

L'entreprise est-elle autorisée à revoir à la baisse les montants remboursés ?

Réponse courte

L'entreprise peut **revoir à la baisse** les montants remboursés uniquement si ces remboursements ne sont pas prévus par la loi, une convention collective, un accord d'entreprise ou le contrat de travail. Toute modification nécessite l'**accord du salarié** ou des partenaires sociaux concernés lorsque les remboursements sont contractualisés.

En l'absence de disposition spécifique, l'employeur peut adapter les montants sous réserve de respecter l'**égalité de traitement** (art. L.241-1), de ne pas porter atteinte à un **avantage acquis** et de justifier la modification par des éléments objectifs. Une modification unilatérale d'un avantage contractuel peut constituer une **modification substantielle** du contrat (art. L.121-7).

Définition

La **révision à la baisse des montants remboursés** désigne la modification, par l'employeur, des sommes versées au salarié pour le remboursement de frais professionnels engagés dans l'intérêt de l'entreprise. Ces frais incluent notamment les **frais de déplacement**, de **repas**, d'**hébergement** ou l'utilisation d'un véhicule personnel à des fins professionnelles.

Les remboursements peuvent être effectués sur la base de **justificatifs réels** ou selon des **barèmes forfaitaires** reconnus par l'Administration des contributions directes luxembourgeoise.

Conditions d'exercice

La possibilité de diminuer les montants remboursés dépend du **fondement juridique** du remboursement :

Remboursements contractualisés : Si le remboursement est prévu par la loi, une convention collective, un accord d'entreprise ou le contrat de travail, l'employeur ne peut pas modifier unilatéralement le montant sans l'accord du salarié ou des partenaires sociaux concernés (art. L.121-7).

Remboursements non contractualisés : En l'absence de disposition spécifique, l'employeur peut adapter les montants sous réserve de respecter le **principe d'égalité de traitement** (art. L.241-1) et de ne pas porter atteinte à un **avantage acquis**.

Justification objective : Toute modification doit être justifiée par des éléments objectifs, tels que l'évolution des coûts réels ou la révision des barèmes fiscaux.

Modalités pratiques

Procédure préalable : L'employeur doit informer individuellement et par écrit les salariés concernés, en précisant les **motifs** et la **date d'entrée en vigueur** de la modification.

Modification contractuelle : Si les remboursements sont contractualisés ou intégrés à une convention collective, une modification nécessite un **avenant écrit** accepté par le salarié ou une renégociation collective (art. [L.121-7](#)).

Limites fiscales : L'employeur ne peut descendre en dessous des **seuils reconnus** comme non imposables par l'Administration des contributions directes, sous peine d'exposer le salarié à une imposition supplémentaire.

Risque juridique : Toute modification unilatérale d'un avantage contractuel ou collectif peut être assimilée à une **modification substantielle** du contrat de travail, ouvrant droit à la résiliation avec indemnité (art. [L.124-7](#)).

Pratiques et recommandations

Analyse préalable : Procéder à une analyse des textes applicables (contrat de travail, convention collective, accords d'entreprise) avant toute révision.

Concertation : Privilégier la concertation avec les représentants du personnel ou, à défaut, avec les salariés concernés.

Formalisation : Toute décision doit être **formalisée par écrit** et archivée pour assurer la traçabilité.

Non-rétroactivité : Éviter toute rétroactivité, sauf accord exprès du salarié.

Cohérence : Veiller à la cohérence des montants remboursés avec les pratiques du secteur et les recommandations de l'Administration des contributions directes.

Charge de la preuve : En cas de contestation, la charge de la preuve de la légitimité de la modification incombe à l'employeur.

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Article [L.121-7](#)** : Modification du contrat de travail en défaveur du salarié
- **Article [L.124-7](#)** : Résiliation avec indemnité en cas de modification substantielle
- **Article [L.241-1](#)** : Principe d'égalité de traitement entre salariés
- **Article [L.121-4](#)** : Pouvoir de direction de l'employeur

Textes fiscaux :

- **Circulaires de l'Administration des contributions directes** relatives aux frais professionnels
- **Barèmes officiels** pour les indemnités de mission

Textes conventionnels :

- **Conventions collectives sectorielles** ou accords d'entreprise applicables

Avant toute révision à la baisse, l'employeur doit systématiquement vérifier si le remboursement constitue un **avantage acquis** ou une **obligation contractuelle**. Une modification unilatérale injustifiée peut être annulée par le **tribunal du travail** et exposer l'employeur à des sanctions ou à une résiliation avec indemnité. La **transparence** et la **consultation préalable** des salariés ou de leurs représentants sont essentielles pour maintenir le dialogue social.

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.