

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

Dans l'actuelle situation de crise, le télétravail est un instrument approprié qui permet aux salarié-e-s, 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 aux frontaliers et frontalières d'y accéder, un accord a pu être trouvé pour la durée de la crise, entre le Luxembourg, la Belgique, la France et finalement aussi avec 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 toutes et 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 réglementation du temps de travail, s'imposent.

Les salarié-e-s 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.
- ♦ Aussi en mode télétravail vous êtes censé-e respecter le temps de travail normal tel que défini dans votre contrat de travail. En principe 8 hrs par jour / 40 heures par semaine.
- ♦ Vous n'avez pas le droit de travailler plus de 10 heures par jour et 48 heures par semaine.
- ♦ Vous avez droit à un temps de repos quotidien ininterrompu de 11 heures entre deux journées de travail et de 44 heures de repos hebdomadaire ininterrompu.
- ♦ Si vous travaillez en dehors des heures de travail normales fixées dans votre contrat de travail, vous effectuez une prestation pour votre employeur. Vous avez alors droit au paiement d'heures supplémentaires et/ou une majoration pour un travail presté le dimanche ou un jour férié (suivant le cas).

Le temps, pendant lequel vous êtes à la disposition de l'employeur, est à considérer comme temps de travail. >>

- 
- ♦ Vous ne pouvez pas être sanctionné-e parce que vous n'êtes pas joignable en dehors de vos 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.
 - ♦ 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 de la salariée/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 ailleurs. 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. Implications fiscales pour les frontaliers

Des accords ont été conclus avec les gouvernements 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.

Frontalières et frontaliers belges et français: depuis samedi 14 mars 2020, les jours de télétravail ne sont pas prises en compte dans le calcul du seuil de 24 jours pour la Belgique et de 29 jours pour la France.

Frontalières et frontaliers allemands: un accord a été trouvé entre les gouvernements 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 salarié-e-s, leur permette de remplir leur travail en conformité avec les procédures de sécurité internes de l'entreprise.

Les salarié-e-s ne peuvent, en aucun cas, être sanctionné-e-s, du fait que les moyens techniques inadéquats, mis en place à leur domicile, ne leur 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.