



**Petit guide du
télétravailleur**



OGB-L

Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg
60 bd J.-F. Kennedy | L-4170 Esch-sur-Alzette
T. +352 2 6543 777

ogbl.lu

[f ogbl.lu](https://www.facebook.com/ogbl.lu)

[🐦 OGBL_Luxembourg](https://twitter.com/OGBL_Luxembourg)

Édition Été 2020

La crise liée à la pandémie Covid-19 a réalisé ce qui était impensable il y a encore quelques mois : des dizaines de milliers ont été mis en télétravail afin d'endiguer la propagation du coronavirus. Selon une étude du Statec, 69% des salariés qui ont continué à travailler pendant la période de confinement (donc à l'exclusion de ceux qui ont subi une période de chômage partiel ou de ceux qui ont utilisé le congé pour raisons familiales extraordinaire pour s'occuper de leurs enfants) auraient travaillé en mode télétravail, intégralement ou partiellement.

Ce passage à une utilisation du télétravail à une très vaste échelle, par ailleurs recommandée par le gouvernement, s'est souvent fait de façon relativement pragmatique, voire improvisée. Les dispositions légales qui seront exposées dans les pages à suivre n'ont pas forcément été appliquées à la lettre. Les expériences ont varié selon les entreprises et secteurs. Toutefois, il faut s'attendre à ce que plus de salariés comme d'employeurs souhaitent recourir et mettre en place des formes de télétravail à l'avenir, du moins là où c'est possible.

Le télétravail est régi au Luxembourg non par une loi, mais par un accord interprofessionnel conclu en 2006 entre les représentants du patronat (UEL – Union des entreprises luxembourgeoises) et les syndicats nationalement représentatifs OGBL et LCGB.

L'OGBL souhaite une renégociation de cet accord avec le patronat. L'accord apporte certes déjà un grand nombre de garanties, mais il y a certains éléments à préciser ou à ajouter, en particulier la définition explicite d'un droit à la déconnexion pour le salarié en télétravail, mais aussi quelques lourdeurs à alléger et des éléments à adapter à l'évolution rapide des nouvelles technologies.

En attendant une telle renégociation, le télétravail sera régi dans les mois à venir selon les dispositions légales en place. Il y a donc un retour au droit commun après la période exceptionnelle de l'état de crise.

Nous allons dans les prochaines pages tâcher de répondre aux questions fréquentes concernant la réglementation du télétravail au Luxembourg.



Si vous avez d'autres questions ou des problèmes particuliers, nous serons heureux de vous conseiller, veuillez utiliser notre formulaire de contact à l'adresse: contact.ogbl.lu

Vous n'êtes pas encore membre? Alors inscrivez-vous simplement sur hello.ogbl.lu



C'est quoi exactement le télétravail ?

Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant dans le cadre d'un contrat de travail les technologies de l'information et de la communication, de sorte que le travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué de façon habituelle hors de ces locaux et plus particulièrement au domicile du salarié.

Qui peut travailler en télétravail ?

En théorie, le télétravail est ouvert à toutes et tous les salariés¹. Toutefois, dans la pratique,

beaucoup d'emplois nécessitent la présence physique de la/du salarié-e, p.e.x. restauration, construction, nettoyage..., donc dans ces secteurs, le télétravail n'est évidemment pas possible.

Est-ce que l'employeur peut me forcer à faire du télétravail ?

A part des situations exceptionnelles comme la pandémie Covid-19, non. Le télétravail n'est possible qu'en cas de commun accord entre le salarié et l'employeur. Le refus du salarié de passer en télétravail ne peut pas être un motif de licenciement valide.

Est-ce que l'employeur est obligé à me donner la possibilité de faire du télétravail si je le demande ?

Non plus. Le passage au télétravail base sur un accord entre salarié et employeur. L'employeur peut toujours refuser le passage au télétravail pour raisons d'organisation interne ou autre.

Est-ce que le télétravail est ponctuel ou régulier ?

Selon la réglementation en cours, il s'agit d'une prestation de travail effectuée de manière régulière et habituelle. Un recours ponctuel au télétravail n'est actuellement pas prévu.

Est-ce que le télétravail doit faire partie de mon contrat de travail ?

Selon la réglementation actuelle, oui. Le télétravail peut faire partie du descriptif initial du poste de la/du salarié-e ; la/le salarié-e et l'employeur peuvent aussi convenir d'un ajout dans ce sens par la suite, sous forme d'un avenant au contrat de travail.

Quels éléments doivent être mentionnés dans le contrat de travail ?

A part différentes mentions légales qui doivent figurer de toute façon dans le contrat de travail, les éléments suivants doivent obligatoirement être définis par le contrat de travail en cas de recours au télétravail :

- ▶ le lieu à partir duquel la/le salarié-e preste le télétravail ;
- ▶ une précise description de la fonction de la télétravailleuse/du télétravailleur, ainsi que du travail et des tâches à accomplir par le télétravailleur, avec le cas échéant les objectifs à atteindre ; cette job-description doit, le cas échéant, permettre à la télétravailleuse/au télétravailleur de s'identifier aux salarié-e-s effectuant des tâches comparables dans les locaux de l'employeur ;

- ▶ la classification de la télétravailleuse/du télétravailleur dans le cadre de la classification des fonctions ou/et salaires de la convention collective éventuellement applicable dans l'entreprise ;
- ▶ les heures et les jours de la semaine pendant lesquels la télétravailleuse/le télétravailleur doit être joignable pour l'employeur, celles-ci ne pouvant pas excéder/dépasser l'horaire normal de travail d'un travailleur comparable de l'entreprise ;
- ▶ le département de l'entreprise auquel appartient la télétravailleuse/le télétravailleur ;
- ▶ l'établissement de l'entreprise auquel est rattaché la télétravailleuse/le télétravailleur ;
- ▶ son ou ses responsable(s) hiérarchique(s) ;
- ▶ sa ou ses personne(s) de contact ;
- ▶ la description exacte de l'outil de travail de la télétravailleuse/du télétravailleur mis à sa disposition et installé par l'employeur dans le lieu de prestation du télétravail ;
- ▶ les informations nécessaires relatives aux assurances contractées le cas échéant par l'employeur pour garantir la disparition ou l'endommagement du matériel dus à l'incendie, le dégât des eaux, le vol etc.

Est-ce que des périodes d'adaptation pour le passage du travail en entreprise au télétravail sont prévues ?

Oui, l'accord en vigueur prévoit une période d'adaptation entre 3 et 12 mois, pendant laquelle le retour à un mode de travail classique est à tout moment possible. La durée de la période d'adaptation est fixée entre les deux parties, toutefois pendant la période d'adaptation le droit au retour au travail classique peut être demandée à tout moment par le salarié sans que cela puisse être un motif de licenciement.



Au-delà de la période d'adaptation, un retour à un mode de travail classique ne peut se faire que de commun accord.

Est-ce que le passage en télétravail a un effet sur la durée du travail ?

Non. Les règles légales ou conventionnelles concernant l'organisation du temps de travail et le temps de repos ne sont pas modifiés par le passage en télétravail. Le temps de travail normal reste 40h/semaine et 8h/jour et le temps de travail maximal permis 48h/semaine et 10h/jour. Toutefois, concernant la prestation d'heures supplémentaires éventuelles, la règlementa-

tion actuelle prévoit des modalités spécifiques à convenir entre l'employeur et le salarié, qui devraient s'aligner « dans la mesure du possible » sur les procédures internes à l'entreprise.

Si je suis en télétravail, est-ce que j'ai droit à tous les suppléments dont j'ai profité en mode de travail classique ?

En principe oui. Les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits et sont soumis aux mêmes obligations prévues par la législation et les conventions collectives applicables, que les travailleurs dans les locaux de l'entreprise. Le principe de l'égalité de traitement entre télétravailleurs et tra-

vailleurs classiques doit être respecté quant aux conditions d'emploi. Tout traitement spécifique des télétravailleurs doit respecter les conditions d'égalité de traitement et de non-discrimination.

Ceci dit, le règlement en vigueur exclut des avantages en nature qui sont « intimement liés » à l'exécution de sa tâche dans l'entreprise. Tout autre avantage en nature qui serait perdu par le passage en télétravail doit être remplacé par un avantage en nature équivalent ou indemnisé en espèces.

Est-ce que des problèmes peuvent se poser par rapport à la protection des données, si je traite des données professionnelles à partir de mon domicile ?

Oui. Il incombe à l'employeur de prendre les mesures qui s'imposent pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur pour des fins professionnelles. L'employeur a l'obligation d'informer et de former le salarié à cet égard ; le salarié a l'obligation de se conformer à ces règles. L'employeur peut prévoir des sanctions en cas de non-respect.

Est-ce que l'employeur peut restreindre mon droit à consulter mes mails privés ou à utiliser internet à des fins privées pendant que je travaille à domicile ?

Oui, l'employeur peut restreindre l'usage des équipements ou outils informatiques comme l'Internet ou l'usage e-mail. Il doit obligatoirement informer la/le salarié-e si de telles restrictions sont prévues.

Est-ce que mon équipement de travail est à charge de l'employeur ?

Oui. L'employeur doit prendre en charge, dans tous les cas, les coûts directement engendrés par ce travail, en particulier ceux liés aux communications. Il fournit, installe et entretient les équipements nécessaires au télétravail.

Si, exceptionnellement, le télétravailleur utilise son propre équipement, l'employeur en assure l'adaptation et l'entretien. Il fournit un service approprié d'appui technique.

Le salarié a l'obligation d'informer immédiatement l'employeur en cas de panne ou de mauvais fonctionnement du matériel et doit prendre soin des équipements qui lui sont confiés.

Est-ce que le respect de ma vie privée est assuré ?

En principe, il devrait l'être. Le règlement en vigueur prévoit explicitement que l'employeur doit veiller au respect de la vie privée de la/du salarié-e. L'employeur ne peut inspecter le matériel de travail mis à disposition qu'après avoir fixé un rendez-vous avec le salarié. L'accès de l'employeur au logement de la télétravailleuse/du télétravailleur doit se limiter à l'endroit, voire la pièce où se trouve le matériel de travail mis à disposition. Un dispositif de surveillance peut être prévu, dans les limites définies par le code du travail, seulement si l'utilisation est proportionnée par rapport au but poursuivi.

Est-ce qu'une formation spécifique est prévue pour les télétravailleuses et télétravailleurs ?

Oui. La télétravailleuse/le télétravailleur doit recevoir une formation appropriée, ciblée sur les équipements techniques à leur disposition et sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail. Pour le reste, la télétravailleuse/le télétravailleur a les mêmes conditions d'accès à la formation professionnelle continue que tous les autres salariés de l'entreprise.

Quid des règles de sécurité et de santé au travail ?

L'employeur doit informer la/le salarié-e des règles prévues par l'entreprise, notamment par rapport aux écrans de visualisation. La/le salarié-e doit respecter ces règles. Pour contrôler le respect des règles de sécurité et de santé, les autorités compétentes (p.ex. l'ITM) tout comme le délégué à la sécurité de l'entreprise peuvent inspecter le lieu de travail de la télétravailleuse/du télétravailleur, dont les mêmes conditions par rapport au respect de la vie privée que pour l'employeur. La/le salarié-e peut elle/lui-même aussi demander une visite d'inspection.

Est-ce que le télétravail est couvert par l'assurance-accident ?

Oui, mais il faut que le recours au télétravail soit explicitement mentionné dans le contrat de travail ou dans un avenant au contrat de travail.

Je suis frontalière/frontalier. Est-ce que je suis imposé-e dans mon pays de résidence ou celui du siège de l'entreprise si je travaille en télétravail ?

Des accords fiscaux bilatéraux existent entre le Luxembourg et l'Allemagne, la Belgique et la France. Ces accords prévoient que l'imposition est maintenue à 100% au Luxembourg si les seuils suivants ne sont pas dépassés :

- ▶ Allemagne : max. 19 jours de travail par an
- ▶ Belgique : max. 24 jours de travail par an
- ▶ France : max. 29 jours de travail par an

En cas de dépassement de ces seuils (en ajoutant les jours de télétravail et d'activité dans tout autre pays que le Luxembourg), le salaire en relation avec l'intégralité des jours travaillés en dehors du

Luxembourg (donc à partir du 1^{er} jour) est imposable dans le pays de résidence de la/du salarié-e. Ceci implique presque toujours une charge fiscale plus importante pour la travailleuse frontalière/le travailleur et limite donc fortement l'attractivité du recours au télétravail pour les frontaliers.

N.B. Des accords temporaires ont été conclus entre le Luxembourg, l'Allemagne, la Belgique et la France pour neutraliser le temps passé en télétravail durant la crise Covid-19, à partir du 16 mars 2020 pour le décomptage des jours maximaux permis.

Pour la Belgique et la France, il a été annoncé que cette mesure d'exception vient à échéance le 31 août 2020, pour l'Allemagne la date-fin de cette mesure est toujours en attente à l'heure actuelle.

Je suis frontalière/frontalier. Est-ce que le télétravail a un impact sur mon affiliation à la sécurité sociale ?

Le règlement européen n°883/2004 repose sur le principe que la travailleuse/le travailleur est assuré-e dans le pays où elle/il exerce son activité professionnelle. Selon ce même règlement, les salarié-e-s qui résident en dehors du Grand-Duché de Luxembourg restent affilié-e-s au régime luxembourgeois de sécurité sociale à condition de ne pas prester plus de 25% de leur temps de travail annuel dans leur pays de résidence. Si la frontalière/le frontalier dépasse cette limite, elle/il est désaffilié-e de la sécurité sociale luxembourgeoise et affilié-e à la sécurité sociale de son pays de résidence.

L'OGBL revendique, de façon générale, une renégociation des accords fiscaux bilatéraux avec la France, la Belgique et l'Allemagne, et d'harmoniser à la hausse le nombre de jours permis sans avoir des désavantages fiscaux entre les 4 pays. Ainsi, l'OGBL propose d'aligner les seuils fiscaux sur la limite de 25% du temps de travail annuel prévue au niveau de la sécurité sociale.

