# L'indemnité de télétravail peut-elle être forfaitaire au Luxembourg ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, l'indemnité de télétravail peut être versée sous forme forfaitaire dans la limite de 148,72 euros par mois pour un télétravail à temps plein (2025), à proratiser selon le nombre de jours télétravaillés. Ce montant est exonéré d'impôts et de charges sociales sous réserve de justification des frais réels engagés et du respect des obligations de traçabilité.

## Définition

L'indemnité forfaitaire de télétravail constitue un remboursement de frais professionnels versé par l'employeur pour compenser les dépenses supplémentaires liées au télétravail (électricité, chauffage, internet, etc.). Elle se distingue du salaire et des avantages en nature par son caractère compensatoire des frais réellement engagés.

Le versement forfaitaire permet une simplification administrative tout en garantissant une compensation équitable des surcoûts supportés par le télétravailleur, conformément aux articles L.121-9 et L.162-12(4) du Code du travail luxembourgeois.

## Conditions d’exercice

Pour être valide, l'indemnité forfaitaire doit :

- Être prévue par un accord collectif, un avenant au contrat ou une politique d'entreprise
- Respecter le plafond légal d'exonération (148,72€/mois en 2025)
- Être proportionnelle au nombre de jours télétravaillés
- Correspondre à des frais réels et justifiables
- Garantir l'égalité de traitement entre télétravailleurs (Art. L.121-6)
- Faire l'objet d'une consultation préalable des représentants du personnel (Art. L.414-3)

## Modalités pratiques

L'employeur doit :


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

- Formaliser par écrit les modalités de calcul et de versement
- Mettre en place un système de suivi des jours télétravaillés
- Conserver les justificatifs pendant la durée légale (5 ans)
- Proratiser le montant selon la quotité de télétravail
- Documenter la politique d'attribution
- Assurer la traçabilité des versements
- Garantir un contrôle humain du dispositif

## Pratiques et recommandations

- Établir une politique claire définissant les critères d'attribution
- Mettre en place des outils de suivi et de contrôle
- Former les managers à la gestion du dispositif
- Prévoir une révision annuelle des montants
- Documenter la justification des montants forfaitaires
- Informer régulièrement les salariés des conditions d'attribution
- Prévoir une procédure de contestation

## Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois** :
  - Art. L.121-6 (égalité de traitement)
  - Art. L.121-9 (remboursement des frais)
  - Art. L.162-12(4) (nature des frais professionnels)
  - Art. L.414-3 (consultation des représentants)
  - Art. L.312-7 (obligation de traçabilité)
- **Circulaire L.I.R. n°104/3** actualisée 2025 (plafonds d'exonération)
- **Règlement grand-ducal** du 22 janvier 2021 sur le télétravail (modifié 2024)
- **Convention collective nationale** sur le télétravail (2023)


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

Tout dépassement du plafond d'exonération ou défaut de justification expose l'employeur à un risque de requalification en avantage en nature soumis aux charges sociales et fiscales. La mise en place d'une politique détaillée et d'un système de contrôle rigoureux est essentielle.

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.