

Quels frais liés au télétravail peuvent être pris en charge par l'employeur ?

Réponse courte

Les frais liés au télétravail pouvant être pris en charge par l'employeur au Luxembourg incluent l'acquisition, l'utilisation ou l'entretien du **matériel informatique** (ordinateur, écran, clavier, souris, imprimante) et des accessoires indispensables à l'activité professionnelle, les frais de connexion internet en cas de surcoût justifié, les dépenses relatives aux logiciels et abonnements professionnels, les frais de téléphonie professionnelle et les consommables utilisés exclusivement dans le cadre professionnel.

La prise en charge s'effectue sur **présentation de justificatifs** ou selon un forfait déterminé par accord collectif, accord d'entreprise ou politique interne, à condition que ce forfait soit raisonnable et corresponde à la réalité des frais engagés. Les remboursements doivent être traçables et ne constituent pas un avantage en nature s'ils correspondent à des dépenses professionnelles justifiées.

Définition

Les **frais liés au télétravail** correspondent à l'ensemble des dépenses engagées par le salarié pour l'exécution de ses missions professionnelles en dehors des locaux de l'employeur, notamment à domicile. Ces frais doivent être strictement nécessaires à l'**activité professionnelle** et découler directement de l'exercice du télétravail, à l'exclusion de toute **dépense à caractère personnel**.

Le **télétravail** s'entend comme une forme d'organisation du travail utilisant les **technologies de l'information**, dans le cadre d'un **accord formel** entre l'employeur et le salarié, permettant l'exercice régulier ou occasionnel de l'activité à distance.

Conditions d'exercice

La prise en charge des frais de télétravail obéit aux conditions suivantes :

Condition	Exigence
Encadrement	Accord individuel, collectif ou politique interne
Cadre légal	Respect du Code du travail et de l'accord interprofessionnel du 20 octobre 2020
Obligation de l'employeur	Fournir ou prendre en charge les moyens nécessaires à l'exécution du contrat
Applicabilité	Indépendamment du caractère volontaire ou imposé du télétravail
Égalité de traitement	Respect entre tous les salariés placés dans une situation comparable

Modalités pratiques

Les catégories de frais éligibles et leurs modalités de prise en charge sont les suivantes :

Catégorie	Modalité
Matériel informatique	Acquisition, utilisation ou entretien (ordinateur, écran, accessoires)
Connexion internet	Surcoût justifié ou connexion spécifique dédiée
Logiciels et abonnements	Applications professionnelles non fournies par l'employeur
Téléphonie professionnelle	Usage du téléphone personnel requis pour l'activité
Consommables	Papier, cartouches utilisés exclusivement dans un cadre professionnel
Forme de remboursement	Justificatifs ou forfait raisonnable par accord collectif ou politique interne

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser la prise en charge des frais liés au télétravail dans une **annexe au contrat de travail**, une charte ou un **accord collectif**, en précisant la liste des frais éligibles, les modalités de remboursement (forfait ou frais réels) et les **justificatifs requis**.

L'employeur doit garantir la transparence, l'**équité de traitement** et la traçabilité des remboursements, tout en respectant la **protection des données personnelles** des salariés. Une évaluation périodique des frais pris en charge est conseillée afin d'ajuster les montants aux évolutions technologiques et aux besoins réels.

En cas de litige, la **charge de la preuve** de la réalité et de la nécessité des frais incombe au salarié, mais l'employeur doit pouvoir démontrer le respect de ses **obligations légales et contractuelles**.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.221-1 du Code du travail	Rémunération et avantages en nature
Art. L.251-1 du Code du travail	Non-discrimination et égalité de traitement
Art. L.261-1 du Code du travail	Protection de la vie privée et encadrement humain
Art. L.414-3 du Code du travail	Consultation de la délégation du personnel
Accord interprofessionnel du 20 octobre 2020	Télétravail et prise en charge des coûts directs
Loi du 4 décembre 1967	Impôt sur le revenu et traitement fiscal des remboursements

L'absence de prise en charge des frais professionnels liés au télétravail expose l'employeur à des réclamations salariales, à des sanctions en cas de contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM), et à un risque de contentieux pour inégalité de traitement ou non-respect des obligations contractuelles.

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.