

Comment la convention collective SAS encadre-t-elle le télétravail ?

Réponse courte

La **convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)** ne crée pas de régime autonome du télétravail, mais elle complète les dispositions de l'**accord interprofessionnel du 20 octobre 2020** (déclaré d'obligation générale par RGD du 22 janvier 2021), qui s'impose à tous les employeurs luxembourgeois.

Dans le secteur social et de soins, le télétravail est possible uniquement pour les fonctions **administratives, de coordination ou de support**, sous réserve que la continuité des soins et l'accompagnement des bénéficiaires ne soient pas affectés. La convention précise que le télétravail doit être **formalisé par écrit** (avenant ou charte interne), respecter les principes de **volontariat**, de **protection des données sensibles** (RGPD, secret professionnel) et garantir les mêmes droits salariaux, sociaux et à la formation qu'en présentiel.

Définition

Le télétravail est une organisation du travail dans laquelle une activité pouvant être réalisée dans les locaux de l'employeur est effectuée hors de ceux-ci, à l'aide des **technologies de l'information et de la communication**. La convention SAS encadre ce dispositif en tenant compte des spécificités du secteur : priorisation du travail **présentiel** pour les fonctions liées aux soins et à la relation directe avec les bénéficiaires, possibilité limitée mais encadrée de télétravail pour les fonctions administratives, de gestion RH, financières, pédagogiques ou de coordination.

Questions fréquentes

Comment formaliser le télétravail selon la convention collective SAS ?

Le télétravail doit obligatoirement être formalisé par écrit via un avenant au contrat de travail ou une charte interne, validé par la délégation du personnel le cas échéant. L'accord doit respecter le principe de volontariat et préciser les conditions techniques, organisationnelles et de remboursement des frais.

Le télétravail peut-il être imposé aux salariés du secteur SAS ?

Non, le télétravail repose sur le principe de volontariat et ne peut être imposé aux salariés, sauf dispositions exceptionnelles comme une crise sanitaire. Le salarié peut également demander un retour en présentiel avec un préavis raisonnable.

Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de télétravail SAS ?

L'employeur doit fournir ou rembourser le matériel nécessaire, garantir la protection des données sensibles (RGPD), assurer la sécurité du poste de travail à domicile, maintenir l'égalité de traitement avec les salariés sur site et respecter les mêmes droits salariaux et sociaux qu'en présentiel.

Quels sont les postes éligibles au télétravail dans le secteur SAS au Luxembourg ?

Dans le secteur social et de soins, le télétravail est possible uniquement pour les fonctions administratives, de coordination ou de support (gestion RH, financières, pédagogiques). Les fonctions liées aux soins et à la relation directe avec les bénéficiaires doivent être exercées en présentiel pour garantir la continuité des services.

Conditions d'exercice

La mise en œuvre du télétravail dans le secteur SAS est subordonnée à des conditions cumulatives protégeant le salarié et la continuité du service.

Condition	Détail
Volontariat	Aucune obligation pour le salarié, sauf dispositions exceptionnelles (ex. crise sanitaire)
Accord écrit	Avenant au contrat ou charte interne, après information/consultation de la délégation du personnel
Matériel et frais	Employeur fournit ou rembourse le matériel (ordinateur, logiciels, accès sécurisé) et les coûts de communication
Protection des données	Respect strict du RGPD et du secret professionnel (dossiers médicaux ou sociaux)
Santé et sécurité	Employeur responsable de la sécurité et santé du salarié à domicile (ergonomie, prévention RPS) — Art. L.312-1
Égalité de traitement	Mêmes droits que les salariés sur site (salaire, congés, formation, évaluation)

Modalités pratiques

L'organisation concrète du télétravail doit être encadrée pour garantir la continuité du service et la traçabilité des heures.

Modalité	Détail
Durée	Télétravail régulier (jours fixes/semaine) ou occasionnel (tâches administratives concentrées)
Limite	Proportion maximale fixée par accord interne pour garantir la continuité de service
Suivi du temps	Enregistrement obligatoire (badgeage numérique ou déclaration)
Coordination	Réunions régulières en présentiel pour assurer le lien avec l'équipe
Réversibilité	Retour en présentiel possible à la demande de l'employeur ou du salarié, avec préavis
Droit à la déconnexion	Régime de déconnexion à définir par convention collective ou accord d'entreprise (Art. L.312-9 , applicable au 04/07/2026)

Pratiques et recommandations

Établir une charte télétravail précisant les conditions techniques, organisationnelles et de remboursement des frais constitue le socle de toute mise en œuvre conforme. Cette charte doit être soumise à information et consultation de la délégation du personnel (L.414-3 §6) et, dans les entreprises de 150 salariés et plus, faire l'objet d'un accord commun avec la délégation (L.414-9 point 8).

Former les salariés et managers aux pratiques de gestion à distance et à la cybersécurité, puis **assurer l'inclusion** des télétravailleurs dans les activités collectives et les formations, préserve la cohésion d'équipe.

Évaluer régulièrement l'impact du télétravail sur la qualité de service et **anticiper les risques psychosociaux** liés à l'isolement ou au brouillage des frontières vie privée/vie professionnelle complètent le dispositif de suivi.

Documenter chaque accord de télétravail (avenant signé, registre des jours prestés) pour garantir la traçabilité en cas de contrôle **ITM**.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.312-1</u>	Obligations générales de sécurité et santé de l'employeur (responsabilité étendue au poste à domicile)
Art. <u>L.312-9</u>	Droit à la déconnexion — régime à définir par CCT ou accord d'entreprise (entrée en vigueur 04/07/2026)
Art. <u>L.414-3</u> §6	Information et consultation obligatoire de la délégation du personnel sur l'introduction/modification du régime de télétravail
Art. <u>L.414-9</u> point 8	Accord commun employeur/délégation requis pour le régime de télétravail dans les entreprises ? 150 salariés
Convention du 20/10/2020	Cadre interprofessionnel du télétravail — volontariat, réversibilité, égalité de traitement, formalisation écrite (déclarée d'obligation générale par RGD du 22/01/2021)
CCT SAS 2025-2027	Priorité du présentiel pour les activités de soins ; protection des données sensibles (applicable 01/01/2025 au 31/12/2027)
ITM Luxembourg	Contrôle en cas de non-respect des règles
Tribunal du travail	Recours pour contestation individuelle

Le télétravail reste une **modalité exceptionnelle** dans le secteur SAS, compte tenu de la nature des missions (aide, soins, éducation). Il constitue néanmoins un outil de **flexibilité organisationnelle** utile pour les fonctions support, sous réserve d'un encadrement strict et du respect des obligations légales. La déclaration d'obligation générale de l'accord interprofessionnel du 20/10/2020 rend ses dispositions applicables à l'ensemble des employeurs du secteur.

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.