

Nouvelle convention sur le télétravail

Depuis le début de la crise sanitaire, le recours au télétravail occupe une place prépondérante, permettant ainsi aux entreprises de poursuivre leur activité dans le respect des consignes de sécurité lorsque la nature du travail le permet. Considéré comme une exception il y a encore un an, le télétravail est aujourd'hui devenu la règle pour un grand nombre de travailleurs.

Dans ce contexte, et notamment au vu de la digitalisation croissante des entreprises, il est apparu urgent de moderniser le cadre légal du télétravail resté inchangé depuis la signature de la convention nationale relative au télétravail de 2006.

Ainsi, les partenaires sociaux ont signé le 20 octobre dernier un **nouvel accord interprofessionnel** relatif au télétravail. Avant d'entrer en vigueur et d'être applicable à l'ensemble des entreprises, la nouvelle convention devait au préalable être déclarée d'obligation générale par voie de règlement grand-ducal. C'est désormais chose faite depuis le **Règlement grand-ducal du 22 janvier 2021**. La nouvelle convention est ainsi **entrée en vigueur le 2 février dernier**.

Cette nouvelle convention s'inscrit dans la durée et n'a pas vocation à régler le télétravail dû à la crise sanitaire. Elle maintient par ailleurs le caractère volontaire du télétravail dans le chef du salarié et de l'employeur, point fondamental tant pour les syndicats que pour le patronat. En revanche, elle innove sur différents aspects que nous allons détaillés ci-dessous.

I. Définition du télétravail

La **nouvelle définition** du télétravail est probablement l'avancée majeure de cette nouvelle convention.

Dans un premier temps, le télétravail est toujours défini comme une forme d'organisation ou de réalisation du travail, utilisant généralement 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.

Pour autant, la nouvelle convention ne fait plus référence au « domicile du salarié » en tant que lieu de télétravail et surtout, elle reconnaît désormais le **télétravail occasionnel**, lequel pourra être accordé plus facilement aux salariés.

Sera considéré comme occasionnel, le télétravail effectué pour faire face à des **événements imprévus** (par exemple, cas de force majeure comme le covid-19) **et/ou** le télétravail représentant **moins de 10% en moyenne du temps de travail normal annuel** du télétravailleur. Dans ce cadre, la **confirmation écrite** de l'employeur, par SMS ou email par exemple, pour télétravailler, sera suffisante. La nécessité d'un avenant au contrat ne sera donc plus obligatoire. En ce sens, la nouvelle convention est donc beaucoup plus souple envers les employeurs.

Dans tous les autres cas, le télétravail sera considéré comme régulier.

II. Champ d'application

Le champ d'application de la nouvelle convention est désormais **défini de manière plus précise** que ce qu'il n'était dans sa précédente version. En effet, si tous les salariés visés par le Code du travail, à l'exclusion de ceux ayant un statut de droit public ou assimilé, tombent dans le champ d'application de la convention, il est clairement indiqué que :

- les salariés en détachement à l'étranger,
- les salariés du secteur du transport au sens large (sauf le personnel administratif),
- les représentants de commerce,
- les salariés en « *co-working spaces* » (travail presté dans un bureau satellite de l'entreprise), ou en « *smart working* » (intervention ponctuelle par téléphone portable ou ordinateur portable hors lieu de travail/télétravail usuel),
- ainsi que les salariés fournissant des prestations à l'extérieur de l'entreprise à la clientèle,

sont également à exclure du champ d'application de la convention.

III. Caractère volontaire du télétravail

Le télétravail revêt toujours un caractère volontaire entre les parties, c'est-à-dire que la mise en place du télétravail doit résulter d'un **accord entre le salarié et son employeur**. Toutefois, la convention prévoit un formalisme différent selon qu'il s'agisse d'un télétravail régulier ou occasionnel. Dans le premier cas, un **commun accord écrit (contrat/avenant)** entre l'employeur et le salarié est nécessaire, alors qu'une simple **confirmation écrite** de l'employeur est suffisante en cas de télétravail occasionnel (SMS, email).

En aucun cas, le télétravail ne pourra par ailleurs être imposé au salarié par le biais de la procédure de modification unilatérale prévue par le Code du travail.

Enfin, outre la rédaction d'un avenant au contrat, il est fortement recommandé d'instaurer une **politique interne** concernant le télétravail, permettant ainsi de détailler toutes les modalités

d'application de ce mode de travail. Celle-ci pourra également fixer le cadre relatif à la notification/confirmation du télétravail occasionnel.

IV. Rôle de la délégation du personnel

La délégation du personnel voit son **rôle renforcé**, désormais :

- Si la société compte **moins de 150 salariés** : la délégation du personnel doit être **informée et consultée** préalablement à l'introduction et la modification d'un régime spécifique de télétravail au sein de l'entreprise.
- Si la société compte **plus de 150 salariés** : il faudra obtenir son **accord** à ce sujet, il y aura donc codécision.
- Enfin, la délégation du personnel devra dans tous les cas être **informée régulièrement** (entre 1 à 2 fois par an) sur le **nombre de télétravailleurs** et **son évolution** au sein de l'entreprise.

V. Les mentions obligatoires au contrat

En comparaison avec la convention précédente, les mentions obligatoires en cas de télétravail régulier ont été profondément allégées. Doivent être décrits :

- le **lieu du télétravail** ou les modalités pour le déterminer ;
- les **heures et jours de la semaine** durant lesquels le salarié fait du télétravail et doit être joignable pour l'employeur, ou les modalités pour déterminer ces périodes ;
- les **modalités de compensation éventuelle** en cas de perte d'un avantage en nature auquel le salarié aurait eu normalement droit en cas de travail dans l'entreprise;
- le **forfait mensuel** éventuellement mis en place pour la prise en charge par l'employeur des frais de connexion et de communication et ;
- les **modalités de passage ou de retour vers la formule de travail classique**.

Dans le contrat de travail, les références au lieu du télétravail et aux heures et jours de la semaine durant lesquels le salarié doit être joignable en télétravail sont toujours exigées. Cependant, la nouvelle convention autorise les parties à seulement définir « les modalités pour les déterminer », dans l'hypothèse où cela ne serait pas possible lors de la conclusion de l'accord.

En outre, la convention a supprimé l'obligation d'indiquer la fonction du télétravailleur, la description de ses tâches et objectifs à atteindre, le département auquel il appartient et sa classification dans le cadre d'une convention collective, son responsable hiérarchique et les personnes de contact, ainsi que la description exacte de son outil de travail et les assurances contractées par l'employeur.

Par ailleurs, en parallèle du contrat de télétravail, l'entreprise peut également définir ces éléments dans le cadre d'un régime spécifique de télétravail défini au sein de l'entreprise ou du secteur d'activité, par voie de convention collective ou d'accord subordonné, ou au niveau de l'entreprise dans le respect des compétences de la délégation du personnel.

VI. Egalité de traitement

L'idée ici est que le salarié en télétravail ne subisse **aucune discrimination du fait de son statut de télétravailleur**. Ainsi, il devra être traité de la même façon qu'un salarié classique. Cette **égalité de traitement** est donc **renforcée**.

L'employeur devra ainsi s'assurer du respect du principe d'égalité de traitement au niveau :

- des conditions de travail ;
- du temps de travail ;
- des conditions de rémunération ;
- des conditions et accès à la promotion ;
- de l'accès collectif et individuel à la formation professionnelle continue ;
- du respect de la vie privée et du traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance.

Lorsque le télétravail régulier implique une perte d'un avantage en nature dans le chef du télétravailleur, une compensation devra avoir lieu. Cependant, si cet avantage en nature est intimement lié à sa présence dans l'entreprise (par exemple : place de parking, cantine, salle de sport dans l'entreprise), alors aucune compensation n'est due.

VII. Santé, sécurité & respect de la vie privée du salarié

La convention instaure un vrai **renforcement de la vie privée du salarié**. Désormais, le droit d'accès au lieu de télétravail dont bénéficiait auparavant l'employeur, est purement aboli. Le télétravailleur pourra cependant demander de son plein gré, une visite d'inspection du service de santé au travail de l'entreprise, du délégué à la sécurité et à la santé, ou de l'Inspection du Travail et des Mines.

Jusqu'à présent, le télétravail était couvert par l'Association d'assurance accident (AAA) dès lors qu'un avenant au contrat introduisant le télétravail avait été signé entre les parties. Depuis, l'AAA indique que le télétravail sera couvert à condition que celui-ci respecte les dispositions du régime juridique de télétravail instaurées par la nouvelle convention.

VIII. Equipement de travail

Dans le cadre d'un télétravail régulier, la nouvelle convention impose à l'employeur de fournir **l'équipement nécessaire** au télétravail et de prendre en charge les **coûts directement engendrés par le télétravail**, en particulier ceux liés aux communications. La convention précise en outre que cette prise en charge pourra prendre la forme d'un forfait mensuel à convenir d'un commun accord par écrit. A l'heure actuelle, l'administration fiscale n'a pas encore donné d'indication de ce qu'elle accepterait en terme de « forfait mensuel ». La convention laisse par ailleurs sous-entendre que dans le cadre d'un télétravail occasionnel, le télétravailleur pourrait utiliser son propre matériel.

L'employeur reste en revanche, comme précédemment, entièrement responsable des coûts liés à la perte ou la détérioration des équipements et données utilisés par le télétravailleur, hors cas de négligence grave ou d'actes volontaires de détérioration.

Le télétravailleur a l'obligation de prendre soin des équipements qui lui sont confiés, et il devra prévenir son entreprise en cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail.

La mise en place d'une **politique IT** pourrait donc s'avérer nécessaire, permettant notamment de lister le matériel mis à la disposition du salarié, d'indiquer la façon dont le salarié doit utiliser ce matériel ou encore la façon dont il doit communiquer un dysfonctionnement. Celle-ci pourrait également décrire le support technique disponible, ainsi que les sanctions qui pourraient être administrées au salarié en cas de détérioration du matériel mis à sa disposition ou en cas de négligence ou de faute lourde.

IX. Organisation du télétravail

La nouvelle convention précise que « ***l'organisation du temps de travail suit les règles applicables au sein de l'entreprise*** ». Peut-être faut-il voir ici un renouvellement de la volonté de la part des partenaires sociaux de garantir une égalité de traitement entre les télétravailleurs et les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise. En effet, dans sa précédente version, le télétravailleur avait le droit de gérer l'organisation de son temps de travail, dans le respect des limites applicables en matière de durée du travail.

En outre, il est également prévu que les parties doivent convenir des modalités réglant la prestation des heures supplémentaires qui s'alignent dans la mesure du possible sur les procédures internes. L'employeur devra veiller à ce que le télétravailleur ne preste des heures supplémentaires qu'à titre exceptionnel.

Par ailleurs, il est précisé que toute disposition relative au droit à la déconnexion doit s'appliquer de manière égalitaire à celui des travailleurs classiques.

X. Passage ou retour vers la formule de travail classique

L'employeur et le télétravail sont libres de demander à tout moment un retour vers la formule classique de travail. En revanche, la nouvelle convention à supprimer toute référence à l'ancienne période d'adaptation lorsque le télétravail est introduit en cours d'exécution du contrat.

Il sera donc **primordial de bien fixer les règles relatives à la suppression du télétravail**. Ainsi, il est fortement recommandé de prévoir clairement une liste des cas pouvant engendrer la suppression ou la suspension de ce mode de travail. Par exemple, en cas de déménagement en dehors du Luxembourg, en cas de non-respect de la procédure de notification/confirmation, ou encore en cas de non-respect des plages de disponibilités.

Conclusion :

Il est sans conteste que cette nouvelle convention apporte un **cadre juridique plus moderne** au télétravail en introduisant notamment la notion de télétravail occasionnel qui est largement répandu au Luxembourg. La convention modernise également les voies disponibles pour introduire le télétravail au sein des entreprises et précise le rôle des représentants du personnel dans ce contexte.

Si cette nouvelle convention a pu bénéficier des apprentissages du télétravail massivement effectué ces derniers mois, elle n'a pour autant pas vocation à régler le télétravail mis en place par les entreprises pour répondre à la situation exceptionnelle à laquelle nous avons dû faire face et qui perturbe encore gravement le fonctionnement de nos sociétés.

Si nous ne pouvons prédire l'ampleur du télétravail encadré par cette nouvelle convention pour les années à venir, il est certain qu'il sera davantage plébiscité et utilisé par les salariés et les entreprises qui en ont fait l'expérience ces derniers mois.

Pour autant, beaucoup de questions d'ordre pratique restent encore en suspens. Ainsi, l'application de la convention se heurtera encore et toujours aux règles fiscales et sociales qui limitent le télétravail des salariés frontaliers. Aujourd'hui, hors période de crise, les frontaliers ne peuvent bénéficier que d'un certain nombre de jours en télétravail (19 en Allemagne, 24 en Belgique, 29 en France) avant d'être imposés dans leur pays de résidence. Une règle européenne leur impose également de ne pas télétravailler au-delà de 25% de leur temps de travail/de leur rémunération dans leur pays de résidence, au risque de devoir s'affilier à la sécurité sociale de celui-ci. Enfin, la convention ne règle pas non plus la question du droit au télétravail, qui reste encore fortement contesté au Luxembourg



Les informations publiées dans le présent article ne sont valables qu'à la date de publication du présent article. La législation sociale évoluant fréquemment, merci de nous contacter pour toute question ou utilisation sur base de cet article ou d'un article publié précédemment.

En application de l'article 2, §2 de la loi du 10 août 1991, le Service Juridique de SECUREX Luxembourg S.A. n'étant pas autorisé à exercer la profession d'avocat, limitera toujours ses interventions à la diffusion de renseignements et informations à caractère documentaire.

Les documentations et informations ainsi délivrées dans le cadre de l'abonnement juridique ont toujours un caractère d'exemple-type ou de synthèse, de valeur indicative, et sans prétention d'exhaustivité. Le destinataire est seul responsable de l'usage et des interprétations qu'il fait des informations ou documentations visées dans le présent article, des conseils ou actes qu'il en déduit et des résultats qu'il en tire.