



# Nouvelle Convention sur le Télétravail

du 20 octobre 2020

Qu'est-ce que le télétravail



### Selon la convention :

« *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.* »





Sont **concernés** par la convention **tous les salariés** visés par le Code du travail (sauf statut de droit public ou assimilé)

Sont **exclues** par la convention sur le télétravail les catégories suivantes :

Le détachement à l'étranger



Le secteur du transport



Les représentants de commerce



Les co-working spaces (satellites de l'entreprise)



Le smart-working\*



Les prestations fournies chez la clientèle à l'extérieur de l'entreprise



\* Interventions ponctuelles par smartphone ou ordinateur portable hors du lieu de travail ou lieu de télétravail usuel

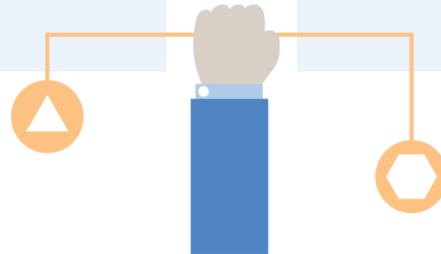
Selon la convention, deux catégories de télétravailleurs :

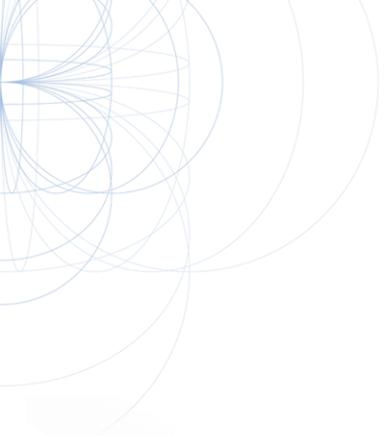
1

Le télétravailleur **occasionnel**

2

Le télétravailleur **régulier**





10 %



en moyenne du **temps de travail** normal annuel  
du télétravailleur\*

Seuil au-dessus duquel le télétravail passe d'« occasionnel » à « régulier »

N.B. : le télétravail est également occasionnel si effectué pour « *faire face à des évènements imprévus* »

\* Période de référence : année civile

## La convention le rappelle : le télétravail a un caractère **volontaire**\*.



Employeur et salarié s'accordent (en début ou en cours de relation), idem pour le retour vers une formule de travail classique.

Un refus ne peut conduire au licenciement, ni à une procédure de modification unilatérale du contrat.

*\* N.B. : la convention ne le prévoit pas, mais le caractère volontaire peut s'effacer en cas de circonstances particulières, comme c'est le cas avec l'épidémie de Covid-19. Les autorités compétentes peuvent alors décider que le télétravail s'impose à titre de mesure de sauvegarde de la santé et de la sécurité des salariés.*

# Quel formalisme



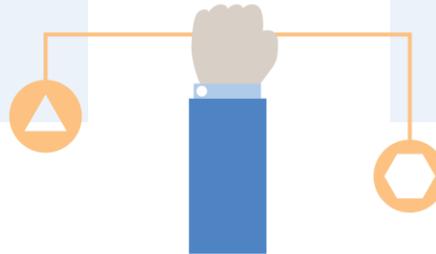
## Télétravail occasionnel

Simple confirmation écrite par l'employeur de l'autorisation donnée au salarié.

## Télétravail régulier

Nécessité d'un accord écrit entre employeur et salarié.

Contactez-nous pour notre modèle.





## Quelles mentions obligatoires pour l'accord écrit du télétravailleur régulier



- Lieu du télétravail.
- Heures et jours de la semaine pendant lesquels il y a télétravail et le salarié doit être joignable pour l'employeur.
- Modalités de compensation éventuelle si perte d'un avantage en nature.
- Forfait mensuel pour la prise en charge des coûts de connexion et de communication.
- Modalités du passage ou du retour vers la formule classique de travail.



# Organisation du travail



- ✓ Charge de travail et critères de résultat du télétravailleur identiques à ceux des autres travailleurs dans l'entreprise.
- ✓ L'organisation du temps de travail suit les règles applicables au sein de l'entreprise.
- ✓ Employeur et salarié conviennent des modalités réglant la prestation des heures supplémentaires (elles restent exceptionnelles ; le cas échéant, le salarié bénéficie du droit à la déconnexion comme les autres salariés).
- ✓ L'employeur doit prévenir l'isolement du télétravailleur par rapport aux autres travailleurs de l'entreprise (possibilité de rencontrer les collègues, accès aux formations).

# Egalité de traitement entre salariés



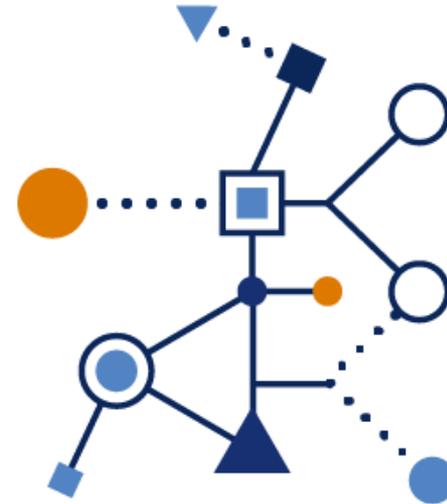
Les télétravailleurs bénéficient des **mêmes droits** et sont soumis aux **mêmes obligations** prévues par la législation et les conventions collectives applicables que les travailleurs comparables dans les locaux de l'entreprise\*.

\* Conditions de travail, temps de travail, conditions de rémunération, conditions d'accès à la promotion (évolution de carrière), à la formation (le télétravailleur peut notamment demander une formation ciblée sur les équipements techniques et sur les modalités du télétravail), droit au respect de la vie privée et au traitement des données à caractère personnel, informations courantes sur la vie de l'entreprise, droits collectifs, etc.

# Protection des données

- ✓ L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la protection des données (y compris à caractère personnel) utilisées par le télétravailleur à des fins professionnelles.
- ✓ L'employeur doit former et informer le salarié, qui doit, lui, se conformer aux règles établies.
- ✓ En cas de surveillance, des règles spécifiques s'appliquent et une analyse d'impact s'impose.

Contactez-nous pour notre modèle d'analyse d'impact.



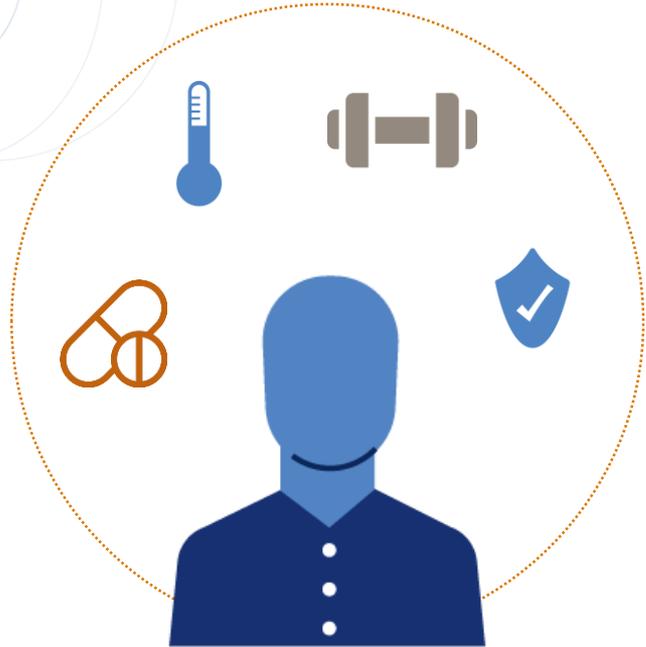
# Equipements de travail en cas de télétravail régulier



L'employeur fournit l'**équipement** de travail nécessaire au télétravail régulier et prend en charge les **coûts** directement engendrés par le télétravail régulier, en particulier ceux liés aux communications.

Le télétravailleur régulier en prend soin et avertit en cas de panne. Il peut demander un service approprié d'**appui technique**.

## Santé et sécurité



L'employeur doit informer le télétravailleur de la politique de l'entreprise en matière de **sécurité et de santé au travail**. Ce dernier doit l'appliquer.

Le télétravailleur est autorisé à demander une **visite d'inspection** du service de santé au travail de l'entreprise, du travailleur désigné à la sécurité et à la santé de l'entreprise ou de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM).

# Implication de la délégation du personnel



La délégation du personnel est informée régulièrement sur le **nombre** de télétravailleurs et son **évolution** au sein de l'entreprise (modalités à définir en interne).

Employeur et délégation peuvent convenir d'un « **régime spécifique de télétravail** » propre à l'entreprise et adapté à ses spécificités, notamment défini par voie de convention collective de travail ou d'accord subordonné.

# Quid du traitement fiscal



La nouvelle convention ne prévoit rien en ce qui concerne le traitement fiscal du télétravail. Les règles habituelles restent donc de mise :

- ✓ Résidents luxembourgeois : ces derniers continuent d'être imposés normalement au Luxembourg (pourvu que la prestation de travail soit effectuée au Luxembourg).
- ✓ Travailleurs frontaliers : au-delà d'un certain nombre de jours en télétravail (19 en Allemagne, 24 en Belgique, 29 en France), l'imposition s'effectue dans le pays de résidence.



Des **règles particulières** s'appliquent pour le télétravail presté en lien avec le Covid-19.

Les jours de travail presté ailleurs que sur le lieu de travail pour ces raisons ne sont pas décomptés des 19, 24 ou 29 jours.

## Obligation particulière en matière d'assurance



La nouvelle convention reste muette à ce sujet.

En principe, en cas d'**accident** survenu pendant ou à raison du télétravail, le salarié sera pris en charge par l'**Association Assurance Accidents** (pourvu qu'il ait bien reçu l'autorisation de l'employeur, ou signé un accord écrit avec l'employeur, selon qu'il est en télétravail occasionnel ou régulier).

Néanmoins, les employeurs peuvent être invités à se rapprocher de leurs assureur pour envisager si une **police d'assurance spécifique** peut être conclue.

# Contacts



**Alexis Glavasevic**

Associate, Employment

+352 26 12 29 74 12

[alexis.glavasevic@nautadutilh.com](mailto:alexis.glavasevic@nautadutilh.com)



**Antoine Laniez**

Partner, Employment, Litigation & Arbitration

+352 26 12 29 17

[antoine.laniez@nautadutilh.com](mailto:antoine.laniez@nautadutilh.com)



**Vincent Wellens**

Partner, Data Protection & IP/IT

+352 26 12 29 34

[vincent.wellens@nautadutilh.com](mailto:vincent.wellens@nautadutilh.com)

# Qui sommes-nous

**NautaDutilh** est un cabinet d'avocat international spécialisé dans le droit luxembourgeois, belge et néerlandais. Fondé en 1724, notre cabinet compte parmi les plus importants du Benelux. Nos équipes de plus de 400 avocats, notaires et conseillers fiscaux sont présentes à Luxembourg, Amsterdam, Rotterdam, Bruxelles, Londres et New York.

Recommandé par les plus importants annuaires juridiques, tels que *Chambers* et *The Legal 500*, **NautaDutilh Luxembourg**, avec son équipe de 65 avocats, est spécialisé dans les conseils et services juridiques en droit des sociétés, droit bancaire et financier, droit fiscal, fonds d'investissement, propriété intellectuelle et technologies de l'information et de la communication. Son expertise englobe aussi les différends commerciaux ainsi que le droit du travail et de la sécurité sociale.

Sur le marché actuel du droit luxembourgeois, le cabinet est un acteur de premier plan, reconnu pour sa réactivité et sa posture internationale.

