

Comment encadrer le teletravail dans une ASBL luxembourgeoise ?

Réponse courte

Le teletravail dans une ASBL repose sur la convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020, rendue obligatoire par reglement grand-ducal. Un **accord écrit** entre l'employeur et le salarie est indispensable, precisant le lieu, les horaires, les equipements fournis et la prise en charge des couts. Le principe du **double volontariat** s'applique : ni l'employeur ni le salarie ne peuvent imposer le teletravail unilateralement.

L'ASBL doit garantir l'egalite de traitement entre teletravailleurs et salaries en presentiel, assurer la protection des donnees conformement au RGPD et a la loi du 1er aout 2018, et respecter le **droit a la deconnexion** prevu a l'art. L.312-9 du Code du travail. La consultation de la delegation du personnel est requise avant toute mise en place collective. Le non-respect du droit a la deconnexion est passible d'une amende administrative de **251 a 25 000 euros**.

En cas de recours au teletravail pour des frontaliers, l'ASBL doit egalement verifier les seuils de teletravail autorises par les conventions fiscales et de securite sociale bilaterales. Le depassement de ces seuils peut entrainer un changement de regime social ou fiscal applicable, avec des consequences financieres significatives pour l'employeur et le salarie.

Définition

Le **teletravail** est une forme d'organisation du travail utilisant les technologies de l'information et de la communication permettant d'exercer une activite professionnelle en dehors des locaux habituels de l'employeur, alors que cette activite pourrait egalement y etre exercee. Il est encadre au Luxembourg par la **convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020** et le reglement grand-ducal du 22 janvier 2021.

Conditions d'exercice

L'accord écrit de teletravail doit obligatoirement preciser les elements suivants.

Condition	Detail
Accord écrit	Avenant au contrat ou mention dans le contrat initial
Lieu d'exercice	Adresse précise du lieu de télétravail
Horaires de travail	Plages de disponibilité et modalités de suivi
Équipements fournis	Matériel, logiciels et conditions d'utilisation
Prise en charge des coûts	Frais liés au télétravail (connexion, consommables)
Reversibilité	Modalités de retour au travail en présentiel
Période d'adaptation	Durée maximale de 3 mois

Modalités pratiques

La mise en place du télétravail dans une ASBL requiert les démarches suivantes.

Étape	Action
Consultation	Informier et consulter la délégation du personnel (art. L.414-3 Code du travail)
Accord individuel	Rédiger un avenant au contrat de travail pour chaque salarié concerné
Équipements	Fournir, installer et entretenir le matériel nécessaire
Protection des données	Mettre en place les mesures de sécurité conformes au RGPD
Droit à la déconnexion	Définir un régime de déconnexion (art. L.312-9 Code du travail)
Suivi du temps	Implémenter un système de suivi du temps de travail

Pratiques et recommandations

Rediger une charte du télétravail détaillée, validée par le conseil d'administration de l'ASBL, et la diffuser à l'ensemble des salariés avant le déploiement du dispositif.

Former les managers à la gestion d'équipes à distance, en insistant sur les objectifs de résultat plutôt que sur le contrôle du temps de présence.

Deployer des outils collaboratifs sécurisés et former les salariés à leur utilisation pour maintenir la cohésion d'équipe et la productivité. L'ASBL peut aussi envisager une [politique de télétravail partiel](#) pour une mise en œuvre progressive, tout en veillant au respect des règles relatives à la [durée du travail](#).

Organiser des réunions régulières alternant présentiel et distanciel afin de préserver le lien social au sein de l'association.

Cadre juridique

Reference	Objet
Convention du 20 octobre 2020	Accord interprofessionnel sur le teletravail
RGD du 22 janvier 2021	Extension et declaration d'obligation generale
Art. <u>L.312-9</u> Code du travail	Droit a la deconnexion
Art. <u>L.414-3</u> Code du travail	Consultation de la delegation du personnel
Reglement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des donnees personnelles
Loi du 1er aout 2018	Mise en oeuvre du RGPD au Luxembourg

L'employeur reste responsable de la sante et de la securite du teletravailleur conformement au Code du travail. Les frontaliers doivent verifier les seuils de teletravail autorises par les conventions fiscales et de securite sociale bilaterales pour eviter un changement de regime applicable.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.