Un salarié peut-il engager sa responsabilité pour fausse note de frais ?

Réponse courte

Un salarié peut engager sa responsabilité en cas de fausse note de frais au Luxembourg. Si la fausse note de frais résulte d'un acte intentionnel (informations erronées ou justificatifs falsifiés soumis sciemment) ou d'une négligence caractérisée, il s'expose à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave, au remboursement des sommes indûment perçues, et à une action en responsabilité civile ou pénale selon la gravité des faits.

L'employeur doit respecter la procédure contradictoire et prouver la faute, le préjudice et le lien de causalité. Une simple erreur ou un oubli involontaire ne suffit pas à engager la responsabilité du salarié, sauf en cas de négligence grave et répétée. La prescription de l'action disciplinaire est de deux mois à compter de la connaissance des faits par l'employeur.

Définition

La note de frais est un document établi par le salarié afin d'obtenir le remboursement de dépenses engagées dans l'intérêt de l'employeur, sur présentation de justificatifs et dans le respect des règles internes. La fausse note de frais correspond à la soumission d'une demande de remboursement comportant des informations inexactes, des justificatifs falsifiés, ou des dépenses fictives ou non professionnelles. Cette pratique constitue une irrégularité susceptible d'engager la responsabilité du salarié sur les plans disciplinaire, civil et, dans certains cas, pénal.

Conditions d'exercice

La responsabilité du salarié est engagée si la fausse note de frais résulte d'un acte intentionnel ou d'une négligence caractérisée. L'élément intentionnel est constitué lorsque le salarié soumet sciemment des informations erronées ou des justificatifs falsifiés. Une simple erreur matérielle ou un oubli involontaire ne suffisent pas à caractériser une faute, sauf en cas de négligence grave et répétée. L'employeur doit démontrer l'existence d'une faute, d'un préjudice et d'un lien de causalité entre la faute et le préjudice subi, conformément aux principes de responsabilité civile.

Modalités pratiques

En cas de suspicion de fausse note de frais, l'employeur doit procéder à une vérification contradictoire des justificatifs et solliciter les explications du salarié, dans le respect du principe du contradictoire et de l'égalité de traitement. Si la fraude est avérée, l'employeur peut engager une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave, sans préavis ni indemnité, conformément à l'article L.124-10 du Code du travail. L'employeur peut

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

également réclamer le remboursement des sommes indûment perçues. En cas de préjudice financier, une action en responsabilité civile peut être intentée devant les juridictions compétentes. Si les faits présentent un caractère pénal (faux, usage de faux, escroquerie), l'employeur peut déposer plainte auprès du Parquet, en veillant à la traçabilité des démarches et à l'encadrement humain des procédures.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser une politique interne de gestion des notes de frais précisant les dépenses éligibles, les plafonds, les modalités de justification et les sanctions encourues en cas de fraude. Les contrôles réguliers et systématiques des notes de frais, associés à une traçabilité des validations, permettent de limiter les risques. En cas de doute, il convient de privilégier le dialogue avec le salarié avant toute mesure disciplinaire. Toute sanction doit être proportionnée à la gravité des faits et respecter la procédure disciplinaire prévue par le Code du travail. La prescription de l'action disciplinaire est de deux mois à compter de la connaissance des faits par l'employeur, conformément à l'article L.124-11 du Code du travail. Il est également essentiel de garantir la protection des données personnelles lors du traitement des justificatifs, conformément au RGPD et à la loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois** :
  - Article L.121-6 (obligation de loyauté du salarié)
  - Article L.124-10 (licenciement pour faute grave)
  - Article L.124-11 (délai de prescription de l'action disciplinaire)
  - Article L.414-3 (égalité de traitement)
- **Code civil** :
  - Articles 1382 et suivants (responsabilité civile)
- **Code pénal** :
  - Articles 496 et suivants (faux, usage de faux, escroquerie)
- **Loi du 1er août 2018** relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)**

La tolérance de l'employeur à l'égard de pratiques irrégulières antérieures ne fait pas obstacle à l'engagement de la responsabilité du salarié dès lors qu'une fraude est établie. Il est essentiel de documenter rigoureusement toute procédure disciplinaire ou contentieuse, et de garantir la traçabilité ainsi que l'encadrement humain lors de l'analyse des notes de frais.

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

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.

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