

# Existe-t-il une jurisprudence sur les remboursements de frais non justifiés ?

## Réponse courte

Oui, il existe une jurisprudence luxembourgeoise sur les remboursements de frais non justifiés. La Cour supérieure de justice a notamment précisé, dans ses arrêts du 27 juin 2019 (n° 44/19) et du 2 décembre 2021 (n° 123/21), que le salarié doit fournir des justificatifs individualisés et probants pour chaque dépense afin de bénéficier d'un remboursement.

En l'absence de justificatif ou en cas de documents imprécis ou falsifiés, l'employeur peut refuser le remboursement, demander la restitution des sommes indûment perçues et appliquer des sanctions disciplinaires. La charge de la preuve incombe au salarié, et toute justification a posteriori par des documents reconstitués ou imprécis est systématiquement écartée par les tribunaux.

## Définition

Les remboursements de frais professionnels sont les sommes versées par l'employeur au salarié pour couvrir des dépenses engagées dans l'intérêt exclusif de l'entreprise. Un remboursement de frais non justifié correspond à un remboursement effectué sans présentation de pièces justificatives probantes, ou pour des dépenses étrangères à l'activité professionnelle.

La justification des frais implique la production de documents précis, tels que factures, notes de frais détaillées ou tout autre élément permettant de vérifier la réalité, la nature et le montant de la dépense. L'absence de justificatif prive le salarié du droit au remboursement.

## Conditions d'exercice

L'employeur n'est tenu de rembourser que les frais effectivement engagés dans l'intérêt de l'entreprise et dûment justifiés. Le salarié doit fournir des justificatifs individualisés pour chaque dépense, conformément à la jurisprudence luxembourgeoise (Cour supérieure de justice, arrêts du 27 juin 2019, n° 44/19, et du 2 décembre 2021, n° 123/21).

La production de documents imprécis, falsifiés ou l'absence de justificatif expose le salarié à un refus de remboursement, à des sanctions disciplinaires, voire à une demande de restitution des sommes indûment perçues. L'égalité de traitement entre salariés doit être respectée dans l'application des règles de remboursement.

## Modalités pratiques

Le salarié doit transmettre à l'employeur, dans un délai raisonnable fixé par le règlement interne ou la politique de frais de l'entreprise, l'ensemble des pièces justificatives originales. L'employeur doit vérifier la conformité des justificatifs avant tout remboursement, en assurant la traçabilité des contrôles effectués.

En cas de doute sur la réalité ou la nature professionnelle de la dépense, il appartient au salarié d'apporter la preuve de sa légitimité. Si un remboursement a été effectué à tort, l'employeur peut exiger la restitution des sommes, conformément à l'article 1302 du Code civil relatif à la répétition de l'indu.

L'employeur peut imputer ces sommes sur les rémunérations ultérieures, sous réserve du respect des limites de saisissabilité prévues à l'article L.125-1 du Code du travail. Toute procédure doit être encadrée par une intervention humaine et respecter les droits de la défense du salarié.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'établir une politique interne claire sur la gestion des frais professionnels, précisant les types de dépenses remboursables, les plafonds applicables et la liste des justificatifs exigés. La jurisprudence sanctionne la tolérance excessive de l'employeur en matière de contrôle des frais, pouvant être assimilée à une faute de gestion.

En cas de litige, les juridictions du travail apprécient strictement la charge de la preuve, qui incombe au salarié. Toute tentative de justification a posteriori, par des documents reconstitués ou imprécis, est systématiquement écartée par les tribunaux.

Il est conseillé de sensibiliser régulièrement les salariés à l'importance de la justification des frais, de prévoir des contrôles internes réguliers et de documenter toutes les étapes du processus de remboursement.

## Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**

- Article L.221-1 (distinction entre rémunération et remboursement de frais)
- Article L.125-1 (limites de saisissabilité sur rémunération)
- Article L.414-3 (égalité de traitement)

- **Code civil :**

- Article 1302 (répétition de l'indu)

- **Jurisprudence :**

- Cour supérieure de justice, arrêt du 27 juin 2019, n° 44/19
- Cour supérieure de justice, arrêt du 2 décembre 2021, n° 123/21

En cas de doute sur la validité d'un justificatif ou la nature professionnelle d'une dépense, il est impératif de suspendre le remboursement jusqu'à obtention de preuves suffisantes, afin d'éviter tout risque de contentieux ou de restitution ultérieure. Toute décision doit être prise dans le respect du principe d'égalité de traitement et de la traçabilité des contrôles.

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.