

CONVENTION 2011-2014

L'UNION DES ENTREPRISES LUXEMBOURGEOISES, en abrégé UEL,

ayant son siège à L-1615 Luxembourg, 7, rue Alcide de Gasperi,

dûment mandatée aux fins de la présente par

l'Association des Banques et Banquiers, Luxembourg (ABBL), ayant son siège à L-1468 Luxembourg, 12, rue Erasme,

l'Association des Compagnies d'Assurances (ACA), ayant son siège à L-8081 Bertrange, 75, rue de Mamer,

la clc (Confédération luxembourgeoise du Commerce), ayant son siège à L-1615 Luxembourg, 7, rue Alcide de Gasperi,

la Fédération des Artisans, ayant son siège à L-1347 Luxembourg, 2, circuit de la Foire Internationale,

la Fedil-Business Federation Luxembourg (Fedil), ayant son siège à L-1615 Luxembourg, 7, rue Alcide de Gasperi,

la Fédération Nationale des Hôteliers, Restaurateurs et Cafetiers (HORESCA), ayant son siège à L-1615 Luxembourg, 7, rue Alcide de Gasperi,

d'une part,

et

le ONOFHÄNGEGE GEWERKSCHAFTSBOND LËTZEBUERG, en abrégé OGB-L, ayant son siège à L-4170 Esch/Alzette, 60, Boulevard Kennedy

et

le LËTZEBUERGER CHRËSCHTLECHE GEWERKSCHAFTS-BOND, en abrégé LCGB, ayant son siège à L-1351 Luxembourg, 11, rue du Commerce

d'autre part,

ont conclu la présente convention :

**CONVENTION
RELATIVE AU REGIME JURIDIQUE DU TELETRAVAIL**

Considérant d'abord que les partenaires sociaux bénéficiant de la représentativité interprofessionnelle au niveau européen, en l'occurrence BusinessEurope, l'UEAPME, la CEEP et la CES, ont signé sur base de l'article 155 du Traité de 2009 sur le Fonctionnement de l'Union européenne (ancien article 139 du Traité de 2002 instituant la Communauté européenne) un accord-cadre sur le télétravail en date du 11 juillet 2002 : que les organisations signataires se sont engagées à mettre en œuvre cet accord conformément aux procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux dans les Etats membres :

considérant ensuite que les partenaires sociaux au niveau national, à savoir l'OGB-L et le LCGB, d'une part, et l'UEL, d'autre part, ont conclu une convention relative au régime juridique du télétravail en date du 21 février 2006 afin de mettre en œuvre l'accord-cadre européen ; que cette convention a été déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 13 octobre 2006 et reste d'application trois ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'obligation générale (Mémorial A, n° 189, du 6 novembre 2006) :

considérant que la convention relative au régime juridique du télétravail est arrivée à échéance : que le recours au télétravail a été limité en raison des conventions fiscales internationales en matière de double imposition et des dispositions communautaires en matière de coordination des systèmes de sécurité sociale et que, partant, une évaluation de la teneur de cette convention n'est pas indiquée à ce stade ; que les partenaires sociaux au niveau national estiment dès lors qu'il n'est pas opportun de réviser ladite convention et qu'il convient d'en prolonger l'application dans sa forme actuelle pour une nouvelle durée de trois ans :

les parties signataires ont conclu la présente convention :

Article unique

Les parties signataires conviennent de reconduire la convention du 21 février 2006 relative au régime juridique du télétravail qui est annexée à la présente pour en faire partie intégrante.

La présente convention est contractée en vue de sa déclaration d'obligation générale pour tout le territoire national, permettant ainsi son introduction en droit positif national pour une durée limitée de 3 ans à compter de la date de l'entrée en vigueur de l'obligation générale.

La présente convention est dressée en quatre exemplaires et signée à Luxembourg, le 15 juillet 2011.

OGB-L

LCGB

UEL

Convention du 21 février 2006 relative au régime juridique du télétravail
--

Préambule : principes directeurs

Le télétravail constitue une forme particulière d'organisation de travail qui est régie par les dispositions du Code du Travail ainsi que les stipulations du présent accord. Au cas où ces dernières heurteraient les dispositions de la loi, les présentes dispositions priment.

Les télétravailleurs jouissent de tous les droits reconnus par la législation sociale, par les conventions collectives de travail applicables, ainsi que par le règlement interne de l'entreprise (avantages extralégaux).

Sans préjudice des stipulations de la présente les salariés ne doivent subir aucune discrimination en raison de leur statut de télétravailleur notamment quant aux conditions de rémunération, aux conditions et à l'accès à la promotion et quant à l'accès collectif et individuel à la formation professionnelle continue.

1. Champ d'application

Tombent sous le champ d'application du présent accord les salariés visés par le Code du Travail à l'exclusion de ceux qui ont un statut de droit public ou assimilé.

2. Définition du télétravail

Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant dans le cadre d'un contrat de travail les technologies de l'information et de la communication, de sorte que le travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué de façon habituelle hors de ces locaux et plus particulièrement au domicile du salarié.

Les trois critères cumulatifs suivants sont partant déterminants 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, plus particulièrement au domicile du salarié,
- une prestation de travail effectuée de manière régulière et habituelle de cette façon.

Est à considérer comme **télétravailleur**, la personne qui effectue du télétravail conformément à la définition fournie ci-dessus.

3. Caractère volontaire du télétravail

Le salarié et l'employeur choisissent librement la formule de télétravail.

Le télétravail peut faire partie du descriptif initial du poste du salarié : les parties peuvent aussi s'y engager volontairement par la suite. Dans les deux cas les dispositions du point 4 de la présente convention sont à respecter.

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.

4. Mentions obligatoires de l'écrit servant de base au télétravail

Aussi bien le contrat de travail initial du télétravailleur que l'avenant à son contrat initial en cas de choix ultérieur de la formule télétravail, doivent contenir les mentions obligatoires prévues par l'article L. 121-4 du Code du Travail.

Du fait du caractère spécifique du télétravail les mentions suivantes doivent, en sus de celles libellées à l'article L. 121-4 précité, être indiquées dans l'écrit moyennant lequel les parties s'engagent à la formule de télétravail :

- le lieu à partir duquel le salarié preste le télétravail ;
- une précise description de la fonction du télétravailleur, ainsi que du travail et des tâches à accomplir par le télétravailleur, avec le cas échéant les objectifs à atteindre ; cette job-description doit, le cas échéant, permettre au télétravailleur de s'identifier aux salariés effectuant des tâches comparables dans les locaux de l'employeur ;
- la classification du télétravailleur dans le cadre de la classification des fonctions ou/et salaires de la convention collective éventuellement applicable dans l'entreprise ;
- les heures et les jours de la semaine pendant lesquels le télétravailleur doit être joignable pour l'employeur, celles-ci ne pouvant pas excéder/dépasser l'horaire normal de travail d'un travailleur comparable de l'entreprise ;
- le département de l'entreprise auquel appartient le télétravailleur ;
- l'établissement de l'entreprise auquel est rattaché le télétravailleur ;
- son ou ses responsable(s) hiérarchique(s) ;
- sa ou ses personne(s) de contact ;
- la description exacte de l'outil de travail du télétravailleur mis à sa disposition et installé par l'employeur dans le lieu de prestation du télétravail en application du point 12 de la présente convention ;
- les informations nécessaires relatives aux assurances contractées le cas échéant par l'employeur pour garantir la disparition ou l'endommagement du matériel dus à l'incendie, le dégât des eaux, le vol etc.

5. Passage vers la formule de télétravail

Lorsque le télétravail est introduit par le biais d'un avenant au contrat de travail initial du salarié, les parties au contrat disposent d'une période d'adaptation pendant laquelle elles ont un droit au retour à la formule de travail classique. La période d'adaptation peut varier entre 3 et 12 mois, la durée étant déterminée de commun accord entre les parties. Elle prend cours le jour de l'entrée en vigueur de l'avenant.

En cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'adaptation, cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension, sans que la prolongation de la période d'adaptation ne puisse excéder un mois.

La période d'adaptation sera suspendue pendant les périodes d'interdiction de travail énoncées aux articles L. 332-1 et L. 332-2 du Code du Travail. La période d'adaptation sera prolongée d'une durée égale à celle de la suspension.

Il ne peut être mis fin unilatéralement à la période d'adaptation pendant une période minimale de deux semaines. Sans préjudice des dispositions des alinéas qui précèdent, il peut être mis fin à la période d'adaptation par notification soit par voie de lettre recommandée, soit par la remise en main propre au destinataire lequel appose sa signature sur le double de la lettre en question, en observant un délai de préavis qui ne peut être inférieur à quatre jours de calendrier par mois d'adaptation convenu, sans pouvoir être inférieur à 15 jours et sans devoir excéder un mois.

Le préavis prendra cours soit le lendemain de la mise à la poste de la lettre recommandée, soit le lendemain de la remise en main propre.

Le fait pour le salarié de faire emploi du droit au retour pendant la période d'adaptation ne constitue ni un motif de licenciement, ni un motif permettant de justifier l'application de l'article L. 121-7 du Code du Travail.

6. Obligation de consultation de la représentation du personnel

Le comité mixte d'entreprise ou à défaut la délégation du personnel dans les entreprises qui en sont dotées sont informés et consultés sur l'introduction du télétravail et les éventuelles modifications qui lui seraient apportées. L'information porte également sur le nombre de télétravailleurs et son évolution*.

* Les modalités concernant la transmission des informations sont à arrêter au sein de l'entreprise.

7. Droit à l'information du télétravailleur

En cas de modification de la situation de l'employeur, l'employeur en informe le télétravailleur au même titre que les autres salariés de l'entreprise, sans préjudice des dispositions de l'article L. 121-7 du Code du Travail.

Le télétravailleur reçoit en outre au même titre et au même rythme que les autres salariés de l'entreprise, les informations courantes que l'employeur, voire la représentation du personnel, fait circuler dans l'entreprise.

8. Conditions d'emploi

En ce qui concerne les conditions d'emploi, 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.

Le principe de l'égalité de traitement entre télétravailleurs et travailleurs classiques doit être respecté quant aux conditions d'emploi. Toutefois un traitement différent des télétravailleurs peut être justifié par des raisons objectives, sans préjudicier pour autant aux principes de la non-discrimination et de l'égalité de traitement.

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.

9. Protection des données

Il incombe à l'employeur de prendre les mesures qui s'imposent, notamment d'ordre logiciel, pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles.

L'employeur a l'obligation d'informer le télétravailleur en matière de protection des données et de le former dans la mesure du nécessaire.

L'information et la formation concernent notamment toutes les législations et règles pertinentes de l'entreprise en matière de protection des données.

** Dans l'impossibilité d'instituer un régime de compensations type répondant aux situations spécifiques se présentant dans la réalité, il incombe aux parties intéressées de trouver un accord au cas par cas sur les modalités de cette compensation.

Il incombe au télétravailleur de se conformer à ces règles.

L'employeur informe le télétravailleur, en particulier :

- de toute restriction à l'usage des équipements ou outils informatiques comme l'Internet, usage e-mail ;
- des sanctions en cas de non-respect.

10. Respect de la vie privée du télétravailleur

L'employeur doit respecter la vie privée du télétravailleur.

Le respect de la vie privée du télétravailleur implique :

- que l'employeur convient d'un rendez-vous avec le télétravailleur s'il désire inspecter le matériel mis à sa disposition ; à cette fin il s'adresse par tout moyen de communication adéquat au télétravailleur ; la date et l'heure du rendez-vous que les parties fixent dans un délai raisonnable doit se situer endéans l'horaire pendant lequel le télétravailleur doit être joignable pour l'employeur, ceci sans préjudice d'un délai plus rapproché, voire même en dehors de l'horaire pendant lequel il doit être joignable pour l'employeur, si cela s'avère indispensable, en cas de risque de détérioration de matériel ou de logiciels et sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 121-9 du Code du Travail ;
- que l'accès de l'employeur au logement du télétravailleur doit se limiter à l'endroit, voire la pièce où se trouve le matériel de travail mis à disposition ;
- si un dispositif de surveillance est mis en place à l'endroit où est presté le télétravail, celui-ci ne peut l'être que si l'un des cas d'ouverture énoncés limitativement par l'article L. 261-1 du Code du Travail, est donné. Le moyen (support) utilisé doit être proportionné (c.à.d. ne pas être démesuré par rapport) au but poursuivi, le but poursuivi devant s'identifier avec une des finalités énoncées par l'article L. 261-1 précité et introduit conformément à la directive 90/270 relative aux écrans de visualisation.

11. Equipements de travail

Avant que le télétravail s'exerce à domicile, l'employeur s'assure de la conformité des installations électriques et des lieux de travail.

Il fournit, installe et entretient les équipements nécessaires au télétravail. Si, exceptionnellement, le télétravailleur utilise son propre équipement, l'employeur en assure l'adaptation et l'entretien.

L'employeur prend en charge, dans tous les cas, les coûts directement engendrés par ce travail, en particulier ceux liés aux communications.

L'employeur fournit au télétravailleur un service approprié d'appui technique. L'employeur assume la responsabilité, conformément aux dispositions en vigueur, des coûts liés à la perte ou à la détérioration des équipements et des données utilisés par le télétravailleur.

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.

12. Santé et Sécurité

L'employeur doit informer le télétravailleur de la politique de l'entreprise en matière de sécurité et de santé au travail, notamment des exigences relatives aux écrans de visualisation.

Le télétravailleur applique correctement ces politiques de sécurité.

Afin de pouvoir contrôler le respect des règles relatives à la sécurité et santé au travail, l'employeur, le délégué à la sécurité et/ou les autorités luxembourgeoises compétentes ont accès au lieu du télétravail, dans la limite des législations et conventions collectives et dans le respect des dispositions de l'article 11 du présent texte relatives au respect de la vie privée.

Le télétravailleur est autorisé à demander une visite d'inspection.

13. Organisation du travail

Dans le respect des limites relatives à la durée de travail hebdomadaire et journalière, ainsi qu'au repos hebdomadaire et quotidien, telles qu'elles résultent des dispositions légales et des conventions collectives applicables le télétravailleur gère l'organisation de son temps de travail tel que prévu dans l'écrit servant de base au télétravail.

La charge de travail et les critères de résultat du télétravailleur sont équivalents à ceux des travailleurs comparables dans les locaux de l'employeur.

L'employeur s'assure 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.

Les parties doivent convenir des modalités réglant la prestation des heures supplémentaires qui s'alignent dans la mesure du possible sur les procédures internes à l'entreprise.

17. Retour vers la formule de travail classique

Lorsqu'il n'est pas mis fin à la période d'adaptation dans les conditions visées au point 5 de la présente convention, le retour ultérieur vers la formule de travail classique ne peut se faire que par voie consensuelle.

Le télétravailleur qui a manifesté le souhait d'occuper un emploi au sein de l'entreprise selon la formule classique est informé en priorité des emplois disponibles dans l'établissement et correspondant à sa qualification ou expérience professionnelle.

En cas de retour à la formule classique de travail, le salarié est informé sans délai par l'employeur des dispositions suivantes, à savoir

- du lieu de travail précis du salarié au jour de sa réintégration dans les locaux de l'employeur ;
- des horaires de travail du salarié à partir du jour de sa réintégration dans les locaux de l'employeur – ces horaires de travail sont comparables à ceux des autres salariés exerçant une fonction similaire ou comparable dans l'entreprise, et à défaut les horaires sont comparables à ceux des autres salariés de l'entreprise ;
- des autres conditions de travail et d'emploi sans préjudice des dispositions de l'article L. 121-7 du Code du Travail.

18. Dispositions modificatives

Les parties signataires de la présente demandent par ailleurs au législateur de modifier les textes existants et concernés par ce type de travail, en l'occurrence

- l'article L. 121-4 du Code du Travail qui doit être modifié comme suit :
Le paragraphe 2 de l'article L. 121-4 est à compléter d'un point 14 libellé comme suit : « (14) le cas échéant, la formule télétravail choisie par les parties ; »,

ainsi que

- les dispositions du Code du Travail concernant la sécurité et santé des travailleurs au travail,
- les dispositions du Code du Travail concernant les services de santé au travail,
- le règlement grand-ducal du 4 novembre 1994 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs au travail d'équipements de travail,
- les dispositions du Code du Travail concernant les délégations du personnel relatives au délégué à la sécurité,

textes qui doivent être adaptés à ce type de travail.