

Mobilis in Mobile...

Télétravail: le pour et le contre

Le télétravail est-il «l'avenir» pour le Luxembourg? L'idée connaît un renouveau certain.

Un renouveau qui est lié à la réflexion sur la mise en pratique des idées développées par Jeremy Rifkin concernant une troisième révolution industrielle et où le concept de «croissance qualitative» devient un slogan politique. Si l'idée peut paraître séduisante, elle n'en est cependant pas si neuve que cela, du moins au Luxembourg. Alors, certes, on n'en est pas arrivé à ce que prévoyait le géant AT&T dans une étude publiée dans les années 70 et qui prévoyait que les années 90 seraient celles où le télétravail serait la norme. Mais le Luxembourg apparaît comme un des pays d'Europe où il se pratique déjà le plus, si l'on en croit les données de la sixième enquête européenne sur les conditions de travail menée en 2016. 17% à 20% des salariés résidents seraient concernés.

Une fourchette que l'on se doit de nuancer: ce sont les indépendants qui y auraient principalement recours, davantage que les salariés. Et pour ces derniers, le télétravail est perçu comme un mode de travail d'appoint pratiqué moins de 8 heures par semaine. Des trois «grandes» formes de télétravail: à domicile, décentralisé ou nomade, c'est cette dernière forme qui est privilégiée au Grand-Duché. Il n'en reste pas moins vrai que seuls 7% des travailleurs s'y adonnaient en 2010. La progression est réelle.

Si le fait de télétravailler est bien développé au pays, c'est principalement grâce à la conjonction de différents facteurs: une population active très qualifiée, un secteur tertiaire très développé et la numérisation des échanges. L'économie luxembourgeoise est aussi «une économie où la connaissance tient une place croissante dans le processus productif et où l'activité (réflexion, documentation, échange et réseautage) se fait tant en dehors que durant les heures officielles de travail», relève Michel-Edouard Ruben, économiste à la Fondation Idéa. Un économiste qui reste dubitatif quant à l'opportunité de développer encore plus le télétravail. «Il se développe naturellement, restons sur cette dynamique...» Pour lui, les bienfaits que le bon sens commun attribue au télétravail sont au mieux surestimés et au pire illusoire: aux arguments classiques que sont augmentation du degré d'autonomie des salariés, meilleure conciliation vie privée/vie professionnelle, fluidité retrouvée de la circulation automo-



Entre illusion et panacée, Michel-Edouard Ruben et Sarah Mellouet balancent

bile, il avance ses contre-arguments. Avec une conviction: «Généraliser le télétravail risquerait de générer des problèmes bien supérieurs aux avantages supposés.»

Télédisponibilité

Un des risques du télétravail est qu'il peut facilement se muer en «télédisponibilité généralisée» avec, à la clé, «une situation où le travail traverserait l'ensemble des temps sociaux et de vie, et où il deviendrait difficile de borner la journée de travail». L'inaptitude au travail ne se confondant pas nécessairement avec l'inaptitude au télétravail, les possibilités d'inactivité pour les salariés pourraient même disparaître.

Concernant l'argument de la solution aux embouteillages et à la pollution induite, les gains seraient en fait infimes et pourraient être réalisés par d'autres moyens. Le développement de transports en commun, des voitures moins polluantes et, surtout, la conjugaison du développement du travail à

horaires flexibles et le choix d'une politique d'aménagement du territoire polycentrique qui permettrait d'atténuer la concentration des activités en sont quelques-uns.

Dernier arguments «anti-télétravail»: les inégalités – et donc les tensions – que cela peut engendrer au sein des entreprises entre ceux qui pourront opter pour cette solution et ceux qui ne le pourront pas, quelles qu'en soient les raisons. Le télétravail n'est pas forcément l'outil RH le plus efficace. Sans parler de la rupture du lien social avec l'entreprise pouvant conduire à un vrai isolement.

Sarah Mellouet, également économiste au sein de la Fondation Idéa, est beaucoup moins réservée concernant les bienfaits du télétravail. Si elle concède que la contribution écologique sera discrète, elle estime que «le télétravail, bien coordonné, permettrait surtout une meilleure maîtrise des flux, voire une réduction du coût des embouteillages». Le télétravail comme allié de l'aménagement du territoire. Et de la santé. Elle met en

avant les gains potentiels en matière d'accidents de travail et de qualité de vie. Deux variables majeures dès que l'on parle d'absentéisme. Notamment pour les frontaliers dont les rythmes de vie sont générateurs d'un supplément de fatigue et de stress. Sarah Mellouet voit également dans le télétravail une mesure favorable à une participation accrue au marché du travail. Il s'agirait d'une alternative au travail à temps partiel.

Elle n'en est pas moins consciente qu'il faudra bien encadrer le télétravail afin d'éviter les dérives, notamment en matière de débordements sur la vie familiale. Elle plaide notamment pour la reconnaissance d'un droit à la déconnexion. L'encadrement contractuel peut aussi constituer un garde-fou, si on n'oublie pas que la responsabilité du travailleur en la matière est centrale.

La troisième révolution industrielle fera-t-elle du télétravail la norme? On en est encore loin.

MARC FASSONE

Points de droit

Zoom sur l'encadrement réglementaire, fiscal et social du télétravail

Pour un frontalier, opter pour cette forme de travail peut virer au casse-tête administratif.

D'un point de vue juridique, le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail dont le but est de permettre au salarié de pouvoir bénéficier d'une organisation plus souple de son travail, tout en offrant à l'employeur certaines garanties quant à la bonne exécution du contrat de travail. Il ne faut donc pas confondre télétravail et travail à domicile.

Concrètement, on télétravaille si on réunit les trois conditions suivantes: prester son travail au moyen de TIC, dans un endroit autre que les locaux de l'employeur – typiquement chez soi –, le tout de façon régulière et habituelle.

Tout salarié luxembourgeois peut demander ou se voir proposer le télétravail. Mais il devra donner son accord. Le télétravail, au Luxembourg, fonctionne sous le cadre du volontariat.

Le cadre est clair. Les problèmes concernent surtout le télétravailleur frontalier et peuvent se résumer à un télescopage de la loi luxembourgeoise avec la loi du lieu de résidence. Les dispositions impératives de cette dernière (salaire

minimum, durée légale de travail, nombre de jours de congés...) doivent être respectées. Ce ne sont pas celles qui posent le plus de problèmes. Les soucis, on les trouve en matière fiscale et sociale.

Parlons fiscalité: en toute théorie, le travailleur frontalier exerçant une activité professionnelle au Luxembourg est imposable sur son salaire au Luxembourg. Dès lors qu'une partie de son activité s'exerce dans son pays de résidence, il doit le déclarer et verser des impôts sur les revenus perçus à cette occasion.

Tolérance variable

Face aux complications pratiques, il existe un seuil de tolérance

qui varie selon que l'on réside en France, en Allemagne ou en Belgique. Ici, c'est la France qui est la plus tolérante en renonçant à recouvrer son écot fiscal en cas de télétravail. Les autorités fiscales allemandes (accord du 26 mai 2011) offrent à leurs résidents 19 jours de franchise. Les Belges montent jusqu'à 24 jours (accord du 16 mars 2015), mais se montrent en pratique bien plus tatillons, multipliant les contrôles.

Pour ce qui est de l'affiliation à un régime de sécurité sociale, le droit européen veut que l'on soit affilié auprès des organismes de sécurité sociale du pays où on exerce son activité professionnelle pour le compte d'un employeur relevant

lui-même de la sécurité sociale de ce pays.

Si un salarié exerce une partie substantielle de son activité – le seuil étant fixé à 25% – sur son territoire de résidence, il devra être affilié auprès des organismes de sécurité sociale de cet Etat. Et, bien sûr, auprès des organismes de sécurité sociale luxembourgeois pour son travail effectué sur le territoire luxembourgeois. L'employeur et le salarié seront alors redevables des cotisations sociales dans l'Etat de résidence. L'employeur pourra même être dans l'obligation d'avoir un numéro d'immatriculation de sécurité sociale ou encore de s'affilier à une caisse de retraite locale.

M. F.