

L'entreprise est-elle responsable des frais de voyage d'un candidat étranger ?

Réponse courte

L'entreprise luxembourgeoise **n'est pas légalement responsable** des frais de voyage d'un candidat étranger invité à un entretien d'embauche, sauf si elle s'y engage **expressément** par écrit ou verbalement. La prise en charge de ces frais relève de la **liberté contractuelle** de l'employeur et n'est imposée par aucune disposition du Code du travail luxembourgeois.

Si l'employeur s'engage à rembourser tout ou partie des frais, cet engagement devient **juridiquement contraignant** et doit être respecté selon les modalités convenues. L'**égalité de traitement** entre candidats doit être assurée, sans discrimination fondée sur la nationalité ou l'origine. Il est recommandé de **formaliser par écrit** les conditions de prise en charge ou de non-prise en charge avant tout déplacement, afin d'éviter tout litige ultérieur et de garantir la **transparence** du processus de recrutement.

Définition

Les frais de voyage d'un **candidat** étranger correspondent à l'ensemble des dépenses engagées par une personne résidant hors du Luxembourg pour se rendre à un **entretien de recrutement** organisé par une entreprise luxembourgeoise, en réponse à une offre d'emploi. Ces frais incluent généralement le transport (avion, train, bus, voiture), l'hébergement, la restauration, ainsi que les éventuels frais de visa ou d'assurance nécessaires au déplacement.

Ces dépenses sont distinctes des frais professionnels liés à l'exécution d'un **contrat de travail**, car elles interviennent avant toute relation contractuelle formalisée entre l'employeur et le candidat.

Questions fréquentes

Comment formaliser la prise en charge des frais d'entretien ?

Il est recommandé de formaliser par écrit avant tout déplacement les modalités : nature des frais couverts, montants maximums, documents à fournir, délais de remboursement et plafonds éventuels. Cette formalisation permet d'éviter tout litige ultérieur.

L'égalité de traitement s'applique-t-elle aux frais de voyage ?

Oui, l'égalité de traitement entre candidats doit être assurée conformément à l'article L.241-1 du Code du travail, interdisant toute discrimination fondée notamment sur la nationalité ou l'origine. Tous les candidats en situation comparable doivent être traités selon des critères objectifs.

L'entreprise est-elle responsable des frais de voyage d'un candidat étranger ?

Non, l'entreprise luxembourgeoise n'est pas légalement responsable des frais de voyage d'un candidat étranger invité à un entretien, sauf si elle s'y engage expressément par écrit ou verbalement. La prise en charge relève de la liberté contractuelle de l'employeur.

Pourquoi prendre en charge les frais dans certains secteurs ?

Dans certains secteurs en tension ou pour des profils rares, il est d'usage que les entreprises luxembourgeoises prennent en charge tout ou partie des frais des candidats étrangers afin d'attirer les meilleurs talents. Cela contribue à l'attractivité de l'employeur.

Quels frais peuvent être pris en charge pour un candidat étranger ?

Les frais incluent généralement le transport (avion, train, bus, voiture), l'hébergement, la restauration, ainsi que les éventuels frais de visa ou d'assurance. La prise en charge peut être directe (réservation par l'entreprise) ou par remboursement sur justificatifs.

Un engagement de remboursement de frais est-il opposable ?

Oui, si l'employeur s'engage à rembourser tout ou partie des frais, cet engagement devient juridiquement contraignant et doit être respecté selon les modalités convenues. La responsabilité civile peut être engagée en cas de non-respect d'un engagement exprès.

Conditions d'exercice

Les conditions suivantes s'appliquent.

Critère	Détail
Obligation	Aucune disposition du Code du travail luxembourgeois n'impose à l'employeur l'obligation de prendre en charge les frais de déplacement ou de séjour d'un candidat étranger invité à un entretien d'embauche.
Candidat	Cette absence d'obligation s'applique aussi bien aux candidats résidents qu'aux non-résidents.
Employeur	La prise en charge de ces frais relève donc de la liberté contractuelle de l'employeur, sauf engagement exprès ou disposition conventionnelle spécifique applicable à l'entreprise ou au secteur d'activité concerné.
Règle	En cas d'engagement écrit ou verbal de l'employeur à rembourser tout ou partie des frais, cet engagement devient juridiquement contraignant et doit être respecté selon les modalités convenues.
Égalité	L'égalité de traitement entre candidats doit être assurée conformément à l'article L.241-1 du Code du travail, interdisant toute discrimination fondée notamment sur la nationalité ou l'origine.

Modalités pratiques

La prise en charge des frais de voyage d'un candidat étranger s'organise selon les modalités suivantes.

Aspect	Détail
Formalisation	Modalités de remboursement ou de prise en charge directe formalisées avant le déplacement
Remboursement	Sur présentation de justificatifs originaux (billets, factures, reçus)
Prise en charge directe	Réservation et paiement par l'entreprise des transports ou de l'hébergement
Plafond	Fixation possible d'un plafond de remboursement ou de forfaits journaliers
Précisions écrites	Nature des frais couverts, montants maximums, documents à fournir, délais de remboursement
Traçabilité	Conservation des échanges et engagements essentielle pour prévenir tout litige

Pratiques et recommandations

Dans certains secteurs en tension ou pour des profils rares, il est d'usage que les entreprises luxembourgeoises **prennent en charge** tout ou partie des frais de déplacement des candidats étrangers afin d'attirer les meilleurs talents. Cette pratique **contribue** à l'attractivité de l'employeur et à l'égalité de traitement entre candidats locaux et étrangers.

Il est conseillé de **traiter** tous les candidats dans une situation comparable selon des critères objectifs et transparents, afin d'éviter tout risque de discrimination prohibée par le Code du travail. L'entreprise doit également **veiller** à la conformité de la prise en charge avec sa politique interne de dépenses, à la bonne gestion des justificatifs à des fins de contrôle interne et de fiscalité, et à la protection des données personnelles conformément à l'article L.261-1 du Code du travail et au RGPD.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail luxembourgeois	
Article <u>L.121-1</u>	liberté contractuelle
Article <u>L.241-1</u>	égalité de traitement et non-discrimination
Article <u>L.261-1</u>	protection des données à caractère personnel
Absence de disposition spécifique	imposant la prise en charge des frais de déplacement des candidats à un entretien d'embauche.
Engagement contractuel	tout engagement exprès de l'employeur à rembourser les frais devient opposable et doit être respecté.
Jurisprudence nationale	pas de principe général de prise en charge des frais de voyage des candidats, mais la responsabilité civile de l'employeur peut être engagée en cas de non-respect d'un engagement exprès.

Il est fortement recommandé de clarifier par écrit, avant tout déplacement, les conditions de prise en charge ou de non-prise en charge des frais de voyage. Cette formalisation permet d'éviter tout litige ultérieur, de garantir la transparence du processus de recrutement et de préserver la réputation de l'entreprise auprès des candidats internationaux.

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.