

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. En l'absence de disposition explicite, le salarié ne peut pas exiger le remboursement de son abonnement Internet, même en télétravail régulier.

Le remboursement ne peut concerner que les **frais supplémentaires**, justifiés et directement liés à l'activité professionnelle. Il doit être formalisé par écrit avant la mise en place du télétravail, justifié par des factures ou documents probants, et faire l'objet d'une traçabilité comptable. La formalisation écrite des conditions est essentielle pour éviter les contentieux et garantir l'égalité de traitement entre salariés.

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

La prise en charge de l'abonnement Internet est soumise aux conditions suivantes :

Condition	Exigence
Obligation de fourniture	L'employeur doit fournir, installer et entretenir les équipements nécessaires, sauf accord contraire
Formalisation écrite	Prise en charge définie par écrit avant la mise en place du télétravail
Égalité de traitement	Conditions identiques pour les salariés placés dans des situations comparables
Non-discrimination	Interdiction de discrimination dans la prise en charge des frais
Part professionnelle	Remboursement limité aux frais supplémentaires justifiés

Modalités pratiques

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

Élément	Modalité
Formalisation	Écrite avant la mise en place du télétravail
Périmètre	Uniquement la part professionnelle des frais
Justification	Factures ou documents probants
Plafond	Respect des plafonds fiscaux publiés par l'ACD
Traçabilité	Enregistrement comptable documenté

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

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
Convention du 20 octobre 2020	Régime juridique du télétravail
Loi du 4 décembre 1967	Impôt sur le revenu et 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.