

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. Ce forfait est destiné à couvrir les dépenses engagées par le salarié lors du travail à domicile (connexion internet, électricité, espace de travail) et doit être formalisé dans une convention individuelle de télétravail précisant les modalités de calcul et de versement.

Le forfait doit être **justifié par des frais réels**, versé distinctement du salaire sur le bulletin et appliqué de manière **non discriminatoire** entre télétravailleurs (art. [L.121-6](#) du Code du travail). Le dépassement du plafond admis par l'Administration des contributions directes entraîne la **requalification en avantage en nature imposable**, soumis aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu (loi modifiée du 4 décembre 1967).

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

Le tableau suivant récapitule les conditions de remboursement forfaitaire des frais de télétravail :

Condition	Exigence
Convention écrite	Accord individuel de télétravail précisant les modalités
Méthode de calcul	Forfait basé sur une évaluation des frais réels
Plafond fiscal	Dans la limite admise par l'ACD, proratisé pour temps partiel
Égalité de traitement	Application non discriminatoire (art. L.121-6)
Consultation	Délégation du personnel informée (art. L.414-3)
Dépassement	Requalification en avantage en nature imposable

Modalités pratiques

Le tableau ci-dessous présente les modalités pratiques de versement du forfait :

Étape	Action
Convention	Mention explicite dans l'accord individuel de télétravail
Bulletin de salaire	Ligne dédiée distincte de la rémunération
Suivi	Système fiable de relevé des jours télétravaillés
Proratisation	Forfait x (jours de télétravail effectif / jours ouvrés)
Justificatifs	Conservation des pièces de calcul
Contrôle	Validation hiérarchique et traçabilité interne

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

Référence	Objet
Art. L.221-1 Code du travail	Rémunération et distinction avec les frais professionnels
Art. L.121-6 Code du travail	Égalité de traitement entre salariés
Art. L.251-1 Code du travail	Non-discrimination
Art. L.414-3 Code du travail	Consultation de la délégation du personnel
Loi modifiée du 4 décembre 1967 (LIR)	Imposition des avantages en nature
Circulaire LIR n° 104/2	Plafonds d'exonération des frais de télétravail

Attention : Tout dépassement du plafond mensuel fixé par la circulaire ACD 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.