

Quels sont les risques juridiques en cas de fausse déclaration lors d'une demande de remboursement au Luxembourg ?

Réponse courte

En cas de fausse déclaration lors d'une demande de remboursement au Luxembourg, le salarié s'expose à plusieurs risques juridiques : remboursement des sommes indûment perçues, sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave sans préavis ni indemnité, et signalement aux autorités compétentes. L'organisme lésé peut également saisir le parquet et réclamer la restitution des montants indus pendant dix ans à compter du paiement.

Sur le plan pénal, la fausse déclaration peut être qualifiée d'escroquerie, passible d'une peine d'emprisonnement de six mois à cinq ans et d'une amende de 500 à 30 000 euros. La responsabilité civile du salarié peut aussi être engagée pour faute, conformément à l'article 1382 du Code civil.

L'employeur qui ne réagit pas face à une fraude s'expose lui-même à des risques de complicité, à une remise en cause de ses procédures de contrôle et à d'éventuelles sanctions administratives ou pénales.

Définition

La fausse déclaration lors d'une demande de remboursement correspond à la transmission volontaire d'informations inexactes, mensongères ou incomplètes dans le but d'obtenir un remboursement indu, que ce soit auprès de l'employeur ou d'un organisme tiers (assurance maladie, caisse de pension, etc.). Cette notion englobe aussi bien l'altération de la réalité que l'omission délibérée d'éléments essentiels permettant d'apprécier le droit au remboursement.

La fausse déclaration se distingue de l'erreur ou de la négligence par l'intention frauduleuse de tromper le destinataire de la demande. Elle peut concerner la nature, le montant ou la justification de la dépense engagée.

Conditions d'exercice

La responsabilité de l'auteur d'une fausse déclaration est engagée dès lors que l'intention frauduleuse est démontrée, c'est-à-dire lorsque la personne savait ou ne pouvait ignorer le caractère inexact ou trompeur des informations fournies. La simple erreur de bonne foi, sans volonté de tromper, ne constitue pas une fausse déclaration au sens strict.

La matérialité de la fausse déclaration doit être prouvée par l'employeur ou l'organisme lésé, notamment par la production de documents, de témoignages ou d'éléments matériels établissant la discordance entre la réalité et la déclaration effectuée. L'égalité de traitement entre salariés doit être respectée lors de l'instruction des dossiers.

Modalités pratiques

En cas de suspicion de fausse déclaration, l'employeur doit mener une enquête interne, recueillir les éléments de preuve et garantir le respect du contradictoire en invitant le salarié à s'expliquer. Si la fraude est avérée, l'employeur peut exiger le remboursement des sommes indûment perçues, engager une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave, et, le cas échéant, signaler les faits aux autorités compétentes.

L'organisme tiers (par exemple, la Caisse nationale de santé) peut également réclamer la restitution des montants indus et saisir le parquet. La prescription de l'action en répétition de l'indu est de dix ans à compter du paiement indu (article 2277 du Code civil). La traçabilité des démarches et la conservation des justificatifs sont obligatoires.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de mettre en place des procédures internes de vérification systématique des demandes de remboursement, incluant la conservation des justificatifs originaux et la réalisation de contrôles aléatoires. Les salariés doivent être informés, par voie de règlement interne ou de note de service, des conséquences disciplinaires et pénales attachées à la fausse déclaration.

Il convient de sensibiliser régulièrement les collaborateurs à l'importance de l'exactitude des informations transmises et de prévoir une clause spécifique dans les formulaires de demande de remboursement rappelant l'engagement sur l'honneur de la véracité des déclarations. L'encadrement humain des processus de contrôle est essentiel pour garantir l'équité et la conformité.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**

- Article [L.121-6](#) : Obligation de loyauté du salarié envers l'employeur.
- Article [L.124-10](#) : Licenciement pour faute grave, sans préavis ni indemnité.
- Article [L.414-3](#) : Obligation de traçabilité et de conservation des documents justificatifs.
- Article [L.251-1](#) et suivants : Procédure disciplinaire et droits de la défense.

- **Code civil :**

- Article 1382 : Responsabilité civile pour faute.
- Article 2277 : Prescription de l'action en répétition de l'indu (dix ans).

- **Code pénal :**

- Article 496 : Escroquerie (emprisonnement de six mois à cinq ans et amende de 500 à 30 000 euros).

- **Autres obligations :**

- Respect du principe d'égalité de traitement (article [L.241-1](#) du Code du travail).
- Respect de la protection des données personnelles (Règlement (UE) 2016/679 – RGPD).

La tolérance zéro s'impose face à la fausse déclaration : toute complaisance expose l'employeur à un risque de complicité, à une remise en cause de ses propres procédures de contrôle et à des sanctions administratives ou pénales.

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.