# Un salarié en télétravail peut-il cumuler indemnité et remboursement de matériel ?

## Réponse courte

Un salarié en télétravail au Luxembourg peut cumuler l'indemnité de télétravail et le remboursement de matériel, à condition que ces deux dispositifs couvrent des frais de nature différente. L'indemnité de télétravail vise à compenser les frais courants liés à l'activité à domicile (électricité, chauffage, internet), tandis que le remboursement de matériel concerne les dépenses engagées pour l'acquisition ou l'utilisation d'équipements nécessaires au télétravail.

Le cumul n'est pas autorisé pour une même dépense : il ne doit pas y avoir de double remboursement pour un même poste de frais. L'employeur doit donc veiller à distinguer clairement les frais couverts par l'indemnité forfaitaire et ceux remboursés sur justificatifs, et à documenter précisément chaque versement.

## Définition

Le télétravail, au sens du droit luxembourgeois, désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle des tâches pouvant également être réalisées dans les locaux de l'employeur sont effectuées hors de ces locaux, de façon régulière et volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication. L'indemnité de télétravail correspond à une somme versée par l'employeur pour compenser les frais professionnels supplémentaires engagés par le salarié du fait du télétravail. Le remboursement de matériel vise à couvrir les dépenses engagées par le salarié pour l'acquisition ou l'utilisation d'équipements nécessaires à l'exécution de ses missions en télétravail.

## Conditions d'exercice

L'employeur est tenu de mettre à disposition du salarié les équipements nécessaires à l'exercice du télétravail, ou de rembourser les frais engagés par le salarié pour l'acquisition ou l'utilisation de ce matériel, sous réserve de la présentation de justificatifs. L'indemnité de télétravail n'est pas obligatoire, mais peut être prévue par accord collectif, charte ou avenant au contrat de travail. Elle vise à couvrir les frais courants liés à l'activité à domicile (électricité, chauffage, connexion internet, etc.), à l'exclusion des frais d'équipement. Le cumul de l'indemnité et du remboursement de matériel est possible dès lors que les deux dispositifs couvrent des natures de frais distinctes et que le salarié ne bénéficie pas d'un double remboursement pour une même dépense.


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

## Modalités pratiques

Le remboursement du matériel s'effectue sur la base de factures ou de justificatifs présentés par le salarié, après accord préalable de l'employeur sur la nature et le montant des dépenses. L'indemnité de télétravail, lorsqu'elle existe, est généralement forfaitaire et versée mensuellement. Elle doit être fixée de manière à ne pas inclure les frais déjà couverts par ailleurs, notamment ceux relatifs au matériel informatique, mobilier ou accessoires fournis ou remboursés séparément. L'employeur doit veiller à la traçabilité des remboursements et à l'absence de cumul pour une même dépense, afin d'éviter tout risque de requalification en avantage en nature ou en salaire déguisé.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser, dans une charte ou un avenant, les modalités de prise en charge des frais liés au télétravail, en distinguant clairement l'indemnité forfaitaire destinée aux frais courants et le remboursement des frais d'équipement. L'employeur doit établir une liste précise des équipements pris en charge et des conditions de remboursement. Il convient de conserver l'ensemble des justificatifs et de documenter les versements afin de répondre à toute demande de l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou de l'Administration des contributions directes. Une vigilance particulière s'impose lors de la fixation du montant de l'indemnité, afin d'éviter tout excès susceptible d'être requalifié fiscalement.

## Cadre juridique

Le télétravail est régi par les articles L.122-7 et suivants du Code du travail luxembourgeois, complétés par l'accord interprofessionnel du 20 octobre 2020 sur le télétravail, étendu par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021. L'obligation de prise en charge des frais professionnels découle de l'article L.125-8 du Code du travail, qui impose à l'employeur de supporter les frais engagés par le salarié pour l'exécution de ses fonctions. Les modalités de remboursement et d'indemnisation doivent respecter les instructions de l'Administration des contributions directes, notamment la circulaire L.I.R. n°104/3 du 20 décembre 2021, qui précise les conditions d'exonération fiscale des indemnités de télétravail et des remboursements de frais professionnels.

L'employeur doit s'assurer que l'indemnité de télétravail et le remboursement du matériel ne couvrent pas les mêmes dépenses afin d'éviter tout risque de redressement fiscal ou de litige avec le salarié.

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.