



NEWSLETTER

N° 4/2018

11 juin 2018

LE TÉLÉTRAVAIL AU LUXEMBOURG

Le télétravail fait l'objet d'un encadrement juridique depuis plus de 10 ans déjà.

En effet, en février 2006 avait été signée une convention relative au régime juridique du télétravail entre les partenaires sociaux. Cette convention a été reconduite à plusieurs reprises et pour la dernière fois le 15 décembre 2015.

Cette convention et ses reconductions ont été déclarées d'obligation générale par règlement grand-ducal.

L'intégralité de cette convention est accessible sous le lien suivant : <http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/rgd/2016/03/15/n6/jo>

1. Comment est défini 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.

Les trois critères cumulatifs suivants sont déterminants d'une relation de télétravail :

- une prestation de travail au moyen des technologies de l'information et de la communication ;
- dans un endroit autre que dans les locaux de l'employeur, au domicile du salarié ou dans un espace de travail différent de celui de l'employeur (espace de coworking par exemple) ;
- de manière régulière et habituelle.

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

Cette définition n'a fait l'objet d'aucune décision de jurisprudence à ce jour.



2. Comment est mis en place le télétravail ?

La mise en place du télétravail résulte d'un commun accord entre le salarié et son employeur.

Le télétravail peut faire partie du descriptif initial du poste du salarié. Les parties peuvent aussi s'y engager volontairement par la suite.

Le refus par le salarié d'une proposition

de télétravail faite par son employeur ne constitue pas en soi un motif de licenciement, ni de modification unilatérale du contrat de travail.

À noter :

Les représentants du personnel doivent être informés et consultés sur l'intro-

duction du télétravail et les éventuelles modifications qui lui seraient apportées. L'information porte également sur le nombre de télétravailleurs et son évolution.

3. Quelles mentions spécifiques doivent figurer dans le contrat de travail ou dans l'écrit servant de base au télétravail ?

Les mentions spécifiques suivantes doivent figurer dans le contrat de travail ou dans l'écrit servant de base au télétravail :

- 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 description de poste 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) hié-

archique(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.

4. Le refus par le salarié d'une proposition de télétravail constitue-t-il un motif de résiliation de son contrat de travail ?

Le salarié et l'employeur choisissent librement la formule de télétravail.

Le refus par le salarié d'une proposition de télétravail faite par son employeur ne constitue pas en soi un motif de licenci-

ement, ni de modification unilatérale du contrat de travail.

5. Est-ce que les parties disposent d'une période d'adaptation lorsque le télétravail est introduit par le biais d'un avenant au contrat de travail initial ?

Lorsque le télétravail est introduit par le biais d'un avenant au contrat de travail initial du salarié, les parties au contrat disposent d'une période d'adaptation pendant laquelle elles ont un droit au retour à la formule de travail classique. La période d'adaptation peut varier entre 3 et 12 mois, la durée étant déterminée d'un commun accord entre les parties.

Elle prend cours le jour de l'entrée en vigueur de l'avenant.

En cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'adaptation, cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension, sans que la prolongation de la période d'adaptation ne puisse excéder un mois.

La période d'adaptation sera suspendue pendant le congé de maternité. Dans cette hypothèse, la période d'adaptation sera prolongée d'une durée égale à celle de la suspension.

Il ne peut être mis fin unilatéralement à la période d'adaptation pendant une période minimale de deux semaines.

Il peut être mis fin au télétravail pendant la période d'adaptation par notification soit par lettre recommandée, soit par remise en main propre contre signature d'un récépissé, en observant un délai de préavis qui ne peut être inférieur à quatre jours de calendrier par mois d'adaptation convenu, sans pouvoir être inférieur à 15 jours et sans devoir excé-

der un mois.

Le préavis prendra cours soit le lendemain de la mise à la poste de la lettre recommandée, soit le lendemain de la

remise en main propre.

Le fait pour le salarié de faire emploi du droit au retour à la formule de travail classique pendant la période d'adapta-

tion ne constitue ni un motif de licenciement, ni un motif permettant de justifier le recours à la procédure de révision du contrat de travail.

6. Un passage vers la formule de travail classique est-il possible lorsque le télétravail avait été convenu dès le début du contrat de travail ?

Lorsque le télétravail fait l'objet du descriptif initial du poste de travail, le passage vers la formule classique de travail présupposera l'accord des deux parties au contrat qui sera documenté par la

rédaction d'un avenant au contrat de travail initial.

Le télétravailleur qui a manifesté le souhait d'occuper un emploi au sein de

l'entreprise selon la formule classique est informé en priorité des emplois disponibles dans l'établissement et correspondant à sa qualification ou expérience professionnelle.

7. Un retour vers la formule de travail classique est-il possible après l'expiration de la période d'adaptation ?

Lorsqu'il n'est pas mis fin à la formule de télétravail pendant la période d'adaptation, le retour ultérieur vers la formule de travail classique ne peut se faire que d'un commun accord entre salarié et employeur.

Le télétravailleur qui a manifesté le souhait d'occuper un emploi au sein de l'entreprise selon la formule classique est informé en priorité des emplois disponibles dans l'établissement et corres-

pondant à sa qualification ou expérience professionnelle.

En cas de retour à la formule classique de travail, le salarié est informé sans délai par l'employeur des dispositions suivantes, à savoir :

- du lieu de travail précis du salarié au jour de sa réintégration dans les locaux de l'employeur ;
- des horaires de travail du salarié

à partir du jour de sa réintégration dans les locaux de l'employeur : ces horaires de travail sont comparables à ceux des autres salariés exerçant une fonction similaire ou comparable dans l'entreprise, et à défaut les horaires sont comparables à ceux des autres salariés de l'entreprise ;

- des autres conditions de travail et d'emploi.

8. Qu'en est-il des équipements de travail en cas de télétravail ?

Avant que le télétravail s'exerce à domicile, l'employeur s'assure de la conformité des installations électriques et des lieux de travail.

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.

L'employeur prend en charge, dans tous les cas, les coûts directement engendrés par ce travail, en particulier ceux liés aux communications.

L'employeur fournit au télétravailleur un service approprié d'appui technique. L'employeur assume la responsabilité, conformément aux dispositions en vigueur, des coûts liés à la perte ou à la détérioration des équipements et des

données utilisés par le télétravailleur.

En cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail, le télétravailleur doit en aviser immédiatement l'entreprise suivant les modalités fixées par celle-ci.

Le télétravailleur prend soin des équipements qui lui sont confiés.

9. Quelles conséquences sur les conditions de travail du télétravailleur ?

Les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits et sont soumis aux mêmes obligations prévues par la législation et les conventions collectives applicables, que les travailleurs comparables dans les locaux de l'entreprise.

Le principe de l'égalité de traitement entre télétravailleurs et travailleurs

classiques doit être respecté quant aux conditions d'emploi. Toutefois un traitement différent des télétravailleurs peut être justifié par des raisons objectives, sans préjudicier pour autant aux principes de non-discrimination et d'égalité de traitement.

Lorsque, eu égard à son caractère spéci-

fique, la formule de télétravail implique une perte dans le chef du télétravailleur d'un avantage en nature antérieurement acquis, voire implique que le télétravailleur ne puisse pas jouir des avantages en nature dont disposent les autres salariés de l'entreprise ou la catégorie de salariés de l'entreprise à laquelle il

appartient, alors l'employeur doit l'en indemniser soit en espèces, soit en nature. Le télétravailleur n'a cependant pas droit à un dédommagement lorsque l'avantage en nature a été intimement lié à l'exécution antérieure de sa tâche dans l'entreprise.

En cas de modification de la situation de l'employeur, l'employeur en informe le télétravailleur au même titre que les autres salariés de l'entreprise, sans préjudice à une éventuelle modification du contrat de travail.

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 représentation du personnel, fait circuler dans l'entreprise.

10. Comment la vie privée du salarié est-elle protégée ?

Travailler chez soi peut avoir des répercussions dans la vie privée du télétravailleur. C'est pour cette raison que la convention télétravail prévoit certaines mesures pour protéger le salarié.

Ainsi, l'employeur doit convenir d'un

rendez-vous avec le télétravailleur s'il désire inspecter le matériel mis à sa disposition et doit se limiter lors de sa visite à l'endroit où se trouve le matériel de travail.

Enfin, l'employeur doit s'assurer de

la conformité des installations électriques et des lieux de travail. 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.

11. Comment est assurée la protection des données ?

Il incombe à l'employeur de prendre les mesures qui s'imposent, notamment d'ordre logiciel, pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles.

L'employeur a l'obligation d'informer le télétravailleur en matière de protection des données et de le former dans la mesure du nécessaire. L'information et la formation concernent notamment

toutes les législations et règles pertinentes de l'entreprise en matière de protection des données. Il incombe au télétravailleur de se conformer à ces règles.

L'employeur informe le télétravailleur, en particulier :

- de toute restriction à l'usage des équipements ou outils informatiques comme Internet, les e-mails ;

- des sanctions en cas de non-respect.

Exemples :

- Ne pas confier son équipement de télétravail à un tiers non autorisé ;
- Ne pas brancher sur son équipement de télétravail des équipements USB non autorisés ;
- Verrouiller sa session et ne pas divulguer ses identifiants.

12. Quelle est l'incidence du télétravail sur le régime fiscal d'un frontalier ?

Des conventions fiscales bilatérales entre le Luxembourg et différents états tiers ont pour objectif d'éliminer les doubles impositions. Selon ces conventions internationales contre les doubles impositions, les salariés sont en principe imposés dans l'état où la profession est exercée.

Par le biais d'accord conclu entre les États, l'imposition est maintenue à 100% au Luxembourg si les seuils suivants ne

sont pas dépassés :

- Belgique : maximum 24 jours de travail par an hors du Luxembourg, depuis l'année fiscale 2015.
- Allemagne : maximum 19 jours de travail par an hors du Luxembourg, depuis l'année fiscale 2011.
- France : maximum 29 jours de travail par an hors du Luxembourg, à partir de l'année fiscale 2019.

Attention :

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 est imposable dans le pays de résidence du salarié.

13. Quelle est l'incidence du télétravail sur le régime de sécurité sociale d'un frontalier ?

Le salarié télétravailleur a droit à la même protection sociale que les salariés de la société qui ont un contrat de travail classique, notamment en matière

d'assurance accident.

Les personnes qui résident en dehors du Grand-Duché de Luxembourg restent affiliées au régime luxembourgeois de

sécurité sociale à condition de ne pas travailler plus de 25% dans leur pays de résidence (environ 1,5 jour par semaine, calculé sur douze mois).