



**Petit guide de la
télétravailleuse et
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 Printemps 2022

La crise liée à la pandémie Covid-19 a réalisé ce qui était impensable il y a encore quelques années: des dizaines de milliers de salarié.e.s ont été mis en télétravail afin d'endiguer la propagation du coronavirus. Selon une étude du Statec, 69% des salarié.e.s qui ont continué à travailler pendant la période de confinement en 2020 (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 salarié.e.s 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 représentant.e.s du patronat (UEL - Union des entreprises luxembourgeoises) et les syndicats nationalement représentatifs OGBL et LCGB.

Par la suite et dû à l'engagement de l'OGBL à ce sujet, une nouvelle convention a été négociée en date du 20 octobre 2020, déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021.

Ladite convention apporte certaines précisions, même s'il y a toujours d'améliorations possibles en faveur des salariés. Il s'ensuit que l'OGBL continuera à soumettre ses revendications pour améliorer les dispositions légales et réglementaires.

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 normalement été réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux et plus particulièrement au domicile du/ de la salarié.e.

Est à considérer comme télétravailleur, la personne qui effectue du télétravail conformément à la définition ci-dessus.

Le télétravail est considéré comme occasionnel s'il est effectué pour faire face à des événements imprévus ou lorsqu'il représente moins de 10% en moyenne du temps de travail normal annuel du télétravailleur. Il est considéré comme régulier

dans les autres cas. La période de référence est l'année de calendrier.

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.ex. restauration, construction, nettoyage..., donc dans ces secteurs, le télétravail n'est évidemment pas possible.

Sont exclus du champ d'application de la convention:

- ▶ le détachement à l'étranger
- ▶ le secteur du transport au sens large (hors administration)
- ▶ les représentant.e.s 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 de l'entreprise à la clientèle

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/la salarié.e et l'employeur. Le refus du/de la salarié.e de passer en télétravail ne constitue pas en soi un motif de résiliation de son contrat de travail. Le refus ne peut pas non plus justifier le recours à l'article L. 121-7 du Code du Travail (modification du contrat de travail) pour imposer cette forme de travail.

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

Non plus. La convention précisant toujours le caractère volontaire, le passage au télétravail se base sur un accord entre salarié.e 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?

La convention prévoit maintenant les 2 possibilités, soit le télétravail occasionnel, soit le télétravail régulier.

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

Lorsque le télétravail est occasionnel, l'employeur doit fournir au/à la salarié.e concerné.e une confirmation écrite.

Lorsque le télétravail est régulier, il 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 du télétravail ou les modalités pour déterminer ce lieu
- ▶ les heures et les jours de la semaine pendant lesquels le télétravailleur fait du télétravail et doit être joignable pour l'employeur ou les modalités pour déterminer ces périodes
- ▶ les modalités de compensation éventuelle en matière d'avantages en nature
- ▶ le forfait mensuel pour la prise en charge des coûts de connexion et de communication
- ▶ les modalités du passage ou du retour vers la formule classique de travail

Ces éléments peuvent également être définis dans le cadre du régime spécifique de télétravail.

C'est quoi le régime spécifique de télétravail?

Le régime spécifique de télétravail peut être défini au niveau de l'entreprise ou du secteur en question par voie de convention collective de travail ou d'accord subordonné.

Il concerne par exemple les catégories de salariés exclus du télétravail, les lieux ou types de lieux autorisés, les règles en matière de sécurité et santé au travail, les règles en matière de protection des données à caractère personnel et les personnes de contact dans le cadre du télétravail.

Il peut également être défini au niveau de



l'entreprise dans le respect des compétences de la délégation du personnel s'il en existe. Dans ce cas, l'introduction et la modification du régime spécifique se fait après information et consultation de la délégation du personnel ou d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel si l'entreprise occupe au moins 150 salarié.e.s.

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

La convention ne prévoit pas de période d'adaptation. Toutefois, le passage ou retour à un travail suivant la formule de travail classique peut à tout moment être demandé par la télétravailleuse/le télétravailleur ou par l'employeur. Les modalités y relatives sont à convenir d'un commun accord par écrit au moment où le salarié commence à télétravailler.

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. La charge de travail et les critères de résultat de la télétravailleuse/du télétravailleur sont équivalents à ceux des travailleuses/travailleurs comparables dans les locaux de l'employeur.

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 obli-

gations 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 télétravailleuses/télétravailleurs et travailleuses/travailleurs classiques doit être respecté quant aux conditions d'emploi, au temps de travail, aux conditions de rémunération, aux conditions et à l'accès à la promotion, à l'accès collectif et individuel à la formation professionnelle continue, au respect de la vie privée et au traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance dans le cadre des relations de travail. Tout traitement spécifique des télétravailleuses/télétravailleurs doit respecter les conditions d'égalité de traitement et de non-discrimination.

Ceci dit, la convention exclut des avantages en nature qui sont « intimement liés » à l'exécution de sa tâche dans l'entreprise comme par exemple l'accès à une place de parking, à une cantine ou à une salle de sport qui se trouve dans les locaux de l'entreprise. Tout autre avantage en nature qui serait perdu par le passage en télétravail doit être compensé sous le respect du principe de non-discrimination.

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 la télétravailleuse/le télétravailleur pour des fins professionnelles. L'employeur a l'obligation d'informer et de former le salarié à cet égard; le/la salarié.e 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.s.

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. En cas de besoin, la télétravailleuse/le télétravailleur peut demander un service approprié d'appui technique.

Le/la salarié.e 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, mais la convention ne se prononce pas explicitement sur ce sujet.

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 en matière de sécurité et santé au travail. La/le salarié.e doit respecter ces règles. Le télétravailleur est autorisé à demander une visite d'inspection du service de santé au travail de l'entreprise, du/de la délé-

guée à la sécurité et à la santé de l'entreprise ou de l'inspection du travail et des mines.

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

Oui, sous réserve de la confirmation écrite par l'employeur en cas de télétravail occasionnel, respectivement des dispositions relatives au télétravail au contrat de travail ou à 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. 34 jours de travail par an
- ▶ France: max. 29 jours de travail par an. (accord de principe de passer à max. 34 jours; mais cet accord n'a pas encore été adopté)

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 1er jour) est imposable dans le pays de résidence de la/du salarié-e. Ceci implique presque toujours une charge fiscale plus importante pour les salarié.e.s frontalier.ère.s 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.

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 prêter plus de 25% de leur temps de travail annuel dans leur pays de résidence (environ 1,5 jour par semaine, calculé sur 12 mois pour un temps plein). 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.

* A noter par ailleurs que ces seuils de tolérance ne s'appliquent pas pour les salarié.e.s auprès d'institutions et d'établissements publics s'ils/elles résident en France ou en Allemagne.