

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 quinquennale**. Toute mesure doit être notifiée par écrit, respecter la procédure disciplinaire et ne jamais constituer une sanction pécuniaire prohibée.

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.

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

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 quinquennale applicable aux créances salariales. 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. Toute mesure disciplinaire doit inclure la convocation à un entretien préalable et la notification écrite de la sanction.

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 du comité mixte ou de la délégation du personnel. L'exclusion d'une prestation 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.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail luxembourgeois	Cadre applicable
Article L.121-6	Cadre applicable
Article L.121-7	Cadre applicable
Article L.251-1 et suivants	Cadre applicable
Article L.414-3	Consultation de la délégation du personnel en matière disciplinaire
Code civil	Cadre applicable
Article 2277	Prescription quinquennale applicable aux créances salariales
Principes généraux	Égalité de traitement, non-discrimination, droit à la défense (articles L.241-1 et L.241-2 du Code du travail)
Jurisprudence	Cour d'appel, 10 mai 2018, n° 44473 : Exclusion d'un avantage obtenu frauduleusement sous réserve du respect du contradictoire et de la proportionnalité

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.