L’employeur peut-il fixer un taux de change interne pour les remboursements ?

Réponse courte

L’employeur ne peut fixer un taux de change interne pour les remboursements que si le salarié y consent expressément, par écrit, et à condition que ce taux ne lui soit pas défavorable. À défaut d’accord écrit, le remboursement doit se faire sur la base du taux appliqué par la banque du salarié ou, à défaut de justificatif, du taux officiel de la Banque centrale du Luxembourg à la date de la dépense.

Toute imposition unilatérale d’un taux de change interne, sans accord préalable du salarié, est interdite et peut être sanctionnée. L’égalité de traitement entre salariés doit également être respectée, et toute différence injustifiée peut constituer une discrimination prohibée.

Définition

La fixation d’un taux de change interne par l’employeur désigne la pratique consistant à appliquer un taux de conversion spécifique, distinct du taux officiel ou du taux réellement appliqué lors de la dépense, pour convertir des frais professionnels engagés en devises étrangères. Cette méthode vise généralement à simplifier la gestion administrative ou à anticiper les variations monétaires lors du remboursement des salariés.

Un taux de change interne ne doit pas être confondu avec le taux de change officiel publié par une autorité monétaire ou le taux appliqué par l’établissement bancaire du salarié au moment de la transaction. La distinction est essentielle pour garantir la conformité avec les obligations légales de remboursement des frais professionnels.

Conditions d’exercice

Au Luxembourg, l’employeur est tenu de rembourser les frais professionnels sur la base du montant effectivement exposé par le salarié, conformément à l’article L.221-1 du Code du travail. L’utilisation d’un taux de change interne n’est possible que si elle ne porte pas préjudice au salarié et qu’elle fait l’objet d’un accord exprès, préalable et écrit de ce dernier.

Toute clause contractuelle ou politique interne imposant unilatéralement un taux de change interne, sans référence au taux officiel ou au taux réellement appliqué, est susceptible d’être déclarée nulle. L’égalité de traitement entre salariés doit être respectée, et toute différence de traitement injustifiée peut constituer une discrimination prohibée par l’article L.241-1 du Code du travail.

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

Modalités pratiques

Le remboursement des frais engagés en devises étrangères doit s'effectuer sur la base du taux de change appliqué par l'établissement bancaire du salarié au moment de la transaction, tel qu'attesté par un justificatif bancaire ou un relevé de compte. À défaut de justificatif, le taux de change officiel publié par la Banque centrale du Luxembourg à la date de la dépense peut être utilisé.

L'employeur ne peut substituer un taux de change interne à ces références que si le salarié y consent expressément, par écrit, et à condition que le taux retenu ne lui soit pas défavorable. Toute différence de change résultant d'un taux interne imposé unilatéralement doit être régularisée au profit du salarié, afin d'éviter tout enrichissement injustifié de l'employeur.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de privilégier la transparence et la traçabilité dans la gestion des remboursements de frais professionnels en devises étrangères. La production systématique de justificatifs bancaires ou l'utilisation du taux officiel de la Banque centrale du Luxembourg permet de garantir la conformité des remboursements.

Avant toute mise en place d'une politique interne relative au taux de change, il convient de consulter les représentants du personnel conformément à l'article L.414-3 du Code du travail et d'obtenir l'accord écrit des salariés concernés. L'encadrement humain et la documentation des procédures sont essentiels pour prévenir les contestations et assurer le respect des droits des salariés.

Cadre juridique

- **Article L.221-1 du Code du travail** : Obligation de remboursement des frais professionnels sur la base des dépenses réellement engagées.
- **Article L.241-1 du Code du travail** : Principe d'égalité de traitement et interdiction de discrimination.
- **Article L.414-3 du Code du travail** : Consultation obligatoire des représentants du personnel en cas de modification des conditions de travail.
- **Circulaire administrative du 12 février 2019 relative aux frais professionnels** : Précisions sur les modalités de remboursement et les taux de change applicables.
- **Jurisprudence nationale** : Interdiction de toute retenue ou conversion défavorable au salarié sans justification objective et sans son accord.

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

L’employeur qui impose un taux de change interne sans accord écrit du salarié s’expose à des réclamations pour non-remboursement intégral des frais professionnels, à des sanctions de l’Inspection du travail et des mines, ainsi qu’à un risque de contentieux pour discrimination ou inégalité de traitement.

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.