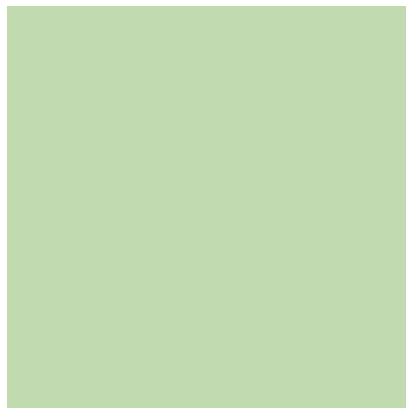


2020

TÉLÉTRAVAIL



**Avis du CES du
11 septembre 2020**



Les partenaires sociaux réunis au CES considèrent que l'actuelle convention de 2016 sur le télétravail, déclarée d'obligation générale par un règlement grand-ducal, reste le meilleur instrument pour régler le cadre du télétravail.

Le CES propose ainsi de la réécrire en la rendant moins formaliste, plus lisible et de l'adapter au cadre actuel ainsi qu'aux défis de la digitalisation. La présente publication résume les majeurs changements proposés unanimement par les membres du CES.

SOMMAIRE

- 3** Définition plus précise du télétravail
2 types de télétravail
Télétravail uniquement sur base volontaire
- 4** Nécessité d'un écrit
Organisation du travail
Respect de la vie privée du télétravailleur
Equipements techniques
- 5** Santé et sécurité au travail
Rôle de la délégation du personnel et régime spécifique facultatif de télétravail
Protection des données
- 6** Egalité de traitement
Cas particulier des frontaliers en télétravail



DÉFINITION PLUS PRÉCISE DU TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail est une forme d'organisation du travail, utilisant généralement les technologies de l'information et de la communication (TIC), de sorte que le travail est effectué en dehors des locaux de l'employeur. Le critère de l'utilisation des technologies de l'information et de la communication fait partie de la pratique usuelle du télétravail, mais ne doit pas en devenir une condition absolue.

Sont exclus du champ d'application de la convention sur télétravail :

- les salariés détachés à l'étranger ;
- le secteur du transport au sens large (hors administration) ;
- les représentants de commerce ;
- les co-working spaces, dans le sens où le travail est presté dans un bureau satellite de l'entreprise ;
- le smart-working, dans le sens d'interventions ponctuelles par smartphone ou ordinateur portable hors du lieu de travail ou lieu de télétravail usuel ;
- toutes les prestations fournies à l'extérieur.

2 TYPES DE TÉLÉTRAVAIL

Télétravail occasionnel

- lorsqu'il est effectué pour faire face à des événements imprévus ; ou
- lorsque le télétravail représente moins de 10% en moyenne du temps de travail normal annuel du télétravailleur.

Télétravail régulier

- toute situation de télétravail qui n'est pas du télétravail occasionnel.

Il n'existe pas de limite d'application maximale, un télétravail à 100 % est donc théoriquement possible.

TÉLÉTRAVAIL UNIQUEMENT SUR BASE VOLONTAIRE

Le principe du double volontariat employeur-salarié est maintenu sous forme d'un accord bilatéral entre l'employeur et le salarié. Cet accord entre parties vaut aussi bien pour le passage vers le télétravail que pour le retour vers la formule classique du travail au sein de l'entreprise. Par conséquent, le refus d'un salarié de prester du télétravail à la demande de son employeur n'est pas motif de résiliation du contrat de travail et l'employeur n'a pas droit d'imposer du télétravail par une modification du contrat de travail.

NÉCESSITÉ D'UN ÉCRIT

L'accord volontaire entre parties requiert une preuve écrite. La forme de l'écrit devient moins formaliste. Il se fait soit au niveau collectif ou du contrat de travail pour le télétravail régulier, soit sous forme de confirmation écrite (courriel, sms, etc.) pour le télétravail occasionnel.

Lorsque le télétravail est régulier, les éléments suivants doivent être définis d'un commun accord par écrit entre l'employeur et le salarié :

- le lieu du télétravail ou les modalités pour déterminer ce lieu ;
- les heures ou jours de télétravail pendant lesquels le télétravailleur fait du télétravail et doit être joignable pour l'employeur ou les modalités pour déterminer ces périodes ;
- les conditions de retour du télétravail ;
- les modalités de compensation éventuelle des avantages en nature non liés à la présence dans l'entreprise ;
- le montant forfaitaire pour la prise en charge des frais de communication en télétravail.

Des accords individuels ne sont pas forcément nécessaires en cas d'accords au niveau collectif (c'est-à-dire conventions collectives, accords d'entreprise ou accords avec la délégation). Au niveau individuel, la convention n'exige plus la conclusion d'un avenant au contrat de travail.

ORGANISATION DU TRAVAIL

L'organisation du temps de travail en télétravail suit les règles applicables au sein de l'entreprise. La convention prévoit toutefois deux dispositions particulières :

- **heures supplémentaires** : tout en respectant leur caractère exceptionnel, les modalités de prestation sont à convenir entre parties, mais doivent s'aligner dans la mesure du possible sur les procédures internes ;
- **droit à la déconnexion** : si un tel droit existe au niveau du secteur ou de l'entreprise, il s'applique aussi aux télétravailleurs.

L'employeur est également tenu de prendre toutes les mesures pour éviter l'isolement social des télétravailleurs (rencontre régulière des collègues de travail et accès aux informations de l'entreprise).

RESPECT DE LA VIE PRIVÉE DU TÉLÉTRAVAILLEUR

Par respect de la vie privée du salarié, il n'existe désormais plus de droits de visites de contrôle ni pour l'employeur, ni pour le délégué à la sécurité ou les autorités compétentes en matière de santé et de sécurité. En outre, la convention ne prévoit plus de dispositions spécifiques sur la mise en place d'un dispositif de surveillance à l'endroit du télétravail.

EQUIPEMENTS TECHNIQUES

L'employeur est toujours tenu de fournir le matériel nécessaire de travail au télétravailleur. La définition exacte de ce matériel se fait au cas par cas dans l'entreprise avec les distinctions suivantes :

- **télétravail régulier** : obligation patronale de fournir les équipements techniques et de prendre en charge les coûts directement liés aux communications (éventuellement sous forme d'un montant forfaitaire mensuel) ;
- **télétravail occasionnel** : solution au cas par cas (p.ex. laptops utilisables dans tous les locaux) mais pas d'obligation du côté patronal.

A partir du moment où des équipements lui sont confiés, le salarié doit en prendre soin et aviser l'entreprise en cas de panne ou de mauvais fonctionnement de ces équipements. Le télétravailleur a en outre droit à un service approprié d'appui technique.



SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La nouvelle convention ne déroge pas à l'obligation patronale en matière de santé et de sécurité au travail. L'employeur doit informer le télétravailleur de la politique de l'entreprise en matière de sécurité et de santé au travail et le télétravailleur doit l'appliquer correctement. Le télétravailleur est en droit de demander une visite d'inspection du service de la santé au travail de l'entreprise ou du délégué à la sécurité et à la santé.

Quant à l'assurance accident, cette couverture est incontournable avec les limites et exclusions prévues par l'AAA ou la jurisprudence.

RÔLE DE LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL ET RÉGIME SPÉCIFIQUE FACULTATIF DE TÉLÉTRAVAIL

La convention prévoit l'information régulière des délégations du personnel sur le nombre de télétravailleurs et son évolution au sein de l'entreprise. Les modalités exactes sont arrêtées au sein de l'entreprise.

Un régime spécifique de télétravail, adapté à la situation particulière de l'entreprise ou du secteur peut être défini :

- par voie de convention collective ou d'accord subordonné ;
- dans le respect des compétences de la délégation du personnel.

L'introduction et la modification du régime spécifique se fait :

- dans les entreprises occupant moins de 150 salariés : après information et consultation de la délégation du personnel
- dans les entreprises d'au moins 150 salariés : en commun accord entre la direction et la délégation du personnel.

PROTECTION DES DONNÉES

La protection des données est alignée sur les obligations légales prévues par le règlement général de la protection des données de l'Union européenne (RGPD). A cela s'ajoute l'obligation patronale d'informer le télétravailleur et de le former si nécessaire en matière de protection des données. Le salarié de son côté doit se conformer à la politique d'entreprise (p.ex. restrictions à l'usage des équipements techniques).

EGALITÉ DE TRAITEMENT

La convention maintient le principe que les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits et obligations prévues par la législation et les conventions collectives que les collègues qui travaillent dans l'entreprise. Il en est de même pour :

- l'accès à la formation (avec possibilité d'une formation appropriée du télétravailleur sur demande) ;
- les possibilités d'évolution de carrière ;
- les politiques d'évaluation ;
- les droits collectifs (communication avec délégués, participation et éligibilité aux élections sociales, etc.).

Le télétravailleur reçoit en outre au même titre et au même rythme que les autres salariés de l'entreprise, les informations courantes que l'employeur, voire la délégation du personnel, fait circuler dans l'entreprise.

Un traitement différent des télétravailleurs peut être justifié par des raisons objectives, mais sans préjudice aux principes de non-discrimination. Ainsi, la perte éventuelle d'un avantage doit être compensée pour le temps passé en télétravail. Ce droit à un dédommagement ne s'applique cependant pas aux avantages en nature intimement liés à une présence dans les locaux de l'entreprise (p.ex. mise à disposition d'un emplacement de parking, accès à une cantine, etc.).

CAS PARTICULIER DES FRONTALIERS EN TÉLÉTRAVAIL

Fiscalité

Hormis les exceptions liées à la crise sanitaire COVID-19, des conventions fiscales bilatérales conclues entre le Luxembourg et ses 3 pays voisins prévoit les seuils de tolérance suivants au niveau de l'imposition du salarié frontalier :

- Allemagne : maximum 19 jours / an ;
- Belgique : maximum 24 jours / an ;
- France : maximum 29 jours / an.

L'imposition de la rémunération du salarié frontalier est maintenue à 100 % au Luxembourg si ces seuils ne sont pas dépassés. En cas de dépassement, le salaire en relation avec l'intégralité des jours travaillés en dehors du Luxembourg est en général imposable dans le pays de résidence du salarié.

Le LCGB revendique à ce sujet l'harmonisation des trois seuils fiscaux, de préférence en ajustant ces seuils sur celui applicable pour la sécurité sociale (55 jours par année). Le LCGB recommande également de prévoir à l'avenir des clauses de force majeure dans les conventions fiscales.

Sécurité sociale

L'affiliation à la sécurité sociale est déterminée par le règlement européen 883/2004 sur la coordination de la sécurité sociale. Selon le principe de base, le salarié est assuré dans un seul Etat, l'Etat dans lequel il exerce son activité professionnelle. Les frontaliers au Luxembourg restent affiliés à la sécurité sociale luxembourgeoise s'ils ont 1 seul employeur et s'ils ne prestent pas 25 % ou plus du temps de travail (ou gagnent pas 25 % ou plus de leur rémunération) dans le pays de résidence :

$$25 \% = 1,25 \text{ jours / semaine en moyenne sur 12 mois soit moins de 56 jours / année}$$

Compte tenu du fait que la dérogation COVID-19 actuelle de non prise en compte des jours prestés à l'étranger n'a pas été publié contrairement aux accords fiscaux, le LCGB demande de publier tout accord bilatéral ou multilatéral en matière de télétravail afin de garantir la sécurité juridique des salariés et employeurs.

Conformément à l'article 16 du règlement précité, le LCGB se prononce en faveur d'un alignement vers le haut du seuil de tolérance applicable à la sécurité sociale pour les trois pays voisins du Luxembourg afin de simplifier le suivi de ces seuils et la gestion des obligations déclaratives y attachées. En effet, dans une même entreprise située sur le territoire luxembourgeois, il peut y avoir quatre traitements différents selon que le salarié réside au Luxembourg, en France, en Belgique ou en Allemagne.

LE LCGB, UN SYNDICAT REPRÉSENTATIF SUR LE PLAN NATIONAL

Fort de l'appui de ses 42.000 membres,
le LCGB défend les intérêts de tous les salariés
tout en préservant et en favorisant l'emploi



Lutter pour des
meilleures conditions
de travail par un
aménagement humain
du travail 4.0



Lutter pour de bonnes
prestations en cas
de maladie ou de
dépendance

Moderniser et fortifier
les conventions
collectives de travail



En faveur de pensions
sûres et justes



Renforcer les droits
des salariés en cas de
plans sociaux ou d'une
faillite d'entreprise



Négocier des modèles
de temps de travail
plus flexibles afin
d'améliorer la qualité
de vie

Garantir le pouvoir
d'achat de tous les
salariés et de leurs
familles à travers le
XXI^e siècle



Protection de la vie
privée des salariés face
à la digitalisation



Formations
revalorisées pour
améliorer les
qualifications du salarié



Création de nouvelles
formes d'emploi en
faveur du salarié

Impressum :

LCGB

**11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg**

LCGB INFO-CENTER

☎ 49 94 24 222

✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU