

LAWYERS NOW

L'AVOCAT LUXEMBOURGEOIS ENTREPRENEUR

16 JANVIER 2023

CONFÉRENCE DU
JEUNE BARREAU
DE LUXEMBOURG



Comment fidéliser les collaborateurs



« Soft-Skills »

Socializing
p.7



« Chronique »

Lawyers and agile management.
Are you ready to Scrum? (Part. II)
p.13



« Concours Tony Pemmers »

Discours du concours d'éloquence
Tony Pemmers *p.19*



PROS, LA, FLEXIBILITÉ EST VOTRE QUOTIDIEN ? NOUS AUSSI

Nos conseillers se déplacent
chez vous pour vous proposer
un service au meilleur prix !

RDV SUR **TANGO.LU**
OU AU **27 777 377**



Centrale téléphonique
à 9,90€/mois htva



Abonnements mobiles
pour l'international



Tango Fibre Bizz

tango))



- SOMMAIRE -



Sommaire

1



Organisation

2

Comment fidéliser les collaborateurs, *Antoine Henry de Frahan*



Soft-Skills

7

Socializing, *Nadia Alter et Matthias Ansorg*



Chronique

13

Lawyers and agile management. Are you ready to Scrum? (Part. 2), *Max Mailliet*



Concours Tony Pemmers

19

Discours du concours d'éloquence Tony Pemmers, *Dimitri Debord*

Éditeurs responsables
Marc-Olivier Lifrange
Anne Jacobs

Éditeur
Legitech Sàrl
R.C.S. Luxembourg
B 113932

Gérants
Nicolas Buck
Marc-Olivier Lifrange

Siège Social
10, A, Z.A.I Bourmicht
L-8070 Bertrange
TVA L U 21011575
T: +352 26 31 64 - 1
F: +542 26 31 64 - 9
www.legitech.lu

Régie publicitaire
advertising@legitech.lu
Abréviation recommandée
LawyersNow

ISSN
2658-9729

Conception
lola strategy&design
Mise en page
Matthieu Lepoutre

Impression
Reka

Tout droit de reproduction, de traduction, d'adaptation par tous procédés, réservés pour tous pays. Il est strictement défendu de reproduire, partiellement ou totalement, la présente publication sous quelle forme que ce soit et de quelque manière que ce soit, sauf autorisation écrite et expresse de l'éditeur.

Disclaimer: Conformément à l'article 66 de la loi modifiée du 8 juin 2004 sur la liberté d'expression dans les médias, il est porté à la connaissance du lecteur que la société éditrice la revue est détenue directement par la société à responsabilité limitée IVB, dont la participation excède 25 % et contrôlée par M. Nicolas Buck, entrepreneur demeurant à Luxembourg.



COMMENT FIDÉLISER LES COLLABORATEURS



Pour bon nombre de cabinets d'avocats, attirer et conserver les bons collaborateurs est un enjeu plus critique que développer les clients. Ces cabinets ne manquent pas de clients ; ils en ont même parfois trop et ne savent plus où donner de la tête. En revanche, trouver les bons candidats et les garder dans l'équipe constitue une gageure.



Antoine Henry de Frahan
Managing Director, Frahan Consulting
Professeur affilié, Edhec Business School
Auteur du livre *La gestion des cabinets d'avocats* (2022)



- ORGANISATION -

UN ENJEU STRATÉGIQUE

Ce problème va inexorablement s'intensifier : l'évolution démographique (départ à la retraite de la génération baby-boom et vieillissement général de la population) va rendre les jeunes talents de plus en plus rares et précieux et la pression concurrentielle pour les attirer de plus en plus impitoyable.

Cette raréfaction des talents a lieu alors que le droit ne cesse de se complexifier et nécessite pour sa pratique toujours autant, voire plus de personnes qualifiées. En effet, l'utopie (ou la dystopie) en vogue il y a quelques années selon laquelle les juristes allaient céder la place à des intelligences artificielles n'est toujours pas avérée : au contraire, les (bons) juristes en chair et en os sont plus indispensables et recherchés que jamais. La récession économique qui s'annonce va peut-être réduire la pression, mais cela ne durera qu'un temps.

Tout cela signifie que la fidélisation des collaborateurs va devenir une fonction clé de la gestion des cabinets d'avocats. Les cabinets n'auront pas d'autres choix que de la mettre au cœur de leur stratégie. Plutôt que d'ignorer ou de marginaliser la question en en faisant l'objet d'un comité ad hoc (ce qui vaut dispense pour ceux qui n'en font pas partie de s'y intéresser),

il est devenu vital d'en faire un enjeu central, systémique et qui concerne tous les associés.

Le départ non souhaité de collaborateurs est en effet une mauvaise nouvelle : il envoie un message ambigu aux collaborateurs qui restent, qui peuvent à leur tour se mettre à douter ; il impose une charge de travail supplémentaire à ceux qui restent en attendant que de nouvelles recrues soient opérationnelles – ce qui peut prendre des mois, voire des années – et ce surcroît de travail peut à son tour occasionner des départs supplémentaires ; il prive le cabinet d'un savoir-faire et d'une expérience accumulés sur plusieurs années ; il prive le cabinet d'une source de revenus ; il fragilise les relations avec les clients qui correspondaient avec les collaborateurs concernés ; il impose aux associés de recommander à former des jeunes dont on se doute qu'ils partiront à leur tour, ce qui à la longue devient lassant et décourageant ; il compromet la

pérennité du cabinet en le privant de la génération censée prendre le relais des associés actuels.

Pour toutes ces raisons, la rétention des collaborateurs mérite une attention prioritaire de la part des associés. Mais que faire en pratique ? On ne dressera pas ici le tableau exhaustif d'une politique de rétention. Limitons-nous à attirer l'attention sur quelques points essentiels.

REPLACER LES GÉNÉRALISATIONS PAR LE DIALOGUE

Trop souvent, on se contente de généralisations sur les prétendues générations Y, Z, alpha, millennials 2.0, etc., comme si l'ensemble des facteurs qui motivent une personne à rester en place étaient liés à sa date de naissance, ou comme si l'ensemble des personnes nées à la même époque étaient nécessairement animées des mêmes valeurs et objectifs de carrière. Pour comprendre ce qui anime les collaborateurs et ce qui pourrait les

« Tout cela signifie que la fidélisation des collaborateurs va devenir une fonction clé de la gestion des cabinets d'avocats »

amener à rester ou à s'en aller, il faut évidemment aller au-delà de cette approche superficielle, penser au-delà de ces clichés et faire preuve de curiosité et d'attention.

L'expérience de nombreux entretiens avec des collaborateurs enseigne que les facteurs qui les déterminent à rester sont souvent les suivants :

- L'intérêt du travail, la qualité des clients, le niveau des dossiers ;
- Le fait d'apprendre, d'être bien formé, d'acquérir des compétences ;
- L'équilibre entre autonomie et supervision ;
- Une charge de travail pas trop déraisonnable ;
- Une bonne ambiance de travail et des relations agréables avec les collègues ;
- La qualité de la relation avec l'associé de référence ;
- Des perspectives de promotion et de carrière à long terme ;
- Le caractère compétitif et équitable de la rémunération ;
- La flexibilité (horaires, travail à domicile, etc.) ;
- L'image de marque du cabinet, source de fierté.

On peut déjà bien avancer dans une politique de rétention en s'appuyant sur cette liste, mais cela ne suffit pas. Une bonne politique de rétention s'adosse à une connaissance concrète et spécifique de chacune des personnes concernées. Par rapport aux critères qui viennent d'être présentés, les attentes et les souhaits des uns et des autres peuvent en effet grandement varier, confirmant en cela qu'une politique de rétention fondée sur des *a priori* et

des stéréotypes est condamnée à l'échec. Un dialogue personnalisé est nécessaire et doit être répété régulièrement, car les motivations des collaborateurs évoluent parfois rapidement et nécessitent une mise à jour systématique. Il n'est pas toujours possible de répondre à toutes les demandes et de satisfaire tous les souhaits, mais au moins on va chercher l'information et on se donne les moyens d'agir.

Quatre dimensions en particulier méritent d'être explorées dans le cadre de ce dialogue :

■ **Les aspirations professionnelles.** À quoi aspire le collaborateur ? Quelles sont ses ambitions, à court terme et à long terme ? Que souhaite-t-il ? Quelle serait pour lui l'évolution professionnelle idéale ? Les réponses varient grandement d'une personne à l'autre et même d'une période à l'autre pour la même personne. Par exemple : devenir collaborateur senior, devenir associé, pratiquer une autre matière que celle qu'on pratique actuellement, recevoir plus de feed-back des associés, travailler sur de plus gros projets, gagner plus, être plus impliqué dans le *business development*, etc.

■ **Les compétences.** Quelles sont les compétences avérées du collaborateur et comment peut-on les

faire fructifier ? Quelles sont les compétences que le collaborateur souhaite ou gagnerait à développer et comment peut-on l'y aider ? Par exemple : connaissances des langues, expertise juridique dans un domaine particulier, gestion de projet, prise de parole en public, gestion des équipes et leadership, rédaction des offres de service, conduite d'entretien avec des prospects, etc.

■ **Les limites.** Quelles sont les limites du collaborateur et sont-elles respectées ? Les limites concernent d'abord et surtout le temps de travail (si la charge de travail est structurellement trop lourde pour le collaborateur, les chances de le garder sont minimes), mais aussi la rémunération (« Quelle est la rémunération en dessous de laquelle vous ne resterez pas dans le cabinet ? ») et la géographie (fréquence et longueur des déplacements professionnels, possibilité du travail à domicile, etc.).

■ **Les opportunités.** Quelles sont les opportunités internes (par exemple, il y a de l'espace au sein du cabinet pour y développer une pratique en droit des sociétés ou en droit de l'urbanisme) et externes (quelles sont les matières juridiques pour lesquelles on anticipe une forte croissance de la demande dans le marché) ?

« Une bonne politique de rétention s'adosse à une connaissance concrète et spécifique de chacune des personnes concernées »

Le dialogue sur ces quatre paramètres permet de définir avec le collaborateur concerné un projet professionnel personnalisé chargé de sens : il est en effet aligné sur ses aspirations et ses compétences, respectueux de ses limites et en phase avec les besoins du cabinet et la demande du marché. On peut penser que la définition d'un tel projet professionnel, et sa mise à jour régulière, est un facteur déterminant pour fidéliser les collaborateurs. Grâce à ce projet élaboré de concert, le cabinet devient pour eux le lieu d'une évolution professionnelle conforme à leurs aspirations. Pourquoi s'en iraient-ils ?

METTRE LES ASSOCIÉS EN PREMIÈRE LIGNE

En matière de rétention des collaborateurs, l'équipe RH n'a jamais qu'un rôle de soutien. Ce sont les associés eux-mêmes qui jouent les premiers rôles. C'est en effet, dans une large mesure, leur attitude et leur comportement à l'égard des collaborateurs qui déterminent la qualité de l'expérience professionnelle de ceux-ci et leur envie de rester ou de s'en aller. Avant d'être fidèle à un cabinet, on l'est à un associé ou à un « patron ». Il est donc vain et contre-productif d'attendre que l'équipe RH « règle le problème ». Les associés sont aux avant-postes et ne peuvent s'y dérober.

Par conséquent, la fidélisation des collaborateurs passe souvent par une remise en question personnelle des associés. Il s'agit pour eux d'être ouverts au feed-back, d'accepter la critique, d'accepter et d'être capables de modifier leur comportement dans la durée. C'est un défi. Peu nombreux sont les associés qui acceptent de s'entendre dire qu'ils sont inaccessibles, irascibles, perfectionnistes, indifférents, désorganisés ou irrespectueux et qui sont capables de transformer leur attitude en profondeur et dans la durée. Un accompagnement de qualité (coaching) est souvent nécessaire, voire même, dans certains cas, une thérapie. Encore faut-il que les intéressés y soient disposés.

Les associés doivent également abandonner la comparaison avec leurs propres souvenirs. Il est fréquent d'entendre des associés minimiser les souhaits de leurs collaborateurs en expliquant par exemple que « de mon temps, on était prêt à travailler nuit et jour, week-end compris ». L'argument a peu de chance de retenir un collaborateur exténué.

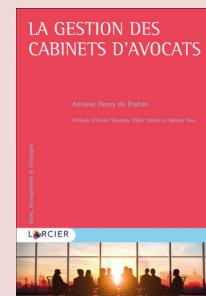
DES ARBITRAGES INÉVITABLES

S'il est indispensable de tout faire pour favoriser la rétention des collaborateurs, on se leurrerait en pensant que tout peut se dérouler de manière harmonieuse.

Par exemple, comment concilier le désir des collaborateurs d'une charge de travail plus compatible avec leur vie de famille et la demande des clients d'un degré élevé de réactivité et de rapidité ? Le cabinet est-il prêt, pour ménager la vie privée des collaborateurs, à renoncer à certains clients trop pressés ou à certaines affaires trop contraignantes ? De même, comment concilier les souhaits financiers des collaborateurs avec la pression à la baisse sur les honoraires exercée par certains clients ou les objectifs de rentabilité des associés ?

Ces exemples illustrent bien l'idée que la rétention des collaborateurs ne peut pas être abordée comme un problème isolé ; les implications pour l'ensemble des fonctions du cabinet sont en effet nombreuses. En plus de l'importance de l'enjeu, c'est aussi en cela que la question est stratégique et nécessite un traitement systémique.

« Les associés doivent également abandonner la comparaison avec leurs propres souvenirs »



Henry de Frahan est l'auteur du livre « La gestion des cabinets d'avocats » paru chez Larcier en septembre 2022.

Indépendants : sécurisez votre avenir tout en profitant des avantages fiscaux !



Vous travaillez pour votre propre compte ? Les risques auxquels les indépendants et professions libérales font face au quotidien sont nombreux !

Avec lalux-Safe Future, un produit spécialement dédié aux avantages fiscaux et assorti de garanties modulables, vous sécurisez votre futur et celui de vos proches. Alors, comme les médecins, architectes, commerçants, artisans, administrateurs etc., assurez-vous aussi, en tant que professionnel du droit, un revenu supplémentaire lors de votre départ en retraite !

LIBERTÉ ET FLEXIBILITÉ

lalux-Safe Future s'adapte entièrement aux besoins individuels. Vous pouvez librement décider du montant de la prime que vous souhaitez investir. Le montant des cotisations peut être adapté chaque année en fonction de votre situation. Ainsi, la prime retraite déductible comme « dépenses spéciales » peut aller jusqu'à 20% de votre revenu annuel.

La flexibilité va bien au-delà. Si vous désirez un rendement plus performant, vous pouvez investir dans des fonds d'investissements. Si par contre, vous souhaitez plus de sécurité, vous choisissez un produit d'assurances vie classique à capital garanti. La combinaison de ces options est possible : vous bénéficiez alors d'un investissement hybride.

La prime est soumise à un impôt forfaitaire de 20% et à une taxe rémunératoire de

0.9% non déductibles. Cependant en contrepartie, le capital épargné versé au terme du contrat est exempt de taxation sur le revenu au Luxembourg.

PROTECTION DES PROCHES

Une planification financière efficace passe aussi par la protection des membres de votre famille contre les aléas de la vie. Des couvertures complémentaires en cas de décès ou d'invalidité veillent à ce que le niveau de vie de votre famille soit protégé quoi qu'il vous arrive !

Enfin, les primes servant à financer ces couvertures optionnelles constituent, au même titre que la prime retraite, une charge déductible qui, de nouveau, va réduire votre revenu imposable.

RAPIDITÉ ET SIMPLICITÉ

Le contrat lalux-Safe Future peut être conclu complètement sous forme digitale, ce qui vous permet d'optimiser votre temps et de faciliter le processus de souscription.

UNE COMMUNICATION FACILITÉ

Une nouvelle plateforme digitale dédiée à l'assurance Vie professionnelle, easyPENSION PRO, a été lancée avec pour ambition de devenir le canal de communication de référence tant avec les clients employeurs et leurs affiliés

qu'avec les clients indépendants. Cet espace digital sécurisé offre une visualisation des certificats annuels, la consultation de l'épargne actuelle et sa situation à terme, ainsi qu'une vue complète des prestations assurées et une fonctionnalité d'arbitrage de fonds pour les contrats concernés.

SÉCURISER ENCORE PLUS VOTRE FUTUR

En tant que particulier, il est possible de souscrire en plus à un plan de pension personnel. Avec easyLIFE Pension, vous payez non seulement moins d'impôts, mais vous sécurisez également votre futur et vous protégez vos proches. Choisissez la forme d'investissement qui vous convient le mieux : optez pour un rendement garanti ou pour un rendement potentiellement plus élevé lié à des fonds d'investissement.

Toutes les informations sur lalux-Safe Future sont disponibles sous :

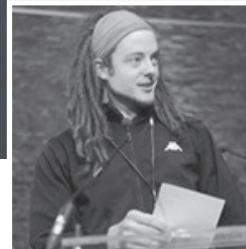




SOCIALIZING



Nadia Alter
Cofounder of Edgeryders



Matthias Ansorg
Software analyst and
entrepreneur

Forty-two percent of transport emissions are caused by business trips. Electric- and biogas-powered climate-neutral jets may be the future of aviation, but they don't exist yet (and won't for a long time). During the COVID-19 pandemic, half of humanity has at one point or another been on

lockdown. Something which has been traumatic for some, while for others it has been liberating and many say it could be the start of a new "trend." In short, this is not the time for transatlantic trips, crowded offices, or location-first based collaboration.



- SOFT-SKILLS -

Should we mourn the rich and unique experience of real-life meetings? Obviously not. Meeting in person will remain essential for the "political animals" that we are. In the new work reality, however why, how, and when, we meet is different.

What follows is an excerpt from The anywhere organisation: an 8-step guide to enjoyable and sustainable remote work¹. In it we zoom in on socialisation in the workplace. A key element of enjoyable, healthy and ultimately, effective collaboration.

This article is about techniques that focus on socializing and not on productivity and efficiency. In the short term, they may be less productive than not-so-social techniques. Why would we still want them? Humans are social animals – by varying degrees of course, but averaged over a whole workforce, it's safe to say that making everyone work in isolation all day long is torture.

A bit of trivia about wolves. Most people know that wolves are social animals as well – after all, dogs are basically small wolves, and they are definitely social. But there is also the story of the "lone wolf": the rare lupine sociopath, preferring to live and hunt alone. It turns out that this is a myth: "lone wolves" are just adults looking for

a mate with whom to start their own pack. And packs of wolves are just multi-generational wolf households. And "alpha male" and "alpha female" wolves are just the oldest wolves of the pack, the parents who started it all. Given how much the "alpha wolf" metaphor has been used to justify strictly hierarchical human relationships, it's high time to spread how authority actually works among wolves!

Socializing in the office. The socializing aspect of office culture is well established: you can meet at the watercooler or coffee machine for a chat with your colleagues, and so forth... In literature about workforce management, it is also established knowledge that 20-25% of daily work time should be deducted for "nonproductive" activities like socializing in the office and toilet breaks. Still, that time is paid as work time. It seems that there is a general understanding that, for humans, "working at 100%" must include these kinds of activities to be a long-term, sustainable way of working. They are

only superficially "nonproductive." For short times though, they can be avoided, resulting in work output of more than 100% for a matter of hours or days – it's just not sustainable or healthy when done in the long term.

Why is socializing neglected in distributed work? Unlike in the office, when working remotely, there is no watercooler, coffee machine or other social hotspot for meeting your colleagues. It is not too clear why this is the case: Does management consciously or unconsciously consider these activities still as "unproductive," now using distributed work practices as a new way to eliminate socializing at work? Or does work culture develop at such a slow pace that it simply has not yet invented the equivalent of a coffee machine for remote work? Or maybe even the coffee machine at work has never been a conscious

1. N. ALTER, M. ANSORG, *The anywhere organisation: an 8-step guide to enjoyable and sustainable remote work*, Bertrange, Legitech, 2022, 127 p.

exercise to support socializing, so that we have a hard time putting the finger on the problem of distributed work practices being antisocial? We will now leave these interesting questions to the social scientists (and to you, if you like to think about them) and move on to solutions...

The economic impacts of socializing. Making paid work time available for socializing activities at first sounds like it will negatively impact the financial standing of an organization. However, it is not that simple: if people spend 10% of their time socializing at work, it does not mean that they will now take $(100\%)/(100\%-10\%) = 111\%$ of time to get 100% of their work done. They might get good tips or discover other synergies with coworkers while socializing with them. They might also be happier and more motivated at work, increasing their productivity. They might also have ideas with their coworkers while socializing that generate lots of additional revenue for the company down the line. Allowing for "paid socializing" may even have a positive financial impact, but it's very difficult to measure. To cut through this, an organization should just decide to support paid socializing because it makes everyone happier and "probably" has no significant impact on the bottom line. After some experimentation, practice will show what

forms of socializing are more "productive," and then the company can focus on supporting these.

This is experimental! The following section provides ideas for how to use existing tools in more socially rich ways. This list is much more experimental than the lists of communication and collaboration techniques, as we (Edgeryders) are discovering this area as well. So please be more patient and more careful when trying out these techniques in your organization – some may not work at all, some may require weeks of experimentation to find out the fine points of how to make an idea workable in practice. As always, your additions and your feedback are very welcome!

1_Quality time for both work and socializing

Offices mix it all together. In an office setting, the typical approach is to have work and social interaction mixed together all the time, to various degrees. For example, meetings are often used as a more relaxed and slightly fun time compared to individual screen work. Or if a coworker comes over to your place to ask or discuss a small question, it is often also a bid for your attention to them as a person.

But mixing is inefficient. However, these examples also show how mixing individual work and social

interaction leads to inefficiencies: meetings are often boring and last longer than they should because some people enjoy talking and receiving attention. And if your colleague interrupts your flow with their little question for three minutes, you may need an additional fifteen to thirty minutes to finish your work as you'll need to get back into the flow first.

Let's not mix, let's split! Mixing individual work and social interaction no matter what is not good practice. Rather, the principle would be to split time at work into "mostly work" and "mostly social" activities, as it makes both more enjoyable and also more valuable for the organization. This is just the basic idea of course, and you will need a good deal of experimentation to find out how to apply this to your organization. The major challenge is to find low-overhead ways for remote workers to socialize at moments when their activities allow for a natural break – basically the digital equivalent of the office's coffee machine.

Our example. In our organization, even the work in our small office for the core group often looks like the distributed work everyone else in the organization is doing: people staring at screens, not talking at all. At times even using instant messaging with their immediate seat neighbor, to avoid interrupting their flow. That's quality work time, as it is uninterrupted and without background noise – it admittedly looks weird, though.

In exchange, there are quite some freedoms to socialize during work, usually in the form of extended

"Mixing individual work and social interaction no matter what is not good practice"

"The principles of pair programming can also be applied to collaborative document writing, in the same room or remotely"

one-and-a-half to two-hour lunch breaks where nobody insists that people go back to work after the usual one-hour break. In total, both the work and the free/unstructured time become more enjoyable. We are, however, at the beginning of this particular journey ourselves, still experimenting to find the right balance.

The following subsections of this section provide more specific ideas for how to provide quality social time at work in a distributed organization.

2_Digital lounge spaces

This is a simple and effective way to open up a space for social interaction in distributed work; simply create a dedicated space for it in the digital tools you use:

- **Chat lounge.** Chat or instant messaging tools allow you to create separate rooms, and one can be assigned to be the "lounge." It would be permanently open to chat alongside work, and people probably would share lighthearted and funny things there. Naturally, this lounge would be considered internal communications and not be publicly available on the web. Plus, it can be a good idea to automatically delete all messages

older than a certain number of days – both to discourage misusing the room for "real work" that should not be forgotten, and to accommodate people who don't feel comfortable sharing funny or personal stuff when it would go into a permanent record.

- **Forum lounge.** An online forum provides a more structured and less ephemeral way of written communication. A lounge space can be created from both a public or an access-protected category, and there are benefits to both approaches. To start activities in this forum lounge, you can take inspiration from long-running threads that serve socializing purposes in Internet forums.

- **Audio and video lounge.** In a video conferencing tool, you can assign a certain room name or room number to be permanently available as "the lounge." In small organizations, this will probably not be enough for people to bump into each other there, so you can support it further by setting times for organization-wide digital lunch breaks. A lot of ideas can be explored, for example, a semi-random grouping of people together into small three-to five-person "table-sized" calls during lunch, simulating how people typically meet in the office's canteen.

Compared to chat and forum, video is the most effortless and most socially rich way of social interaction, so if done right, it could provide the best socializing experience in a distributed organization.

Simply knowing that nonwork-related interaction, even during work time, is not just OK but encouraged in these spaces by the organization will help collaborators get over the impression that they would provide a public and permanent display of slacking by including nonwork activity in work-related digital spaces.

3_Pair work

Pair programming was invented as a way to improve software quality but also because programmers felt isolated working just with the machine all day. Later, some programmer text editors got support for real-time collaborative editing, the feature you know from Google Docs. For example, Atom Teletype² This means that remote pair programming is possible now.

The principles of pair programming can also be applied to collaborative document writing, in the same room or remotely. This is different – more social – than the typical way how Google Docs is used in organizations. Rather than assigning sections to collaborators and then commenting on each other's work, two collaborators write their sections together, connected with an audio call, screen sharing and a collaborative real-time editor like Google Docs. As in pair program-

2. <https://teletype.atom.io/>



ming, one person will be the lead: only that person will type, but roles can be reversed after some time. The second person will read, give feedback and ideas, propose improvements, research information, and make the occasional direct edit where this is the fastest way to fix something.

4_Virtual room extension

You can connect two distant rooms with a permanent video call as follows: put a video projector on one wall of each connected room, and a camera on that same wall, facing the projector. This will make the room appear larger than it is, with people on the other side, separated just with a "glass wall."

This idea is not suitable for collaborators working from home, but well suitable to connect multiple

offices of one organization or to have a large, multilocation party.

To allow people on different sides of this wall to talk in spite of background noise and without disturbing others much, providing several wireless headsets on each side of the video wall seems to be the most practical approach. You can experiment with variations of this idea, for example, headsets for one-on-one talks rather than group talk, perhaps placed on a "connected table" that is located at the "virtual glass wall" and extends into both connected rooms.

5_Occasional colocation

By spending time together at the same place rarely but then for extended periods of time, you avoid 90-95% of business travel and commuting, which is 90-95%

of the solution to its greenhouse gas emissions. The benefits of socializing for an extended time last for quite some time into the future, as it allows to establish "rapport" with each other, a deeper sense of understanding, interpreting and anticipating each other's behavior and communication. By including more intense and unusual formats from the list below, that rapport can even go much beyond what coworkers in a typical office setting can have.

A list of ideas for how to do "occasional colocation" follows – most of these ideas we tried in our organization, but some are just ideas so far:

Presence time. Temporarily requiring the physical presence of one or some colleagues in the offices of an otherwise distributed com-

pany can be very useful. Uses include "acclimating" or "re-syncing" these collaborators with the processes and events in the organization, coping with a time of intense workload, and assisting people who struggle with self-organization when working only remotely. In the latter case, the organization might require 20-50% of presence time, for example, one fixed day per week in case the colleague lives in the same city anyway.

Guestroom. When the organization provides one or more guestrooms at its office location or very close to it, it greatly facilitates the "presence time" technique above, and collaborators can also stay around for some time when traveling through the city anyway or being present for an unrelated reason. Ideally, the guest room would be permanently paid for by the company or would be available as an unused part of the office. Then, cost and budgets do not have to be considered at all when inviting somebody to stay. When not in use, the guest room can be rented out on platforms for short-term accommodation, like Airbnb.

Retreat. The whole organization or a core group travels to a nice house in the countryside somewhere and lives together for five to seven days while also having a lot of meetings, discussions and unplanned time together.

Walking retreat. Like a retreat but organized as a light hiking trip with four to six hours of walking per day plus an extensive lunch break. Walking is a natural way to have conversations in subgroups of two to four people in ever-varying

configurations and with natural privacy provided by distance to the rest of the group.

Coworking with coworkers. If colleagues in a distributed organization happen to be in the same city, at least for a time, it's a good opportunity to share time together. Even where that means mostly working alongside each other silently, it creates more of a social connection than working in different places, and thus benefits the future professional relationship of these colleagues. It is also better than just working in a coworking space or café alongside random strangers, as the social connections developed there do not benefit the worker's organization. Coworking among colleagues can take many forms, depending on what is socially adequate for each context, including meeting in a coworking space or café to work there together, meeting at a colleague's flat to work together, working plus a shared meal, and stayovers.

Co-living with coworkers. A flat-share community of coworkers, perhaps even with a dedicated workspace inside the flat, provides certainly an intense amount of socializing between some coworkers, compensating for the lack of socializing with coworkers in other cities. It is not unrealistic: three coworkers of Edgeryders OÜ have been practicing this for three years in Brussels. It comes with its own challenges though, largely around work/life integration.

Living with your coworkers does not have to be a permanent thing, though. A distributed organization will involve quite some travel-

ing, and whenever that involves colleagues staying in the same city, it is an option to book a multi-room apartment or suite for them rather than individual hotel rooms. Just as living together permanently, this is a behavior setting that promotes socializing, just because you run into each other frequently instead of having to schedule and organize every meetup. It's valuable, and at Edgeryders we have had good experiences with this, so far. It needs a good amount of preexisting trust between colleagues to be comfortable living together – so don't push this as an organizational policy, but let the trust develop slowly in other ways, and make sure people know that the company supports temporary co-living even if it increases accommodation costs.



Retrouvez les huit étapes pour un travail à distance agréable et durable dans l'ouvrage de Nadia Alter et Matthias Ansorg publié aux éditions Legitech (www.legitech.lu).

3. https://en.wikipedia.org/wiki/Behavior_settings

LAWYERS AND AGILE MANAGEMENT. ARE YOU READY TO SCRUM?¹(PART. II)



Max Mailliet
Managing Partner
E2M – Étude Max Mailliet
www.e2m.lu

IMPLEMENTING THEORY: SCRUM²

Scrum is a methodology which implements the agile principles. It is not a cool acronym or anything else, it's just Scrum, a way of doing things. It was invented, among others, by Jeff Sutherland.³

In this article, we only aim to provide a very high level view of Scrum, to start the thinking process. The methodology is, of course, a bit more complicated, but still fairly easy.

1. A short but interesting blog entry on the subject can be found at: <https://www.ilf-ua.com/en/blog/scrum-for-lawyers-or-how-legal-business-uses-agile/>.

For a more "French" analysis, see: G. DEHARO, « Le droit, un outil du management agile », *Revue Française de gestion*, 2018/3 n° 272, pp. 33-49 (Lavoisier, disponible sur cairn.info).

2. See, J. SUTHERLAND, *Scrum: the art of doing twice the work in half the time*, New York, Crown Business, 2014.

3. *Ibidem*.



- CHRONIQUE -

In Scrum, which is very much team centred and builds on the collective intelligence of teams, each team has the following members:

- The product owner, who is responsible for maximizing the product's value;
- A scrum master, who makes sure that the team follows the methodology;
- And the team members, who are cross-functional.

The team has a lot of organizational autonomy, and trust in people to organize their work, as well as a strong acceptance of making mistakes (as long as the team learns from them) are very important values of Scrum.

The method that is applied, is that the project is divided into short phases, usually called sprints (which can be from a week up to a month).

Each sprint is planned in advance by the team, which identifies a small scope for the sprint and a deliverable to be given to the client at the end. Lawyers hate to do this type of planning, but it helps. Usually this planning is done in a weekly planning meeting, where the team decides together which tasks of the general backlog (the list of client stories, i.e. of tasks to be completed), are to be comple-

ted during that sprint, and decides collectively the expected effort.

A good way for creating these small building blocks, is dividing the steps of the project into time blocks of 1 hour, 2 hours, 4 hours, 1 day or 2 days. No block should be bigger than 2 days.

For each of these, the following steps should be followed:

- 1 Plan the task
- 2 Test on a sample
- 3 Review the process, / get feedback from the client
- 4 Adapt for requested changes
- 5 Run the improved version

Another important feature of Scrum is what is called daily standups. These are short meetings taking place every day (they should not last more than 15 minutes), where each team member has to speak up and give a short answer to the following three questions:

- What did you do yesterday?
- What will you do today?

- What (if anything) is blocking your progress?

These daily standup meetings have the advantage of spotting a potential mistake rather early in the process, thanks to the common intelligence of the team, and to spread the knowledge of the current status of the project across the entire team.

Retrospectives (mentioned above) are also an important part of Scrum.

Let's try this approach (for the software development world) for lawyers, both for litigation work as for corporate work:

For litigation work, we use as an example a trial prepared by a litigator. A trial contains a number of phases, the first of which being the summons. We will use a sprint to prepare the summons (in this case a complex one, containing many different topics, this method is not necessarily very useful for a simple summons to request the judicial payment of an uncontested invoice).

"The method that is applied, is that the project is divided into short phases, usually called sprints"

Software developers	Litigation lawyers
1. Plan the task	Map out the draft summons in a detailed "road map" (a "plan détaillé").
2. Test on a sample	Provide the client with said road map and ask him to challenge it.
3. Review the process, / get feedback from the client	Discuss the road map with the client.
4. Adapt for requested changes	Adapt the road map, if necessary, move to step 1.
5. Run the improved version	Start filling out a part of the road map, and move back to point 2, sharing it with the client and discussing it. From here: we go back to 1 for the next phase, i.e. the next parts of the summons.

For corporate work: corporate lawyers often prepare a step plan, detailing every step of the transaction and then drafting all the documents, applying the waterfall methodology, and sending them in one batch to the client. Changes in one document then have to be reflected upon other documents prepared. Increasing the dangers of mistakes. In the agile way of working, the client and the lawyers would use scrum to set up the plan together. For example, we'll assume that a general plan has been worked out together with the client, and that it now needs to be implemented through tasks. For this specific example, we'll use the drafting and negotiating of a shareholders agreement with one counterparty:

Software developers	corporate lawyers
1. Plan the task	Create a term sheet of the important clauses, avoiding the use of terms such as "standard wording to be inserted", and replacing them with the keywords that should be in the final agreement. The term sheet should contain as a heading every article that will also be in the final agreement. We will assume that the client agrees with the term sheet for this example.
2. Test on a sample	Provide the counterparty with the term sheet, ask for a challenge thereof and comments.
3. Review the process, / get feedback from the client	Discuss the changes required by the counterparty with the client.
4. Adapt for requested changes	Adapt the term sheet.
5. Run the improved version	Transfer the term sheet to the counterpart.



"An important part of working efficiently, is to work in deep focus, i.e. without being constantly interrupted"

These iterations will then be done until agreement is found on the term sheet. This should not be signed, but simply be used to finalize the writing of the final agreement, in the same logic.

Especially by avoiding the use of terms such as "standard clauses", the risk of misunderstandings and negotiation hiccups (which may potentially jeopardize the deal) is largely reduced.

An important part of working efficiently, is to work in deep focus, i.e. without being constantly interrupted:

DEEP FOCUS AND EMAIL TICKETING

Can you remember reading the book *The Circle*, by Dave Eggers, where the main character, Mae Holland, ended up with having 6 screens in front of her, all sending notifications at her one after the other?

That is exactly the way of working that does not allow to work in deep focus mode, and tires people.

I remember that when reading the book (and its sequel, *The Every*, in which things get even worse), I was suffering a lot internally, together with the main characters, as they were exposed to a never-ending stream of notifications and interactions, that it felt painful to read. Books like these made me move away from social media and move back to physical interactions⁴.

It is a little disputed fact that our brains are not made for multitasking, even if we generally expect them to be. If we force our brain to multitask, we make it less effective and thus more prone to errors⁵.

We should thus prefer deep focus work over multitasking.

Unfortunately, in our daily lives, there are lots of impediments to this way of working: as lawyers (but not only), we get constantly interrupted by phone calls (by coworkers or clients), by emails coming in, or notifications of our internal com-

munication systems, such as slack, and, of course, social media.

We are compelled to be ever-present, while, at the same time being effectively less present and less concentrated on the task at hand.

There are a number of ways to deal with the impediments to deep focus:

Phone calls: Mark H. McCormack wrote in his very useful book "*What they don't teach you at Harvard Business School*", that he rarely takes phone calls, but always returns them, as you are "*less likely to snap at someone on the phone if you are initiating the phone call than if you are being interrupted by it*". This will make the conversation more productive.

Notifications: I have turned off most notifications, except Whatsapp on my phone, and I only use Whatsapp for personal matters. If I am deep working, I put my phone into do not disturb mode, to have

4. The same goes for *Zero* by Marc Elsberg, which is a real warning sign to social media over-users.

5. For a good blog entry on the topic, see: <https://karbonhq.com/resources/what-is-deep-work-and-why-is-it-so-important/>.



my head free, and only a few numbers are allowed to pass through (mostly my family).

For all other social media (though I have quit most admittedly) I have turned off notifications, so as to be in control and only check messages when my brain is ready.

Email: that is the most difficult one. For a lot of people, email has the expectation of being an instant communication tool. While it certainly allows to do so, it is not its best function, and the always-on expectation of email has a very negative impact on the capacity of deep work.

A lot of coaches and authors have thus introduced the suggestion that one should look at its emails less, which I totally agree with, especially because it is generally accepted that more email generates even more email, because messages are not planned before being written, (i.e. not how you would write a letter), but just sent instantly, generating often more questions and thus email back and forth, which is an inefficient use of the finite resource that is brain time.

I do batches of email checking every hour or every 2 hours, depending on how the day unfolds. In between those batches, I close my email software. All email notifications on my computer and my phone are turned off.

There is, however, an even more radical approach to cut down on the volume of email, to allow employees to be more into deep focus:

THE NEXT STEP: EMAIL TICKETING

Yet another innovation that comes from the software development

world: requests for support are handled by a ticketing system.

The goal of an email ticketing system is that customer request emails are answered timely and effectively, and by the person with the right knowledge, and according to the right priorities. Incoming requests, instead of being made via email, are made through forms that gather some data on the request in a structured fashion, so as to be sure that the request lands on the desk of the right person. The fact that each request is transformed into a tick makes it easier to track the evolution, analyse the efficiency of the handling of the request, but also t not have to worry about losing incoming emails.

A simple google search shows that the software exists for email ticketing, but that almost no law firm seems to use it (or at least advertise its use), nor does there seem to be specific software adapted for law firms.

There are, however, a number of advantages to email ticketing systems, which will also come in handy for law firms, some of which are:

- It unifies information
- Requests and responses do not get lost in inboxes of the employees
- Automatic distribution of requests to associates according to their legal field
- Better workflows
- Better planning of resources (and analysis of when resources are most needed, allowing for better time off planning)
- Possibility to answer recurring questions in a semi-automatic

fashion – reduce ticket volume with a knowledge base

- Collisions (two or more associates working on the same issue) can be avoided
- Complex tickets can be split into two or more child tickets

The downsides as often seen by lawyers are:

- Less direct contact with the client, who will feel more like a number than a personal relationship
- A risk of urgent requests not being marked as such (but there is a possibility in putting in an extra field re urgency, with a delay of needed response and reason for the urgency, to allow for the associates to better judge the need for an urgent response and thus prioritize tasks better (not every urgency is in fact a real urgency)).

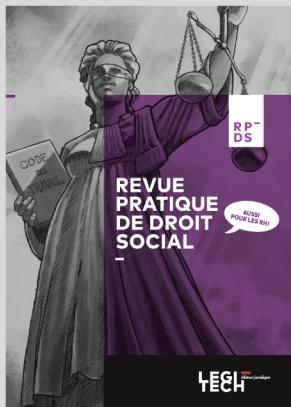
The first point is a very valid point: clients still want to talk to their lawyer, their person of trust. But we have to face reality: legal advice is becoming more and more a commodity, a simple service, and the personal link is disappearing more and more, especially the bigger the firms and the bigger the clients.

I am convinced that ticketing will be used by law firms more and more in the future, as soon as the first big firms have taken the risk of entering that world, the others will follow. We will see major changes over the next years in the way that email is used, as it often keeps us from working efficiently.

Pour une connaissance optimale du droit

Découvrez les 12 premiers périodiques de Legitech.

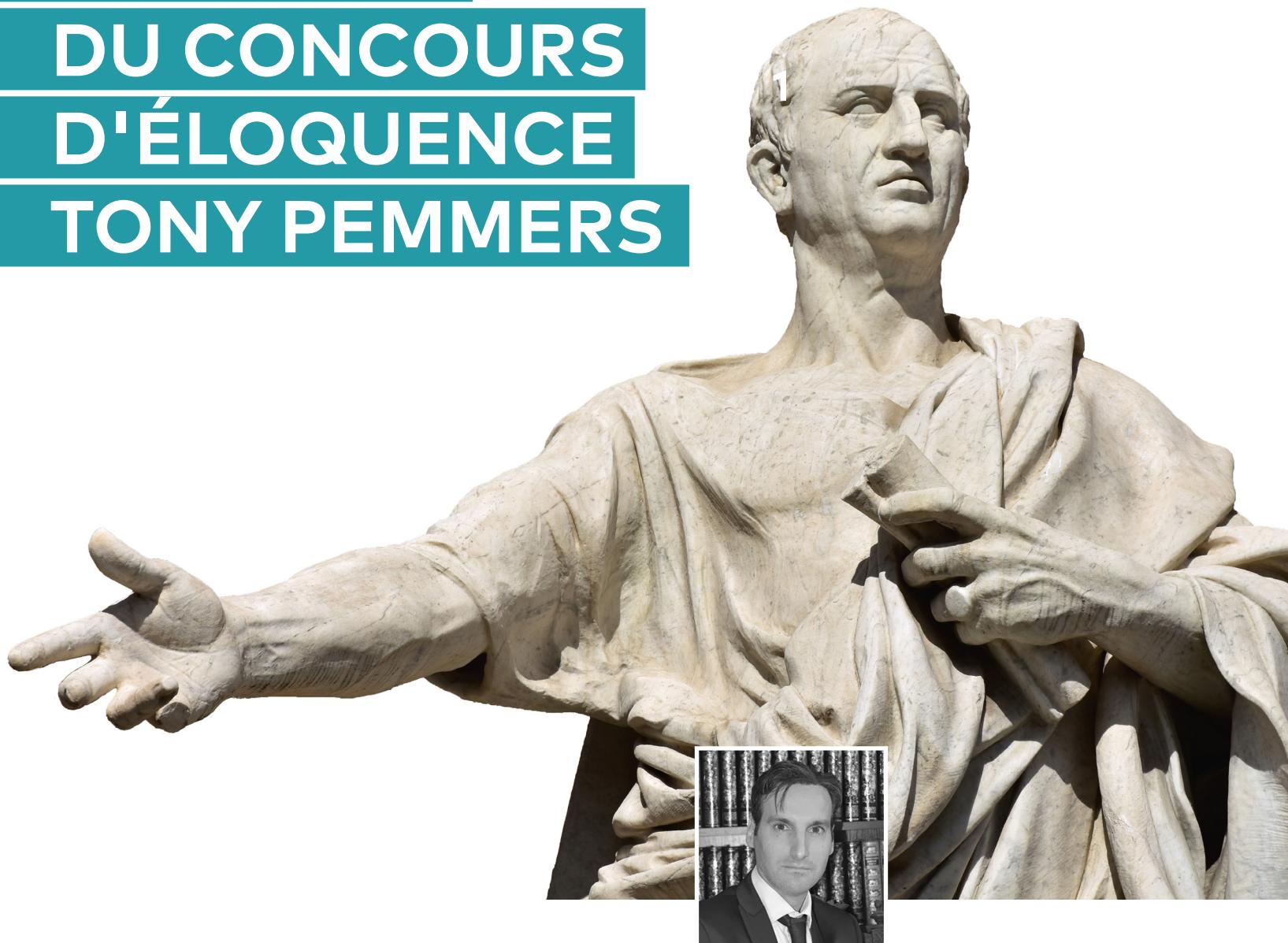
Couvrant les grands domaines du droit, ils vous fournissent un regard utile sur l'actualité juridique et aussi une analyse approfondie des questions de droit. Rédigés par des auteurs de qualité, relus par des comités de rédaction rassemblant des spécialistes issus des différentes professions du droit, les contenus proposés sont pour vous la garantie d'une information toujours actualisée et pertinente. Un précieux atout pour votre pratique !



Pour de plus amples renseignements:
contactez-nous au **+352 26 31 64 1**
ou par email **contact@legitech.lu**
ou rendez-vous sur notre site internet
pour vous abonner:
www.legitech.lu/shop

LEGITech éditeur juridique

DISCOURS DU CONCOURS D'ÉLOQUENCE TONY PEMMERS



Dimitri Debord
Avocat au Barreau de Versailles
Élu au barreau de la C.P.I.
Diplômé de l'université d'Oxford

« Ce texte a été présenté oralement dans le cadre du concours d'éloquence Tony Pemmers en date du 16 juin 2022 au sujet "Les désirs du Grand-Duc sont-ils désordre ?" Ce concours de plaidoiries se veut humoristique »

La lune noire se lève sur la morte plaine. Elle darde de ses rayons mon corps velu à peau rouge et fait scintiller la surface lisse de la fourche de ma queue et celle de mes cornes.



- CONCOURS TONY PEMMERS -

L'épaule luxée d'avoir à actionner à la main la poulie faisant remonter les âmes destinées à mon office, à la diable, je me traîne en direction de mon bain de lave.

Arbre de la science du bien et du mal, vos désirs imbibés de vice garantissaient l'ordre de mon domaine.

Certaines contrées du monde ne sont pas des affaires d'or aux Enfers. Le Luxembourg n'apparaissait pas dans mes rescrits. Aucun arrivant, aucune doléance du Grand-Duché, sauf des agents frigides de l'administration fiscale française.

Contrit et mari de l'innocuité de mon intercession dans cette région, je partais m'enquérir de la situation auprès de l'auteur de mes jours, mon père Lucifer en consistoire. Je me penchais sur le rebord du monde et partais dégoter quelques ramassis d'âmes damnées non déclarées ou non assumées.

J'arrivais, enfin je trouvais le Luxembourg. Comment un État avec un nom pareil, le « bourg du luxe », pouvait-il être d'un ennui aussi mortel ? Dans le romain éponyme, Belphégor, lui, avait bénéficié de la décence, de la bonté, de la bienveillance de la miséricorde de Satan qui l'envoyait à Florence,

ville de la débauche, de la luxure et accessoirement des arts. 90, 13/60, 90, non, ce ne sont pas les mensurations de la femme parfaite ou autre beauté du diable ou peut-être celle de son cadavre, mais les coordonnées géographiques qui traduisent la neurasthénie mortifère des lieux.

Les grands-ducs ne sont pas animés de désirs, les duchesses en revanche oh que si...

Je dus mon salut aux rayons revitalisants, revigorants, exaltants, rassérénants de la séduction exercée sur moi par les femmes de la famille héréditaire. Je découvrais que les Luxembourgeoises étaient enclines aux désirs et qu'elles fraudaiient mes registres aussi aisément que les règles financières internationales. Ou l'inverse.

Avançant *uncover* – mais toujours protégé –, je tentais de résister aux efforts diaboliques de ces séductrices. Ce que femme veut, le diable ne le veut pas. Leurs désirs non assouvis ont désorganisé ma mission sur terre.

Au cours d'une audience tenue devant la Cour d'appel de Luxembourg, je me présentais d'un pas alerte devant la magistrate, finissant de boutonner ma robe laissant apparaître une pilosité sensuelle et m'excusant de me présenter devant elle déshabillé en pareil appareil. La Présidente de me dire d'un air concupiscent : *oh ce n'est pas encore assez, et moi de répondre : nous ne sommes pas là pour ce genre de considérations.* La juge était vexée. C'était un désir non assouvi qui a fait désordre dans la suite du dossier.

Le Grund, l'été dernier. Je ramenais six jeunes filles européennes dans mon véhicule, deux Estoniennes, deux Italiennes, deux Allemandes et une Luxembourgeoise – dans le coffre, non qu'elle fût la moins jolie, mais la plus volontaire à se glisser dans cet interstice à l'invocation du mot « coffre », *tant le naturel a de force* : dans la fable, une chatte était métamorphosée en fille et avait repris ses instincts primaires de chatte à la vue d'une souris. Non, je ne suis pas en train de vous dire que je suis un rongeur masqué. Je les ramenais à leur hôtel sans répondre à leurs attentes

« Ce que femme veut, le diable ne le veut pas »

**« Calomniez,
il en restera toujours quelque chose,
disait Beaumarchais »**

lubriques ultimes. La mine de chat fâché, ces filles n'étaient pas rassasiées. Leurs désirs et appétits étaient trop désordonnés par l'alcool pour que j'y Wis-risquasse d'y donner suite.

Cette inconnue qui m'envoyait anonymement un sous-vêtement rose par voie postale à mon étude. C'est un désordre dont mon ordre eut connaissance.

Ou cette étudiante luxembourgeoise qui, en plein cours sur la corruption, arrive à me susurrer qu'elle aimeraient bien me corrompre en nature contre l'obtention d'une bonne note. Je l'ai dénoncée. Pour le bon ordre de mes finances, j'aurais dû céder à ce désir.

L'ensemble des faits narrés est vrai.

(acc) Par leurs dernières faveurs, j'étais rassuré sur les désirs endiablés des duchesses, je me portais sur les bagatelles à un train d'enfer :

- je menais chère lie et roulaient carrosses ;
- je profitais des fastes du Duché ;
- je m'enrichissais au détriment du contribuable...

C'était ensuite amours, délices et orgies :

- j'ai eu mon couvert dans les hôtels de première bourse ;
- j'ai pris les bitures sous les aus-

pices du dieu du vin et des tétons ou des Teutons, le Luxembourg étant une ancienne commanderie de l'Ordre germanique ;

- j'ai dérouillé toutes les ceintures à l'heure du berger ;
- j'ai laissé le chat aller au fromage ;
- j'ai déboîté les boîtes à ouvrage...

(ral) Arme par destination, je découvrais aussi que le Luxembourg avait une langue.

Je tentais de filer comme un dard mais, pour moi, le Grand-Duché inventait la juridiction pénale. Le corps du délit : le lèche-majesté. Je fus arrêté et jugé pour avoir apporté le désordre moral avec la satisfaction de mes désirs, alors que ce sont les désirs de celles-ci ici-bas ou en baresi, qui ont désordonné mon ordre céleste. Bref, je portais mon bât.

Par sa verve pénétrante, et son phrasé chatoyant, la procureur de Luxembourg, a su pointer de son doigt les écarts de ma personne.

Je ne me faisais pas prendre par la bande. Ma défense ne se laissait pas acculer par la langueur de ses argumentaires. Si j'avais pu me glisser sous la robe de l'accusation, si celle-ci me le permettait, j'aurais dit que loin d'être un prévaricateur sexuel, je venais par mon verbe et ma langue faire un redressement.

Vous croyez encore pouvoir vous faire les gorges chaudes de ce que doit être le droit ducal !

Octave supérieur, je me défendais en invoquant au chapitre des chapeaux les bacchanales antiques, *Le Banquet de Xénophon*, les pratiques du pape Alexandre VI, l'ignition concupiscente de Sade.

Que dire de la force créatrice de l'énergie sexuelle dans l'histoire ? L'appétit charnel d'une Cléopâtre, c'était moi ! Les festins de table de la reine de Saba, c'était moi ! Les écrits remplis de volupté charnelle de Chardelos Laclot, c'était encore moi, ou les élans procréateurs tous azimuts d'un Zeus ! L'histoire les a amendés de ces vices.

Donnez le nom que vous voudrez à cette orgie de calomnies proférées contre moi par des pantins aux membres mal lubrifiés, mais de grâce ne blasphémez pas le droit en donnant le nom de procès quand il ne s'agit que d'un rétablissement comptable. *Calomniez, il en restera toujours quelque chose*, disait Beaumarchais.

Si vous voulez égrainer les conduites licencieuses, alors soit, prenons-les une par une :

- L'affaire du Grund : d'un simple butinage amoureux, vous tentez de faire une moisson de griefs.
- L'affaire de l'Apoteca : me croyant dans une pharmacie, je jouais au docteur avec deux héritières qui me reprochaient de leur avoir administré un elixir avant de les déflorer.

À mon corps défendant, oui, je



confesse que le château de Vanden n'est pas un concours du plus grand consommateur de chair et que le chemin de la Cor Miche n'est pas un chemin de ronde dont la forme est un prétexte pour exhiber des parties aux Luxembourgeoises.

Je faisais une resucée de ma défense. J'invoquais le Faust de Goethe ou la sympathie des Rolling Stones pour le diable. Je rappelais aux ducs luxembourgeois que la probende, la concussion, la cupidité étaient de mon fait et que l'ordre de leur duché dépendait de mon office et de l'exhaussement de leurs désirs. Le doux parler en rien ne suivit, mais mon sort était certain. Pour la première fois, ma langue faillit.

Ma défense était perdue. Le Luxembourg, c'est un concentré de Tyrion Lannister : on peut être petit, enclin aux désirs charnels, tout en désorganisant des organisations politiques et même les Enfers.

Parlez au diable, employez la magie, vous ne détournerez nul être de sa fin.
Ma mission était un échec. La queue entre les jambes, je passais sous les fourches caudines.

De Chaybde ici bas, je fus condamné à la prison à vie. Comme pour Jésus, on brûlait ce qu'on avait adoré. Je trépassais.

Persuadé de retourner aux pénates de mon feu éternel, je re-

descendais aux Enfers et au lieu de trouver mon Cerbère intendant, je faisais face à saint Pierre. Touché par mon existence cabotine au Grand-Duché, l'épaule lui aussi luxée, il me fit monter en un coup de poulie au Paradis : « Pourquoi ? » lui demandais-je. « C'est pour vous récompenser de tous les plaisirs et délices prodigues à ces femmes au visage à jamais illuminé devant l'Éternel par le bénéfice de vos bonnes grâces. »

Par leurs désirs occultés, les grands-ducs ont condamné le diable.

Le diable était au paradis, les désirs des grands-ducs ont désordonné l'ordre céleste.



PROGRAMME PRÉVISIONNEL CJBL

Le calendrier de la Conférence du Jeune Barreau est bien chargé en ce début de l'année judiciaire 2022-2023.

La Conférence du Jeune Barreau continue à proposer des conférences et formations aux avocats :
en date du 7 février 2023 aura lieu une conférence d'introduction à la faillite permettant aux participants de comprendre les tenants et aboutissants d'une procédure de faillite, tenue par Me Philippe Sylvestre ;
en date du 9 mars 2023 aura lieu une conférence sur le 100^e anniversaire de la première assermentation d'une femme au Barreau de Luxembourg ;
en date du 14 mars 2023 aura lieu une conférence sur les actualités en droit du travail tenue par Me Jean-Luc Putz ;
en date du 18 avril 2023 aura lieu une conférence sur le rapport et la réduction en droits des successions, tenue par Me Max Lehnen ;
en date du 4 mai 2023 aura lieu une conférence en matière de droit des obligations, tenue par Me Alex Engel et Monsieur Pascal Ancel.

D'autres conférences et formations sont en cours de finalisation, notamment sur l'intelligence arti-

ficielle dans l'exercice de la profession d'avocat. Comme d'habitude, nos membres seront informés des événements par voie de courriel et sur notre site. Nous invitons par ailleurs toute personne intéressée à tenir une conférence ou formation à nous contacter par email (jeune.barreau@barreau.lu).

Du côté festif, notre traditionnelle **Boum de Carnaval** aura lieu le 23 février 2023, permettant aux confrères ayant été assermentés le matin même de se rencontrer et d'échanger avec les plus anciens avocats. Nous mettrons nos plus beaux déguisements (eh non, la robe n'est pas un déguisement !). Pour les mois à venir, nous pouvons d'ores et déjà vous communiquer les rendez-vous suivants :

nous comptons organiser une soirée Quiz début mars 2023 ;
une soirée Karting tout comme une dégustation de vin et de gin seront également organisées ;
du 23 au 26 mars 2023 aura lieu notre Week-end de ski à Fis en Autriche ;
en date du 11 mai 2023 aura lieu la fameuse Revue satirique ;
le traditionnel match de football entre le Barreau et la magistrature aura lieu le 25 mai 2022 à Berbourg ;

le 16 juin 2023 auront lieu les festivités autour des 100 ans de la Conférence du Jeune Barreau de Luxembourg ;

les membres du comité vont encore se déplacer en Suisse (Lausanne), en Belgique (Bruxelles, Charleroi, Namur, Tournai, Brabant wallon, Dinant) et en de nombreux autres endroits pour participer aux rentrées solennelles des barreaux respectifs.

Nous regardons en arrière sur un début d'année judiciaire 2022-2023 bien rempli.

Nous avons débuté avec notre traditionnelle **Boum de Bienvenue** en septembre 2023. Nombreux étaient les confrères qui ont fêté ce début de l'année judiciaire avec le comité.

En termes de **conférences**, nous avons organisé une formation follow-up pour les avocats pour mineurs ainsi que des conférences au sujet des entreprises et des droits de l'homme, de la traite des êtres humains, du financement de litiges par des tiers et les saisies-arrêts.

Nous nous sommes également réjouis d'organiser ensemble avec les juridictions administratives les **fes-**

Avec le soutien de nos partenaires:





tivités autour de leurs 25 ans avec des interventions et rencontres très enrichissantes.

En novembre a eu lieu le **Tournoi de quilles**, qui a retrouvé le succès qu'il a toujours connu pré-pandémie, avec une participation de douze équipes. Au début de mois de décembre a eu lieu la traditionnelle **Boum de Noël**.

Le comité a également assisté le Barreau de Luxembourg dans l'organisation de la **Journée européenne des avocats** lors de laquelle les justiciables avaient accès à des consultations juridiques gratuites.

Dans le cadre de l'*Orange week*, le comité a participé à la chaîne de solidarité organisée par le Barreau de Luxembourg lors de la **Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes**.

En ce qui concerne les relations avec les barreaux étrangers une partie du comité de la Conférence du Jeune Barreau s'est déplacée à **Bordeaux, Genève, Val-d'Oise, Gand, Liège, les Hauts-de-Seine** et à **Paris** pour participer aux **rentrées solennelles des barreaux respectifs**. Ces événements ont permis aux membres du comité de faire de belles rencontres, de tisser des liens et d'échanger sur les difficultés actuelles dans la profession. Deux membres du comité ont participé à la **Conférence Berryer** organisée à Genève et le **concours de plaideries** des Hauts-de-Seine.

Tous les membres du comité souhaitent à tous leurs consœurs et confrères de belles fêtes et une bonne année 2023 !

INFORMATIONS RELATIVES À NOS ÉVÉNEMENTS ET CONFÉRENCES

Nous vous rappelons que nos événements ne sont pas limités aux membres de la CJBL - tous les membres du Barreau et de la famille judiciaire sont cordialement invités à y participer ! Afin d'avoir une meilleure vue de nos missions, tâches et événements et de vous inscrire aux événements, n'hésitez pas à consulter notre site internet (www.cjbl.lu).

La CJBL communique régulièrement par le biais de circulaires envoyées à tous les membres du Barreau sur leur adresse @barreau.lu et des annonces sur son site internet (www.cjbl.lu), sa page Facebook et plus récemment sur son compte Instagram ([jeune_barreau_luxembourg](https://www.instagram.com/jeune_barreau_luxembourg)).



Opportunité à saisir !

Dernier lot disponible à louer ou à acheter.

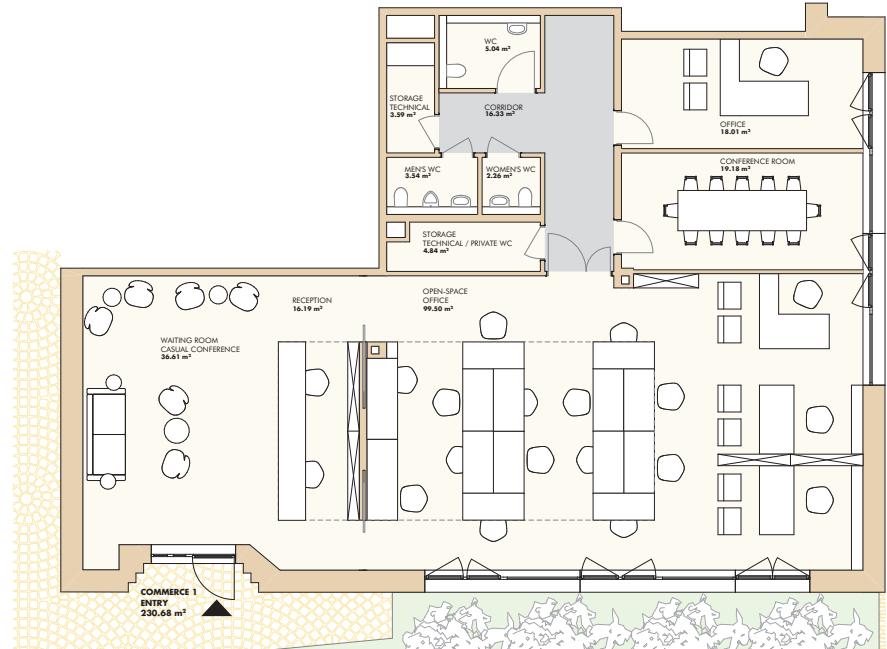
Résidence « GUSTI et LYDIA »,
rue du Golf à Senningerberg.

Surface de bureau de

- **230 m²**
- **8 emplacements extérieurs**
- **Modulable suivant besoins**

Travaux en cours et achèvement
prévu pour 2^e trimestre 2024

**Surface idéale pour
profession libérale !**



**REAL ESTATE
DEVELOPERS**

6, rue Heine – L-1720 Luxembourg
Tel: +352 28 12 25 1
E-mail: contact@5ive.lu

www.5ive.lu



RECHERCHE RAPIDE

La source documentaire juridique incontournable au Luxembourg



Les plus recherchés

Impôt sur le revenu

Congé parental

Société commerciale

Gagnez en temps et en efficacité

LexNow facilite vos recherches juridiques et vous donne un accès rapide à toute la législation consolidée, la jurisprudence, les dossiers parlementaires, les circulaires... LexNow est alimentée quotidiennement et enrichie par des commentaires et notes de professionnels de renom.



Pour découvrir LexNow,
rendez-vous sur
www.lexnow.lu

ou contactez-nous au
+352 26 31 64-1

ou par email à
lexnow@legitech.lu

LEXNOW
LEGAL WATCH FOR YOU

powered by Legitech