# L'entreprise doit-elle motiver par écrit le refus d'un remboursement ?

## Réponse courte

L'employeur luxembourgeois n'a pas d'obligation légale explicite de motiver par écrit le refus d'un remboursement de frais professionnels, sauf disposition contraire dans une convention collective ou un règlement interne. Toutefois, il doit pouvoir justifier sa décision en cas de litige et respecter le principe d'égalité de traitement.

## Définition

Les frais professionnels sont les dépenses engagées par le salarié dans le cadre de son activité professionnelle et pour les besoins de l'entreprise. Ces frais peuvent inclure les déplacements, repas professionnels, formations ou achats de matériel nécessaires à l'exercice des fonctions.

## Conditions d’exercice

Pour être remboursables, les frais doivent répondre à plusieurs critères :

- Être engagés dans l'intérêt de l'entreprise
- Être nécessaires à l'exercice de l'activité professionnelle
- Être dûment justifiés par des pièces probantes
- Respecter la politique interne de remboursement
- Être présentés dans les délais fixés par l'entreprise

## Modalités pratiques

En cas de refus de remboursement, l'employeur doit :

- S'assurer que le refus repose sur des motifs objectifs et non discriminatoires
- Vérifier la conformité avec les procédures internes et la convention collective
- Conserver les éléments justifiant sa décision
- Respecter le principe d'égalité de traitement entre salariés


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

## Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé de :

- Formaliser par écrit tout refus de remboursement
- Préciser les motifs du refus de manière claire et objective
- Conserver une trace des échanges et des justificatifs
- Établir une politique claire de remboursement des frais
- Former les managers aux procédures de validation des frais

## Cadre juridique

- Article L.121-4 du Code du travail : Obligation de l'employeur d'exécuter le contrat de travail de bonne foi
- Article L.121-9 du Code du travail : Obligation de l'employeur de fournir au salarié les moyens nécessaires à l'accomplissement de son travail
- Article L.162-12 du Code du travail : Respect des dispositions conventionnelles
- Article L.251-1 du Code du travail : Principe de non-discrimination
- Article 1134 du Code civil : Exécution de bonne foi des conventions

La motivation écrite du refus, bien que non obligatoire, constitue une protection juridique pour l'employeur en cas de contestation. Elle permet de démontrer l'objectivité de la décision et le respect des obligations légales.

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.