

# L'entreprise doit-elle prendre en charge les frais d'électricité ou d'Internet ?

## Réponse courte

L'employeur doit **prendre en charge les frais professionnels** liés au télétravail, y compris la quote-part des frais d'électricité et d'Internet utilisés à des fins professionnelles. La convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 impose à l'employeur de supporter les coûts directement engendrés par le télétravail et interdit de les reporter sur le salarié.

La prise en charge peut prendre la forme d'un **remboursement sur justificatifs** ou d'une **indemnité forfaitaire**. L'Administration des contributions directes admet un forfait exonéré pouvant atteindre **5,20 EUR par jour** de télétravail effectif. L'avenant de télétravail doit préciser le mode de prise en charge retenu et les montants applicables.

## Définition

La prise en charge des frais d'électricité et d'Internet en télétravail désigne l'obligation pour l'employeur de compenser les **dépenses supplémentaires** supportées par le salarié, dans le cadre des limites fiscales applicables. Ces frais constituent des **charges professionnelles** qui ne peuvent être laissées à la charge du salarié.

## Questions fréquentes

### Combien de temps conserver les justificatifs de prise en charge ?

Les justificatifs ou le calcul forfaitaire doivent être conservés pendant dix ans, durée correspondant au délai de prescription fiscale. Cette conservation permet de répondre à un éventuel contrôle de l'Administration des contributions directes ou d'un service compétent.

### Comment traiter l'indemnité de télétravail sur la fiche de paie ?

L'indemnité doit être inscrite sur une ligne distincte hors base cotisable pour éviter toute requalification fiscale. Cette distinction claire avec la rémunération brute permet de bénéficier de l'exonération prévue par la circulaire de l'Administration des contributions directes.

### L'entreprise doit-elle prendre en charge les frais d'électricité ou d'Internet ?

Oui. La convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 impose à l'employeur de supporter les coûts directement engendrés par le télétravail, y compris la quote-part professionnelle des frais d'électricité et d'Internet. Ces frais ne peuvent être laissés à la charge du salarié.

### Le refus de l'employeur de payer ces frais est-il contestable ?

Oui. Le refus de prendre en charge les frais d'électricité et d'Internet liés au télétravail peut être contesté par le salarié comme un manquement aux obligations conventionnelles. Le salarié peut saisir le tribunal du travail pour obtenir réparation.

### Quel est le forfait exonéré de télétravail au Luxembourg ?

L'Administration des contributions directes admet un forfait exonéré pouvant atteindre 5,20 EUR par jour de télétravail effectif. Ce montant constitue un plafond d'exonération fiscale et non un minimum obligatoire imposé à l'employeur dans le cadre de la prise en charge.

## Quels modes de prise en charge sont possibles ?

Deux modes : le remboursement sur justificatifs ou l'indemnité forfaitaire journalière. Le forfait de 5,20 EUR par jour simplifie la gestion administrative et offre une prévisibilité au salarié comme à l'employeur. L'avenant doit préciser le mode retenu.

## Conditions d'exercice

La prise en charge des frais d'électricité et d'Internet obéit à des règles précises.

| Condition               | Détail   |
|-------------------------|--|
| Obligation légale       | Prise en charge des frais professionnels liés au télétravail (convention du 20 octobre 2020) |
| Proportionnalité        | Le montant doit être proportionné au temps effectif de télétravail                           |
| Mode de prise en charge | Remboursement sur justificatifs ou indemnité forfaitaire                                     |
| Forfait exonéré         | Jusqu'à 5,20 EUR par jour de télétravail (circulaire ACD)                                    |
| Documentation           | Conservation des justificatifs ou du calcul forfaitaire pendant dix ans                      |

## Modalités pratiques

La mise en place de la prise en charge suit un processus structuré.

| Étape                      | Détail   |
|----------------------------|--|
| Choix du mode              | Opter pour le forfait journalier ou le remboursement sur justificatifs         |
| Calcul du montant          | Déterminer la quote-part professionnelle des frais d'électricité et d'Internet |
| Inscription dans l'avenant | Préciser le mode et le montant de la prise en charge                           |
| Traitement en paie         | Inscrire l'indemnité sur une ligne distincte hors base cotisable               |
| Révision annuelle          | Actualiser le montant en fonction de l'évolution des tarifs énergétiques       |

## Pratiques et recommandations

**Privilégier** le forfait journalier de 5,20 EUR pour simplifier la gestion administrative et offrir une prévisibilité au salarié comme à l'employeur.

**Distinguer** clairement sur la fiche de paie l'indemnité de télétravail de la rémunération brute pour éviter toute requalification fiscale.

**Formaliser** les modalités de prise en charge dans l'avenant de télétravail afin de sécuriser le dispositif en cas de contrôle.

**Actualiser** annuellement les montants forfaitaires pour tenir compte de l'évolution des coûts d'énergie et des barèmes administratifs. Le salarié peut par ailleurs déduire les frais non remboursés dans sa déclaration fiscale.

## Cadre juridique

| Référence   | Objet  |
|---|--|
| <b>Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020, art. 8</b> | Obligation de prise en charge des frais liés au télétravail          |
| <b>Circulaire ACD</b>   | Forfait exonéré de 5,20 EUR par jour de télétravail                  |
| <b>Art. <u>L.312-1</u> Code du travail</b>                        | Obligation de sécurité incluant les conditions de travail à domicile |
| <b>Art. <u>L.251-1</u> Code du travail</b>                        | Égalité de traitement entre télétravailleurs et salariés sur site    |

Le refus de l'employeur de prendre en charge les frais d'électricité et d'Internet liés au télétravail peut être contesté par le salarié comme un manquement à ses obligations conventionnelles. Le forfait de 5,20 EUR par jour n'est pas un minimum obligatoire mais un plafond d'exonération fiscale.

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.