

Les dispositions de la convention SAS sont-elles compatibles avec le télétravail ?

Réponse courte

Les dispositions de la **convention collective SAS 2025-2027** (secteur d'aide et de soins et du secteur social) sont **compatibles avec le télétravail**, à condition de respecter les exigences légales relatives à la **durée du travail**, à la **surveillance du temps de travail** et à l'**égalité de traitement** entre salariés.

Il est nécessaire d'intégrer dans l'accord collectif ou l'avenant individuel les modalités spécifiques de **suivi du temps de travail** à distance et de garantir la transparence, la traçabilité des horaires, ainsi que la protection des droits des salariés. L'employeur doit adapter l'organisation du travail par un **avenant** précisant les modalités applicables au télétravail, notamment la planification des horaires, la gestion des **heures supplémentaires**, la prise en compte des absences et la **protection des données**.

Définition

La **convention collective SAS** (secteur d'aide et de soins et du secteur social) est un accord sectoriel luxembourgeois qui régit les conditions de travail et de rémunération des salariés du **secteur d'aide et de soins et du secteur social** au Luxembourg. En vigueur du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2027, elle vise à offrir une flexibilité dans la gestion du temps de travail, dans le respect des limites fixées par le Code du travail.

Le **télétravail** est une forme d'organisation du travail dans laquelle une activité pouvant être exercée à distance est réalisée **hors des locaux de l'employeur**, de façon régulière ou occasionnelle, à l'aide des **technologies de l'information et de la communication**. Il est encadré par la loi du 24 juillet 2024 sur les conditions de travail transparentes et prévisibles.

Questions fréquentes

Comment adapter la convention SAS pour intégrer le télétravail ?

Il est nécessaire d'adapter la convention par un avenant ou une annexe précisant les modalités spécifiques : suivi du temps de travail à distance, plages horaires obligatoires, modalités de communication, gestion des heures supplémentaires, protection des données et prise en charge des frais professionnels.

La convention collective SAS est-elle compatible avec le télétravail au Luxembourg ?

Oui, les dispositions de la convention collective SAS (secteur d'aide et de soins et du secteur social) sont compatibles avec le télétravail, à condition de respecter les exigences légales relatives à la durée du travail, à la surveillance du temps de travail et à l'égalité de traitement entre salariés.

Quelles conditions doivent être respectées pour mettre en place le télétravail sous la convention SAS ?

L'accord écrit du salarié est requis, l'employeur doit garantir l'égalité de traitement entre télétravailleurs et salariés sur site, et assurer un suivi rigoureux du temps de travail pour respecter les durées maximales (8h/jour, 40h/semaine) et les temps de repos obligatoires.

Quels outils l'employeur doit-il mettre en place pour le télétravail sous convention SAS ?

L'employeur doit fournir des outils fiables pour l'enregistrement des heures de travail à distance, garantir la transparence et la traçabilité des horaires, et documenter toutes les décisions relatives au télétravail pour assurer la conformité aux obligations légales et conventionnelles.

Conditions d'exercice

La compatibilité entre la convention SAS et le télétravail suppose le respect des **exigences légales** relatives à la durée du travail, à la surveillance du temps de travail et à la protection des droits des salariés. L'**accord écrit du salarié** est requis pour la mise en place du télétravail, qui doit faire l'objet d'un avenant précisant les modalités d'exécution, conformément à l'article L.121-4 du Code du travail (forme écrite et contenu obligatoire du contrat de travail).

L'employeur doit garantir l'**égalité de traitement** entre salariés en télétravail et ceux présents sur site, notamment en matière d'**accès à la formation**, d'**évaluation** et de **conditions de travail**. Le **suivi du temps de travail** doit permettre de respecter les durées maximales journalières (8 heures) et hebdomadaires (40 heures), ainsi que les **temps de repos obligatoires**.

Modalités pratiques

Pour assurer la compatibilité entre la convention SAS et le télétravail, il est nécessaire d'intégrer dans l'accord collectif ou l'avenant individuel les modalités spécifiques de suivi du temps de travail à distance.

Aspect	Modalité requise
Enregistrement du temps	Outils fiables permettant la traçabilité des heures effectuées en télétravail (art. <u>L.211-29</u>)
Plages horaires	Définir les plages de présence obligatoire et les modalités de communication
Heures supplémentaires	Procédure de demande et d'autorisation clairement définie (arts. <u>L.211-22</u> à <u>L.211-27</u>)
Protection des données	Conformité au RGPD ; sécurité informatique ; prise en charge des frais professionnels
Durées maximales	Respect des 8h/jour et 40h/semaine ; repos journalier 11h (art. <u>L.211-16</u> §3) ; repos hebdomadaire 44h (art. <u>L.231-11</u>)

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'adapter la convention SAS par un **avenant** ou une **annexe** précisant les modalités spécifiques applicables au télétravail, notamment en ce qui concerne la **planification des horaires**, la **gestion des heures supplémentaires** et la **prise en compte des absences**. Une **politique interne claire** sur le télétravail, élaborée en

concertation avec la **délégation du personnel**, facilite la gestion des situations particulières et limite les risques de contentieux.

La **formation des managers** et des salariés à la gestion du temps de travail à distance est également préconisée pour assurer le respect des **obligations légales et conventionnelles**. Il est conseillé de **documenter toutes les décisions** et échanges relatifs au télétravail afin d'assurer la traçabilité et la conformité aux exigences légales.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.211-5</u>	Durée légale du travail : 8 heures par jour, 40 heures par semaine
Arts. <u>L.211-6</u> à <u>L.211-9</u>	Périodes de référence et plan d'organisation du travail (POT)
Arts. <u>L.211-22</u> à <u>L.211-27</u>	Travail supplémentaire : procédure, compensation, paiement
Art. <u>L.211-29</u>	Enregistrement des heures de travail
Art. <u>L.231-11</u>	Repos hebdomadaire (44 heures sur 7 jours)
Art. <u>L.121-4</u>	Forme écrite et contenu obligatoire du contrat de travail (avenant télétravail)
Art. <u>L.312-1</u>	Protection de la santé et de la sécurité des salariés
Art. <u>L.414-3</u>	Consultation et information de la délégation du personnel
Loi du 24 juillet 2024	Conditions de travail transparentes et prévisibles
Convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)	Dispositions sectorielles applicables
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données personnelles

L'employeur doit veiller à ce que la mise en œuvre du télétravail dans le cadre de la convention SAS ne conduise pas à un **dépassement des durées maximales** de travail ou à une atteinte aux **droits à la déconnexion**. Un **contrôle rigoureux** du temps de travail, une **documentation précise** et une **communication transparente** avec les salariés sont essentiels pour prévenir tout risque de non-conformité ou de litige.

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.