



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG



MOTION

Luxembourg, le 25 avril 2019

Dépôt Marc Spautz

Groupe politique CSV

*Débat projets de loi
n°450 et n°451 ainsi
que sur le PSC et le PWR*

La Chambre des Député-e-s :

- Considérant que le télétravail, encouragé par la mondialisation économique et l'optimisation des technologies modernes de l'information et de la communication, est un mode de travail qui rencontre un succès grandissant ;
- Constatant que le télétravail est lié à de nombreux enjeux sociaux, économiques et environnementaux ;
- Constatant ainsi plus précisément que si des garanties réelles sont données aux salariés, et si notamment le droit à la déconnexion est respecté, le télétravail constitue un mode d'organisation de travail garantissant aux salariés une meilleure qualité de vie et à l'entreprise des salariés plus motivés et partant plus performants ;
- Considérant en effet, que le télétravail favorise une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée/familiale en assurant notamment aux parents un gain de temps précieux qu'ils peuvent passer avec leurs enfants plutôt que sur les trajets ;
- Constatant que le travail à distance peut également être un outil du développement durable en réduisant le trafic du transport collectif et privé du Luxembourg et de la Grande Région, et de ce fait en diminuant les émissions CO2 responsables du réchauffement climatique et autres agents polluants ;
- Notant que le développement du télétravail s'inscrit aussi dans la mise en œuvre des conclusions de l'étude Rifkin, alors que ce mode de travail figure en haut de la liste des domaines d'application concrets de la Troisième révolution industrielle ;



- Notant que dans le secteur privé, le télétravail fait l'objet d'un encadrement juridique via une convention signée entre les partenaires sociaux en 2006 et reconduite à plusieurs reprises, et que cet accord et ses reconductions ont été déclarés d'obligation générale par règlement grand-ducal ;
- Notant encore que dans le secteur public, le télétravail dispose d'une base légale depuis 2003 complétée en 2012 via règlement grand-ducal ;
- Constatant que selon le Statec en 2015, 6,1% des actifs résidents étaient concernés par le télétravail ;
- Constatons encore que dans la fonction publique, l'ancien Ministre de la Fonction publique avait, sur base de l'étude Rifkin, lancé en octobre 2017 un projet-pilote « Télétravail » dont le but est e.a. d'identifier les problèmes potentiels et de formuler, sur base des expériences faites, des recommandations au niveau législatif ;
- Constatant qu'une centaine de fonctionnaires répartis sur 11 établissements ont participé à ce projet-pilote et qu'en septembre 2018, le Ministre de la Fonction publique de l'époque a tiré, lors d'une conférence de presse, les premières conclusions de celui-ci¹ ;
- Notant que ce dernier a clairement affirmé lors de la conférence de presse que le cadre législatif n'est plus adapté ;

Invite le gouvernement

au niveau du secteur public ou assimilé :

- A montrer l'exemple en étendant le télétravail aux entités étatiques et aux entités assimilées qui ont montré un réel intérêt pour ce mode de travail voire qui ont la possibilité de recourir à cette forme de travail à distance ;
- A finaliser le plus rapidement possible l'évaluation définitive du projet-pilote de 2015 et de procéder aux modifications nécessaires qui s'imposent afin de mieux encadrer la mise en œuvre du télétravail ;

¹ https://fonction-publique.public.lu/fr/plus/actualites/articles-actualites/2018/07/20180727_teletravail.html

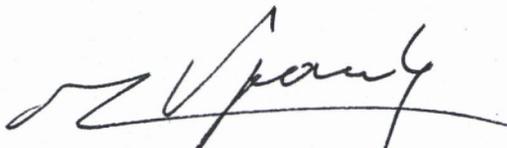


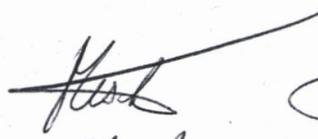
au niveau du secteur privé :

- A voir avec les partenaires sociaux concernés s'il ne serait pas opportun de légiférer en la matière et de donner ainsi une base légale générale au télétravail en s'inspirant des dispositions de la Convention de 2006 telle que reconduite voire en y apportant les modifications qui s'imposent, quitte à ce que les spécificités propres aux différents secteurs ou entreprises peuvent être prises en compte dans le cadre des conventions collectives ou accords interprofessionnels ;
- A s'assurer que le cadre légal prenne en compte les implications que le télétravail entraîne e.a. au niveau du travail, du droit fiscal, du droit de la sécurité sociale ou de la législation en matière de protection de la vie privée ;
- A mobiliser les efforts en vue de trouver tant sur le plan européen en général et sur le plan de la Grande région en particulier des solutions adéquates pour les salariés frontaliers ;

En tout état de cause,

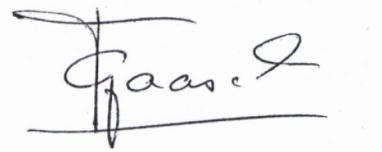
- A s'investir dans la promotion du télétravail tous azimuts et à prendre les mesures qui s'avéreront nécessaires ;
- A promouvoir dans ce contexte notamment les différentes formes de travail à distance et notamment les espaces de co-travail (co-working spaces) dans les zones périphériques situées à proximité de pôles multimodaux pour davantage de flexibilité.


R. Spautz


G. Mischo


R. SCHANK


Martine Hansen


F. Hetto-Gaasch