



GUIDE SUR LE TÉLÉTRAVAIL

TABLES DES MATIÈRES

INTRODUCTION	03
1. LE TÉLÉTRAVAIL SELON LE DROIT DU TRAVAIL	04
1) La définition du télétravail d'après le droit luxembourgeois	04
2) La mise en place du télétravail	05
3) Les mentions obligatoires à respecter	07
4) Le rôle de la délégation du personnel et le régime spécifique facultatif de télétravail	07
5) Les conditions de travail dans le cadre du télétravail	08
a) La mise à disposition du matériel et le respect de la vie privée du salarié	08
b) La protection des données	09
c) La sécurité et la santé au lieu de télétravail	10
d) L'égalité de traitement	11
i) En matière de conditions d'emploi	11
ii) En matière de formation	12
iii) En matière de droits collectifs	12
iv) Les situations spécifiques	12
6) La protection contre le licenciement en cas de refus d'une proposition de télétravail	13
7) Le retour à un travail suivant la formule de travail classique	13
2. LES IMPACTS DU TÉLÉTRAVAIL SUR LA SÉCURITÉ SOCIALE	14
1) Le principe	14
2) Le travail simultané dans plusieurs États	14
3) Le travail simultané dans plusieurs États en cas de pluralité d'employeurs	15
4) La prise en charge d'un accident survenu au lieu de télétravail	15
3. LE TÉLÉTRAVAIL DANS LE CONTEXTE DE LA FISCALITÉ	18
1) Le principe	18
2) Les conventions contre la double imposition conclues avec les pays limitrophes	18
a) La convention conclue entre le Luxembourg et la France (et son protocole)	18
b) L'accord amiable conclu entre le Luxembourg et la Belgique	20
c) L'arrangement administratif conclu entre le Luxembourg et l'Allemagne	20
d) Recommandations	21
4. DIVERS	23
5. CLAUSES-TYPES	24
1) Proposition de clause à insérer dans l'écrit servant de base au télétravail régulier en cas de salariés frontaliers (directement dès le début dans le contrat de travail, dans un avenant au contrat de travail ou dans un écrit spécifique)	24
2) Proposition de clause pour fixer les modalités pratiques du télétravail régulier (à insérer directement dès le début dans le contrat de travail, dans un avenant au contrat de travail ou dans un écrit spécifique)	25
3) Clause de passage à un travail suivant la formule de travail classique	26

INTRODUCTION

Le télétravail est 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. Cette forme d'organisation et/ou de réalisation du travail permet au salarié de pouvoir bénéficier d'une organisation plus adaptée/flexible de son travail (qui permet en même temps d'avoir une meilleure conciliation entre sa vie professionnelle et sa vie privée/familiale). Le télétravail peut en outre aider à réduire les problèmes en matière de mobilité, car moins de salariés au bureau équivalent à moins d'embouteillages sur les routes.

Or, à l'heure actuelle, quelques résistances freinent le développement du télétravail qui sont dues, d'un côté, à une certaine réticence de certains employeurs vis-à-vis de leurs salariés du fait qu'ils craignent des difficultés éventuelles au niveau de l'organisation du travail et des équipes, et de l'autre côté, certains salariés pourraient se montrer eux-mêmes défavorables à l'encontre du télétravail, car ils ont peur des effets négatifs susceptibles de se produire, comme une dégradation éventuelle des relations avec les collègues de travail au sein de l'entreprise.

Le présent guide n'a pas pour vocation d'illustrer les avantages et les inconvénients du télétravail, mais poursuit l'ambition de guider et d'assister les employeurs dans le cadre de cette forme de travail particulière.

Il présente en tout premier lieu les règles à respecter par l'employeur en matière de droit du travail. Ensuite, il aborde les questions liées à la sécurité sociale et à l'imposition des salariés frontaliers pratiquant le télétravail. En effet, cette formule de travail est susceptible de produire des effets importants en matière de sécurité sociale et en matière fiscale si elle est pratiquée par des salariés frontaliers. La problématique de la prise en charge des accidents de travail survenus dans le cadre du télétravail est également traitée dans le présent guide.

Il est donc très important, dans la phase de discussion entre l'employeur et le salarié sur les modalités du télétravail, de prendre en considération tous les effets que la mise en place du télétravail est susceptible de produire.

Le présent guide fait abstraction des différents accords conclus avec les pays limitrophes dans le cadre du COVID-19 en matière de sécurité sociale et en matière fiscale.

1

LE TÉLÉTRAVAIL SELON LE DROIT DU TRAVAIL

1) La définition du télétravail d'après le droit luxembourgeois

Selon la convention du 20 octobre 2020 relative au régime juridique du télétravail conclue par l'UEL, d'une part, et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part, le télétravail est 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.

Ainsi, les 2 critères suivants sont déterminants pour être en présence d'une relation de télétravail :

- une prestation de travail au moyen des technologies de l'information et de la communication ;
- une prestation de travail effectuée dans un endroit autre que dans les locaux de l'employeur ;

À la lecture de ces 2 critères, on constate que le télétravail ne doit pas exclusivement se réaliser au domicile du salarié. Ainsi, le lieu du télétravail pourrait par exemple être le lieu du domicile des parents (ou des grands-parents) du salarié ou même un lieu public à condition que ce(s) lieu(x) ai(aient)t été précisé(s) dans le contrat de travail (ou dans l'avenant au contrat de travail) ou dans tout autre écrit en tant que lieu(x) de télétravail en cas de télétravail régulier. En cas de télétravail occasionnel, une simple confirmation écrite de l'employeur (sans indication du lieu de télétravail) que le salarié est autorisé à faire du télétravail est suffisante.

La convention relative au régime juridique du télétravail a été déclarée d'obligation générale par le règlement grand-ducal du 22 janvier 2021. Elle est entrée en vigueur le 2 février 2021 et a été contractée pour une durée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur. Il est prévu qu'elle peut être dénoncée, en tout ou en partie, moyennant un préavis de 3 mois avant la date de son échéance. Les partenaires sociaux ont convenu qu'elle sera reconduite à titre de convention à durée indéterminée si elle n'a pas été dénoncée par une des deux parties.

La nouvelle convention est très fortement inspirée par la proposition de convention contenue dans l'avis du Conseil économique et social (CES) du 11 septembre 2020.

Une innovation qui a été apportée par la nouvelle convention relative au régime juridique du télétravail est la distinction entre le télétravail régulier et le télétravail occasionnel.

Ainsi, d'après la convention citée, le télétravail est considéré comme occasionnel lorsque le télétravail est effectué pour faire face à des événements imprévus (p. ex. la grève du personnel d'une entreprise de transport, la neige, une panne d'électricité au sein de l'entreprise, etc.) ou lorsque le télétravail représente moins de 10 % en moyenne du temps de travail normal annuel du salarié. Si le seuil cité est dépassé, le télétravail est considéré comme régulier. La période de référence est l'année de calendrier.

La nouvelle convention relative au régime juridique du télétravail a également apporté quelques modifications au niveau de son champ d'application. Ainsi, il est prévu qu'elle ne s'applique pas aux détachements à l'étranger, au transport au sens large (hors administration), aux représentants de commerce, aux *co-working spaces* (dans le sens où le travail est presté dans un bureau satellite de l'entreprise), au *smart-working* (dans le sens d'interventions ponctuelles par smartphone ou ordinateur portable hors du lieu de travail ou lieu de télétravail usuel) et à toutes les prestations fournies à l'extérieur de l'entreprise à la clientèle.

2) La mise en place du télétravail

Au Luxembourg, la mise en place de cette forme de travail n'est pas soumise à une convention collective ou à un règlement d'ordre intérieur applicable dans l'entreprise. De plus, le télétravail peut être pratiqué dès le début ou seulement au cours de la relation de travail. Il est important à souligner qu'aucune période d'adaptation à cette formule de travail ne doit être convenue entre les parties. Ces dernières restent néanmoins libres d'en prévoir une et de définir ses modalités pratiques (durée, période de préavis, etc.).

Or, sa mise en place nécessite toujours le commun accord entre l'employeur et le salarié. Le point 3 de la convention en question insiste sur le caractère volontaire du télétravail, le salarié ne pouvant l'exiger de la part de l'employeur et l'employeur ne pouvant l'imposer au salarié même en recourant à la procédure de modification unilatérale du contrat de travail prévue à l'article L. 121-7. du Code du travail.

L'employeur et le salarié restent libres de choisir un jour fixe où le salarié pourra pratiquer du télétravail (p. ex. chaque mercredi). Or, ceci présente non seulement des atouts, mais également des inconvénients. Effectivement, en prévoyant un jour de télétravail fixe au contrat de travail (ou dans l'avenant au contrat de travail) ou dans tout autre écrit régissant le télétravail régulier, les deux parties

ne seraient plus obligées de suivre en amont un processus d'approbation interne du télétravail (pas de demande à formuler par le salarié, pas de délai de réponse à respecter, etc.). Les deux parties se sont déjà mis d'accord sur les modalités du télétravail et l'employeur est conscient/a accepté que le salarié ne sera pas dans ses locaux ce jour de la semaine. Cependant, un jour de télétravail fixe par semaine accordé au salarié est susceptible d'avoir des conséquences non voulues au niveau de l'organisation de l'entreprise (absence du salarié en cas de réunions/entrevues/séances d'informations).

Vu la perturbation du bon fonctionnement de l'entreprise qui pourrait éventuellement en résulter en choisissant un jour de télétravail fixe, l'employeur serait bien conseillé de prévoir au sein du contrat de travail (ou dans l'avenant au contrat de travail) ou dans tout autre écrit régissant le télétravail régulier une certaine souplesse en indiquant que les jours de télétravail puissent varier et d'établir pour chaque jour de télétravail un processus d'approbation interne du télétravail. En choisissant cette méthode d'organisation du télétravail, la pratique du télétravail resterait occasionnelle et l'employeur resterait également libre de refuser une demande de télétravail (p. ex. en invoquant que les besoins du service s'y opposent). Le télétravail reste ainsi une option accordée par l'employeur et non un droit du salarié.

Quant aux salariés travaillant à temps partiel, il n'est pas possible de les exclure d'office de cette formule de travail même si la convention relative au régime juridique du télétravail ne traite pas spécifiquement cette problématique. Il est évident que l'employeur, en vertu de son pouvoir de direction et d'organisation, peut établir en interne des critères d'éligibilité des salariés pouvant profiter de la formule du télétravail, mais sous condition de ne pas exclure définitivement les salariés travaillant à temps partiel afin de respecter le principe d'égalité de traitement entre les salariés.

En revanche, l'employeur peut légitimement refuser la formule du télétravail aux salariés se trouvant en période d'essai ainsi qu'aux salariés exerçant des fonctions dont la nature nécessite une présence physique permanente sur le lieu de travail (p. ex. agent de production, agent logistique, réceptionniste, etc.). À notre avis, l'employeur peut également refuser cette formule de travail aux étudiants et stagiaires vu que ces derniers ne tombent pas sous le champ d'application de la convention relative au régime juridique du télétravail du 20 octobre 2020.

Le point 4 de la nouvelle convention relative au régime juridique du télétravail prévoit qu'un régime spécifique de télétravail, adapté à la situation particulière de l'entreprise ou du secteur, peut être défini au niveau de l'entreprise ou du secteur en question qui peut également prévoir les catégories de salariés exclus du télétravail.

3) Les mentions obligatoires à respecter

Lorsque le télétravail est occasionnel, l'employeur fournit au salarié autorisé à faire du télétravail une confirmation écrite.

Lorsque le télétravail est régulier, quelques éléments doivent obligatoirement être définis d'un commun accord par écrit (p. ex. directement au contrat de travail, avenant au contrat de travail, écrit spécifique, etc.) entre l'employeur et le salarié.

Ainsi, cet écrit doit impérativement prévoir :

- 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 suivant le point 6 de la convention relative au régime juridique du télétravail ;
- le forfait mensuel pour la prise en charge des coûts de connexion et de communication suivant le point 8 de la convention citée ;
- les modalités du passage ou du retour vers la formule classique de travail suivant le point 13 de la convention en cause.

Il est prévu que ces éléments peuvent également être définis dans le cadre du régime spécifique de télétravail prévu au point 4 de la convention en question si un tel régime spécifique existe au sein de l'entreprise.

4) Le rôle de la délégation du personnel et le régime spécifique facultatif de télétravail

En aucun cas, l'employeur n'est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel chaque fois qu'un salarié se voit autoriser le télétravail.

Pour les entreprises ne disposant pas d'un régime spécifique de télétravail au sens du point 4 de la convention relative au régime juridique du télétravail, il suffit d'informer la délégation du personnel régulièrement sur le nombre de télétravailleurs et son évolution au sein de l'entreprise. Les modalités concernant la transmission des informations sont à arrêter au sein de l'entreprise.

Pour les entreprises ayant mis en place (ou désirant mettre en place) un tel régime spécifique de télétravail, il convient de préciser que l'introduction et la modification de ce régime spécifique se font après information et consultation

de la délégation du personnel au sens de l'article L. 414-1. du Code du travail ou d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel dans les entreprises occupant au moins 150 salariés au sens de l'article L. 414-9. du Code du travail.

Ce régime spécifique décidé d'un commun accord par l'employeur et la délégation du personnel ou décidé par l'employeur après information et consultation de la délégation du personnel s'impose au salarié et ce même si le salarié n'a pas donné son accord formel sur les différents éléments. Il s'agit de la même procédure que celle du règlement intérieur qui s'impose également au salarié.

Le salarié souhaitant profiter de ce régime (s'il est éligible au télétravail d'après les conditions unilatéralement fixées par l'employeur ou fixées d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel) pourrait simplement envoyer un e-mail à l'employeur pour l'en informer. L'employeur serait alors tenu de vérifier si le salarié peut prétendre au télétravail tel qu'il est prévu par le régime spécifique et répondre, le cas échéant, par la positive. Un avenant au contrat de travail ne serait pas nécessaire dans ce cas.

Le régime spécifique de télétravail, adapté à la situation particulière de l'entreprise ou du secteur peut être défini au niveau de l'entreprise ou du secteur en prévoyant des dispositions spécifiques concernant par exemple les catégories de salariés exclus du télétravail, les lieux ou types de lieux autorisés, les règles en matière de sécurité et de santé au travail, les règles en matière de protection des données à caractère personnel et les personnes de contact dans le cadre du télétravail.

5) Les conditions de travail dans le cadre du télétravail

a) La mise à disposition du matériel et le respect de la vie privée du salarié

Le fait de pratiquer le télétravail a évidemment des répercussions sur la vie privée du salarié. C'est la raison pour laquelle la convention relative au régime juridique du télétravail du 20 octobre 2020 ne prévoit plus que l'employeur puisse convenir d'un rendez-vous avec le salarié concerné s'il désire inspecter le matériel mis à la disposition du salarié pour la réalisation du télétravail.

Il est prévu au point 8 de la nouvelle convention relative au régime juridique du télétravail, que lorsque le télétravail est régulier, l'employeur doit fournir l'équipement de travail nécessaire au télétravail et doit prendre en charge les coûts directement engendrés par le télétravail, en particulier ceux liés aux communications. Cette prise en charge peut prendre la forme d'un montant forfaitaire mensuel, à convenir d'un commun accord par écrit entre l'employeur et le salarié. Il serait tout à fait possible de convenir avec le salarié par exemple un montant forfaitaire mensuel de 3 €. Ce montant forfaitaire mensuel correspondrait à un montant net, il ne serait ainsi ni imposable ni cotisable.

La mise à disposition du matériel nécessaire au télétravail se limite ainsi aux situations où le télétravail est régulier. Par conséquent, l'employeur n'est pas obligé de mettre à disposition le matériel nécessaire quand la pratique du télétravail n'est qu'occasionnelle. Le télétravailleur occasionnel doit utiliser son propre équipement et l'employeur n'est pas obligé d'en assurer l'adaptation et l'entretien.

Suivant notre enquête de mi-novembre 2020 menée auprès de nos membres, 37 % des entreprises ayant participé à l'enquête (57 en tout) ont estimé que l'ordinateur portable fait partie du matériel nécessaire à mettre à disposition des salariés pratiquant le télétravail de manière régulière. 17 % des entreprises ayant participé à l'enquête ont jugé que le téléphone portable fait partie du matériel nécessaire au télétravail et 13 % ont estimé que la mise à disposition du matériel nécessaire au télétravail vise également les matériels de bureau (p. ex. clavier, souris, casque, etc.).

Il est prévu au sein du même point de la nouvelle convention relative au régime juridique du télétravail qu'en cas de besoin, le télétravailleur peut demander un service approprié d'appui technique. L'employeur assume la responsabilité, sans préjudice de l'article L. 121-9. du Code du travail, des coûts liés à la perte ou à la détérioration des équipements et des données utilisés par le télétravailleur. Ainsi, en vertu de l'article du code du travail cité, le télétravailleur ne supporte les dégâts causés que par ses actes volontaires ou par sa négligence grave.

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.

b) La protection des données

Il incombe à l'employeur de prendre les mesures qui s'imposent pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins

professionnelles. L'employeur, en tant que responsable du traitement au sens de l'article 4 (7) du Règlement général sur la protection des données (RGPD) a l'obligation d'informer le télétravailleur en matière de protection des données et de le former dans la mesure du nécessaire. Cette obligation d'information concerne le télétravail régulier ainsi que le télétravail occasionnel. L'information et la formation concernent notamment toutes les législations et règles pertinentes de l'entreprise en matière de protection des données.

Ainsi, il doit notamment informer le télétravailleur de toute restriction à l'usage des équipements ou outils informatiques comme Internet, les e-mails ou le téléphone mobile. Le salarié doit également être informé sur les sanctions en cas de non-respect. À titre d'exemple, l'employeur doit donc indiquer (par le biais d'une note interne, d'une charte informatique, d'une charte télétravail, etc.) au salarié qu'il est interdit de confier son équipement de télétravail à un tiers non autorisé (et de divulguer ses identifiants à qui que ce soit) et que le salarié a l'obligation de verrouiller sa session lorsqu'il s'absente de son équipement de travail (même pour un court laps de temps).

Les règles édictées par l'employeur s'appliquent évidemment de la même manière aux salariés travaillant selon la formule de travail classique. Tous les salariés sont obligés de se conformer à ces règles.

c) La sécurité et la santé au lieu de télétravail

Selon le point 9 de la convention relative au régime juridique du télétravail, l'employeur est tenu d'informer le télétravailleur de la politique de l'entreprise en matière de sécurité et de santé au travail. À notre avis, il devrait notamment informer les salariés concernés sur les exigences relatives aux écrans de visualisation et sur tous les aspects liés à l'ergonomie du poste de travail. Le salarié recourant au télétravail doit, quant à lui, correctement appliquer les politiques de sécurité et de santé au travail et est autorisé à demander une visite d'inspection du service de santé au travail de l'employeur (pour les membres de la FEDIL, il s'agit principalement du Service de Santé au Travail de l'Industrie (STI) ou du Service de santé au travail multisectoriel (STM)), du délégué à la sécurité et à la santé de l'entreprise ou de l'Inspection du travail et des mines (ITM). En cas d'acceptation d'une telle visite d'inspection, les acteurs cités auraient dès lors accès au lieu de télétravail, dans le respect de la vie privée du télétravailleur.

Le STI a établi un document récapitulant le déroulement et l'analyse d'une demande pour une visite d'inspection du salarié.

La mise à disposition par l'employeur d'une chaise ergonomique n'est pas expressément prévue par la nouvelle convention relative au régime juridique du télétravail.

d) L'égalité de traitement

i) *En matière de conditions d'emploi*

Les salariés pratiquant le télétravail ont droit à un traitement égal à celui de leurs collègues de travail, c'est explicitement prévu par le point 6 de la convention relative au régime juridique du télétravail. Le même point prévoit néanmoins qu'un traitement différent des salariés travaillant sous le mode du télétravail peut être justifié par des raisons objectives, sans préjudicier pour autant aux principes de la non-discrimination et de l'égalité de traitement.

Il est conseillé aux employeurs de documenter et de justifier ces différences de traitement de manière la plus précise et exhaustive que possible.

Lorsque, eu égard à son caractère spécifique, 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 (comme par exemple une place de parking, l'accès à une cantine ou à une salle de sport se trouvant dans les locaux de l'entreprise, etc.). Il est admis que les salariés en télétravail ont également droit aux chèques-repas durant les jours où ils sont en télétravail.

La convention relative au régime juridique du télétravail prévoit dans son point 10 relatif à l'organisation du travail que la charge de travail et les critères de résultat des télétravailleurs sont équivalents à ceux des salariés comparables dans les locaux de l'employeur.

Il convient de préciser que toute disposition éventuelle applicable dans l'entreprise relative au droit à la déconnexion s'appliquerait de la même façon aux télétravailleurs. Contrairement à certains pays voisins (p. ex. la Belgique ou la France), le Luxembourg ne s'est pas encore doté d'un cadre légal ou conventionnel spécifique règlementant la déconnexion du salarié en dehors de ses heures de travail et précisant ses modalités pratiques. Le CES a adopté en date du 30 avril 2021 un [avis](#) relatif au droit à la déconnexion du salarié contenant également une proposition de réglementation de ce droit à insérer dans le Code du travail.

Il est également prévu que l'employeur doit s'assurer que des mesures sont prises pour prévenir l'isolement du télétravailleur par rapport aux autres travailleurs de l'entreprise, en lui donnant la possibilité de rencontrer régulièrement ses collègues et d'avoir accès aux informations de l'entreprise.

ii) En matière de formation

En outre, les télétravailleurs ont le même accès à la formation et aux possibilités de carrière que les salariés comparables travaillant dans les locaux de l'employeur et sont soumis aux mêmes politiques d'évaluation que ces autres salariés. Il est important à relever que les télétravailleurs doivent recevoir, à leur demande, une formation appropriée ciblée sur les équipements techniques à leur disposition et sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail. La FEDIL est d'avis que cette formation appropriée peut être organisée par une personne compétente en interne. Ceci peut également être réalisé avec le support du service de santé au travail compétent, que ce soit au niveau de l'organisation du travail ou des équipements. Le STI prévoit par exemple de préparer un module de formation sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail.

Si télétravailleur n'a pas formulé une demande en ce sens, l'employeur n'est pas tenu d'organiser une telle formation pour le salarié concerné. Afin de minimiser l'impact d'une telle formation sur le bon déroulement de l'entreprise, il est, à notre avis, possible de fixer un seuil minimal de participants afin d'organiser une formation à destination de plusieurs télétravailleurs.

iii) En matière de droits collectifs

Les télétravailleurs ont les mêmes droits collectifs que les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise.

De ce fait, ils :

- ont le droit de communiquer par tout moyen de communication adéquat avec les représentants du personnel de l'entreprise ;
- sont soumis aux mêmes conditions de participation et d'éligibilité aux élections pour les délégations du personnel ;
- sont inclus dans les calculs déterminant les seuils nécessaires pour les délégations du personnel.

iv) Les situations spécifiques

D'après l'article L. 336-3. du Code du travail, il doit être accordé au cours d'une journée normale de travail à la femme allaitante un temps d'allaitement réparti en deux périodes de 45 minutes chacune, se plaçant respectivement au début et à la fin de son horaire journalier normal de travail, lorsque la salariée a formulé une demande en ce sens. À notre avis, dans la mesure où il est indiqué que les dispositions relatives aux mesures de protection applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher sont d'ordre public, l'employeur ne pourrait s'opposer à accorder à la femme venant d'accoucher, qui en fait la demande, un temps d'allaitement.

De ce fait, nous considérons que l'employeur ne pourrait pas non plus se baser sur le point 6 de la convention relative au régime juridique du télétravail pour refuser un tel temps d'allaitement à une salariée pratiquant le télétravail.

L'article cité donne ce droit à tous les salariées concernées peu importe si la personne fait du télétravail ou travaille en présentiel dans les locaux de l'employeur.

Il est également important à relever que l'employeur ne peut pas non plus obliger un salarié en incapacité de travail dûment certifiée de continuer à travailler selon la formule du télétravail. La même règle s'applique si le salarié se trouve dans une autre situation d'absence justifiée (p. ex. en congé pour raisons familiales, en congé annuel payé, en chômage partiel, etc.). Dans toutes ces situations, le salarié concerné peut légitimement refuser toute prestation de travail, peu importe l'urgence des tâches à réaliser, et ne pourrait pas être sanctionné par l'employeur pour ce refus.

6) La protection contre le licenciement en cas de refus d'une proposition de télétravail

D'après le point 3 de la convention relative au régime du télétravail, le refus par le salarié d'une proposition de télétravail faite par son employeur ne constitue pas en soi un motif de résiliation de son contrat de travail. En cas de non-respect de cette disposition, le licenciement sera dès lors automatiquement considéré comme étant abusif.

7) Le retour à un travail suivant la formule de travail classique

Le point 13 de la convention relative au régime juridique du télétravail précise que le télétravailleur ou l'employeur peuvent à tout moment demander un passage ou retour à un travail suivant la formule de travail classique. Lorsque le télétravail est régulier, les modalités du passage ou retour à la formule de travail classique sont à convenir d'un commun accord par écrit entre l'employeur et le salarié au moment où le salarié commence à télétravailler.

Ainsi, il est recommandé aux employeurs de prévoir une clause au contrat de travail selon laquelle il se réserve le droit de demander au salarié le retour à un travail suivant la formule de travail classique. Une telle clause peut être consultée dans la partie IV du présent guide.

Il n'est pas nécessaire de procéder d'abord par l'envoi d'un avertissement écrit au salarié alors qu'il a donné son accord à pouvoir être obligé de passer à un travail suivant la formule de travail classique en signant le document prévoyant la clause.

2

LES IMPACTS DU TÉLÉTRAVAIL SUR LA SÉCURITÉ SOCIALE

Comme indiqué dans la partie introductive, le télétravail peut produire des conséquences importantes au niveau de l'affiliation à la sécurité sociale si le travail est exercé de manière régulière et habituelle dans un État de résidence autre que le Luxembourg.

1) Le principe

Les problématiques liées à la sécurité sociale en cas de travail simultané dans plusieurs États membres de l'Union européenne (UE) sont régies par le règlement (CE) n°987/2009 du parlement européen et du conseil du 16 septembre 2009 (entré en vigueur le 1^{er} mai 2010) fixant les modalités d'application du règlement (CE) n°883/2004 du 29 avril 2004 (entré en application le 1^{er} mars 2010) portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale.

Sur base du principe d'exclusivité, un salarié ne peut être soumis qu'à la sécurité sociale d'un seul État membre. En principe, tout salarié (résident ou non) travaillant exclusivement au Luxembourg est affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise. Il s'agit de l'application du principe *lex loci laboris* (loi du pays d'emploi) selon lequel la personne sera affiliée à la sécurité sociale de l'État dans lequel elle exécute effectivement son activité rémunérée. C'est l'hypothèse qu'on rencontre le plus souvent en pratique. Or, la promotion du télétravail et son évolution positive au Luxembourg peuvent entraîner l'apparition d'autres situations.

2) Le travail simultané dans plusieurs États

Le principe énoncé ci-avant s'applique également si le salarié travaillant sous le mode du télétravail n'exerce pas une partie substantielle de ses activités (télétravail, détachement, etc.) dans son État de résidence, c'est-à-dire si son activité dans son pays de résidence ne dépasse pas 25 % ou plus du temps de travail ou du salaire pendant les 12 derniers mois. Un salarié frontalier occupé à plein temps travaillant normalement au Luxembourg peut ainsi travailler 1 jour/semaine selon le mode du télétravail dans son État de résidence sans que cela produit des effets au niveau de la sécurité sociale du salarié concerné.

Or, si le salarié concerné dépasse le seuil précité, donc s'il exerce 25 % ou plus de son temps de travail dans son État de résidence ou génère 25 % ou plus de son salaire dans son État de résidence, il doit être affilié à la sécurité sociale de son État de résidence. Les cotisations sociales seront donc entièrement calculées dans l'État de résidence (selon le taux qui est applicable dans cet État) et versées aux organismes compétents de l'État de résidence. Il convient de préciser qu'une affiliation du salarié à la sécurité sociale de son État de résidence n'est guère dans l'intérêt de l'employeur et du salarié vu que les taux de cotisation sont généralement plus élevés dans les pays limitrophes qu'au Luxembourg. De plus, l'affiliation à une sécurité sociale étrangère implique évidemment des formalités administratives à remplir et ainsi des coûts supplémentaires à supporter.

De ce fait, il est important de veiller à ce que le seuil en question ne soit pas franchi.

Il convient néanmoins de préciser que pour chaque cas de télétravail d'un salarié frontalier, il faudra informer le Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS) au moyen du Formulaire A1 « Demande d'attestation en cas de travail d'un salarié à l'étranger ». Lorsque la demande est faite sur une longue période (par exemple 1 jour de télétravail/mois pendant un an), il faudra également informer le pays de résidence du salarié. Le formulaire cité et d'autres informations utiles relatives à l'affiliation à la sécurité sociale peuvent être consultées sous ce [lien](#).

3) Le travail simultané dans plusieurs États en cas de pluralité d'employeurs

La situation est exactement la même pour un salarié résidant à l'étranger (p. ex. en France) travaillant 4 jours/semaine pour son 1^{ier} employeur (p. ex. en France) et 1 jour/semaine pour son 2^{ième} employeur (p. ex. au Luxembourg). Dans ce cas, l'affiliation à la sécurité sociale serait à faire dans l'État de résidence du salarié vu qu'il y exerce une partie substantielle de son travail.

Or, si le salarié frontalier travaille dans deux États (p. ex. en France et au Luxembourg) pour plusieurs employeurs dont aucun n'a son siège dans l'État de résidence du salarié (p. ex. en Allemagne), donc pas d'activité substantielle de son travail dans son État de résidence, le salarié serait à affilier à la sécurité sociale de son État de résidence, en l'espèce l'Allemagne.

4) La prise en charge d'un accident survenu au lieu de télétravail

Une autre problématique bien particulière, qui concerne cette fois tous les salariés travaillant selon cette formule de travail, est celle de l'accident du travail survenu en régime de télétravail. En effet, si un télétravailleur tombe dans les locaux de l'immeuble où il exerce son télétravail, est-ce que cela sera considéré comme un accident du travail ? En pratique, il apparaît très difficile de faire la différence

entre un accident relevant de la sphère professionnelle et celui relevant de la vie privée. L'article 92 du Code de la sécurité sociale définit l'accident du travail comme « celui survenu à un assuré par le fait du travail ou à l'occasion de son travail », sans précision relative au travail à domicile.

En principe, l'accident survenu pendant le télétravail serait à considérer comme un accident du travail, selon l'Association d'assurance accident (AAA), établissement public chargé de la prévention et de l'indemnisation des accidents du travail, des accidents de trajet et des maladies professionnelles. Il suffit qu'un écrit prouvant que l'employeur ait été informé de la pratique du télétravail le jour où l'accident s'est produit existe pour qu'un éventuel incident puisse être pris en charge en tant qu'accident du travail. En droit du travail, la convention relative au régime juridique du télétravail doit être respectée à la lettre tandis qu'en droit de la sécurité sociale, la nécessité d'un écrit est avant tout une question de preuve. Ainsi, le salarié ayant été victime d'un incident doit rapporter la preuve que l'employeur était informé que le salarié ne travaille pas dans les locaux de l'employeur, mais qu'il fait du télétravail. À défaut, l'incident ne sera pas considéré comme accident du travail et, de ce fait, pas pris en charge par l'AAA.

Un autre élément important à préciser est le fait qu'en cas de dépassement éventuel du seuil des 25 % expliqué au 2^{ème} point de cette partie du présent guide, un éventuel accident du travail continuerait à être pris en charge par l'AAA aussi longtemps que le salarié concerné est resté affilié au Luxembourg dans le cadre d'une activité professionnelle. Si par exemple l'institution compétente française constaterait qu'un salarié affilié au Luxembourg aurait dépassé le seuil des 25 %, dans ce cas, elle contacterait le CCSS pour que le salarié soit désaffilié au Luxembourg et affilié en France, mais l'incident survenu avant le constat du dépassement des 25 % par l'institution compétente étrangère sera encore pris en charge par l'AAA.

Il est évident que l'incident survenu doit également être en lien avec l'activité de télétravail du salarié. Ainsi, le fait qu'un salarié soit par exemple tombé dans les escaliers pour aller chercher de l'eau sera en principe considéré par l'AAA comme accident de travail sous condition que les critères indiqués ci-haut aient été remplis. Il en serait de même pour un salarié étant tombé de sa chaise de bureau. Les accidents qui se sont produits durant une très courte pause du salarié sont généralement couverts, ce qui n'est pas le cas si le salarié a décidé de se promener en forêt. Un salarié s'étant blessé en préparant le déjeuner ne sera pas non plus considéré comme victime d'un accident de travail.

Si un salarié a dû prolonger son voyage d'affaires à l'étranger (p. ex. suite à l'annulation d'un vol), l'AAA considère que si le salarié tomberait dans sa chambre d'hôtel durant un jour de télétravail, cet accident pourrait être pris en charge en tant qu'accident de travail sous condition que l'employeur ait été informé

du prolongement involontaire du voyage d'affaires à l'étranger ainsi que de la pratique du télétravail dans la chambre d'hôtel.

Il convient de préciser que si le salarié ne réalise du télétravail que pendant une partie de la journée et se rend avant ou après le télétravail sur son lieu normal de travail ou à un rendez-vous professionnel, l'incident survenu lors du trajet sera en principe couvert par l'AAA.

L'incident survenu sur le trajet d'aller ou de retour entre le domicile du salarié et le lieu où il prend son repas est également qualifié d'accident de trajet à condition qu'il s'y déplace habituellement pour prendre son repas.

En revanche, l'incident survenu le jour de télétravail sur le trajet d'aller ou de retour entre le domicile du salarié et l'école, la crèche ou la maison relais pour déposer son enfant n'est pas considéré comme un accident de trajet.

Finalement, l'employeur a toujours la possibilité d'adresser une lettre au service « Prestations » de l'AAA afin de contester la nature de l'accident survenu. L'employeur est même invité à le faire en cas de doutes sérieux sur la nature de l'accident du fait que le nombre d'accidents de travail subis par les salariés de l'entreprise a des répercussions importantes au niveau du système « bonus-malus » de l'AAA.

3

LE TÉLÉTRAVAIL DANS LE CONTEXTE DE LA FISCALITÉ

Les actions de contrôle menées à l'encontre des salariés frontaliers (i.e. des salariés sous contrats de travail luxembourgeois qui résident dans les pays limitrophes au Luxembourg) avant la pandémie du COVID-19 par les administrations fiscales des pays limitrophes ont conduit à de nombreux débats au Luxembourg et y ont suscité de grandes incertitudes auprès des employeurs et des salariés frontaliers concernés. Ainsi, de nombreuses questions ont été soulevées quant à l'imposition des salaires des frontaliers exerçant une partie de leur activité salariée depuis leur domicile ¹.

1) Le principe

Un salarié frontalier exerçant une activité salariée au Luxembourg est (en principe) imposé dans l'État où il travaille, donc en l'espèce au Luxembourg, sous réserve des conventions contre la double imposition conclues par le Luxembourg.

2) Les conventions contre la double imposition conclues avec les pays limitrophes

Compte tenu des conventions contre la double imposition conclues entre le Luxembourg et ses pays limitrophes, différents seuils de tolérance sont prévus qui ouvrent ainsi la possibilité aux salariés frontaliers allemands, belges et français de travailler depuis leur domicile sans déclencher immédiatement une imposition dans leur pays de résidence. Néanmoins, il y a lieu de relever d'ores et déjà que dans le cadre du calcul des jours de tolérance indiqués ci-après, il faudra tenir compte de tous les jours prestés en dehors du Luxembourg par le salarié, que ce soit dans son État de résidence ou dans tout État autre que le Luxembourg, que ce soit dans le cadre du télétravail ou dans l'exécution de toute autre prestation de travail en dehors du Luxembourg (p. ex. un détachement).

a) La convention conclue entre le Luxembourg et la France (et son protocole)

La convention du 20 mars 2018 conclue entre les deux États et ratifiée en France en date du 14 février 2019 et au Luxembourg par la loi du 12 juillet 2019 qui est

¹ Le cas visé sous III n'inclut que le télétravail effectué au domicile habituel du salarié frontalier (exclusion de toute activité prestée dans un bureau partagé/site du groupe de l'employeur luxembourgeois).

entrée en vigueur le 19 août 2019 prévoit un seuil de tolérance de 29 jours par année étant applicable depuis le 1^{er} janvier 2020 ². Ainsi, un salarié frontalier français travaillant pour un employeur luxembourgeois peut occasionnellement travailler hors du Luxembourg sans déclencher une imposition en France. Or, si ce seuil venait à être dépassé, tous les jours d'activité prestés dans le pays de résidence dans le cadre du télétravail seraient imposables dans ce pays. L'employeur doit indiquer le nombre de jours de travail à l'étranger sur le certificat de rémunération. S'il sait que les 29 jours sont dépassés (en ajoutant les jours de télétravail et d'activité dans tout autre pays que le Luxembourg p. ex. des jours de formation), il doit exonérer de la retenue à la source la partie y relative du salaire et ne plus imposer au Luxembourg que la partie du salaire imposable au Luxembourg. Comme la France a migré vers le système de prélèvement à la source depuis le 1^{er} janvier 2019, l'employeur luxembourgeois aurait en principe, en cas de dépassement des 29 jours, l'obligation de calculer, déclarer et payer l'impôt français (conformément aux dispositions fiscales françaises) aux autorités compétentes en France pour le compte de son salarié. De plus, le salarié résident français devra payer, le cas échéant, un différentiel d'impôt dû via sa déclaration d'impôt dans son pays de résidence (conformément aux dispositions fiscales françaises).

Des clarifications ont été apportées par l'Administration des contributions directes sur les modalités de calcul du seuil de tolérance de 29 jours grâce à l'accord amiable du 16 juillet 2020 et à la [circulaire L.G. – Conv. D.I. n°61 du 21 octobre 2020](#). Il est ainsi notamment précisé que toute fraction de journée prestée hors du Luxembourg est comptée comme une journée entière pour le décompte des 29 jours. De plus, pour tout salarié ayant une activité professionnelle à temps partiel et/ou durant une partie de l'année seulement, le seuil de 29 jours sera réduit proportionnellement (le résultat est arrondi vers la baisse).

Les sites français suivants prévoient les obligations de déclaration/paiement de l'employeur luxembourgeois sous certaines conditions :

<https://www.impots.gouv.fr/portail/les-modalites-du-prelevement-la-source-0>

<https://www.net-entreprises.fr/vos-declarations-en-ligne/entreprises-etrangeres>

https://www.formulaires.service-public.fr/gf/cerfa_15928.do

² À la suite de la convention se situe un protocole applicable également depuis le 1^{er} janvier 2020. Ce protocole prévoit l'application du seuil de tolérance de 29 jours. Sous convention conclue entre le Luxembourg et la France, il est entendu dans le présent guide la convention ainsi que son protocole. Par ailleurs, cette convention a fait l'objet d'un avenant signé le 10 octobre 2019.

b) L'accord amiable conclu entre le Luxembourg et la Belgique

L'accord amiable conclu entre les deux États le 16 mars 2015 prévoit un seuil de tolérance de 24 jours par année. Il est important de relever que la circulaire des autorités fiscales belges en vue de clarifier les modalités d'application interprète cet accord de manière relativement stricte³ et prévoit expressément que « *toute fraction de journée, même brève, compte comme journée entière de présence pour le calcul des 24 jours* ». Les journées de formation ou de permanence/garde sont également prises en compte dans le calcul de ces 24 jours. Si l'activité salariée au Luxembourg dure moins d'un an (i.e. débute ou se termine au cours de l'année civile), le seuil de tolérance devrait être proratisé en fonction du début de l'activité au Luxembourg. Un début d'activité à la date du 1^{er} juillet donnerait par exemple droit à 12 jours de tolérance pour le reste de l'année si la relation de travail a perduré jusqu'au 31 décembre.

Il est important de noter que les jours d'activité salariée prestée dans un pays tiers entreront également dans le seuil de tolérance des 24 jours.

Il est à rappeler que similairement aux obligations susmentionnées⁴, l'employeur luxembourgeois autorisant un salarié résident belge à prester une partie de son activité en télétravail dans son pays de résidence doit également s'assurer de remplir ses obligations en matière de retenue à la source sur salaires (imposition/exonération) au Luxembourg en fonction des jours de travail prestés en dehors du Luxembourg. Il doit ensuite déclarer ces jours (le cas échéant) dans le certificat de rémunération luxembourgeois. Le salarié doit également s'assurer de remplir ses obligations déclaratives en Belgique, son pays de résidence.

c) L'arrangement administratif conclu entre le Luxembourg et l'Allemagne

L'arrangement administratif du 27 mai 2011 prévoit un seuil de tolérance de 19 jours par année, respectivement de 2 jours par mois en cas d'occupation partielle sur l'année. De ce fait, un salarié frontalier allemand travaillant pour un employeur luxembourgeois peut occasionnellement travailler selon la formule du télétravail depuis son domicile sans déclencher une imposition en Allemagne.

³ Néanmoins, une tolérance est prévue lorsque l'employeur luxembourgeois autorise son salarié résident en Belgique à avoir des horaires décalés (notamment pour des raisons de trafic routier ou des motifs privés). Ainsi, il n'est pas rare que le salarié exerce malgré tout une partie infime de son activité à domicile (e.g. lecture d'e-mails). Dans ce cas, la circulaire précise que la fraction de journée éventuellement dédiée à cette activité ne constitue en aucun cas une période de présence physique en Belgique (État de résidence du salarié), nécessitant d'être incorporée au seuil de tolérance de 24 jours.

⁴ Cf. III. 2) a)

Pour le calcul du seuil de tolérance, chaque fraction de jour presté hors du Luxembourg compte pour un jour complet. Tout comme pour les salariés frontaliers belges, les jours de prestation dans un pays tiers compteront également dans les 19 jours et seront a priori taxés en Allemagne si le seuil est dépassé.

Il est à rappeler que similairement aux obligations susmentionnées⁵, l'employeur luxembourgeois autorisant un salarié résident allemand à prester une partie de son activité en télétravail dans son pays de résidence doit également s'assurer de remplir ses obligations en matière de retenue à la source sur salaires (imposition/exonération) au Luxembourg en fonction des jours de travail prestés en dehors du Luxembourg. Il doit ensuite déclarer ces jours (le cas échéant) dans le certificat de rémunération luxembourgeois. Le salarié doit également s'assurer de remplir ses obligations déclaratives en Allemagne, son pays de résidence.

d) Recommandations

Compte tenu des actions de contrôle menées dans le passé par les administrations fiscales belges et allemandes, des nouveaux outils de data mining utilisés par les autorités fiscales (notamment, utilisation des contenus librement accessibles sur les réseaux sociaux tels que Facebook et Instagram), ainsi que suite à la mise en place récente d'un seuil de tolérance au niveau du protocole de la convention conclue entre le Luxembourg et la France, il est vivement recommandé aux employeurs d'établir les procédures suivantes afin d'assurer un bon fonctionnement du télétravail au sein de leur entreprise et de limiter toute conséquence fiscale non souhaitée :

- disposer en interne d'outils permettant de retracer l'emploi du temps et les déplacements de leurs salariés, afin de pouvoir s'assurer d'un calcul correct des différents seuils de tolérance et d'opérer la déclaration puis le paiement de la retenue à la source sur salaires luxembourgeois. Ces outils faciliteront également l'analyse par l'employeur luxembourgeois d'éventuelles obligations déclaratives qu'il pourrait avoir (le cas échéant) dans les pays limitrophes⁶;
- analyser toute situation spécifique des conditions d'emploi des salariés qui pourrait engendrer des obligations spécifiques de l'employeur luxembourgeois dans les pays limitrophes notamment avec la France dans le cadre des prélèvements à la source. Similairement les risques d'établissement stable par l'employeur sont toujours à analyser dans le cadre du télétravail ;

⁵ Cf. III. 2) a)

⁶ L'employeur luxembourgeois doit communiquer les informations salariales les plus précises possibles en vue notamment de permettre à l'Administration des Contributions directes de procéder à l'échange automatique d'informations conformément à la [loi du 26 mars 2014](#) qui a transposé en droit luxembourgeois l'article 8 de la [directive 2011/16/UE du Conseil du 15 février 2011](#) relative à la coopération administrative dans le domaine fiscal.

- informer les salariés sur les conséquences fiscales que cette formule de travail pourrait engendrer à leur niveau et sur leurs obligations déclaratives dans leur pays de résidence. L'employeur serait également bien conseillé d'indiquer à ses salariés frontaliers allemands et belges qu'ils seront seuls responsables de déclarer la partie de leurs rémunérations prestées en dehors du Luxembourg et de payer dans leur pays de résidence respectif les impôts dus conformément aux règles locales (les salariés frontaliers français étant désormais soumis au système de prélèvement à la source depuis le 1^{er} janvier 2019, l'employeur luxembourgeois aurait en principe l'obligation de calculer, déclarer et payer l'impôt français aux autorités compétentes en France pour le compte de son salarié en cas de dépassement du seuil de 29 jours, les salariés français restant tenus de déclarer ces revenus d'activité salariée au Luxembourg dans leur déclaration d'impôt française);
- établir une politique de télétravail ou une procédure interne afin de poser un cadre clair permettant tant pour l'employeur que pour le salarié de s'assurer du respect de leurs obligations déclaratives et d'anticiper les conséquences fiscales y afférentes (e.g. dépassement des seuils, justificatifs à conserver en cas de contrôles des administrations fiscales étrangères, etc.).

4

DIVERS

Il est intéressant à noter que des aides financières pour la mise en place de l'infrastructure informatique pour le télétravail peuvent, selon le cas, être octroyées par l'État luxembourgeois si l'entreprise est éligible au soutien aux entreprises qui investissent dans la mise en place du télétravail. Afin de pouvoir profiter de cette aide, l'entreprise ne doit pas exercer une des activités prévues par l'article 2 (2) du règlement grand-ducal du 12 octobre 2018.

5

CLAUSES-TYPES

1) Proposition de clause à insérer dans l'écrit servant de base au télétravail régulier des salariés frontaliers (directement dès le début dans le contrat de travail, dans un avenant au contrat de travail ou dans un écrit spécifique)

Pour les salariés non-résidents, il pourrait effectivement être utile d'insérer une clause relative à la fiscalité et à la sécurité sociale pouvant prendre la teneur suivante :

« Le salarié non résident amené à travailler ou être formé hors du Luxembourg se verra payer une rémunération après déduction des retenues légales à charge pour ce dernier d'accomplir les démarches pour se mettre en conformité avec les obligations fiscales du pays où ce dernier accomplit sa prestation de travail et plus particulièrement son pays de résidence.

En vertu du règlement européen n°883/2004 et son règlement d'application n°987/2009, l'employeur procédera à l'affiliation adéquate de son salarié. Par défaut, le salarié sera affilié au Luxembourg. Si ce dernier venait cependant à prester plus de 25 % de son temps de travail dans son pays de résidence (ou à générer plus de 25 % de son salaire dans son pays de résidence), alors il se verra affilié dans ledit pays en vertu des règlements précités.

Le salarié s'engage à remettre en fin d'année un calendrier de travail exhaustif à son employeur en y indiquant le nombre de jours de télétravail ainsi que tout déplacement professionnel presté hors du Luxembourg.

L'employeur ne pourra pas être tenu responsable en cas de carence du salarié dans ses obligations de contribuable ou toute autre obligation incombant au salarié.

L'employeur se réserve le droit d'affecter le salarié à tout moment, temporairement ou définitivement, à un autre lieu de travail au Luxembourg ou à l'étranger en fonction des besoins de l'entreprise. Le salarié déclare être d'accord avec un tel changement du lieu de travail au Luxembourg ou à l'étranger si les besoins de l'entreprise devaient le requérir. ».

2) Proposition de clause pour fixer les modalités pratiques du télétravail régulier (à insérer directement dès le début dans le contrat de travail, dans un avenant au contrat de travail ou dans un écrit spécifique)

Il convient de préciser que tout contrat de travail conclu doit obligatoirement prévoir les mentions prévues à l'article L. 121-4. du Code du travail. Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée doit, en sus, comporter les indications visées à l'article L. 122-2. (1) du Code du travail.

Conformément au point 5 de la convention relative au régime juridique du télétravail, la FEDIL pourrait vous proposer la clause suivante pour le télétravail régulier :

« Le salarié est autorisé par l'employeur à faire du télétravail à partir du ou des lieu(x) suivant(s) : et selon les modalités expliquées ci-après :

L'horaire en cas de télétravail est de ... à ... heures et de ... à ... heures, heures auxquelles le salarié s'engage à être joignable par tout moyen de communication approprié. Les parties conviennent que le jour de télétravail n'est pas fixe et qu'il est susceptible de changer.

Le salarié s'engage néanmoins à formuler avant chaque prestation de télétravail une demande en respectant un préavis de ... jours auprès de son supérieur hiérarchique, M./Mme. ..., qui devra la valider par écrit.

Le supérieur hiérarchique reste libre de refuser la demande de télétravail en fonction de l'organisation du domaine d'activités.

La demande de télétravail est considérée comme refusée en cas de silence du supérieur hiérarchique.

L'employeur met à la disposition du salarié travaillant en télétravail :

- un laptop de type ...*
- une clé USB*
- un téléphone et/ou un abonnement téléphonique de ... €/mois.*

L'employeur fournit au salarié travaillant en télétravail un service approprié d'appui technique.

L'employeur prend en charge les coûts directement engendrés par le télétravail, en particulier ceux liés aux communications. Les parties conviennent d'un montant forfaitaire mensuel de ... €.

Pour le temps passé en télétravail, le salarié n'a cependant pas droit à un dédommagement pour l'avantage en nature qui est intimement lié à sa présence dans les locaux de l'entreprise (par exemple l'accès à une place de parking, à une salle de sport ou à un restaurant/une cantine d'entreprise, veuillez indiquer ce qui est applicable).

En cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail, le salarié s'engage à en aviser immédiatement l'employeur. Le salarié prend soin des équipements qui lui sont confiés. »

3) Clause de passage à un travail suivant la formule de travail classique

D'après le point 13 de la convention relative au régime juridique du télétravail, le télétravailleur ou l'employeur peuvent à tout moment demander un passage ou retour à un travail suivant la formule de travail classique. Lorsque le télétravail est régulier, les modalités du passage ou retour à la formule de travail classique sont à convenir d'un commun accord par écrit entre l'employeur et le salarié au moment où le salarié commence à télétravailler.

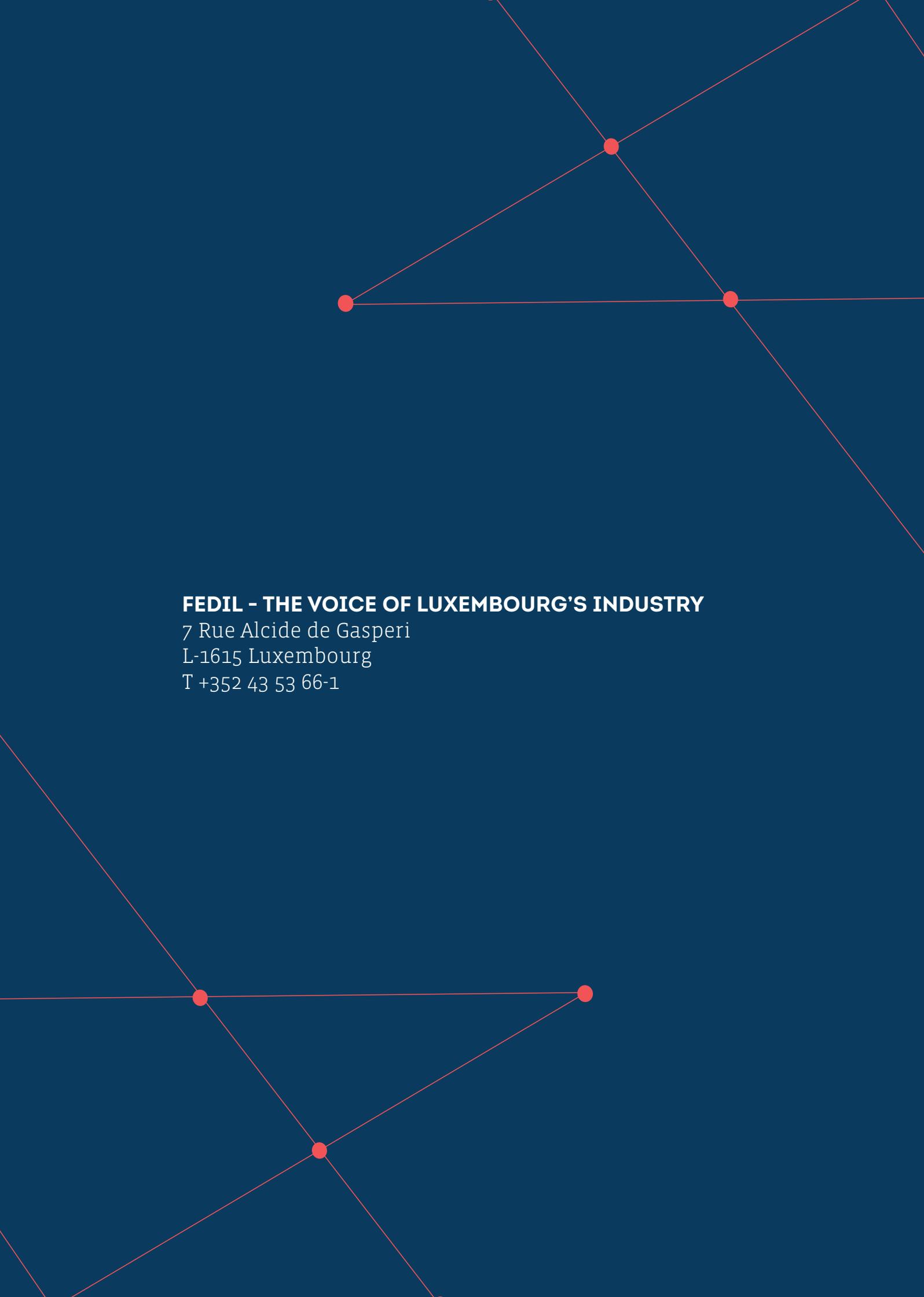
Ainsi, il serait à recommander aux employeurs d'intégrer une clause dans ledit accord qui leur donnerait la possibilité d'obliger le salarié à passer à un travail suivant la formule de travail classique et qui donnerait au salarié la possibilité de demander un retour à la formule de travail classique

Ainsi, la FEDIL pourrait vous proposer la clause suivante :

« L'employeur se réserve le droit d'obliger le salarié à passer à un travail suivant la formule de travail classique en respectant un délai de préavis de ... jours prenant cours le jour de l'envoi de l'écrit.

Le salarié peut demander à tout moment le retour à la formule de travail classique en respectant un délai de préavis de ... jours prenant cours le jour de l'envoi de l'écrit.

Les deux parties peuvent décider à tout moment d'un commun accord de revenir à la formule de travail classique. »



FEDIL - THE VOICE OF LUXEMBOURG'S INDUSTRY

7 Rue Alcide de Gasperi
L-1615 Luxembourg
T +352 43 53 66-1