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 : remboursement des sommes indûment perçues, sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au **licenciement pour faute grave** sans préavis ni indemnité (Art. L.124-10 Code du travail), et signalement aux autorités compétentes. L'organisme lésé peut également saisir le parquet et réclamer la restitution des montants indus dans les délais de prescription applicables.

Sur le plan pénal, la fausse déclaration peut être poursuivie sur le fondement de l'article 451 du Code de la sécurité sociale, qui punit d'un emprisonnement d'un mois à cinq ans et d'une amende de 251 à 15 000 euros celui qui a frauduleusement amené une institution à fournir des prestations non dues. La responsabilité civile du salarié peut également être engagée pour faute (Art. 1382 Code civil). L'employeur qui ne réagit pas face à une fraude avérée s'expose lui-même à des risques de complicité et à une remise en cause de ses procédures de contrôle.

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 (CNS, CNAP, etc.). Elle 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.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il prouver une fausse déclaration ?

L'employeur ou l'organisme lésé doit établir la discordance entre la réalité et la déclaration via documents, témoignages, éléments matériels. L'intention frauduleuse doit être démontrée — la simple erreur de bonne foi ne constitue pas une fausse déclaration au sens juridique.

Comment prévenir les fausses déclarations de remboursement ?

Mettre en place des procédures de vérification systématique, conserver les justificatifs originaux et réaliser des contrôles aléatoires. Sensibiliser les collaborateurs et prévoir une clause spécifique dans les formulaires rappelant l'engagement sur l'exactitude des déclarations.

L'employeur peut-il être complice d'une fraude détectée ?

Oui, toute complaisance face à une fraude avérée expose l'employeur à un risque de complicité et à une remise en cause de ses propres procédures de contrôle. Il doit documenter systématiquement toutes les étapes de l'enquête interne pour justifier sa décision.

Quelle procédure interne face à une suspicion de fausse déclaration ?

L'employeur doit mener une enquête interne, recueillir les preuves et garantir le respect du contradictoire en invitant le salarié à s'expliquer avant toute décision. Ce respect est une obligation préalable à tout licenciement pour faute grave au Luxembourg.

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

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

Le salarié s'expose au remboursement des sommes indûment perçues, à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave (art. L.124-10 CT) sans préavis, ainsi qu'au signalement aux autorités. La responsabilité pénale et civile peut également être engagée.

Une fausse déclaration peut-elle constituer une escroquerie ?

Oui, la fausse déclaration peut être qualifiée d'escroquerie selon l'article 496 du Code pénal luxembourgeois, passible d'une peine d'emprisonnement de 6 mois à 5 ans et d'une amende. La responsabilité civile peut aussi être engagée (article 1382 du Code civil).

Conditions d’exercice

Élément	Règle
Intention frauduleuse	Doit être démontrée — la simple erreur de bonne foi ne constitue pas une fausse déclaration au sens juridique
Charge de la preuve	L'employeur ou l'organisme lésé doit établir la discordance entre la réalité et la déclaration (documents, témoignages, éléments matériels)
Responsabilité disciplinaire	Dès constatation de la fraude — licenciement pour faute grave possible (Art. L.124-10)
Responsabilité civile	Obligation de restitution des sommes indues + dommages-intérêts éventuels (Art. 1382 Code civil)
Responsabilité pénale	En cas d'escroquerie caractérisée — plainte au Parquet
Égalité de traitement	Applicable à l'instruction des dossiers — aucune discrimination dans le traitement des cas

Modalités pratiques

La fausse déclaration à l'embauche se traite sur trois plans distincts, qui ne se confondent pas : le contrat, l'indu et le pénal.

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

Plan	Ce qui est possible	Base légale
Enquête	Recueil des preuves et des explications du salarié	RGPD, art. 5 ; art. L.261-1 CT
Contrat	Licenciement avec préavis, ou pour motif grave notifié dans le mois de la connaissance des faits	Art. L.124-5 et L.124-10, § 6 CT
Entretien préalable	Obligatoire seulement dans les entreprises d'au moins 150 salariés, avant licenciement	Art. L.124-2 CT
Restitution	Remboursement des sommes indûment perçues, la cause du paiement ayant disparu	Droit commun des obligations
Retenue sur salaire	Limitée aux quotités cessibles et saisissables	Art. L.224-1 et suivants CT
Pénal	Signalement au procureur d'État en cas de faux ou d'escroquerie	Code pénal

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 avant toute décision. L'entretien préalable n'est toutefois imposé qu'aux employeurs occupant au moins cent cinquante salariés (art. L.124-2 CT) : en deçà, entendre le salarié relève de la prudence probatoire, non d'une obligation.

Si la fraude est avérée, l'employeur peut exiger le remboursement des sommes indûment perçues, engager la rupture du contrat — l'entretien préalable n'étant obligatoire que dans les entreprises d'au moins 150 salariés et seulement avant un licenciement (art. L.124-2 CT) et, le cas échéant, signaler les faits aux autorités compétentes (Parquet). L'organisme tiers (CNS, etc.) peut également réclamer la restitution des montants indus et saisir le Parquet. La traçabilité des démarches et la conservation des justificatifs sont obligatoires.

Pratiques et recommandations

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.

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

Toute complaisance face à une fraude avérée expose l'employeur à un risque de complicité et à une remise en cause de ses propres procédures. Documenter systématiquement toutes les étapes de l'enquête interne pour pouvoir justifier la décision devant les juridictions compétentes si nécessaire.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-9 Code du travail	Responsabilité du salarié pour les dégâts causés par ses actes volontaires ou sa négligence grave
Art. L.124-10 Code du travail	Licenciement pour faute grave — sans préavis ni indemnité
Art. 1382 Code civil (Luxembourg)	Responsabilité civile pour faute — obligation de réparer le préjudice causé
Art. 2262 Code civil	Prescription de droit commun (30 ans) — s'applique à défaut de prescription spéciale
Art. 496 du Code pénal	Escroquerie — emprisonnement d'un mois à cinq ans et amende
RGPD (Art. 5 et 6)	Protection des données personnelles lors du traitement des dossiers de contrôle

La qualification juridique de la faute (disciplinaire, civile ou pénale) dépend de l'intention démontrée et de la matérialité des faits. En cas de doute sur la qualification ou la procédure à suivre, consulter un juriste spécialisé en droit du travail luxembourgeois avant d'engager une procédure disciplinaire ou de signaler au Parquet.

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.