Une clause du contrat de travail peut-elle exclure tout remboursement de frais ?

Réponse courte

Une clause excluant tout remboursement de frais professionnels est nulle de plein droit au Luxembourg. L'employeur a l'obligation légale de prendre en charge les frais nécessaires à l'exécution du travail (Art. L.121-6 du Code du travail). Seuls les frais non essentiels peuvent faire l'objet de restrictions contractuelles.

Définition

Les frais professionnels sont les dépenses engagées par le salarié dans le cadre exclusif de son activité professionnelle et pour les besoins de celle-ci. Ils comprennent notamment les frais de déplacement, de repas professionnels, d'équipement ou de formation nécessaires à l'exercice des fonctions.

Conditions d’exercice

L'employeur doit obligatoirement prendre en charge :

- Les frais strictement nécessaires à l'exécution du contrat de travail
- Les dépenses imposées par l'exercice normal des fonctions
- Les frais engagés sur instruction de l'employeur

Le remboursement peut être encadré par des procédures internes définissant :

- Les catégories de frais remboursables
- Les plafonds de remboursement
- Les modalités de justification
- Le circuit de validation

Modalités pratiques

La politique de remboursement des frais doit :

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

- Être formalisée par écrit et communiquée aux salariés
- Respecter le principe d'égalité de traitement
- Prévoir un système de validation et de contrôle
- Garantir la traçabilité des demandes et des décisions
- Assurer la protection des données personnelles

Les justificatifs doivent être conservés selon les délais légaux de prescription (3 ans pour les documents comptables).

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- Établir une liste précise des frais remboursables et non remboursables
- Définir des barèmes clairs et objectifs
- Mettre en place un processus de validation à plusieurs niveaux
- Former les managers aux procédures de validation
- Prévoir un circuit de contestation
- Documenter systématiquement les décisions de refus

Cadre juridique

- Art. L.121-6 du Code du travail : obligation de l'employeur de fournir les moyens nécessaires au travail
- Art. L.121-4 du Code du travail : nullité des clauses contraires aux dispositions d'ordre public
- Art. L.162-12 du Code du travail : égalité de traitement en matière de conditions de travail
- Art. L.224-4 du Code du travail : conservation des documents sociaux
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) : protection des données personnelles
- Convention collective de travail applicable le cas échéant

Une clause d'exclusion totale des remboursements, même acceptée par le salarié, sera systématiquement écartée par les tribunaux. L'employeur s'expose à des rappels de frais avec intérêts, des dommages et intérêts, voire des sanctions pour non-respect du Code du travail.

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.