Peut-on refuser le remboursement des frais engagés après la rupture du contrat ?

Réponse courte

L'employeur peut refuser le remboursement des frais professionnels engagés après la rupture du contrat uniquement si ces frais ont été engagés après la date de rupture effective, s'ils ne sont pas justifiés, manifestement étrangers à l'activité professionnelle, ou si la demande est manifestement tardive, rendant impossible une vérification sérieuse.

La rupture du contrat ne constitue pas, en elle-même, un motif légitime de refus pour les frais engagés avant la date de rupture, à condition que ceux-ci soient justifiés, conformes à la politique interne et présentés dans les délais prévus. Toute clause excluant systématiquement le remboursement des frais engagés avant la rupture serait nulle.

Le refus doit être motivé par écrit, en précisant les raisons objectives, et l'égalité de traitement entre salariés doit être respectée. En cas de litige, le salarié peut saisir le tribunal du travail pour obtenir le paiement des sommes dues.

Définition

Les frais professionnels désignent les dépenses engagées par le salarié dans l'intérêt exclusif de l'employeur, nécessaires à l'exécution de ses missions contractuelles. Ces frais incluent notamment les frais de déplacement, de restauration, d'hébergement ou d'achat de matériel, à condition qu'ils soient justifiés et conformes à la politique interne de l'entreprise.

La rupture du contrat de travail, qu'elle soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié, n'a pas d'effet rétroactif sur les droits et obligations nés avant la date de cessation effective du contrat. Les créances salariales, dont le remboursement des frais professionnels, subsistent après la rupture si elles trouvent leur origine dans la période d'exécution du contrat.

Conditions d'exercice

Le remboursement des frais professionnels est soumis à plusieurs conditions cumulatives :

- Les dépenses doivent avoir été engagées dans le cadre de l'exécution du contrat de travail et dans l'intérêt de l'employeur, avant la date de rupture effective.
- Le salarié doit fournir des justificatifs probants (factures, tickets, notes de frais détaillées) conformément aux procédures internes.
- Les délais de présentation des notes de frais doivent être respectés, qu'ils soient fixés par le règlement interne ou, à défaut, dans un délai raisonnable permettant la vérification.

L'employeur ne peut refuser le remboursement que si :

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

- Les frais ne sont pas justifiés ou sont manifestement étrangers à l'activité professionnelle.
- La demande est manifestement tardive, rendant impossible une vérification sérieuse.
- Les frais ont été engagés après la date de rupture effective du contrat.

La rupture du contrat ne constitue pas, en elle-même, un motif légitime de refus du remboursement des frais engagés antérieurement.

Modalités pratiques

À la cessation du contrat, le salarié doit transmettre l'ensemble des justificatifs relatifs aux frais engagés avant la date de rupture, dans le délai prévu par le règlement interne ou, à défaut, dans un délai raisonnable. L'employeur doit traiter la demande de remboursement selon les mêmes modalités qu'en cours d'exécution du contrat, sans discrimination.

Le refus de remboursement doit être motivé par écrit, en précisant les raisons objectives (absence de justificatif, non-conformité à la politique de frais, engagement postérieur à la rupture). En cas de litige, le salarié peut saisir le tribunal du travail pour obtenir le paiement des sommes dues, celles-ci étant considérées comme une créance salariale.

L'égalité de traitement entre salariés doit être respectée lors de l'examen des demandes de remboursement, conformément à l'article L.241-1 du Code du travail. La traçabilité des décisions et la conservation des justificatifs sont recommandées pour assurer la transparence et la conformité.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser dans le règlement interne ou la politique de frais :

- Les délais et modalités de présentation des notes de frais, y compris en cas de rupture du contrat.
- La procédure à suivre pour la déclaration des frais restants lors du départ du salarié.
- Les critères objectifs de refus de remboursement.

L'employeur doit informer le salarié sortant de la procédure applicable et traiter rapidement les demandes de remboursement afin d'éviter tout contentieux. Toute clause contractuelle ou disposition interne visant à exclure systématiquement le remboursement des frais engagés avant la rupture serait réputée nulle et non écrite, conformément au principe de bonne foi dans l'exécution et la cessation du contrat (article L.121-2 du Code du travail).

L'encadrement humain du processus, la traçabilité des échanges et la documentation des décisions sont essentiels pour limiter les risques juridiques.

Cadre juridique

Le remboursement des frais professionnels est encadré par :

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

- **Article L.121-6 du Code du travail** : obligation pour l'employeur de prendre en charge les dépenses nécessaires à l'exécution du contrat.
- **Article L.121-2 du Code du travail** : exécution de bonne foi du contrat de travail.
- **Article L.241-1 du Code du travail** : principe d'égalité de traitement entre salariés.
- **Article L.124-7 du Code du travail** : droits et obligations subsistant après la rupture du contrat.
- Jurisprudence nationale : obligation de remboursement des frais engagés antérieurement à la rupture, sous réserve de justification et de conformité aux procédures internes.
- Les créances salariales, dont le remboursement des frais professionnels, peuvent être réclamées devant le tribunal du travail.

En cas de doute sur la recevabilité d'une demande de remboursement postérieure à la rupture, il est prudent de solliciter un avis juridique avant tout refus, afin de limiter le risque de contentieux et de respecter les droits du salarié. La documentation rigoureuse et le respect des principes d'égalité et de bonne foi sont essentiels.

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.