Les frais de télétravail peuvent-ils être remboursés sous forme de forfait ?

Réponse courte

Le remboursement forfaitaire des frais de télétravail est autorisé au Luxembourg, dans la limite de 148 euros mensuels pour un temps plein en 2025. Ce forfait doit être formalisé par écrit, justifié par des frais réels, versé distinctement du salaire et appliqué de manière non discriminatoire, conformément aux articles L.121-9 et L.312-8 du Code du travail.

Définition

Le remboursement forfaitaire des frais de télétravail constitue une indemnisation globale et périodique versée par l'employeur pour compenser les dépenses professionnelles engagées par le salarié lors du travail à domicile.

Ces frais comprennent notamment l'utilisation d'un espace de travail privé, les équipements personnels, la connexion internet et la consommation d'électricité, conformément aux dispositions de l'article L.121-9 du Code du travail et de la Convention relative au régime juridique du télétravail.

Conditions d’exercice

L'employeur doit respecter plusieurs conditions cumulatives :

- Établir une convention de télétravail écrite précisant les modalités de remboursement (Art. L.312-8)
- Documenter la méthode de calcul du forfait basée sur les frais réels (Art. L.121-9)
- Appliquer le plafond fiscal de 148€/mois pour un temps plein, au prorata des jours télétravaillés
- Garantir l'égalité de traitement entre télétravailleurs (Art. L.241-1)
- Consulter les représentants du personnel avant mise en place (Art. L.414-3)

Modalités pratiques

Le versement du forfait requiert :

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

- Une mention explicite dans la convention individuelle de télétravail
- Une ligne dédiée sur le bulletin de salaire
- Un système fiable de suivi des jours télétravaillés
- Une proratisation pour les temps partiels selon la formule : forfait × (durée travaillée / durée légale)
- La conservation des justificatifs pendant 5 ans (Art. L.211-4)

Pratiques et recommandations

Pour une gestion optimale du dispositif :

- Rédiger une politique claire détaillant calcul et modalités de versement
- Implémenter un système de déclaration mensuelle du télétravail
- Réviser annuellement le montant forfaitaire
- Mettre en place un contrôle interne régulier
- Former les managers à la validation des déclarations

Cadre juridique

- Art. L.121-9 : Obligation de prise en charge des frais professionnels
- Art. L.312-8 : Encadrement juridique du télétravail
- Art. L.241-1 : Principe de non-discrimination
- Art. L.414-3 : Consultation obligatoire des représentants du personnel
- Art. L.211-4 : Conservation des documents sociaux
- Circulaire L.I.R. n°104/2 du 20/12/2024 : Plafonds d'exonération

Attention : Tout dépassement du plafond mensuel de 148€ entraîne la requalification automatique en avantage en nature, soumis aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu. Un contrôle régulier de conformité est indispensable.

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.