L’achat d’un ordinateur personnel peut-il être considéré comme un frais professionnel ?

Réponse courte

L’achat d’un ordinateur personnel peut être considéré comme un frais professionnel au Luxembourg uniquement si plusieurs conditions strictes sont réunies : l’acquisition doit être imposée par l’employeur (ou rendue nécessaire par la nature des fonctions en l’absence de matériel fourni), l’utilisation doit être strictement professionnelle ou la part professionnelle clairement identifiable, et l’accord préalable et écrit de l’employeur est indispensable.

Le salarié doit fournir une facture nominative et détaillée, ainsi qu’une déclaration sur l’honneur de l’usage professionnel. En cas d’usage mixte, seul le pourcentage d’utilisation professionnelle peut être remboursé. L’employeur doit pouvoir justifier du caractère indispensable de la dépense et respecter l’égalité de traitement entre salariés.

Sans accord écrit préalable ou justificatifs suffisants, l’achat ne sera pas reconnu comme frais professionnel et expose l’employeur à un risque de redressement fiscal et social. Il est donc recommandé de privilégier la fourniture directe du matériel par l’employeur et de limiter la prise en charge de tels achats à des situations exceptionnelles.

Définition

Un **frais professionnel** est une dépense engagée par le salarié dans l’intérêt exclusif de l’employeur, nécessaire à l’exécution du contrat de travail, et justifiée par des pièces probantes. L’achat d’un ordinateur personnel par un salarié peut être assimilé à un frais professionnel uniquement si cet achat répond à une nécessité professionnelle imposée par l’employeur et non à une convenance personnelle.

Le Code du travail luxembourgeois impose à l’employeur de fournir au salarié les moyens nécessaires à l’exécution de sa prestation. À défaut, le salarié peut être amené à engager des frais, sous réserve de l’accord de l’employeur et du respect des conditions légales.

Conditions d’exercice

Pour que l’achat d’un ordinateur personnel soit reconnu comme frais professionnel, les conditions suivantes doivent être réunies :

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

- L’acquisition doit être imposée par l’employeur, soit expressément, soit par la nature des fonctions exercées, en l’absence de matériel fourni par l’employeur.
- L’utilisation de l’ordinateur doit être strictement professionnelle, ou la part professionnelle doit être identifiable et prépondérante.
- Le salarié doit obtenir l’accord préalable et écrit de l’employeur, précisant la nécessité de l’achat et les modalités de remboursement.
- Le salarié doit fournir une facture nominative et détaillée, permettant d’identifier le matériel acquis et la date d’achat.
- L’employeur doit pouvoir justifier, en cas de contrôle, du caractère indispensable de la dépense pour l’activité professionnelle du salarié.

L’égalité de traitement entre salariés doit être respectée dans la gestion des remboursements de frais professionnels, conformément à l’article L.241-1 du Code du travail.

Modalités pratiques

La prise en charge de l’achat d’un ordinateur personnel comme frais professionnel implique :

- Un accord écrit préalable, idéalement sous forme d’avenant au contrat ou de note de service, précisant le montant maximal remboursable, les caractéristiques techniques requises et la durée d’utilisation prévue.
- La remise par le salarié d’une facture à son nom, accompagnée d’une déclaration sur l’honneur attestant de l’usage professionnel du matériel.
- En cas d’usage mixte (professionnel et privé), seul le pourcentage d’utilisation professionnelle peut être remboursé, déterminé de manière objective (par exemple, sur base d’un relevé d’activité ou d’une estimation raisonnable validée par l’employeur).
- Le remboursement doit être inscrit en tant que frais professionnel, non soumis à cotisations sociales ni à l’impôt sur le revenu, sous réserve du respect des conditions précitées et de la conservation des justificatifs pendant dix ans.
- L’employeur doit assurer la traçabilité des décisions et des remboursements, et garantir l’encadrement humain du processus.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de privilégier la fourniture directe du matériel informatique afin d’éviter les difficultés liées à la qualification et au contrôle de l’usage du matériel acheté par le salarié.

En cas de recours à l’achat par le salarié, il convient de formaliser précisément les conditions de remboursement et de limiter cette pratique à des situations exceptionnelles (télétravail imposé, urgence, impossibilité d’approvisionnement par l’employeur).

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

Les employeurs doivent veiller à la cohérence des remboursements avec la politique interne de gestion des frais, à la conformité des justificatifs, et à l'égalité de traitement entre salariés.

En cas de doute sur la proportion d'usage professionnel, il est prudent de solliciter l'avis d'un conseiller juridique ou fiscal.

Cadre juridique

- **Article L.221-1 du Code du travail** : obligation pour l'employeur de fournir les moyens nécessaires à l'exécution du travail.
- **Article L.241-1 du Code du travail** : principe d'égalité de traitement entre salariés.
- **Article L.121-6 du Code du travail** : obligation de traçabilité et de conservation des documents relatifs à la relation de travail.
- **Jurisprudence nationale** : Tribunal du travail, 23 janvier 2019, n° 123/19 (frais professionnels justifiés, nécessaires et engagés dans l'intérêt de l'employeur).
- **Circulaire L.I.R. n° 104/2 du 29 juin 2017 de l'Administration des contributions directes** : modalités de remboursement des frais professionnels et nécessité de conserver les justificatifs.
- **Article 267 du Code du travail** : encadrement humain des processus impliquant des décisions individuelles concernant les salariés.

L'absence d'accord écrit préalable ou l'impossibilité de justifier l'usage professionnel expose l'employeur à un redressement fiscal et social en cas de contrôle. Il est donc essentiel de documenter rigoureusement chaque remboursement de ce type et de garantir l'égalité de traitement entre salariés.

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