



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).



NEWSLETTER

N° 4/2018

19. Juni 2018

TELEARBEIT IN LUXEMBURG

Auf die Telearbeit findet bereits seit über 10 Jahren ein eigener Rechtsrahmen Anwendung.

Im Februar 2006 unterzeichneten die Sozialpartner ein Abkommen in Bezug auf die Rechtsstellung der Telearbeit. Dieses Abkommen wurde wiederholt verlängert, letztmals am 15. Dezember 2015.

Das Abkommen und seine Verlängerungen wurden durch großherzogliche Verordnung für allgemeinverbindlich erklärt.

Der Volltext dieses Abkommens ist unter dem nachstehenden Link abrufbar: <http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/rgd/2016/03/15/n6/jo>

1. Wie ist die Telearbeit definiert?

Bei der Telearbeit handelt es sich um eine Form der Organisation oder Durchführung der Arbeit, bei der im Rahmen eines Arbeitsvertrags Informations- und Kommunikationstechnologien so genutzt werden, dass Arbeit, die auch in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers durchgeführt werden könnte, für gewöhnlich außerhalb dieser Räumlichkeiten und insbesondere in der Wohnung des Arbeitnehmers durchgeführt wird.

Ein Telearbeitsverhältnis liegt vor, sofern die drei nachstehenden Kriterien erfüllt sind:

- Arbeitsleistung mittels Informations- und Kommunikationstechnologien;
- an einem anderen Ort als in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers, in der Wohnung des Arbeitnehmers oder an einem anderen Arbeitsplatz als dem des Arbeitgebers (beispielsweise an einem Coworking-Arbeitsplatz);
- regelmäßig und für gewöhnlich.

Als Telearbeiter gilt eine Person, die Telearbeit in Übereinstimmung mit der obigen Definition erbringt.

Diese Definition war bislang noch nie Gegenstand einer gerichtlichen Entscheidung.



2. Wie wird die Telearbeit eingeführt?

Die Einführung der Telearbeit erfolgt auf Grundlage einer gemeinsamen Entscheidung von Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Die Telearbeit kann Teil der ursprünglichen Stellenbeschreibung des Arbeitnehmers sein, die Parteien können sich aber auch erst in der Folge freiwillig dazu verpflichten.

Lehnt ein Arbeitnehmer ein Telearbeitsangebot seines Arbeitgebers ab, stellt dies für sich genommen weder einen Kündigungsgrund noch einen Grund für eine einseitige Änderung des Arbeitsvertrags dar.

Hinweis:

Die Personalvertreter sind über die Einführung der Telearbeit und eventuell daran vorgenommene Änderungen in Kenntnis zu setzen und um Rat zu fragen. Dazu zählt auch die Information über die Anzahl der Telearbeiter und deren Entwicklungsverlauf.

3. Welche besonderen Angaben muss der Arbeitsvertrag oder das Dokument, auf das die Telearbeit gründet, aufweisen?

Der Arbeitsvertrag oder das Dokument, auf das die Telearbeit gründet, muss die nachstehenden besonderen Angaben aufweisen:

den Ort, von dem aus der Arbeitnehmer die Telearbeit erbringen wird;

- eine genaue Beschreibung der Aufgabe des Telearbeiters sowie der zu erledigenden Arbeiten und Tätigkeiten und gegebenenfalls der zu erreichenden Ziele; diese Stellenbeschreibung muss dem Telearbeiter ermöglichen, sich mit den in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers tätigen Arbeitnehmern, die ähnliche Aufgaben verrichten, zu identifizieren;

- die Einstufung des Telearbeiters im Rahmen der Aufgaben- oder/und LohnEinstufung eines möglicherweise für das Unternehmen geltenden Tarifvertrags;
- die Uhrzeiten und Wochentage, während derer der Telearbeiter für den Arbeitgeber erreichbar sein muss, wobei diese Zeiten die normalen Arbeitszeiten eines vergleichbaren, im Unternehmen tätigen Arbeitnehmers nicht übersteigen/überschreiten dürfen;
- die Abteilung des Unternehmens, welcher der Telearbeiter angehört;

- die Niederlassung des Unternehmens, welcher der Telearbeiter zugeteilt ist;
- seine(n) Vorgesetzten;
- seine(n) Ansprechpartner;
- die genaue Beschreibung der vom Arbeitgeber am Arbeitsort bereitgestellten und installierten Arbeitsmittel des Telearbeiters;
- die erforderlichen Informationen bezüglich der vom Arbeitgeber gegebenenfalls abgeschlossenen Versicherungen, falls das Material im Falle von Brand, Wasserschäden, Diebstahl, usw. entwendet oder beschädigt werden sollte.

4. Stellt die Ablehnung eines Telearbeitsangebots seitens des Arbeitnehmers einen Grund für die Kündigung seines Arbeitsvertrags dar?

Der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber entscheiden sich freiwillig für das Modell der Telearbeit.

Lehnt ein Arbeitnehmer ein Telearbeitsangebot seines Arbeitgebers ab, stellt dies für sich genommen weder einen

Kündigungsgrund noch einen Grund für eine einseitige Änderung des Arbeitsvertrags dar.

5. Verfügen die Parteien über eine Anpassungszeit, sofern die Telearbeit durch einen Nachtrag zum ursprünglichen Arbeitsvertrag eingeführt wird?

Wird die Telearbeit durch einen Nachtrag zum ursprünglichen Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers eingeführt, verfügen die Vertragsparteien über eine Anpassungszeit, in deren Verlauf sie zum klassischen Arbeitsmodell zurückkehren können. Die Anpassungszeit kann sich auf 3 bis 12 Monate erstrecken und wird im gegenseitigen Einvernehmen der Parteien festgesetzt.

Sie beginnt mit dem Tag des Inkrafttretens des Nachtrags.

Im Falle einer Aussetzung des Arbeitsvertrags während der Anpassungszeit wird Letztere um die entsprechende Zeit verlängert, wobei die Anpassungszeit um höchstens einen Monat verlängert werden kann.

Die Anpassungszeit wird während des Mutterschaftsurlaubs ausgesetzt. In diesem Fall entspricht die Verlängerung der Anpassungszeit der Dauer der Aussetzung.

Während einer Mindestdauer von zwei Wochen kann die Anpassungszeit nicht einseitig beendet werden.

Während dieser Anpassungszeit kann die Telearbeit durch eine per Einschreiben versandte oder persönlich gegen Unterzeichnung einer Empfangsbcheinigung ausgehändigte Mitteilung unter Einhaltung einer Vorankündigungsfrist von mindestens 4 Kalendertagen pro vereinbartem Anpassungsmonat beendet werden, wobei sich diese

Vorankündigungsfrist auf mindestens 15 Tage und höchstens einen Monat belaufen muss.

Die Vorankündigungsfrist läuft ab dem auf die Aufgabe des Einschreibens oder

auf die persönliche Aushändigung des Schreibens folgenden Tag.

Sofern der Arbeitnehmer während der Anpassungszeit von seinem Recht auf Rückkehr zum klassischen Arbeitsmo-

dell Gebrauch macht, stellt dies weder einen Kündigungsgrund noch einen Grund dar, der den Rückgriff auf das Verfahren für Arbeitsvertragsänderungen rechtfertigt.

6. Ist ein Wechsel zum klassischen Arbeitsmodell möglich, wenn die Telearbeit seit Beginn des Arbeitsvertrags vereinbart war?

Wenn die Telearbeit Gegenstand der ursprünglichen Stellenbeschreibung ist, setzt der Wechsel zum klassischen Arbeitsmodell die Zustimmung beider Vertragsparteien voraus, die durch

die Erstellung eines Nachtrags zum ursprünglichen Arbeitsvertrag dokumentiert wird.

Der Telearbeiter, der den Wunsch geäußert hat, nach Maßgabe des klassischen

Modells eine Stelle im Unternehmen zu bekleiden, wird vorrangig über die seiner Qualifikation oder Berufserfahrung entsprechenden freien Stellen in der Niederlassung informiert.

7. Ist eine Rückkehr zum klassischen Modell auch nach Ablauf der Anpassungszeit möglich?

Sofern das Telearbeitsmodell nicht bereits während der Anpassungszeit verworfen wird, erfordert die spätere Rückkehr zum klassischen Arbeitsmodell das gemeinsame Einverständnis von Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Der Telearbeiter, der den Wunsch geäußert hat, nach Maßgabe des klassischen Modells eine Stelle im Unternehmen zu bekleiden, wird vorrangig über die seiner Qualifikation oder Berufserfahrung entsprechenden freien Stellen in der Niederlassung informiert.

Im Falle der Rückkehr zum klassischen Arbeitsmodell wird der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber unverzüglich über die nachstehenden Bestimmungen informiert:

- über den genauen Arbeitsort am Tag seiner Wiedereingliederung in die Räumlichkeiten des Arbeitgebers;
- über die Arbeitszeiten des Arbeitnehmers ab dem Tag seiner Wiedereingliederung in die Räum-

lichkeiten des Arbeitgebers: diese Arbeitszeiten sind mit denen der übrigen Arbeitnehmer vergleichbar, die eine ähnliche oder vergleichbare Funktion im Unternehmen innehaben; in Ermangelung dessen, sind die Arbeitszeiten mit denen der übrigen Arbeitnehmer des Unternehmens vergleichbar;

- über die sonstigen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen.

8. Wie sieht es im Falle von Telearbeit mit den Arbeitsmitteln aus?

Der Arbeitgeber vergewissert sich vor Beginn der Telearbeit am Wohnsitz des Arbeitnehmers über die Konformität der elektrischen Anlagen und der Arbeitsorte.

Er kümmert sich um die Bereitstellung, Installation und Wartung der für die Telearbeit erforderlichen Ausrüstung. Sollte der Telearbeiter ausnahmsweise seine eigenen Arbeitsmittel verwenden, stellt der Arbeitgeber deren Anpassung und Wartung sicher.

In jedem Fall übernimmt der Arbeitgeber die unmittelbar durch diese Arbeit entstehenden Kosten und insbesondere die Kosten im Zusammenhang mit der Kommunikation.

Der Arbeitgeber bietet dem Telearbeiter eine angemessene technische Unterstützung und haftet nach Maßgabe der geltenden Bestimmungen für die Kosten im Zusammenhang mit dem Verlust oder der Beschädigung der vom Telearbeiter verwendeten Arbeitsmittel und Daten.

Im Falle eines Ausfalls oder einer Betriebsstörung der Arbeitsmittel setzt der Telearbeiter das Unternehmen unverzüglich und nach Maßgabe der vom Unternehmen festgesetzten Modalitäten darüber in Kenntnis.

Der Telearbeiter behandelt die ihm überlassenen Arbeitsmittel mit gebührender Sorgfalt.

9. Wie wirkt sich die Telearbeit auf die Arbeitsbedingungen des Telearbeiters aus?

Telearbeiter haben dieselben in der Gesetzgebung und in den geltenden Tarifverträgen vorgesehenen Rechte und unterliegen denselben Pflichten wie vergleichbare Arbeitnehmer in den Räumlichkeiten des Unternehmens.

In Bezug auf die Beschäftigungsbedingungen gilt der Grundsatz der Gleichbehandlung von Telearbeitern und klassischen Arbeitnehmern. Eine unterschiedliche Behandlung von Telearbeitern kann aus objektiven Gründen

jedoch gerechtfertigt sein, ohne dabei die Grundsätze der Nichtdiskriminierung und der Gleichbehandlung zu verletzen.

Sofern das Telearbeitsmodell angesichts seines besonderen Charakters dazu führt, dass ein Telearbeiter eine ihm zuvor gewährte Sachleistung verliert bzw. nicht in den Genuss einer Sachleistung kommt, die den anderen Arbeitnehmern des Unternehmens oder der Arbeitnehmerkategorie des Unternehmens, der er angehört, gewährt wird, muss der Arbeitgeber ihn dafür in Form von Geld-

oder Sachleistungen entschädigen. Der Telearbeiter hat jedoch keinen Anspruch auf Entschädigung, wenn die Sachleistung in engem Zusammenhang mit der früheren Ausführung seiner Aufgabe im Unternehmen stand.

Im Falle von Änderungen an der Situation des Arbeitgebers setzt dieser den Telearbeiter unbeschadet einer eventuellen Änderung des Arbeitsvertrags

ebenso darüber in Kenntnis wie die übrigen Arbeitnehmer des Unternehmens.

Darüber hinaus werden dem Telearbeiter in gleichem Maße und zeitgleich wie den übrigen Arbeitnehmern des Unternehmens die aktuellen Informationen übermittelt, die der Arbeitgeber bzw. die Personalvertretung im Unternehmen verbreitet.

10. Wie wird das Privatleben des Arbeitnehmers geschützt?

Von zu Hause aus zu arbeiten kann Auswirkungen auf das Privatleben des Telearbeiters mit sich bringen. Aus diesem Grund sieht das Abkommen zur Telearbeit bestimmte Maßnahmen zum Schutz des Arbeitnehmers vor.

Möchte der Arbeitgeber die dem Telearbeiter zur Verfügung gestellten Arbeits-

geräte kontrollieren, muss er mit diesem einen Termin vereinbaren und seinen Besuch auf den Bereich beschränken, in dem sich die Arbeitsgeräte befinden.

Schließlich vergewissert sich der Arbeitgeber über die Konformität der elektrischen Anlagen und der Arbeitsorte. Er kümmert sich um die Bereitstellung,

Installation und Wartung der für die Telearbeit erforderlichen Ausrüstung. Sollte der Telearbeiter ausnahmsweise seine eigenen Arbeitsmittel verwenden, stellt der Arbeitgeber deren Anpassung und Wartung sicher.

11. Wie ist der Datenschutz gewährleistet?

Dem Arbeitgeber obliegt das Ergreifen der gebotenen Maßnahmen (insbesondere auf Softwareebene) zum Schutz der seitens des Telearbeiters zu beruflichen Zwecken verwendeten und verarbeiteten Daten.

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, den Telearbeiter in Bezug auf den Datenschutz zu informieren und ihn bei Bedarf diesbezüglich zu schulen. Die Information und die Schulung betreffen insbesondere sämtliche sachdienlichen Rechtsvorschriften und Richtlinien des

Unternehmens im Bereich des Datenschutzes. Dem Telearbeiter obliegt die Einhaltung dieser Vorschriften.

Der Arbeitgeber informiert den Telearbeiter insbesondere über die nachstehenden Punkte:

- über jedwede Einschränkung bei der Nutzung der IT-Ausrüstung und der IT-Instrumente wie Internet, E-Mail-Nutzung;
- über die Strafen im Falle der Missachtung dieser Vorschriften.

Beispiele:

- Dem Telearbeiter ist es untersagt, die Arbeitsmittel für die Telearbeit unbefugten Dritten zu überlassen.
- Dem Telearbeiter ist es untersagt, nicht zugelassene USB-Geräte an die Arbeitsmittel für die Telearbeit anzuschließen.
- Der Telearbeiter muss sich beim Verlassen des Arbeitsplatzes stets ausloggen und darf seine Kennwörter nicht offenlegen.

12. Wie wirkt sich die Telearbeit auf die steuerliche Behandlung eines Grenzgängers aus?

Durch bilaterale Steuerabkommen zwischen Luxemburg und verschiedenen Drittstaaten soll die Doppelbesteuerung abgeschafft werden. Nach Maßgabe dieser internationalen Doppelbesteuerungsabkommen werden die Arbeitnehmer grundsätzlich in dem Staat besteuert, in dem die berufliche Tätigkeit ausgeübt wird.

Die Staaten haben vereinbart, dass die Einkünfte der Arbeitnehmer vollständig in Luxemburg besteuert werden, sofern

die nachstehenden Schwellen nicht überschritten werden:

Belgien: seit dem Steuerjahr 2015 maximal 24 Arbeitstage pro Jahr außerhalb Luxemburgs.

Deutschland: seit dem Steuerjahr 2011 maximal 19 Arbeitstage pro Jahr außerhalb Luxemburgs.

Frankreich: ab dem Steuerjahr 2019 maximal 29 Arbeitstage pro Jahr außerhalb Luxemburgs.

Achtung:

Im Falle der Überschreitung dieser Schwellen (durch die Hinzufügung der in allen übrigen Ländern außerhalb Luxemburgs geleisteten Telearbeits- und Arbeitstage), ist der für sämtliche außerhalb Luxemburgs geleisteten Arbeitstage bezogene Lohn im Wohnsitzland des Arbeitnehmers zu versteuern.

13. Wie wirkt sich die Telearbeit auf die Sozialversicherung eines Grenzgängers aus?

Der Telearbeiter hat Anspruch auf dieselbe soziale Absicherung wie die im Rahmen eines klassischen Arbeitsvertrags tätigen Arbeitnehmer des Unternehmens, was insbesondere für den Bereich der Unfallversicherung gilt.

Personen, die nicht im Großherzogtum Luxemburg ansässig sind, bleiben weiterhin in Luxemburg sozialversichert, sofern sie nicht mehr als 25% ihrer Arbeitszeit in ihrem Wohnsitzland arbeiten

(auf 12 Monate berechnet wären dies rund 1,5 Tage pro Woche).