



La législation en matière de télétravail au Luxembourg

Nathalie Moschetti, conseillère juridique à la Chambre des salariés
nathalie.moschetti@csi.lu



Sommaire

- Cadre légal
- Définition du télétravail
- Mise en place sur base volontaire
- Écrit avec mentions obligatoires
- Droit de retour à la formule de travail classique?
- Équipements de travail
- Conditions de travail du télétravailleur
- Respect de la vie privée
- Protection des données
- Télétravailleur frontalier

Cadre légal

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

Pas par une loi mais par une convention signée entre partenaires sociaux en 2006. Convention reconduite à plusieurs reprises et pour la dernière fois le 15 décembre 2015, ce pour 3 ans.

Convention déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal.

<http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/rgd/2016/03/15/n6/jo>

Définition du télétravail

3 critères cumulatifs :

- 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, et plus particulièrement au domicile du salarié ;
- de manière régulière et habituelle.

Pas d'interprétation jurisprudentielle à ce jour.

Quid en cas de télétravail occasionnel?

Mise en place sur base volontaire

- D'un commun accord entre le salarié et son employeur : pas possible de l'imposer au salarié, ni de l'exiger de l'employeur.
- Dès l'engagement ou par la suite.
- Le refus par le salarié de travailler en télétravail n'est pas un motif de licenciement, ni de modification unilatérale du contrat de travail.
- Consultation préalable des représentants du personnel + périodiquement.

Écrit avec mentions obligatoires

- lieu du télétravail ;
- description de la fonction et des tâches à accomplir (+ objectifs à atteindre le cas échéant) ;
- classification dans le cadre de la CCT si applicable ;
- heures et jours où le télétravailleur doit être joignable ;
- département auquel appartient le télétravailleur ;
- responsable(s) hiérarchique(s) et personne(s) de contact ;
- description exacte de l'outil de travail du télétravailleur mis à disposition ;
- informations relatives aux assurances contractées par l'employeur en relation avec le matériel.

Droit de retour à la formule de travail classique?

2 hypothèses à distinguer:

- Télétravail convenu dès l'embauche : nécessaire accord de l'employeur.
- Télétravail convenu par avenant ultérieur : période d'adaptation pendant laquelle les parties ont un droit au retour à la formule de travail classique.

Période d'adaptation variable entre 3 et 12 mois, selon accord des parties.

Retour à la formule classique sans ou après période d'adaptation:

- Commun accord des parties (avenant à conclure)
- Information prioritaire des emplois disponibles

Équipements de travail

Responsabilité de l'employeur :

- Conformité des installations électriques et des lieux de travail.
- Fournir, installer et entretenir le matériel. Si outils personnels au télétravailleur : les adapter et les entretenir.
- Prise en charge des coûts engendrés par le télétravail, en particulier les communications.
- Service approprié d'appui technique.
- Informer sur les règles de santé et de sécurité (écrans de visualisation)

Responsabilité du télétravailleur :

- Prendre soin des équipements confiés.
- Prévenir l'employeur en cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail.

Conditions de travail

Égalité de traitement

Temps de travail :

- gestion de l'horaire de travail selon accord et loi : horaires précis.
- charge de travail et critères de résultats équivalents aux autres salariés.

Droit à l'information diffusée par l'employeur ou la représentation du personnel :

- dans les mêmes conditions que les autres salariés
- prévention de l'isolement : possibilité de rencontrer régulièrement les collègues.

Respect de la vie privée

Rendez-vous à prendre part l'employeur pour inspecter le matériel.

Accès au logement limité à l'endroit où se trouve le matériel de travail.

Surveillance dans les limites légales.

Protection des données

Obligations de l'employeur découlant du droit du travail :

- prendre les mesures, notamment d'ordre logiciel, pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur.
- informer et former le télétravailleur en matière de protection des données.
- informer le télétravailleur, en particulier de toute restriction à l'usage des équipements ou outils informatiques (internet, e-mail), ainsi que 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.

Protection des données

Obligations de l'employeur découlant du droit des données personnelles :

- prendre les mesures techniques et organisationnelles pour garantir sécurité du traitement (antivirus, mots de passe, verrouillage automatique, audits réguliers) ;
- conclure un contrat avec clauses spécifiques avec tout sous-traitant qui mettrait en place les solutions télétravail ;
- justifier tout transfert de données hors Espace économique européen ;
- mener une analyse d'impact lorsque le télétravail implique des traitements de données présentant des risques spécifiques ;
- communiquer dans les délais les violations des données résultant du télétravail à la CNPD et aux personnes concernées.

Secteur financier: règles spécifiques.



Télétravailleur frontalier

- Régime fiscal
- Régime de sécurité sociale

Régime fiscal du frontalier

Selon des conventions internationales contre les doubles impositions, imposition dans l'état où la profession est exercée.

Imposition 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).



Régime de sécurité sociale du 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 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).

Merci pour votre attention



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

Rejoignez-nous !

