

# Le remboursement des frais de déplacement est-il obligatoire pour un entretien d'embauche ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, le **remboursement des frais de déplacement** pour un entretien d'embauche n'est pas une **obligation légale**. Toutefois, si l'employeur s'engage explicitement à les rembourser, cet engagement devient contractuel et doit être respecté conformément aux principes de bonne foi contractuelle du Code civil luxembourgeois.

Le remboursement, bien que facultatif, peut constituer un **avantage concurrentiel** dans le recrutement de profils rares ou éloignés géographiquement. Une politique claire et équitable renforce l'image employeur. L'employeur doit respecter le principe de **non-discrimination** entre candidats (art. [L.251-1](#) du Code du travail), appliquer les mêmes règles à tous et conserver les justificatifs en cas de remboursement effectué.

## Définition

Les **frais de déplacement** liés à un **entretien d'embauche** comprennent l'ensemble des dépenses engagées par un candidat pour se rendre à un entretien : transport (train, voiture, avion), hébergement éventuel et frais de restauration. Ces frais constituent des **dépenses professionnelles** préalables à une potentielle embauche. Ils ne font pas l'objet d'une **obligation légale** spécifique au Luxembourg, sauf **engagement contractuel** explicite de l'employeur.

## Conditions d'exercice

Le remboursement des frais de candidats est soumis à des conditions précises.

Condition	Exigence
Discrétion	Décision de l'employeur en l'absence d'obligation
Non-discrimination	Respect de l'égalité entre candidats
Engagement	Application stricte des modalités annoncées
Justificatifs	Conservation des pièces originales
Plafonds	Respect des barèmes définis par l'entreprise

## Modalités pratiques

L'employeur doit définir et communiquer clairement les modalités.

Élément	Contenu
Types de frais	Transport, hébergement, restauration
Plafonds	Montants maximaux par catégorie
Procédure	Modalités de demande et validation
Justificatifs	Documents requis pour le remboursement
Délais	Temps de traitement du remboursement
Versement	Mode de paiement (virement, chèque)

## Pratiques et recommandations

Pour une gestion optimale des remboursements, il est recommandé de formaliser la **politique de remboursement** par écrit et de communiquer les conditions avant l'entretien. L'application des mêmes règles à tous les candidats placés dans des situations comparables est indispensable pour respecter le **principe de non-discrimination**.

La **conservation des justificatifs** et la documentation des critères de remboursement permettent de sécuriser juridiquement la pratique. Un **processus de validation** interne garantit la **traçabilité** et le contrôle des dépenses, tout en respectant les exigences de protection des données personnelles des candidats conformément au **RGPD**.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.221-1</a> du Code du travail	Rémunération et frais professionnels
Art. <a href="#">L.251-1</a> du Code du travail	Non-discrimination dans le recrutement
Art. <a href="#">L.261-1</a> du Code du travail	Protection de la vie privée
Loi modifiée du 4 décembre 1967	Impôt sur le revenu
Loi du 1er août 2018	Protection des données personnelles

Le remboursement des frais, bien que facultatif, peut constituer un avantage concurrentiel dans le recrutement de profils rares ou éloignés géographiquement. Une politique claire et équitable renforce l'image employeur et sécurise la pratique.

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.