

Un salarié peut-il exiger le remboursement de son abonnement Internet en télétravail ?

Réponse courte

Au Luxembourg, l'employeur n'a pas d'obligation légale automatique de rembourser l'abonnement Internet d'un salarié en télétravail. Cette prise en charge doit être expressément prévue par le contrat de travail, un avenant, une convention collective ou une politique interne. Le remboursement ne peut concerner que les frais supplémentaires, justifiés et directement liés à l'activité professionnelle, dans la limite d'un montant maximal de 300€ par an (seuil 2025).

Définition

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

L'abonnement Internet constitue un outil technique indispensable permettant la connexion à distance et l'exécution des tâches professionnelles depuis le domicile du salarié ou tout autre lieu de télétravail.

Conditions d'exercice

- L'employeur doit fournir, installer et entretenir les équipements nécessaires au télétravail, sauf accord contraire (Art. [L.312-8](#)).
- La prise en charge des coûts directement causés par le télétravail doit être définie préalablement par écrit (Art. [L.312-9](#)).
- Le principe d'égalité de traitement impose des conditions identiques pour les salariés placés dans des situations comparables (Art. [L.121-6](#)).
- Toute discrimination dans la prise en charge des frais est interdite (Art. [L.241-1](#)).

Modalités pratiques

Le remboursement, s'il est prévu, doit respecter les conditions suivantes :

- Être formalisé par écrit avant la mise en place du télétravail
- Concerner uniquement la part professionnelle des frais
- Être justifié par des factures ou documents probants
- Respecter le plafond annuel de 300€ pour rester exonéré fiscalement
- Faire l'objet d'une traçabilité comptable

Pratiques et recommandations

- Établir une politique claire de prise en charge des frais de télétravail
- Définir des critères objectifs de remboursement (fréquence du télétravail, nature du poste)
- Mettre en place un système simple de justification des dépenses
- Consulter les représentants du personnel sur les modalités de prise en charge
- Documenter les décisions de remboursement pour garantir l'égalité de traitement

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
 - Art. [L.312-8](#) (équipements de travail)
 - Art. [L.312-9](#) (prise en charge des coûts)
 - Art. [L.121-6](#) (égalité de traitement)
 - Art. [L.241-1](#) (non-discrimination)
 - Art. [L.414-3](#) (consultation du personnel)
- Convention relative au régime juridique du télétravail du 20 octobre 2020
- Circulaire fiscale L.I.R. n°168/1 du 12 mars 2025 (plafonds d'exonération)

La formalisation écrite des conditions de remboursement est essentielle pour éviter les contentieux. En l'absence de disposition explicite, le salarié ne peut pas exiger le remboursement de son abonnement Internet, même en télétravail régulier.

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.