Un salarié en forfait jours peut-il se voir refuser certains remboursements ?

Réponse courte

Un salarié en forfait jours ne peut pas se voir refuser le remboursement d'un frais professionnel au seul motif de son statut, dès lors que la dépense est engagée dans l'intérêt de l'entreprise, justifiée et conforme aux règles internes. Le remboursement reste soumis à la production de justificatifs et au respect des procédures et plafonds définis par l'employeur.

L'employeur peut refuser le remboursement si la dépense ne respecte pas les règles internes préalablement communiquées, si elle est manifestement étrangère à l'activité professionnelle, ou si elle dépasse les plafonds fixés. Toute décision de refus doit être motivée, traçable et respecter le principe d'égalité de traitement.

Définition

Le forfait jours est un mode d'organisation du temps de travail permettant de comptabiliser la durée de travail en jours sur l'année, et non en heures. Il s'adresse exclusivement aux cadres disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, conformément à l'article L.211-3 du Code du travail luxembourgeois.

Les salariés en forfait jours ne sont pas soumis à la réglementation relative à la durée hebdomadaire maximale de travail, mais bénéficient des dispositions relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux congés légaux.

Conditions d'exercice

La mise en place du forfait jours nécessite un accord écrit entre l'employeur et le salarié, précisant le nombre de jours travaillés dans l'année, sans dépasser le plafond légal de 218 jours (article L.211-3 du Code du travail). Le salarié en forfait jours conserve le droit au remboursement des frais professionnels engagés dans l'intérêt de l'entreprise, sous réserve que ces frais soient justifiés, nécessaires et directement liés à l'activité professionnelle (article L.124-7 du Code du travail).

L'employeur peut établir des règles internes encadrant les modalités de remboursement, à condition qu'elles respectent le principe d'égalité de traitement (article L.251-1 du Code du travail) et ne portent pas atteinte aux droits fondamentaux du salarié.

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

Modalités pratiques

Le remboursement des frais professionnels (déplacements, repas, hébergement, etc.) repose sur la production de justificatifs et l'application des barèmes internes ou, à défaut, des plafonds fiscaux admis par l'Administration des contributions directes. Un salarié en forfait jours ne peut se voir refuser le remboursement d'un frais professionnel au seul motif de son statut, dès lors que la dépense est engagée dans l'intérêt de l'entreprise et dans le cadre de ses missions.

L'employeur peut refuser le remboursement si la dépense ne respecte pas les règles internes préalablement portées à la connaissance du salarié (plafonds, nature des frais, procédure de validation), ou si elle est manifestement étrangère à l'activité professionnelle. Toute décision de refus doit être motivée et traçable afin de garantir la transparence et la possibilité de recours.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser une politique claire de remboursement des frais professionnels, applicable à l'ensemble des salariés, y compris ceux en forfait jours. Cette politique doit préciser les catégories de frais remboursables, les plafonds, les modalités de justification et les délais de remboursement.

Toute restriction spécifique aux salariés en forfait jours doit être objectivement justifiée par la nature de leur activité et ne peut aboutir à une inégalité de traitement injustifiée. En cas de litige, la charge de la preuve de l'utilisation professionnelle du frais incombe au salarié, tandis que l'employeur doit démontrer le caractère abusif ou non conforme de la dépense en cas de refus de remboursement.

Il est également conseillé d'assurer la traçabilité des demandes et décisions de remboursement, ainsi que l'encadrement humain des processus, afin de prévenir tout risque de discrimination ou de contestation.

Cadre juridique

- Article L.211-3 du Code du travail luxembourgeois (forfait jours, conditions et plafond)
- Article L.124-7 du Code du travail luxembourgeois (remboursement des frais professionnels)
- Article L.251-1 du Code du travail luxembourgeois (égalité de traitement)
- Principes généraux de non-discrimination et de respect des droits fondamentaux du salarié
- Barèmes fiscaux de l'Administration des contributions directes applicables aux frais professionnels

L'employeur doit veiller à ce que toute politique de remboursement soit communiquée par écrit, appliquée de manière uniforme et documentée, afin d'éviter tout risque de contestation ou de discrimination devant les juridictions du travail. La traçabilité des décisions et l'encadrement humain des processus sont essentiels pour garantir la conformité et la transparence.

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

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.

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