L'ESSENTIEL SUR LE TÉLÉTRAVAIL EN FRANCE ET AU LUXEMBOURG

Flichy Grangé AVOCATS

Business Club France - Luxembourg

KLEYR | GRASSO
AVOCATS A LA COUR

CONTACTS

Caroline Scherrmann

Avocat associé
FLICHY GRANGÉ AVOCATS

scherrmann@flichy.com
(+33) 01 56 62 30 00

Céline Defay

Avocat associé
KLEYR GRASSO

celine.defay@kleyrgrasso.com
(+352) 227 330-1

En collaboration avec

Laurence Sdika

Conseillère économique et commerciale
Ambassade / Chambre de Commerce
Business Club France-Luxembourg
(Secrétaire générale)

L'essentiel sur le télétravail

Pour les employeurs, le télétravail constitue actuellement un enjeu majeur de recrutement et de rétention des collaborateurs.
Dans cette publication, vous trouverez les points les plus importants à retenir sur le télétravail en France et au Luxembourg.

1. **Le télétravail : de quoi s'agit-il ?**
2. **Mise en place du télétravail : pourquoi ? pour qui ? comment ?**
3. **Organisation du télétravail**
4. **Fin du télétravail : comment revenir à un travail en présentiel ?**

01 |
LE TÉLÉTRAVAIL : DE QUOI S'AGIT-IL ?

Une définition du télétravail très proche en France et au Luxembourg

Les principales différences entre la France et le Luxembourg sur la notion de télétravail

Quelques chiffres sur le télétravail...

Les principaux textes applicables en matière de télétravail

Une définition du télétravail très proche en France et au Luxembourg

Le **télétravail** désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail, qui aurait pu être réalisé en présentiel au sein de l'entreprise, est effectué par un salarié :

- **hors des locaux de l'entreprise**
- **en utilisant les technologies de l'information et de la communication.**

Le **télétravail** peut être une **modalité régulière** de mise en œuvre de la relation de travail.

Cela peut aussi être une **modalité ponctuelle** lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient, qu'il s'agisse d'une demande occasionnelle du salarié ou de circonstances extérieures impératives.

Le **télétravailleur** est le salarié qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement du télétravail.

Les principales différences sur la notion de télétravail

Fréquence du télétravail

France

Le Code du travail englobe toute forme de télétravail. Il n'existe pas de définition légale du télétravail occasionnel.

Luxembourg

Le télétravail occasionnel est précisément défini et correspond aux événements imprévus ou à **moins de 10%** en moyenne du temps de travail normal annuel du salarié.

Lieu du télétravail

France

Il n'existe **aucune restriction légale** concernant le lieu où le télétravail peut être réalisé tandis qu'au Luxembourg, certains lieux sont incompatibles avec le télétravail (ex.: détachement, coworking, smart-working, prestations fournies chez le client, représentants de commerce).

Luxembourg

La CSSF (« Commission de Surveillance du Secteur Financier ») exige que les membres du personnel des entités surveillées (professionnels du secteur financier (PSF) relevant du contrôle de la CSSF) soient en mesure de retourner en cas de besoin dans les locaux de celles-ci dans de brefs délais.

Quelques chiffres sur le télétravail...

FRANCE vs LUXEMBOURG : La pratique du télétravail est en forte hausse ces dernières années

En 2017

3%

En 2017, seulement 3% des salariés pratiquaient le télétravail de manière régulière, au moins un jour par semaine (DARES, novembre 2019)

En 2021

22%

En 2021, 22 % des salariés ont télétravaillé en moyenne chaque semaine (Insee, 2022)

En 2019

11,6%

En 2019, 11,6% des personnes actives résidentes au Luxembourg pratiquaient le télétravail, au moins 1 jour par semaine (Eurosat, avril 2020)

Au 4e trimestre 2021

38%

Au 4e trimestre 2021, 38% des actifs ont télétravaillé (Statec, 2022)

Les principaux textes applicables en matière de télétravail

Sur la base des sources européennes concernant le télétravail (Accords-Cadres Européens des 15 juillet 2002 et 22 juin 2020), tant la France que le Luxembourg ont développé des sources nationales propres sur ce sujet.

En France :

- le Code du travail (articles L.1222-9 et suivants)
- les Accords Nationaux Interprofessionnels (ANI) étendus du 19 juillet 2005 et du 26 novembre 2020 : ils s'appliquent de manière obligatoire à la quasi-totalité des entreprises du secteur marchand (possibilité d'y déroger par accord collectif d'entreprise, même dans un sens moins favorable)
- la convention collective nationale de branche éventuellement applicable à l'entreprise.

Au Luxembourg :

- la Convention du 20 octobre 2020 relative au régime juridique du télétravail (déclarée d'obligation générale par le Règlement grand-ducal du 22 janvier 2021), applicable depuis le 2 février 2021 - « Convention Télétravail »
- la Circulaire CSSF 21/769 du 9 avril 2021 relative aux exigences en matière de gouvernance et de sécurité pour les entités surveillées en vue de l'exécution de tâches ou activités via le télétravail telle que modifiée par la Circulaire CSSF 22/804 du 31 mars 2022, applicable à partir du 1er juillet 2022 – « Circulaire CSSF ».

02 |
MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL : POURQUOI ? POUR QUI ? COMMENT ?

Le caractère volontaire des parties

Quid du refus du salarié de télétravailler ?

Comment formaliser l'accord entre les parties ?

L'implication des représentants du personnel

Les impacts pour les frontaliers

Le caractère volontaire des parties

En principe, le télétravail n'est **ni un droit ni une obligation** pour le salarié. En effet, l'employeur ne peut pas imposer de manière unilatérale le télétravail au salarié et ce dernier ne peut pas exiger que l'employeur le lui accorde.

Toutefois, en cas de **circonstances exceptionnelles** (ex. : force majeure, épidémie), l'employeur peut imposer au salarié le télétravail de manière temporaire.

Quid du refus du salarié de télétravailler ?

Sauf **circonstances exceptionnelles,** le refus ne pourra pas justifier un licenciement et l'employeur ne pourra pas non plus appliquer la procédure de modification unilatérale du contrat de travail pour imposer le télétravail au salarié.

Comment formaliser l'accord entre les parties ?

Lorsque le télétravail est occasionnel : une **simple confirmation de l'employeur est suffisante.**

Au Luxembourg, **cette confirmation doit être écrite** (email, formulaire disponible sur l'intranet de l'entreprise, etc.) tandis qu'en France elle peut être constatée **par tout moyen.**

En France : Le télétravail peut être mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique (CSE), s'il existe. En l'absence d'accord collectif ou de charte, la mise en place du télétravail reste possible par simple accord de gré à gré entre le salarié et l'employeur, sans qu'un écrit ne soit exigé même s'il reste recommandé.

Au Luxembourg : un **commun accord écrit** (avenant au contrat de travail ou régime spécifique dont le contenu dépendra des besoins de l'entreprise) est **imposé et des mentions obligatoires doivent figurer.**

Les **entités surveillées** doivent, en plus des dispositions de la Convention Télétravail, veiller au respect de la Circulaire CSSF 21/769, et plus particulièrement :

- procéder à une **analyse des risques** (risques opérationnels, légaux, technologie de l'information et communication, secret professionnel, compliance, réputation) avant l'introduction du télétravail
- mettre **obligatoirement** en place une **politique de télétravail** qui doit comporter certaines mentions (ex. : les fonctions et/ou activités des unités opérationnelles/départements devant toujours être exercées dans les locaux de l'entité surveillée ; le nombre minimum de personnel devant travailler simultanément dans les locaux au Luxembourg au niveau de l'entité et, le cas échéant, au niveau de l'unité opérationnelle ou du département).

L'implication des représentants du personnel

En France, le CSE (s'il existe) doit être informé et consulté lorsque le télétravail régulier est mis en place par accord collectif ou par une charte élaborée unilatéralement par l'employeur.

Il n'est pas nécessaire d'informer et de consulter le CSE lorsque la mise en place du télétravail repose exclusivement sur un accord individuel entre l'employeur et le salarié.

Au Luxembourg, l'introduction ou la modification d'un régime spécifique de télétravail nécessite l'implication de la délégation du personnel :

- information et consultation de la délégation du personnel dans les entreprises occupant moins de 150 salariés
- codécision de la délégation du personnel dans les entreprises occupant au moins 150 salariés.

Les impacts pour les frontaliers

Les frontaliers en télétravail sont amenés à travailler depuis leur pays de résidence ce qui a un impact en matière de fiscalité et de sécurité sociale :

- **Fiscalité** : l'imposition du salarié est maintenue à 100 % dans le pays où est habituellement réalisée la prestation de travail si le seuil de tolérance fiscale au regard du pays de résidence du salarié n'est pas dépassé. Au-delà de ce seuil, l'imposition se fera dans le pays de résidence pour les jours travaillés dans ce dernier.

- **Sécurité sociale** : le salarié transfrontalier qui télétravaille est affilié dans le pays où est habituellement réalisée la prestation de travail s'il télétravaille moins de 25% de son temps dans son pays de résidence. Au-delà de ce seuil, le salarié devra s'affilier à la sécurité sociale de son pays de résidence.

Les parties doivent veiller au respect de ces seuils.

Les accords dérogatoires conclus en la matière pendant la pandémie liée au Covid-19 vont s'arrêter le **30 juin 2022 au soir**.

46,34%

Au Luxembourg, 46,34% des travailleurs sont frontaliers, dont 50% viennent de France (Statec, 2021)

Seuils de tolérance fiscale avec les pays frontaliers au 1er juin 2022 :

Luxembourg

Belgique	France	Allemagne
34 jours	29 jours	19 jours

France

Belgique	Allemagne	Luxembourg
45 jours	30 jours	29 jours

03 |
ORGANISATION DU TÉLÉTRAVAIL

Les obligations de l'employeur

Les obligations et les droits du télétravailleur

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Dans le cadre du télétravail, l'employeur est notamment tenu :

- **d'assurer la santé et la sécurité des salariés en télétravail**

  En particulier, il doit évaluer les risques (physiques et psycho-sociaux) liés au télétravail et définir des mesures de prévention adéquates (ex. : limiter le risque d'isolement du salarié, veiller au respect du droit à la déconnexion, proposer au salarié des formations pour maîtriser son poste à distance, etc.).

  L'accident qui se produit au cours des périodes de télétravail au domicile du salarié est présumé être un accident du travail.

En France, l'ANI de 2020 précise néanmoins que « l'employeur ne peut avoir une complète maîtrise du lieu dans lequel s'exerce le télétravail et de l'environnement qui relève de la sphère privée ».

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

- **de fournir au télétravailleur régulier les équipements nécessaires au télétravail**

  La liste des équipements à fournir n'est pas définie par les textes légaux. En France il revient aux partenaires sociaux de la prévoir.

En France, cette obligation s'applique également lorsque le télétravail est occasionnel, sauf lorsque des circonstances exceptionnelles empêchent l'employeur de fournir ce matériel.

L'employeur doit informer le télétravailleur de toute restriction quant à l'utilisation des équipements informatiques (emails, internet, téléphone portable) et les sanctions applicables.

Au Luxembourg, l'entité surveillée doit s'assurer de garder le contrôle sur les outils utilisés par les télétravailleurs (ex. : données cryptées ou accès à un desktop virtuel). La CSSF conseille de ne pas utiliser les équipements du télétravailleur et l'interdit pour les activités critiques.

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

- **de prendre en charge les coûts directement liés au télétravail régulier (ex. : forfait internet, téléphone, etc.)**

En France, cette obligation s'applique aussi au télétravail occasionnel et l'employeur a l'obligation de rembourser au salarié les frais professionnels qu'il a engagés pour les besoins de son activité professionnelle. Cette prise en charge peut être réalisée soit « au réel », sur la base du coût réellement engagé par le salarié, soit de manière forfaitaire en fonction du nombre de jours télétravaillés (ex. : 10 EUR par mois pour 1 jour de télétravail par semaine, selon le barème actuellement fixé par l'URSSAF).

Au Luxembourg, la prise en charge des coûts peut prendre la forme d' un montant forfaitaire mensuel à convenir d'un commun accord écrit (dans le secteur bancaire, il existe un tel forfait mensuel pour la prise en charge des coûts liés au télétravail régulier qui est de minimum 26,31 EUR brut à l'indice actuel de 877,01). En outre, l'employeur doit compenser la perte d'un avantage auquel le télétravailleur régulier aurait normalement eu droit s'il avait travaillé dans les locaux de l'entreprise sauf si cet avantage est intimement lié à sa présence dans l'entreprise (ex. : cantine, parking).

LES OBLIGATIONS ET LES DROITS DU TÉLÉTRAVAILLEUR

Le télétravailleur a les **mêmes droits individuels et collectifs** que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

En outre, il bénéficie notamment :

- **en France** : d'un entretien, chaque année, qui porte sur ses conditions d'activité et sa charge de travail
- **au Luxembourg** : de la possibilité de solliciter une visite d'inspection (service de santé au travail ou délégué à la sécurité ou Inspection du Travail et des Mines).

En termes d'obligations, le salarié en télétravail est tenu, outre ses obligations classiques dans le cadre du contrat de travail, de :

- continuer à exécuter correctement les tâches qui lui sont confiées par l'employeur
- prendre soin du matériel fourni et déclarer toute panne ou tout mauvais fonctionnement à l'employeur
- être joignable pendant les plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail
- appliquer correctement la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail.

Il est recommandé de rappeler et préciser ces différentes obligations dans l'éventuel document qui encadre le recours au télétravail dans l'entreprise.

04 |
FIN DU TÉLÉTRAVAIL : COMMENT REVENIR À UN TRAVAIL EN PRÉSENTIEL ?

L'employeur et/ou le salarié peuvent-ils mettre fin au télétravail ?

Quid du refus du salarié de revenir au bureau ?

L'EMPLOYEUR ET/OU LE SALARIÉ PEUVENT-ILS METTRE FIN AU TÉLÉTRAVAIL ?

En France comme **au Luxembourg,** l'employeur peut exiger que le salarié revienne travailler dans les locaux, et le salarié peut demander à revenir y travailler :

- si le télétravail est **occasionnel**
- ou, en cas de télétravail **régulier,** si cette réversibilité est prévue dans le document (accord, charte, régime spécifique, avenant, etc.) qui encadre le recours au télétravail.

En France, il est prévu, que l'employeur peut, en tout état de cause, organiser les conditions du retour ponctuel du salarié en télétravail dans les locaux de l'entreprise en cas de besoin particulier, de sa propre initiative ou à la demande du salarié.

Au Luxembourg, un tel retour ponctuel pourrait être organisé par le régime spécifique ou par l'avenant.

QUID DU REFUS DU SALARIÉ DE REVENIR AU BUREAU ?

Lorsque l'employeur est en droit d'imposer le retour du salarié en présentiel, le refus du salarié pourrait être fautif et donner lieu à une sanction disciplinaire pour ce motif (analyse au cas par cas et mesures adéquates et proportionnées).

En cas de télétravail régulier, il conviendra de se référer aux modalités de retour fixées par les parties dans le document encadrant le recours au télétravail.

DES QUESTIONS ?

FLICHY GRANGÉ AVOCATS

scherrmann@flichy.com
(+33-1) 1 56 62 30 00
www.flichygrange.fr

KLEYR | GRASSO AVOCATS A LA COUR

celine.defay@kleyrgrasso.com
(+352) 227 330-1
www.kleyrgrasso.com

BUSINESS CLUB FRANCE-LUXEMBOURG

laurence.sdika@mae.etat.lu
laurence.sdika@cc.lu
(+33-1) 45 55 13 37
www.businessclub-luxembourg.fr

Flichy Grangé AVOCATS

Avec près de 80 avocats spécialisés, dont 27 associés, FLICHY GRANGÉ AVOCATS est un cabinet leader en droit social, au service des entreprises et des entrepreneurs. Classé parmi les meilleurs spécialistes de la matière par les guides français et internationaux, le cabinet apporte un conseil pragmatique et défend les intérêts de ses clients dans tous les domaines du droit du travail et du droit de la sécurité sociale. Le cabinet dispose d'un pôle international composé d'avocats multilingues au service des groupes internationaux. Maître Caroline Scherrmann, de nationalité franco-luxembourgeoise, conseille tout particulièrement les sociétés luxembourgeoises implantées en France. FLICHY GRANGÉ AVOCATS et KLEYR GRASSO sont membres de l'alliance L&E Global, un réseau spécialisé en droit social présent dans les principales juridictions mondiales.

KLEYR | GRASSO

AVOCATS A LA COUR

KLEYR GRASSO est un cabinet indépendant d'avocats d'affaires réputé dans les principaux domaines du droit, offrant un service intégré hautement qualifié à ses clients internationaux et nationaux depuis plus de 28 ans au Luxembourg.
Dotées d'une culture tournée vers l'entrepreneuriat, ses équipes de 16 associés et de 55 avocats, fortement impliqués et de différentes nationalités, accompagnent les clients tout au long de leurs projets, de leur conception à leur mise en œuvre. Les avocats multilingues conseillent des entreprises locales et multinationales de tous les secteurs d'activité. Me Defay est l'une des 4 associés de l'équipe droit du travail, l'une des plus grandes équipes spécialisées dans cette matière qui est reconnue pour l'excellence de ses services tant en conseil qu'en contentieux.

Business Club France - Luxembourg

Le Business Club France-Luxembourg (BCFL) a été inauguré à Paris en juin 2015 par le Premier Ministre luxembourgeois M. Xavier Bettel. Il a pour vocation de créer des passerelles privilégiées entre les communautés d'affaires françaises et luxembourgeoises, tous secteurs confondus. A cette fin, le BCFL est entouré de personnalités reconnues, dont la légitimité et la connaissance des deux marchés sont précieuses. Avec plus de 230 membres, Français comme Luxembourgeois, le BCFL devient par ailleurs, au fil du temps, une plateforme intéressante également en termes de visibilité et de relations publiques.

© FLICHY GRANGÉ AVOCATS 2022 | © KLEYR GRASSO 2022
juin 2022 | Cette publication est un document informatif sur le télétravail. Il ne constitue pas un avis juridique et n'a pas vocation à être exhaustif.