Le remboursement de frais professionnels peut-il être suspendu pendant une absence du salarié ?

Réponse courte

Le remboursement de frais professionnels peut être suspendu pendant une absence du salarié. Ce droit au remboursement n'existe que lorsque le salarié engage effectivement des dépenses dans l'intérêt de l'entreprise, ce qui suppose une activité effective. En cas d'absence (maladie, congé, suspension du contrat), l'employeur n'est pas tenu de rembourser des frais professionnels, sauf pour ceux engagés avant l'absence et validés par l'employeur.

La suspension s'applique de plein droit dès lors que le salarié ne supporte plus de dépenses professionnelles. Aucune avance ou allocation forfaitaire ne peut être versée pour une période d'inactivité, sauf disposition contractuelle ou conventionnelle contraire. Les frais engagés avant l'absence restent remboursables s'ils sont justifiés et liés à l'activité antérieure.

Définition

Le remboursement de frais professionnels correspond à la prise en charge par l'employeur des dépenses engagées par le salarié dans l'intérêt exclusif de l'entreprise, sur présentation de justificatifs probants. Ces frais sont distincts de la rémunération et ne constituent pas un avantage en nature. Ils incluent notamment les frais de déplacement, de repas, d'hébergement ou d'utilisation de matériel personnel à des fins professionnelles.

Conditions d'exercice

Le droit au remboursement de frais professionnels naît uniquement lorsque le salarié engage des dépenses nécessaires à l'exécution de ses missions pour le compte de l'employeur. Ce droit suppose que le salarié soit effectivement en situation de travail et réalise des prestations générant des frais. En cas d'absence du salarié, quelle qu'en soit la cause (maladie, congé, suspension du contrat), l'employeur n'est pas tenu de rembourser des frais professionnels, sauf si ceux-ci résultent d'engagements ou de dépenses antérieures à l'absence et validés par l'employeur.

L'égalité de traitement entre salariés doit être respectée dans l'application des règles de remboursement, conformément à l'article L.241-1 du Code du travail. Toute décision de suspension doit être justifiée par l'absence d'activité effective générant des frais, et non par la nature de l'absence.

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

Modalités pratiques

La suspension du remboursement de frais pendant une absence s'applique de plein droit dès lors que le salarié ne supporte plus de dépenses professionnelles dans l'intérêt de l'entreprise. L'employeur doit distinguer les frais engagés avant l'absence, mais dont le remboursement intervient pendant celle-ci : ces frais restent dus si leur caractère professionnel est avéré et s'ils ont été exposés dans le cadre de l'activité antérieure à l'absence.

Aucune avance ou allocation forfaitaire ne peut être versée pour une période où le salarié n'est pas en activité effective, sauf stipulation contractuelle ou conventionnelle contraire. Les justificatifs doivent être fournis dans les délais habituels, même si le remboursement intervient pendant l'absence. L'employeur doit assurer la traçabilité des remboursements et conserver les justificatifs conformément à l'article L.261-1 du Code du travail relatif à la preuve des paiements.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de préciser dans le règlement interne ou la politique de remboursement les modalités applicables en cas d'absence, notamment pour les avances ou forfaits mensuels. L'employeur doit informer les salariés que toute absence suspend le droit au remboursement de frais futurs, sauf exceptions expressément prévues.

En cas de doute sur la nature des frais exposés ou sur leur rattachement à une période d'activité, il convient de solliciter des justificatifs détaillés et de conserver une traçabilité des remboursements. Les contrôles doivent être systématiques pour éviter tout versement indu, notamment lors de longues absences (maladie de longue durée, congé parental, suspension disciplinaire). L'encadrement humain du processus de remboursement est nécessaire pour garantir la conformité et l'équité.

Cadre juridique

- Article L.221-1 du Code du travail luxembourgeois : distinction entre rémunération et remboursement de frais professionnels.
- Article L.241-1 du Code du travail luxembourgeois : principe d'égalité de traitement entre salariés.
- Article L.261-1 du Code du travail luxembourgeois : obligations de preuve et de traçabilité des paiements.
- Jurisprudence nationale : le droit au remboursement est subordonné à l'exercice effectif d'une activité générant des frais professionnels.
- Absence de texte imposant le maintien du remboursement pendant une période d'inactivité, sauf stipulation contractuelle ou conventionnelle expresse.

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

Vérifiez systématiquement la nature, la période et la justification des frais présentés au remboursement lors d’une absence, afin d’éviter tout risque de versement indu ou de requalification en avantage en nature. Assurez-vous que les règles internes respectent l’égalité de traitement et la traçabilité des opérations.

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.