Peut-on cumuler indemnité de télétravail et remboursement de frais réels ?

Réponse courte

Le cumul de l'indemnité forfaitaire de télétravail (plafonnée à 148,73€/mois en 2025) avec le remboursement de frais réels est légalement possible, uniquement pour les dépenses non couvertes par l'indemnité et sur justificatifs. Tout double remboursement est interdit et entraîne une requalification en avantage en nature imposable.

Définition

L'indemnité de télétravail est une compensation forfaitaire versée au salarié pour couvrir les frais courants liés au travail à domicile (électricité, chauffage, internet). Elle est exonérée d'impôts dans la limite du plafond légal.

Le remboursement de frais réels correspond au remboursement des dépenses professionnelles effectivement engagées par le salarié, sur présentation de justificatifs probants. Ces frais doivent être directement liés à l'activité professionnelle.

Conditions d’exercice

Pour être valable, le cumul doit respecter trois conditions cumulatives :

- L'indemnité forfaitaire ne doit couvrir que les frais courants de télétravail clairement identifiés
- Les frais réels remboursés doivent correspondre à des dépenses différentes, non couvertes par l'indemnité
- Le montant total des remboursements ne peut excéder les frais réellement supportés

L'employeur doit garantir l'égalité de traitement entre tous les télétravailleurs conformément à l'article L.121-6 du Code du travail.

Modalités pratiques

L'employeur doit établir une politique écrite précisant :

- La nature exacte des frais couverts par l'indemnité forfaitaire
- Les types de dépenses éligibles au remboursement sur justificatifs
- Les modalités de demande et de validation des remboursements
- Les pièces justificatives requises
- La périodicité des versements

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

Un système de traçabilité des remboursements doit être mis en place pour justifier l'absence de double paiement.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- Formaliser la politique dans une annexe au contrat de travail ou accord collectif
- Consulter la délégation du personnel avant toute modification
- Conserver tous les justificatifs pendant la durée légale
- Effectuer un contrôle régulier pour éviter les doubles remboursements
- Former les managers à la validation des demandes de remboursement

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- Art. L.121-6 sur l'égalité de traitement
- Art. L.414-3 sur la consultation obligatoire des représentants du personnel
- Art. L.261-1 et suivants sur les conditions de travail

Loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu :

- Art. 104.1.2 sur l'exonération des remboursements professionnels
- Art. 115.13 sur la qualification d'avantage en nature

Circulaire L.I.R. n°104/3 du 20.12.2021 fixant les modalités et plafonds

Attention : tout dépassement du plafond légal ou double remboursement expose l'employeur à un redressement fiscal et à la requalification des sommes en avantages en nature imposables. Un contrôle strict des justificatifs est indispensable.

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.