

Définition du télétravail

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

Caractère volontaire du télétravail

Le télétravail revêt un caractère volontaire tant pour le salarié que pour l'employeur. Il peut être décidé lors du recrutement de la personne, il fait alors partie des conditions d'embauche, ou par la suite, il fait alors l'objet d'un avenant au contrat de travail. Dans les deux cas, il sera documenté par écrit d'après les stipulations de la convention.

Conditions d'emploi

Les télétravailleurs jouissent des mêmes droits et sont soumis aux mêmes obligations que les autres salariés en situation comparable dans les locaux de l'entreprise et ce conformément aux dispositions de la législation et des conventions collectives de travail applicables. Ils ne doivent subir aucune discrimination en raison de leur statut de télétravailleur notamment pour ce qui est des conditions de rémunération, des conditions et de l'accès à la promotion ainsi que de l'accès collectif et individuel à la formation professionnelle continue. Le télétravailleur jouit des mêmes droits collectifs que les travailleurs dans les locaux de l'entreprise.

Protection des données

Il incombe à l'employeur de prendre les mesures qui s'imposent pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles. Pour sa part, le télétravailleur se conforme aux règles de son employeur.

Equipements de travail

En règle générale, l'employeur fournit, installe et entretient les équipements nécessaires au télétravail. Il fournit au télétravailleur un service approprié de support technique et prend en charge les coûts directement engendrés par ce travail. Le télétravailleur est tenu de prendre soin du matériel mis à sa disposition.

Santé et sécurité

L'employeur doit informer le télétravailleur de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier des règles relatives à l'utilisation des écrans de visualisations. Le télétravailleur applique correctement ces politiques de sécurité.

Organisation du travail

Le télétravailleur gère l'organisation de son temps de travail tel que prévu par les mentions obligatoires figurant dans le contrat de travail et dans la convention interprofessionnelle. Le contrat prévoit expressément que l'employeur fixe en concertation avec le salarié, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter. La charge de travail et les critères de résultat du télétravailleur sont équivalents à ceux des salariés en situation comparable dans les locaux de l'entreprise. L'employeur prend des mesures pour prévenir l'isolement du télétravailleur par rapport aux autres salariés et pour lui donner accès aux informations de l'entreprise.

Caractère réversible

La convention prévoit tant le passage que le retour vers la formule de travail classique pour le télétravailleur, selon que le télétravail a été initialement prévu ou non dans le contrat de travail et pour autant que ceux-ci fassent l'objet d'un consensus entre l'employeur et le salarié.

Mentions obligatoires de l'écrit servant de base au télétravail

Aussi bien le contrat de travail initial du télétravailleur que l'avenant à son contrat initial en cas de choix ultérieur de la formule du télétravail, doivent contenir les mentions obligatoires prévues par l'article L.121-4 du Code du travail. De plus, les mentions supplémentaires suivantes doivent y être indiquées:

- le lieu à partir duquel le salarié preste le télétravail;
- une précise description de la fonction 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 au télétravailleur de s'identifier aux salariés effectuant des tâches comparables dans les locaux de l'employeur;

- la classification 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 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 le télétravailleur;
- l'établissement de l'entreprise auquel est rattaché le télétravailleur;
- son ou ses responsable(s) hiérarchique(s);
- sa ou ses personne(s) de contact;
- la description exacte de l'outil de travail 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.

Le texte a été publié au Mémorial A 189 du 6 novembre 2006. Il est également disponible sur notre site www.ogbl.lu (rubrique accords) ou en version papier dans nos agences et sur demande écrite à l'Agence Luxembourg de notre Service Information, conseil et assistance, 19, rue d'Epernay BP 2031, L-1020 Luxembourg (e-mail: info@ogbl.lu)

Esch/Alzette
42, rue de la Libération
L-4210 Esch/Alzette
Tél.: 26 54 43-1

Luxembourg
19, rue d'Epernay
L-1490 Luxembourg
Tél.: 49 60 05-1

Differdange
4, rue E. Mark
L-4620 Differdange
Tél.: 58 82 86

Dudelange
31, av. G.D. Charlotte
L-3441 Dudelange
Tél.: 51 50 05-1

Ettelbruck
6, rue Prince Jean
L-9052 Ettelbruck
Tél.: 81 90 01-1

Rodange
72, av. Dr Gaasch
L-4818 Rodange
Tél.: 50 73 86

info@ogbl.lu



Le télétravail

Vos droits - vos obligations

Une convention relative au régime juridique du télétravail a été signée en date du 21 février 2006, d'un côté, par les syndicats Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg – OGBL et Lëtzebuenger Chrëschtliche Gewerkschafts-Bond – LCGB et de l'autre, par l'Union des Entreprises Luxembourgeoises – UEL, mandatée à cet effet par l'Association des Banques et Banquiers, Luxembourg (ABBL), l'Association des Compagnies d'Assurances (ACA), la Confédération Luxembourgeoise du Commerce (clc), la Fédération des Artisans, la Fédération des Industriels Luxembourgeois (FEDIL), la Fédération Nationale des Hôteliers, Restaurateurs et Cafetiers (HORESCA). Cet accord interprofessionnel a été déclaré d'obligation générale pour l'ensemble des entreprises luxembourgeoises sur une durée de trois ans par la publication d'un Règlement grand-ducal du 13 octobre 2006. Dès lors les contrats de travail doivent respecter les dispositions de la convention. Le résumé ci-après en donne les principaux détails.

Impressum: Service Information, conseil et assistance de l'OGBL asbl
Informations- a Berodungsservice vum OGBL asbl
BP 149 - L-4002 Esch/Alzette

info@ogbl.lu

