

TELETRAVAIL, mobil working, home working : un mythe pour les salariés qui devient réalité mais... quels sont les salariés concernés, quels sont les réels avantages et surtout quels sont les trucs qui peuvent se cacher derrière l'augmentation de la digitalisation et donc augmentation de la productivité du capital, mais également risque de surplus de heures mal payées ou non payés

UN ETAT DE LIEU POUR LES FRONTALIERS FRANCAIS

Le télétravail pose ou va de nouveaux problèmes en terme de droit du travail dans les entreprises, notamment du secteur tertiaire et tertiaire avancé

En premier lieu il faut distinguer le TÉLÉTRAVAIL DÛ AU COVID-19 et TÉLÉTRAVAIL EN TEMPS NORMAL

Imposé par l'employeur aux salariés pour des raisons sanitaires et pour faire tourner les activités il a été généralement mise en place dans l'urgence, sans accord ou écrit formel et de ce fait en-dehors du cadre juridique existant; de ce fait est devenu la règle pour un grand nombre de personnes;

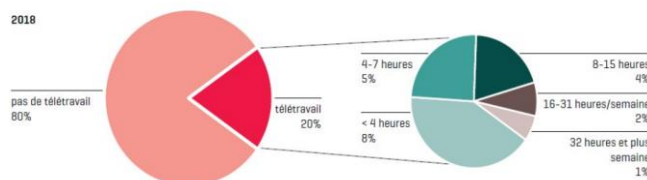
Ce télétravail est effectué à temps plein, sans période régulière de retour au bureau ; il se pratique nécessairement à domicile ou à celui d'un proche, il se pratique Il est cependant dès-à-présent certain que la crise sanitaire a servi d'accélérateur dans le recours au travail à distance. Tous ont pu constater son utilité, sa faisabilité, son confort pour les salariés, ses effets bénéfiques sur l'engorgement des voies de transport et l'environnement. Les limites et inconvénients aussi ont été testés pour la plupart dans un environnement familial particulier : conjoint également en télétravail, enfants à la maison, situation d'isolement, difficultés techniques liées aux connexions et/ou faible équipement à domicile pour pouvoir effectuer un travail régulier, augmentations des consommations non compensées d'électricité, gaz, augmentation des forfaits telecoms, mais aussi repas réguliers, alimentation etc.

Par contre le télétravail en temps normal (pas encore d'application): il se base sur le nouvel accord interprofessionnel relatif au télétravail signé le 20 octobre 2020 par les partenaires sociaux, et déclaré d'obligation générale par le Règlement grand-ducal du 22 janvier 2021. Il maintient le caractère volontaire du télétravail dans le chef du salarié et de l'employeur; la convention réglera désormais tant le télétravail régulier > 20 % de l'activité — que le télétravail occasionnel; • avant 2020, relativement peu de personnes en ont profité (jusqu'à 20%) pour un faible nombre d'heures par semaine; les périodes de télétravail alternent avec les périodes au bureau; il est à effectuer dans un lieu autre que les locaux de l'entreprise.

Certaines conventions collectives, notamment dans le secteur bancaire ont déjà transposé la l'accord dans le texte de la CCT

L'IMPORTANCE DU TÉLÉTRAVAIL AU LUXEMBOURG Graphique : Télétravail en 2018 – heures par semaine en télétravail

Graphique : Télétravail en 2018 – heures par semaine en télétravail



Données : Enquête sur les forces de travail 2018; graphique : statec dans le Rapport « Travail et Cohésion sociale » 2-2019/CSL

Question 1: Avez-vous, pendant les 4 dernières semaines, effectué du télétravail?Le "télétravail" est une forme de travail dans laquelle celui-ci est effectué au moins en partie mais de manière régulière en dehors des locaux de l'employeur. Dans le télétravail, les moyens de communication tels que le téléphone, l'ordinateur ou le fax sont utilisés.Question 2: Quelle était la durée de ce télétravail par semaine?(moins de 4 heures; 4 à 7 heures; 8 à 15 heures; 16 à 31 heures; 32 heures ou plus

LA SITUATION EN 2020 – RÉPERCUSSIONS DE LA CRISE SANITAIRE SUR LE TÉLÉTRAVAIL 69% des personnes actives sont passées au télétravail lors du confinement, le 16 mars 2020, contre 20% en 2019. →

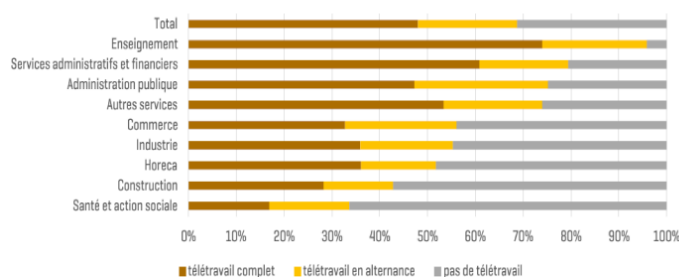
48% des travailleurs (salariés et indépendants) étaient en télétravail complet,

21% en alternance et 31% ont continué à travailler dans leur lieu de travail.

Le télétravail complet a été particulièrement élevé dans les secteurs de l'enseignement (74%),

des services administratifs et financiers (61%) et de la Fonction publique (47%).

Le télétravail dans les différents secteurs d'activité lors du confinement



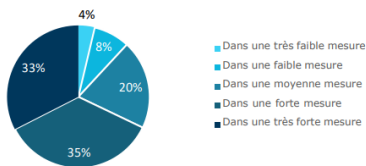
Source : Statec/CSL

LES EXPÉRIENCES LIÉS AU TÉLÉTRAVAIL : ÉQUIPEMENT ET QUALITÉ DU TRAVAIL

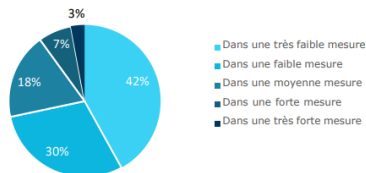
Huit salariés sur dix (78 %) qui ont eu recours au travail à domicile estiment qu'ils sont techniquement bien équipés pour cela. Seuls 12% pensent que ce n'est pas le cas. •

Plus (73%) pensent également que le télétravail ne nuit pas à leur qualité du travail, mais (10%) est exactement de cet avis

Je suis bien équipé(e) pour le télétravail.



Le télétravail nuit à ma productivité.



Source : CSI labour work index

LE TÉLÉTRAVAIL AU LUXEMBOURG: VOLET JURIDIQUE

1. Le télétravail fait certes l'objet d'un encadrement juridique depuis plus de 10 ans déjà au Luxembourg.
2. Par une simple convention signée entre partenaires sociaux en 2006. Convention déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal en 2016.
3. Nouvel accord interprofessionnel relatif au télétravail signé le 20 octobre 2020, déclarée d'obligation générale par le Règlement grand-ducal du 22 janvier 2021.
4. Maintient le caractère volontaire du télétravail dans le chef du salarié et de l'employeur;
5. La convention réglera désormais tant le télétravail régulier – à l'instar de l'ancienne convention – que le télétravail occasionnel

1. DÉFINITION MODERNISÉE DU TÉLÉTRAVAIL LES CRITERES

- 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.
- le télétravail est considéré comme occasionnel lorsque le télétravail est effectué pour faire face à des événements imprévus ou lorsque le télétravail représente moins de dix pour cent en moyenne du temps de travail normal annuel du télétravailleur ; considéré comme régulier dans les autres cas.

CARACTÈRE VOLONTAIRE DU TÉLÉTRAVAIL

1. Le salarié et l'employeur choisissent librement la formule de télétravail, en tenant compte le cas échéant des dispositions en vigueur au niveau du secteur ou de l'entreprise concerné, dès l'entrée en fonction du salarié ou ultérieurement.
2. 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. Le refus ne peut pas non plus justifier le recours à l'article L.121-7 du Code du Travail pour imposer cette forme de travail.

RÔLE DE LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL ET RÉGIME SPÉCIFIQUE FACULTATIF DE TÉLÉTRAVAIL

1. La délégation du personnel est informée 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.

2. Dans le respect de la présente convention, 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 concernant par exemple les catégories de salariés exclus du télétravail, les lieux ou types de lieux autorisés, les règles en matière de sécurité et santé au travail, les règles en matière de protection des données à caractère personnel et les personnes de contact dans le cadre du télétravail. (Convention collective de travail ou accord subordonné)

3. Dans le respect des dispositions de la convention collective ou de l'accord subordonné s'il en existe ou en l'absence de telles dispositions, le régime spécifique de télétravail peut également être défini au niveau de l'entreprise, dans le respect des compétences de la délégation du personnel s'il en existe.

4. Lorsqu'il existe une délégation du personnel, l'introduction et la modification du régime spécifique de télétravail 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.

ACCORD ENTRE LE SALARIÉ ET L'EMPLOYEUR

1. Lorsque le télétravail est occasionnel, l'employeur fournit au salarié autorisé à faire du télétravail une confirmation écrite
 2. Lorsque le télétravail est régulier, les éléments suivants sont définis d'un commun accord par écrit entre l'employeur et le salarié
 3. le lieu du télétravail
 4. le forfait mensuel pour la prise en charge des coûts de connexion et de communication
 5. les modalités du passage ou du retour vers la formule classique de travail suivant le point 13 de la convention
- l4 employeur fournit l'équipement de travail nécessaire au télétravail et prend en charge les coûts directement engendrés par le télétravail, en particulier ceux liés aux communications.
En cas de besoin, le télétravailleur peut demander un service approprié d'appui technique.
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.

D'autres questions se posent et vont se poser comme les accidents qui ont lieu dans la résidence du salarié pendant les heures de travail, mais également les heures supplémentaires ou tout simplement la mesure du temps de travail. Les organisations syndicales sont particulièrement en alerte sur ce point car malgré la loi du travail de 2016 qui règlement les heures supplémentaires et/ou excédentaires nombreux sont le cas de surcharge de travail des salariés et les répercussions sur la santé et sur l'équilibre vie professionnelle/prive ('Work life' balance)

Source : CSL

PROBLÈMES PLUS SPÉCIFIQUES AUX FRONTALIERS

1. Régime de sécurité sociale
2. Régime fiscal

RÉGIME DE SÉCURITÉ SOCIALE DU FRONTALIER (1)

1. 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.
2. Les personnes qui résident en dehors du Luxembourg restent affiliées au régime luxembourgeois de sécurité sociale à condition que l'activité professionnelle physiquement exercée dans leur pays de résidence n'excède pas 25% du temps de travail (environ 1,5 jour/sem/12mois)).
Sont prises en compte: le télétravail, les formations, les voyages professionnels et autres activités pro réalisées dans le pays de résidence ! En cas de dépassement, affiliation au régime de sécurité sociale de l'Etat de résidence, entraînant des cotisations sociales tant qu'au niveau du salarié que de l'employeur.
En cas de déplacement pro pour une petite mission (ex.: 1 semaine) pour un client : considéré comme une mission de détachement, et il faut un certificat A1 à demander par l'employeur à la CCSS pour rester affilié au Lux (sinon: travail simultané dans plusieurs pays et affiliation au pays de résidence

Disposition exceptionnelle liée à la crise du COVID-19 : Jusqu'au 31/12/2021 les journées de télétravail des salariés frontaliers de France, Belgique, Allemagne sont ne sont pas prises en compte pour la détermination de la législation de sécurité sociale applicable aux travailleurs frontaliers; Concrètement, un travailleur frontalier qui effectue son travail à partir de son domicile, continue à être affilié au système luxembourgeois de sécurité sociale.

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 :

- France : maximum 34 jours de travail (temps complet) par an hors du Luxembourg (présence physique), depuis l'année fiscale 2021.

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

Pays de résidence: France	Nombre de jours	Pourcentage
Total des jours travaillés	220	100
Jours travaillés au Luxembourg	157	71,40%
Jours de télétravail au domicile	39	17,70% }
Jours de formation et de conférence en France	20	9,10% }
Jours travaillés dans un autre Etat *, conférences, mission etc <small>une attestation A1 pour une mission dans un pays de l'UE, l'EEE ou en Suisse, ou une attestation certifiant que le salarié reste soumis à la SS luxembourgeoise pour une mission dans en pays en dehors de l'UE, l'EEE ou en Suisse</small>	10,4	6,00%
Fiscalité Oui – au total 69 jours travaillés hors du Luxembourg à---> 69 jours imposés en France (> seuil de 34jours)		
Sécurité sociale Oui – puisque l'activité exercée en France correspond à 26,8% (> 25%)		

Benefices possibles	Inconvénients possibles
<ul style="list-style-type: none"> ➢ Réduction des déplacements ; ➢ Horaires plus souples ; ➢ Accroissement de la productivité (meilleure concentration); ➢ Réduction du stress lié au travail ; ➢ Conciliation vie privée et vie professionnelle ; ➢ Plus d'autonomie dans l'organisation du travail ; ➢ Amélioration de la qualité de vie (moins de temps de trajet domicile-travail) ; ➢ Accroissement de la qualité du travail. 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Isolement social ; ➢ Opportunités de carrière et de développement incertaines ; ➢ Conflit entre les espaces privé et professionnel ; ➢ Statut juridique ; ➢ Augmentation de la charge de travail ; ➢ Difficultés à s'automotiver.

Source: « Le télétravail, une vague silencieuse - Les enjeux socio-économiques d'une nouvelle flexibilité », Laurent Taskin et Patricia Vendramin, UCL (Presses universitaires de Louvain). 2004. p.52.

Risques pour les salariés en télétravail

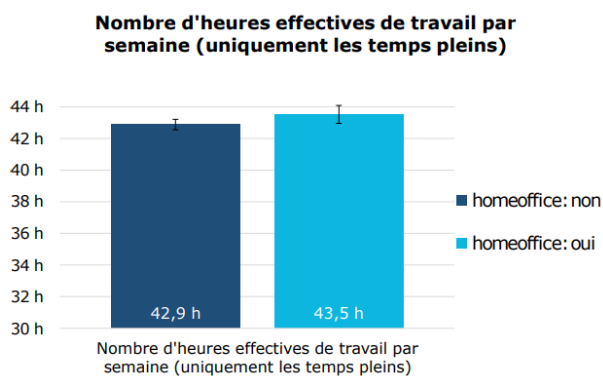
MÊME PENDANT SON TEMPS LIBRE ON PEUT ÊTRE AMENÉ À TRAVAILLER « À quelle fréquence attend-on de vous que vous soyez joignable en dehors des horaires de travail, p.ex. par téléphone, e-mail ou smartphone? »

Selon une enquête Quality work index de la chambre des salariés

Nous constatons qu'avec le temps, la proportion de répondants qui ne sont pas exposés à l'attente de leur employeur d'être joignable en dehors du travail diminue progressivement au profit de la proportion de travailleurs qui se disent parfois, souvent ou (presque) constamment exposée à cette situation. • Lorsque nous distinguons les salariés selon qu'ils utilisent ou non le télétravail, nous constatons que les répondants qui ont utilisé le télétravail s'attendent davantage à être joignables en dehors des heures de travail

LES HEURES HEBDOMADAIRES DE TRAVAIL EFFECTIVES AUGMENTENT

La moyenne d'heures de travail effectives par semaine est plus élevée pour les télétravailleurs en temps plein (43,5h) que pour les autres (42,9h)



Données : Quality of work Index 2020 ; graphique : CSL

Autre aspect négatif du télétravail LE RISQUE D'ISOLEMENT SOCIAL DU TÉLÉTRAVAILLEUR

Le télétravail réduit de fait la fréquence et la qualité des échanges avec les collègues et l'organisation ; de même, lorsque le télétravail est partiel, le salarié peut avoir le sentiment de perdre une partie du vécu collectif ; cela dépend là encore de l'individu, du profil des travailleurs, de l'activité professionnelle, des différentes situations de télétravail, etc.

Certains travailleurs sont effectivement plus aptes à l'autodiscipline et à une organisation autonome du travail que d'autres Pour atténuer ce manque de contacts humains et d'échanges sociaux, il est important de développer des plans de formation.

Tous les aspects considérés souligné dans ces pages doivent continuer à être analysés et suivi de la part des organisations syndicales et sociales. Les avantages pour les salariés au niveau de la qualité de vie et de bien-être au travail ne doivent pas être annulé par l'augmentation des heures de travail et de la 'productivité' de la part patronale

Notre revendication est d'aligner le seuil de jours admissibles fiscalement avec les contraintes du règlement 883 pour la sécurité sociale (seuil des 25%) en terme de statut frontalier pour la grande région avec +/- 55 jours par années.

Lors de la dernière conférence inter-gouvernementale franco-luxembourgeois ont demandé tièdement 47 jours par années pour l'instant nous avons obtenu 34 jours de télétravail par année ...pas vraiment beaucoup pour les > 110000 frontaliers français notamment pour ceux qui travaillent dans le secteur informatique, banque-assurance et d'autres secteur du tertiaire.

On se pose la question si ces fameux 'études d'impact' pour les frontaliers français ont une valeur réelle...