Quelle est la responsabilité du salarié en cas de fausse note de frais au Luxembourg ?

Réponse courte

La présentation d'une fausse note de frais constitue une faute professionnelle dont la gravité dépend de l'intention du salarié. Une falsification délibérée est considérée comme une faute grave pouvant justifier un licenciement immédiat sans préavis ni indemnités (Art. L.124-10). Le salarié devra rembourser les sommes indûment perçues et pourra faire l'objet de poursuites pénales en cas de fraude caractérisée.

Définition

Une note de frais frauduleuse désigne tout document présenté par un salarié comportant des informations inexactes ou falsifiées dans le but d'obtenir le remboursement de dépenses non réellement engagées ou majorées. La qualification juridique distingue l'erreur non intentionnelle de la fraude délibérée, cette dernière constituant une violation de l'obligation de loyauté du salarié, qui découle de l'exécution de bonne foi du contrat (article 1134 du Code civil).

Conditions d’exercice

L'employeur doit établir la matérialité des faits reprochés selon les critères suivants :

- Existence d'une fausse déclaration ou falsification de documents
- Lien direct avec l'obtention d'un avantage financier indu
- Caractère intentionnel de la fraude pour les cas graves
- Respect du délai de prescription de 2 mois pour engager une procédure disciplinaire (Art. L.124-11)

Modalités pratiques

En cas de découverte d'une fausse note de frais, l'employeur doit :

- Convoquer le salarié à un entretien préalable par lettre recommandée (Art. L.124-2)
- Permettre au salarié de s'expliquer et présenter sa défense
- Notifier par écrit la sanction disciplinaire retenue
- Exiger le remboursement des sommes indûment perçues
- Conserver tous les éléments de preuve et documenter la procédure

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

Pratiques et recommandations

Pour prévenir et gérer les cas de fausses notes de frais :

- Établir une politique claire de remboursement des frais professionnels
- Mettre en place des procédures de contrôle systématique des justificatifs
- Former les managers aux procédures de validation
- Conserver une traçabilité complète des documents et échanges
- Appliquer les sanctions de manière cohérente et proportionnée

Cadre juridique

- Art. 1134 du Code civil : exécution de bonne foi des conventions, fondement de l'obligation de loyauté du salarié
- Art. L.124-10 : Licenciement pour faute grave
- Art. L.124-11 : Délai de prescription des faits fautifs
- Art. L.124-2 : Procédure de licenciement
- Art. L.121-4 : Obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail
- Art. L.124-12 : Motivation du licenciement
- Code pénal art. 496 : Sanctions pénales en cas d'escroquerie

La qualification de faute grave nécessite des preuves solides de l'intention frauduleuse. Une simple erreur ou négligence ne justifie pas un licenciement immédiat mais peut faire l'objet d'un avertissement ou d'une sanction disciplinaire proportionnée.

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.