver l'ensemble des preuves relatives à la fraude. Avant toute exclusion, il convient de consulter le service du personnel ou le département juridique afin de garantir le respect des procédures et de limiter les risques de contestation devant les juridictions du travail. En cas de doute sur la qualification des faits, il est prudent de solliciter l'avis de la délégation du personnel. L'exclusion d'une prestation ne peut pas se transformer en retenue sur la rémunération de base : aucune interdiction générale des sanctions pécuniaires n'existe en droit luxembourgeois, mais la rémunération convenue reste due.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-6 CT	Incapacité de travail du salarié : déclaration et certificat
Art. L.121-7 CT	Modification en défaveur du salarié d'une clause essentielle du contrat
Art. L.124-10 CT	Résiliation immédiate pour motif grave, notification par lettre recommandée motivée
Art. L.124-2 CT	Entretien préalable
Art. L.221-2 CT	Prescription de trois ans des actions en paiement des salaires de toute nature
Art. L.224-1 et suivants CT	Portions cessibles et saisissables de la rémunération, qui bornent toute retenue
Art. L.251-1 CT	Non-discrimination
Art. 451 CSS	Fraude aux prestations : emprisonnement d'un mois à cinq ans, amende de 251 à 15 000 €

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

L’exclusion d’un salarié fraudeur d’une prestation doit être strictement limitée à la prestation concernée. Elle ne peut jamais porter atteinte à la rémunération de base, ni aux droits fondamentaux du salarié, et doit respecter l’ensemble des garanties procédurales prévues par le **Code du travail**.

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.