

Le télétravail et le droit à la déconnexion pendant le COVID-19

A l'heure actuelle, le Coronavirus (COVID-19) a un impact important sur la vie professionnelle de tous les salariés. Beaucoup d'entreprises dans le secteur financier ont fermé leurs bureaux et demandent à leurs salariés de faire du télétravail.

Dans cette situation de crise, le télétravail est donc un instrument approprié qui permet aux salariés, d'exécuter leur travail depuis leur domicile.

Si, avant la crise, l'utilisation du télétravail était très limitée, notamment parce que certains aspects fiscaux ne permettaient pas à nos salariés frontaliers d'y accéder, un accord a pu être trouvé entre le Luxembourg, la Belgique, la France et l'Allemagne afin de remédier à ce problème.

Le télétravail est donc devenu l'outil indispensable pour gérer la crise et pour du moins partiellement garantir que l'économie du pays ne s'effondre pas.

Il est dès lors très important de respecter certaines règles afin d'éviter les abus et de garantir la sécurité et la santé de tous les salariés.

1. Reconnaître l'importance de la déconnexion, tout en soulignant les aspects de la santé et la sécurité au travail

Le droit à la déconnexion est un aspect majeur du télétravail. Il permet d'assurer un certain équilibre entre le travail et la vie privée.

Il est important de prévenir l'anxiété, la dépression et l'épuisement professionnel, surtout en période de confinement, comme nous le vivons actuellement.

2. Définir les heures de travail

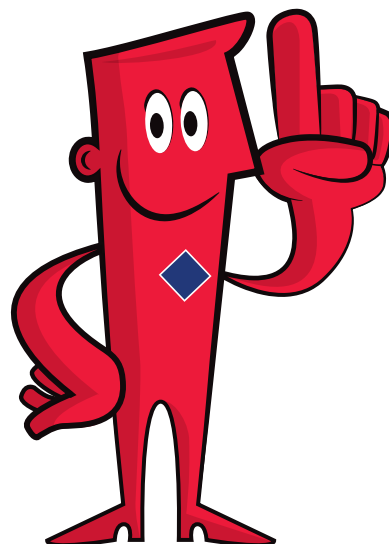
Il n'est pas toujours possible de respecter un horaire fixe lorsque vous travaillez à domicile.


Ainsi, une communication claire et la définition de règles transparentes, concernant la règlementa-

tion du temps de travail, s'imposent. Les salariés doivent savoir faire une distinction entre temps de connexion et de temps de déconnexion.

Pour rappel :

- ♦ L'intégralité du salaire et les termes du contrat de travail des salariés sont maintenus pendant toute cette période.
- ♦ Un salarié en mode télétravail doit respecter son temps de travail normal tel que défini dans son contrat de travail. En principe 8 hrs par jour /40 heures par semaine.
- ♦ Il n'a pas le droit de travailler plus de 10 heures par jour et 48 heures par semaine.
- ♦ Un salarié a droit à un temps de repos quotidien ininterrompu de 11 heures entre deux journées de travail et de 44 heures de repos hebdomadaire ininterrompu.
- ♦ Un salarié qui travaille en dehors des heures de travail normales fixées dans son contrat de travail, effectue une prestation pour son employeur. Il a alors droit au paiement d'heures supplémen-





taires et/ou une majoration pour un travail presté le dimanche ou un jour férié (suivant le cas). Le temps, pendant lequel le salarié est à la disposition de son ou de ses employeurs, est à considérer comme temps de travail.

- ◆ Un salarié ne peut pas être sanctionné parce qu'il n'était pas joignable en dehors de ses heures de travail (temps de repos, congés payés, week-end, soirées, jours fériés non travaillés, etc.);
- ◆ Le droit de ne pas se connecter aux outils numériques professionnels, permettant d'être contacté dans un cadre professionnel en dehors de son temps de travail, doit être garanti au salarié;
- ◆ Des règles claires, concernant la définition et la prise en compte du temps de travail en cas de télétravail, doivent être fixées afin de garantir l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

3. Chèques-repas

Comme dans la pratique, les chèques repas peuvent être utilisés pour l'achat d'une large gamme de produits de consommation, qui ne se limite pas exclusivement à des produits alimentaires ou aux services d'un prestataire de restauration, ils sont considérés comme un avantage en nature comme tous les autres. Cet avantage fait partie de l'enveloppe de rémunération du salarié et est donc à considérer comme un droit acquis salarial, qui ne peut pas être lié à la présence du salarié dans la société.

Certaines entreprises disposent de cantine à leur siège, et n'accordent des chèques repas qu'à leur personnel qui travaille dans des agences. Comme, pendant la période de confinement, ces personnes continuent à recevoir des chèques-repas, tandis que leurs collègues, qui travaillent au siège, ne peuvent pas profiter de la cantine, ces derniers sont lésés dans leurs droits acquis par rapport à leurs collègues. Dans un souci de non-discrimination, il est souhaitable que l'employeur indemnise les personnes lésées.

4. Risque de relèvement fiscaux pour les frontaliers

Des accords ont été trouvés avec le Gouvernement français, belge et allemand qui permettent aux frontaliers de travailler depuis leur domicile pendant la crise sans que la rémunération afférente ne soit imposée dans leur pays de résidence.

- ◆ Frontalier belge et français: à partir du samedi 14

mars 2020, les jours de télétravail se sont pas prises en compte dans le calcul du seuil de 24 jours pour la Belgique et de 29 jours pour la France.

- ◆ Frontalier allemand : un accord a été trouvé entre le Gouvernement luxembourgeois et allemand pour exempter les jours de télétravail dus au COVID-19 du décompte de 19 jours. Les modalités particulières d'application de cette décision, seront précisées ultérieurement.

5. Sécurité informatique

Considérant les risques en termes de sécurité informatique, pour l'employeur, il relève de sa responsabilité de définir les conditions, dans lesquelles il autorise un ou plusieurs de ses salariés à travailler à leur domicile. Ces risques sont, en grande partie liés aux droits d'accès notamment pour ce qui est de la durée de ces accès et la sensibilité des données auxquelles le salarié accède.

L'employeur doit donc veiller à ce que le matériel informatique installé au domicile des salariés, permette à ces derniers de remplir leur travail en conformité avec les procédures de sécurité internes de l'entreprise.

Les salariés ne peuvent, en aucun cas, être sanctionnés, du fait que les moyens techniques inadaptés, mis en place à leur domicile, ne leurs permettent pas d'exécuter leur travail en conformité avec les procédures de sécurité.

6. Communication et formation

Afin de garantir aux salariés une formation continue, il est important que l'employeur communique aussi à tout le personnel en mode télétravail, les offres de formation à distance.

**Ensemble, restons forts pour notre avenir !
Restez tous en bonne santé**

**L'OGBL Secteur Financier est à votre disposition:
+352 26 49 69 - 420 ou +352 26 49 69 - 421
secfin@ogbl.lu**