Quels sont les frais liés au télétravail qui peuvent être pris en charge par l’employeur au Luxembourg en 2025 ?

Réponse courte

Les frais liés au télétravail pouvant être pris en charge par l’employeur au Luxembourg en 2025 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 ou de connexion spécifique justifiée, les dépenses relatives à l’utilisation de logiciels, applications ou abonnements professionnels non fournis par l’employeur, les frais de téléphonie professionnelle lorsque l’usage du téléphone personnel est requis, ainsi que les consommables (papier, cartouches d’encre) utilisés exclusivement dans le cadre professionnel.

La prise en charge de ces frais 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 suppose que le télétravail soit mis en place conformément à un accord individuel, collectif ou à une politique interne, en respectant les dispositions du Code du travail luxembourgeois et les accords interprofessionnels applicables.

L’employeur a l’obligation de fournir ou de prendre en charge les moyens nécessaires à l’exécution du contrat de travail, y compris en situation de télétravail. Cette obligation s’applique indépendamment du caractère volontaire ou imposé du télétravail, et concerne tous les salariés placés dans une situation comparable, dans le respect du principe d’égalité de traitement.

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

Modalités pratiques

Les frais pouvant être pris en charge par l'employeur incluent notamment :

- 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, dans la mesure où un surcoût ou une connexion spécifique est justifié par l'activité professionnelle.
- Les dépenses relatives à l'utilisation de logiciels, applications ou abonnements professionnels non fournis par l'employeur.
- Les frais de téléphonie professionnelle, lorsque l'usage du téléphone personnel est requis pour l'activité.
- Les consommables (papier, cartouches d'encre) 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, sous réserve 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.

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.

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

Cadre juridique

- **Article L.121-6 du Code du travail** : obligation pour l'employeur de mettre à disposition les moyens nécessaires à l'exécution du contrat de travail.
- **Article L.414-3 du Code du travail** : égalité de traitement entre salariés placés dans une situation comparable.
- **Accord interprofessionnel du 20 octobre 2020 sur le télétravail**, étendu par arrêté ministériel du 22 janvier 2021 : obligation de prise en charge des coûts directement engendrés par le télétravail, à l'exclusion des frais existant indépendamment de l'activité professionnelle.
- **Article L.261-1 et suivants du Code du travail** : traçabilité et justification des remboursements de frais professionnels.
- **Jurisprudence luxembourgeoise** : refus de prise en charge de frais professionnels justifiés = manquement de l'employeur à ses obligations contractuelles.
- **Article L.415-1 du Code du travail** : consultation du personnel sur les modalités de télétravail.

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.

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