# Comment sont remboursés les frais de télétravail (internet, électricité, etc.) ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, l'employeur doit rembourser au salarié les frais professionnels directement liés au télétravail, conformément à l'article L.121-6 du Code du travail et à la Convention interprofessionnelle sur le télétravail du 20 octobre 2020.
Ce remboursement peut se faire soit **sur présentation de justificatifs**, soit sous forme **d'allocation forfaitaire** fixée d'un commun accord. Les forfaits bénéficient d'une exonération fiscale et sociale dans la limite fixée par l'Administration des contributions directes (ACD) : en 2025, à titre indicatif, la circulaire L.I.R. n° 104/3 du 20 décembre 2021 admet une exonération jusqu'à **20 €/mois** pour les frais d'électricité/chauffage/eau et **20 €/mois** pour les frais d'internet, sous conditions. Ces montants ne sont pas inscrits dans la loi et peuvent être modifiés par l'ACD.

Le télétravail doit être régulier pour bénéficier de l'exonération forfaitaire. Le remboursement, qu'il soit forfaitaire ou sur justificatifs, doit être prévu dans un accord écrit de télétravail et ne pas couvrir deux fois la même dépense.

## Définition

Les frais de télétravail sont les dépenses engagées par le salarié pour exercer son activité professionnelle hors des locaux de l'employeur, principalement à domicile. Ils incluent notamment :

- les coûts d'accès à internet
- la consommation d'électricité, chauffage et eau liés à l'activité
- l'amortissement ou l'usage du matériel informatique personnel
- l'occupation d'un espace de travail dédié

Ces frais sont considérés comme professionnels lorsqu'ils sont nécessaires et directement liés à l'exécution des tâches confiées.


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

## Conditions d’exercice

- Existence d’un accord de télétravail (avenant au contrat ou convention collective) définissant les modalités de prise en charge des frais.
- Lien direct et nécessité des dépenses pour l’activité professionnelle.
- Distinction claire entre dépenses professionnelles et usages privés.
- Pour l’allocation forfaitaire exonérée : télétravail **régulier** (au moins un jour/semaine en moyenne selon l’ACD) et respect des plafonds fiscaux applicables.
- Interdiction de cumul de remboursement pour une même dépense.

## Modalités pratiques

**1. Remboursement sur justificatifs**

- Présentation de factures ou relevés détaillant les dépenses (internet, électricité, etc.)
- Calcul possible d’une quote-part professionnelle en cas d’usage mixte.

**2. Allocation forfaitaire**

- Montant fixé d’un commun accord, reflétant une estimation réaliste des coûts.
- En 2025, la tolérance fiscale admet :
    - **20 €/mois** pour électricité/chauffage/eau
    - **20 €/mois** pour internet
- Au-delà de ces seuils, la partie excédentaire devient imposable et soumise à cotisations sociales.
- Applicable uniquement si le télétravail est régulier.

!!! À noter
Pour les salariés frontaliers, le nombre de jours de télétravail peut impacter la fiscalité et la sécurité sociale (34 jours France/Belgique, 19 jours Allemagne en 2025).

## Pratiques et recommandations

- Formaliser dans l’accord de télétravail : liste des frais pris en charge, mode de remboursement, plafonds.
- Conserver les justificatifs en cas de contrôle fiscal ou social.
- Revoir régulièrement les montants pour rester conforme aux coûts réels et aux règles fiscales actualisées.
- Préciser clairement les règles de non-cumul et de distinction entre frais pros et dépenses personnelles.
- Anticiper les impacts transfrontaliers pour les frontaliers afin d’éviter les dépassements de seuils.


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

## Cadre juridique

- **Code du travail** : art. L.121-6 (prise en charge des frais professionnels)
- **Convention interprofessionnelle sur le télétravail** (20 octobre 2020)
- **Circulaire ACD L.I.R. n° 104/3** du 20 décembre 2021 (tolérance fiscale sur allocations forfaitaires)
- Jurisprudence luxembourgeoise : l'absence de remboursement des frais pros peut constituer une violation des obligations contractuelles de l'employeur.

Les montants forfaitaires exonérés ne sont pas figés : toujours vérifier la circulaire ACD en vigueur à la date d'application. En cas de doute, privilégier le remboursement sur justificatifs pour garantir la conformité.

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