



IMPACT DU COVID-19 SUR LE DROIT LUXEMBOURGEOIS

DROIT DES CONTRATS, DROIT PUBLIC ET DROIT BANCAIRE ET FINANCIER

La Conférence Saint-Yves (CSY) et la section luxembourgeoise de la *European Law Students Association (ELSA Luxembourg)* ont organisé le 1^{er} décembre 2020 un webinar abordant la question de l'impact du Covid-19 sur le droit luxembourgeois et notamment sur le droit des contrats, le droit public et le droit bancaire et financier.

À la suite des traditionnels propos introductifs des Présidents de l'ELSA Luxembourg et de la CSY, Maître Olivier POELMANS a pris la parole pour présenter et mettre en perspective l'impact du Covid-19 sur le droit des contrats (voir la transcription de sa contribution : pages 2 à 6).

Puis Maître Benjamin MARTHOZ a exposé les aspects de droit public (voir la transcription : pages 7 à 13).

Enfin, Madame Catherine BOURIN de l'ABBL s'est penchée sur l'impact du Covid-19 sur le secteur bancaire et financier en se concentrant sur la problématique du télétravail (voir sa contribution : pages 14 à 26).

La pédagogie et la promotion d'une vision vivante et accessible à tous de la pratique juridique - deux points extrêmement importants pour la Conférence Saint-Yves¹ - ont permis aux participants de réfléchir à l'impact de la COVID 19 sur le droit luxembourgeois.

**IMPACT DU COVID 19 SUR LE
DROIT LUXEMBOURGEOIS**
Droit des contrats, droit public, droit bancaire et financier

L'IMPACT DU COVID SUR LE DROIT DES CONTRATS
par Me Olivier POELMANS (Avocat à la Cour)

LES ASPECTS DE DROIT PUBLIC
Par Me Benjamin MARTHOZ (Avocat à la Cour)

L'IMPACT DU COVID SUR LE SECTEUR BANCAIRE ET FINANCIER :
LE TÉLÉTRAVAIL
par Mme Catherine BOURIN (Membre du Comité de direction
de l'Association des Banques et Banquiers Luxembourg - ABBL)

1er décembre 2020 à 18h30
WEBINAR - ENREGISTREMENT SUR LE LIEN SUIVANT:
<https://webinars2-elsainternational.clickmeeting.com/covid-le-droit-luxembourgeois/register>

¹ voir à ce sujet : « [Le rôle de la Conférence Saint-Yves dans la vie juridique luxembourgeoise](#) », *Legimag* (Luxembourg), n°20, décembre 2017, p. 30.



L'IMPACT DU COVID-19 SUR LE DROIT DES CONTRATS²

Avant la pandémie, l'exécution des obligations contractuelles posait généralement peu de problème de principe.

Depuis le début de crise sanitaire, l'application des articles classiques du code civil luxembourgeois concernant l'exonération de responsabilité et la suspension ou la résolution du contrat est devenue plus problématique à cause du Covid-19. Il s'agit principalement d'exceptions au principe contractuel de *pacta sunt servanda* (« Les conventions doivent être respectées ») établi à l'article 1134 du Code civil et de la responsabilité contractuelle sous forme de dommages-intérêts à l'article 1147 du même code.

Cette contribution présente les principaux développements doctrinaux et jurisprudentiels dans ce domaine. Nous examinerons d'abord la cause étrangère (I.), puis la théorie de l'imprévision (II.), l'abus de droit (III.) et le terme de grâce (IV.).

I. LA CAUSE ÉTRANGÈRE : LA FORCE MAJEURE ET LE FAIT DU PRINCE

L'article 1147 du Code civil prévoit qu'une partie n'engagera pas sa responsabilité contractuelle si l'exécution de ses obligations « *provient d'une cause étrangère qui ne peut lui être imputée, encore qu'il n'y ait aucune mauvaise foi de sa part* »³. L'article 1148 du Code civil précise ensuite qu'« *il n'y a lieu à aucuns dommages et intérêts lorsque, par suite d'une force majeure ou d'un cas fortuit, le débiteur a été empêché de donner ou de faire ce à quoi il était obligé, ou a fait ce qui lui était interdit* »⁴.

Suivant la lecture des articles 1147 et 1148, la « force majeure » est un des cas d'application de la notion de « causes étrangères ». Les causes étrangères sont des événements qui vont légitimement empêcher un débiteur d'honorer une obligation juridique mise à sa charge. Nous analyserons ces concepts juridiques d'abord sous l'angle de leur notion (a.) et ensuite sous celui de leurs effets (b.).

a) Notion.

La cause étrangère qui est la plus « réputée » est la *force majeure*. Ce concept englobe généralement les autres causes étrangères. La jurisprudence luxembourgeoise récente a eu l'occasion de se prononcer sur la notion de force majeure et ses éléments constitutifs⁵.

Trois éléments constitutifs. La force majeure est constituée par un événement irrésistible et imprévisible, indépendant de toute faute du débiteur, qui empêche légitimement celui-ci d'exécuter ses obligations ou de se comporter en « bon père de famille ». Ces « *conditions d'extériorité*,

² Présentation donnée par Maître Olivier POELMANS, Avocat à la Cour et auteur de l'ouvrage de référence Droit des obligations au Luxembourg : Principes généraux et examen de jurisprudence paru chez Larcier en 2013.

³ Code civil luxembourgeois, article 1147.

⁴ Code civil luxembourgeois, article 1148.

⁵ voir CA, 29 mars 2018, n°. 38424 ; CA, 31 octobre 2018, n°. 43712 (cassé par Cour de Cass., 23 avril 2020, n°. 59/2020).

CONFÉRENCE SAINT-YVES

Association luxembourgeoise des juristes catholiques



d'imprévisibilité et d'irrésistibilité »⁶ doivent toujours être examinées et toutes remplies afin que le débiteur puisse profiter d'une telle exonération.

L'imprévisibilité. Dans l'examen de cette première condition, on considère qu'un événement est imprévisible s'il n'a raisonnablement pas pu être prévu par les parties au contrat et qu'il n'y avait aucune raison particulière de penser qu'il se produirait ou, par extension, qu'il se produirait en présentant un tel caractère. En matière d'exécution d'un contrat, cet événement doit présenter un caractère imprévisible lors de la conclusion du contrat.

L'irrésistibilité. La deuxième condition - l'irrésistibilité - signifie que cet événement doit être à même de contraindre à l'inexécution un débiteur normalement raisonnable et diligent placé dans les mêmes circonstances. L'appréciation est donc une appréciation *in abstracto* puisqu'elle vise un événement normalement irrésistible. En matière contractuelle, il faut dès lors que l'événement présente un caractère irrésistible dans l'exécution du contrat et qu'il empêche totalement le débiteur d'honorer ses obligations contractuelles.

Cette condition a pour conséquence, en application de l'adage *genera non pereunt* (« les choses de genre ne périssent pas ») ancré dans l'article 1302 du Code civil, que le débiteur d'une obligation de fournir une chose de genre fongible ne peut jamais se prétendre libéré de cette obligation par la survenance d'un cas de force majeure. Il est en effet toujours possible de se procurer des choses de genre et notamment donc d'honorer une obligation pécuniaire⁷.

L'extériorité. La dernière condition à examiner est l'extériorité qui est donnée lorsque les circonstances s'imposent et n'a pas son origine dans la volonté ou au fait du débiteur.

Dans le contexte de la pandémie actuelle, la question se pose également de savoir dans quelle mesure les maladies peuvent représenter un cas de force majeure.

La jurisprudence constante de la Cour de Cassation française est qu'une personne qui ne peut pas exécuter une obligation contractuelle à la suite d'une maladie « *présentant un caractère imprévisible lors de la conclusion du contrat et irrésistible dans son exécution* »⁸ remplit toutes les conditions nécessaires afin de profiter d'une exonération de responsabilité.

Par contre, la jurisprudence s'est montrée plus réticente à qualifier de force majeure la crainte d'attraper une maladie notamment dans le cadre d'une épidémie. Ainsi, elle a notamment considéré que ce n'était pas le cas d'une maladie récurrente contre laquelle des mesures préventives existent (dans la mesure où elle est ni imprévisible ni irrésistible)⁹.

Le fait de prince. L'ordre de la loi ou de l'autorité légitime - aussi connu sous l'appellation de « *fait de prince* » - est aussi une catégorie de cause étrangère. Une personne est en droit de se prévaloir des effets liés à la survenance d'une cause étrangère, et même si en ce faisant il n'exécute pas une obligation juridique mise à sa charge, s'il se conforme ainsi à un ordre impératif de la loi.

⁶ CA, 29 mars 2018, n°. 38424.

⁷ CA, 8 mai 2013, n°. 37385.

⁸ Cour de Cass. française, Assemblée plénière, 14 avril 2006, n°. 02-11168.

⁹ C.A. de Nancy, 22 novembre 2010, n°. 09/00003.



Les règlements édictés à la suite de la survenance de la pandémie, et les mesures de confinement ou de fermeture d'établissement ordonnés par ces textes, peuvent également constituer des causes étrangères, lorsque « *au moment de la conclusion du contrat, il n'était pas raisonnablement prévisible que la législation allait changer sur le point spécifique* »¹⁰.

b) Effets.

Dès que l'existence d'un cas de force majeure a été établie, différents effets peuvent en découler.

Tout d'abord, la cause étrangère a un effet exonératoire de responsabilité, ce qui signifie que le débiteur n'a pas à payer de dommages-intérêts pour son exécution tardive ou son inexécution, conformément à l'article 1147 du code civil luxembourgeois.

Pour le contrat unilatéral. Lorsque les parties sont liées par un contrat unilatéral, et que le débiteur est définitivement empêché d'exécuter les engagements contractuels pris à la suite de la survenance d'une cause étrangère, le contrat *prend fin*. Si le débiteur est temporairement empêché d'exécuter ses engagements contractuels, il pourra suspendre l'exécution du contrat tant que son exécution est impossible¹¹.

Pour le contrat synallagmatique. Lorsque le contrat est un contrat synallagmatique et qu'une des parties à l'acte est définitivement empêchée d'exécuter les engagements contractuels pris à la suite de la survenance d'une cause étrangère, on applique *la théorie des risques*.

Si cette obligation est une obligation de faire ou de ne pas faire, la survenance de la cause étrangère va engendrer l'application du principe de *res perit debitori*. La cause étrangère va donc avoir pour effet de libérer de toute exécution le débiteur de l'obligation dont l'exécution est rendue impossible, mais également libérer l'autre partie de ses obligations corrélatives, et cela malgré le fait que la cause étrangère n'empêche pas ce dernier d'une telle exécution.

Si le contrat synallagmatique concerné est un contrat translatif de propriété, et que l'obligation dont l'exécution a été rendue impossible par la cause étrangère, et l'obligation *de dare* qui en découle, la survenance de la cause étrangère va engendrer l'application du principe *res perit domino* (article 1138 alinéa 2 du Code civil), et c'est donc la partie qui est le propriétaire de la chose objet du contrat qui va assumer le risque lié à la disparition (ou à la détérioration) de la chose par suite d'une cause étrangère.

Lorsque le contrat est synallagmatique et qu'une des parties à l'acte est temporairement empêchée d'exécuter ses engagements contractuels, la cause étrangère suspend l'exécution des engagements de toutes les parties à l'acte.

II. LA THÉORIE DE L'IMPRÉVISION

La théorie dite de l'imprévision, qui est d'origine jurisprudentielle, représente la deuxième exception possible à la force obligatoire des contrats.

¹⁰ CA, 31 octobre 2018, n°. 43712 (cassé par Cour de Cass., 23 avril 2020, n°. 59/2020).

¹¹ La jurisprudence luxembourgeoise admet depuis longtemps l'élargissement du champ d'application de l'article 1148 en dehors des contrats synallagmatiques aux contrats unilatéraux (CA, 24 mars 1905, Pas., 07, p.111).

CONFÉRENCE SAINT-YVES

Association luxembourgeoise des juristes catholiques



Principes. Au Grand-Duché, la notion et les effets de l'imprévision ont été mis en évidence dans un arrêt de 2012 de la Cour d'Appel (confirmé par un arrêt de la Cour de Cassation)¹².

En premier lieu, comme dans le cas de force majeure, l'imprévisibilité et l'extériorité du changement de circonstances doivent être constitués.

Par contre, l'évènement ne doit pas avoir rendu impossible l'exécution du contrat, mais doit il faut que la modification des circonstances économiques ait rendu l'exécution du contrat excessivement lourde pour une partie.

Pour la Cour d'Appel, les éléments suivants doivent aussi être constitués : (i) il faut une obligation à exécution successive car c'est seulement dans ce cas qu'il est possible d'être affecté par des changements économiques, et (ii) que le contrat soit synallagmatique avec des obligations réciproques pour les contractants. La Cour de Cassation ne s'est pas prononcée sur ces deux points.

Effets. Dans son arrêt, la Cour d'Appel a mentionné que l'application de l'imprévision pouvait justifier la révision du contrat par les juges¹³. Celle-ci aura alors un effet similaire à une réduction des obligations lésionnaires au sens de l'article 1118 du Code civil luxembourgeois ou à la cessation de la persistance de l'abus prévu par l'article 6-1 du Code civil.

Dans l'avenir, on peut se demander si la jurisprudence luxembourgeoise ne sera également pas influencée par les termes du nouvel article 1195 du code civil français qui, outre la révision du contrat après un délai raisonnable, donne également au juge la possibilité d'y mettre fin. Il reste à voir si une telle dissolution du contrat serait également reconnue en droit luxembourgeois comme conséquence de l'imprévision.

III. L'ABUS DE DROIT

Contrairement à la force majeure et à l'imprévision, l'abus de droit ne constitue pas une exonération des obligations contractuelles du débiteur et, le cas échéant, du créancier, mais a pour objet d'interdire à une partie d'exiger l'exécution scrupuleuse d'un contrat dans certaines circonstances.

Il y a ainsi abus de droit lorsqu'une personne va exercer son droit hors des limites de son exercice normal (normal étend entendu comme exercé par une personne prudente et diligente).

L'article 6-1 du Code civil précise, de manière illustrative, qu'est abusif l'exercice anormal du droit, par l'intention de son auteur, par son objet ou par les circonstances dans lesquelles il est intervenu.

Le Code civil précise également que l'abus de droit « *peut donner lieu à une action en cessation pour empêcher la persistance de l'abus* »¹⁴.

Le fait pour une partie à un contrat d'exiger la stricte exécution du contrat par son cocontractant, alors que la situation dans laquelle les parties se retrouvent à la suite de la survenance de la pandémie Covid-19 rendrait cette stricte exécution particulièrement lourde pour sa contrepartie. Il pourrait être

¹² CA, 31 octobre 2012, n°. 34789 ; Cour de Cass., 24 octobre 2013, n°. 64/13.

¹³ CA, 31 octobre 2012, n°. 34789.

¹⁴ Code civil luxembourgeois, article 6-1.



jugé comme un acte qui excède manifestement l'exercice normal d'un droit par les circonstances dans lesquelles il est intervenu par une partie au contrat.

La jurisprudence luxembourgeoise a déjà constatée l'existence d'un tel abus lorsqu'un créancier choisit de demander la stricte exécution forcée d'un contrat en agissant uniquement dans son propre intérêt en vue de retirer un avantage disproportionné par rapport aux inconvénients que subit son cocontractant¹⁵.

IV. LE TERME DE GRÂCE

La dernière option envisageable pour une partie à un contrat serait de demander à bénéficier d'un terme de grâce.

Contrairement à toutes les options déjà présentées, il ne s'agit ni d'une annulation permanente des obligations contractuelles existantes ni de l'engagement de la responsabilité du créancier existant lors de l'exécution. Il s'agit plutôt de demander au juge la suspension temporaire de ses paiements, conformément à l'article 1244 alinéa 2 du code civil, ainsi qu'à l'article 232 du nouveau Code de procédure civile.

Pour cela, la jurisprudence luxembourgeoise exige que le débiteur apporte des précisions supplémentaires quant aux circonstances dans lesquelles un tel terme de grâce est imposé.

Le débiteur doit démontrer qu'il est malheureux et de bonne foi¹⁶. Il doit aussi démontrer qu'à l'expiration du terme de grâce sollicité, le débiteur pourra s'acquitter intégralement de sa dette¹⁷.

V. CONCLUSION

En résumé, il existe un certain nombre de moyens permettant - dans les circonstances difficiles de la pandémie qui semble s'être installée durablement - de libérer temporairement ou définitivement les parties de leurs obligations contractuelles.

Il reste à voir dans quelle mesure toutes les options seront appliquées, clarifiées et précisées.

Il est également tout à fait possible que la Covid-19 apporte des changements quant à la réforme à venir du Code civil luxembourgeois.

¹⁵ TA, 8 mai 2012, n°. 92/2012.

¹⁶ TA, 8 mai 2013, n°. 130010.

¹⁷ TA, 8 novembre 2017, n°. 183638.



L'IMPACT DE LA COVID SUR LE DROIT PUBLIC LUXEMBOURGEOIS¹⁸

La pandémie a eu un impact important sur l'ensemble des règles applicables en droit public luxembourgeois.

Définition du droit public. Avant d'analyser les différents effets de la Covid-19 sur le droit public luxembourgeois, il convient préalablement de définir cette matière. Suivant le dictionnaire juridique, le droit public porte sur l' « ensemble des règles juridiques concernant la complexion, le fonctionnement et les relations des États et des organisations ou collectivités qui les regroupent ou les constituent »¹⁹.

Le droit public luxembourgeois. Au Grand-Duché de Luxembourg, le droit public comprend les règles applicables au fonctionnement et à l'organisation de l'État (avec notamment le droit constitutionnel), de l'administration et des personnes morales de droit public (avec le droit administratif). Le droit public luxembourgeois s'intéresse également aux rapports entretenus entre l'État et son administration avec les personnes de droit privé (notamment avec le droit fiscal, le droit judiciaire, ...).

L'exposé qui suit offre un aperçu de l'impact de la crise sanitaire sur le droit constitutionnel luxembourgeois (I), sur la procédure administrative (II) ainsi que sur certains aspects du droit administratif luxembourgeois (III et IV).

I. IMPACT DE LA COVID-19 SUR LE DROIT CONSTITUTIONNEL : LES POUVOIRS CHAMBOULÉS

Le premier impact de la pandémie a été de nature constitutionnelle. Le pouvoir exécutif s'est retrouvé dans la nécessité d'agir dans l'urgence afin de prendre les mesures adéquates pour lutter contre la pandémie.

Pour ce faire, le gouvernement a invoqué l'article 32 (4) de la Constitution du Grand-Duché de Luxembourg du 17 octobre 1868 telle que modifiée²⁰ qui dispose :

Art. 32.4

(Révision du 13 octobre 2017)

« (4) En cas de crise internationale, de menaces réelles pour les intérêts vitaux de tout ou partie de la population ou de péril imminent résultant d'atteintes graves à la sécurité publique, le Grand-Duc, après avoir constaté l'urgence résultant de l'impossibilité de la Chambre des Députés de légiférer dans les délais appropriés, peut prendre en toutes matières des mesures réglementaires.

Ces mesures peuvent déroger à des lois existantes. Elles doivent être nécessaires, adéquates et proportionnées au but poursuivi et être conformes à la Constitution et aux traités internationaux.

¹⁸ Par Benjamin MARTHOZ, Avocat à la Cour, en charge des départements de droit administratif et de contentieux de l'étude Stibbe.

¹⁹ CORNU (Gérard), *Vocabulaire juridique*, Presses Universitaires de France, 9ème édition, 2011.

²⁰ Voir la dernière version consolidée de ce texte : Mémorial A, numéro 406, 15 mai 2020.



La prorogation de l'état de crise au-delà de dix jours ne peut être décidée que par une ou plusieurs lois votées dans les conditions de l'article 114, alinéa 2 de la Constitution, qui en fixe la durée sans que la prorogation ne puisse dépasser une durée maximale de trois mois.

Tous les règlements pris en vertu de la présente disposition cessent leurs effets au plus tard à la fin de l'état de crise.

La Chambre des Députés ne peut être dissoute pendant l'état de crise. »

Formulation issue de la révision de 2017. Cet article 32 (4) de la Constitution a été inséré dans la Constitution modifiée du 17 octobre 1868 lors d'une révision ponctuelle de ce texte en 2017. Cet article 32 (4) a été appliqué pour la première fois lors de la crise de la Covid-19. La genèse de cet amendement constitutionnel a été par ailleurs évoqué récemment en doctrine²¹ et dont la *raison d'être* a été dictée à l'époque dans le contexte de la protection du territoire et des citoyens suite aux attentats ayant touché des pays limitrophes.

Cas d'ouverture. À la lecture de l'article 32 (4) de la Constitution, il existe trois cas d'ouverture pour pouvoir invoquer cette disposition constitutionnelle : (i) une crise internationale, (ii) des menaces réelles pour les intérêts vitaux de toute ou partie de la population, (iii) ou un péril imminent résultant d'atteintes graves à la sécurité publique.

Procédure. La procédure constitutionnelle qui a été mise en œuvre s'est déroulée en plusieurs étapes. Tout d'abord le gouvernement a constaté l'« état de crise » par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020²². Ce règlement grand-ducal étant d'une durée maximale de 10 jours (suivant le troisième paragraphe de l'article 32(4)), le gouvernement a présenté simultanément à la Chambre des Députés un projet de loi portant prorogation de cet « état de crise ». Le Conseil d'État a émis son avis le 20 mars constatant l'existence de cet « état de crise »²³ et confirmant que la prorogation de cette situation était possible uniquement par l'adoption d'une loi.

Conséquence/Portée. Cette première mise en œuvre de l'article 32 (4) de la Constitution a montré que le gouvernement (indiqué par le « Grand-Duc » dans le texte constitutionnel) peut adopter les règlements nécessaires à la gestion de la crise qui peuvent couvrir les matières réservées par la Constitution à la loi voire déroger à des dispositions légales existantes.

Limites. Mais cette première « expérience » de l'« état de crise » a soulevé également un certain nombre de limites. Tout d'abord des limites temporelles dans la mesure où cet « état de crise » est limité à 3 mois et 10 jours maximum, avec la possibilité pour la Chambre des Députés d'adopter à tout moment une loi mettant fin à la prorogation de l'état de crise. De même, il existe des limites matérielles, car toutes les mesures prises doivent être « nécessaires, adéquates et proportionnées au but poursuivi » et « être conformes à la Constitution et aux traités internationaux ». Enfin, des limites organiques existent notamment avec la possibilité de voir s'exercer des compétences concurrentes (à titre d'illustration, la Chambre des Députés pouvant légiférer en même temps que le gouvernement).

Contrôles. Les contrôles juridictionnels sont restés pleinement applicables, que cela concerne la possibilité d'introduire des recours en annulation contre les actes administratifs à caractère

²¹ Voir SCHMIT (Paul), « L'article 32(4) de la Constitution et le Covid-19 », RLDP, 2020, n°6, pp. 53-69.

²² Voir le Règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19, Mémorial A, numéro 165, 18 mars 2020.

²³ Avis C.E., 20 mars 2020, 60.147.

CONFÉRENCE SAINT-YVES

Association luxembourgeoise des juristes catholiques



réglementaire sur base de l'article 7 de la loi modifiée du 7 novembre 1996 portant organisation des juridictions de l'ordre administratif mais également l'article 95 de la Constitution qui précise que « *les cours et tribunaux n'appliquent les arrêtés et règlements généraux et locaux qu'autant qu'ils sont conformes aux lois* ».

Le règlement grand-ducal du 18 mars 2020. La lecture du règlement est instructive dans la mesure où il reprend tous les éléments mentionnés ci-dessus :

Premier considérant : « *Considérant que le virus dit « Coronavirus », désigné par « Covid-19 » et déclaré comme constituant une pandémie par l'Organisation mondiale de la Santé, a pris une ampleur et une rapidité telles qu'il y a lieu de le considérer comme constituant **une menace réelle pour les intérêts vitaux de la population** qui nécessite la prise de **mesures urgentes et immédiates** qui sont devenues indispensables afin de protéger la population et que, partant, il y a **crise** ;*

Troisième considérant : « *Considérant que les différentes mesures réglementaires introduites **se limitent à ce qui est indispensable et strictement nécessaire et qu'elles sont adéquates et proportionnées au but poursuivi et conformes à la Constitution et aux traités internationaux** ;*

Quatrième considérant : « *Considérant que les mesures réglementaires **dérogent** à des lois existantes, modifient leur dispositif actuel voire introduisent de nouvelles mesures, y compris dans les matières **réservées** à la loi ;*

Cinquième considérant : « *Considérant que le recours à la procédure législative ordinaire pour l'adoption de ces mesures indispensables ne permet pas d'assurer leur mise en œuvre immédiate ;*

Sixième considérant : « *Considérant que la Chambre des Députés est dans **l'impossibilité** de légiférer dans les **délais appropriés** et que, partant, il y a **urgence** ; ».*

La loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise. Ainsi que l'article 1^{er} de la loi du 24 mars 2020 l'exprime :

« *L'état de crise, dont le **constat** est à la base du règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19, est **prorogé** de trois mois* »²⁴.

Fin du régime exceptionnel. La date de cessation de l'état de crise soulève également des questions et des débats en doctrine notamment concernant la fin du régime exceptionnel et la computation des délais en matière constitutionnelle²⁵.

²⁴ Voir la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19, Mémorial A, numéro 178, 24 mars 2020.

²⁵ Elles auraient cessé le 23 juin 2020 à 24 heures suivant Thierry Hoscheit, voir HOSCHEIT (Thierry), « *Interrogations sur la fin de l'état de crise constitutionnelle* », JTL, n°70, août 2020, pp.97-100.



II. IMPACT DE LA COVID-19 SUR LA PROCEDURE ADMINISTRATIVE : CAUSE DE RELEVÉ DE DÉCHÉANCE/FORCLUSION?

L'impact de la Covid-19 sur le droit de la procédure administrative est également à prendre en compte²⁶.

L'exemple type d'une situation créée par la pandémie du Covid-19 serait une personne bénéficiaire d'un droit de recours contre un acte administratif individuel qui se retrouve infectée par la Covid-19 et est hospitalisée en réanimation durant l'écoulement du délai de recours. Elle ne retrouve ses pleins moyens pour faire valoir ses droits d'action qu'après l'écoulement du délai de recours. Cette même personne infectée pourrait également être le mandataire *ad litem* qui se retrouve dans l'incapacité de déposer le recours au greffe du tribunal administratif, voire de le faire signifier, endéans les délais prescrits par les législations.

Cas d'ouverture. Le relevé de déchéance peut être accordé dans deux hypothèses, à savoir, (i) dans le cas du défaut de connaissance de l'acte ayant fait courir le délai en temps utile et (ii) dans le cas d'une impossibilité d'agir. Il est nécessaire qu'il y ait une absence de faute de la part du titulaire du droit d'agir et que l'évènement lui soit extérieur et non imputable.

Ainsi, l'article 1 de la loi modifiée du 22 décembre 1986 sur le relevé de la déchéance indique que « *si une personne n'a pas agi en justice dans le délai imparti, elle peut, en toutes matières, être relevée de la forclusion résultant de l'expiration du délai si, sans qu'il y ait eu faute de sa part, elle n'a pas eu, en temps utile, connaissance de l'acte qui a fait courir le délai ou si elle s'est trouvée dans l'impossibilité d'agir* »²⁷.

Délais et Limites. La loi de 1986 ne vise que les délais d'action et non pas les délais de procédure et les irrégularités procédurales. De même, l'article 3 de la loi de 1986 fixe des limites temporelles concernant le délai de réaction (15 jours) et le délai d'exercice (1 an). Enfin, l'article 4 de la loi de 1986 indique que s'il est fait droit à la requête, le délai recommence à courir à compter de la date de la décision prise par la juridiction qui a statué.

Covid-19. La question se pose donc si la Covid-19 est un évènement susceptible de motiver un relevé de forclusion? La survenance d'une infection à la Covid-19 et/ou d'une hospitalisation subséquente pourraient parfaitement donner lieu à des circonstances donnant lieu à relever de la forclusion, que ce soit dans le cadre d'une absence non fautive de prise de connaissance de l'acte, sinon d'une impossibilité d'agir caractérisée.

A cet égard, la Cour administrative a précisé que « *la présente requête en relevé de forclusion ne tend pas à voir rouvrir un délai pour agir en justice, mais entend voir fixer un nouveau délai en vue de voir effectuer une formalité stricte prévue par la loi, en l'occurrence celle de la signification de la requête d'appel à toutes les parties ayant figuré en première instance, et ce dans le délai d'un mois à partir du dépôt de cette requête d'appel au greffe de la Cour. Elle encourt dès lors l'irrecevabilité.* »²⁸.

²⁶ Voir MARTHOZ (Benjamin), « *La Covid-19, la force majeure et la déchéance du droit d'agir en justice: vers une résurgence des requêtes en relevé de forclusion?* », RLDP, 2020, n°6, pp. 79-93.

²⁷ Loi du 22 décembre 1986 relative au relevé de la déchéance résultant de l'expiration d'un délai imparti pour agir en justice, Mémorial A, numéro 108, 30 décembre 1983.

²⁸ Cour Adm., 10 novembre 2021, 45098C.



III. IMPACT DE LA COVID-19 SUR LE DROIT ADMINISTRATIF : LES SANCTIONS ET MESURES ADMINISTRATIVES

Bases légale. La loi du 17 juillet 2020²⁹ prend le relais des deux lois du 24 juin 2020³⁰ qui sont dérogoires au droit commun et instaurent une série de mesures restrictives des libertés individuelles justifiées par des motifs de santé publique.

La loi du 17 juillet 2020 permet une amélioration procédurale par rapport au règlement grand-ducal du 18 mars 2020. Elle recherche un équilibre - même instable - entre le respect des libertés fondamentales individuelles et la protection du droit à la vie (à la lumière de l'article 11 de la Constitution et les articles 2 et 8 de la CEDH)³¹.

Sanctions. L'article 11 de la loi du 17 juillet 2020 prévoit un régime de sanctions en cas de non-respect des mesures restrictives. Ainsi, les commerçants, artisans, gérants ou autres personnes responsables des activités pourront être punies par une amende administrative d'un montant maximum de 4 000 euros. En cas de récidive, le montant de l'amende maximale est doublé. D'autres sanctions sont prévues (comme la suspension de l'autorisation d'établissement et la non-éligibilité à l'aide financière mise en place par l'Etat).

Mesures administratives. L'article 7 de la loi du 17 juillet 2020 prévoit les mesures administratives de « mise en quarantaine » ou de « mise en isolement » dans « *la résidence effective ou autre lieu d'habitation à désigner par la personne concernée* » à propos des personnes infectées par la Covid-19 ou présentant un risque.

Procédure à l'égard du contrevenant. La loi du 17 juillet 2020 prévoit une clarification procédurale à l'égard du contrevenant aux différentes mesures privatives de libertés incluant la constatation des violations par un procès-verbal, le droit d'accès au dossier en cas de contestation, et elle offre des garanties procédurales concernant les décisions du Ministre de la Santé et le recouvrement des amendes administratives.

Procédure à l'égard du responsable de l'établissement. La loi du 17 juillet 2020 met en place des procédures adéquates à l'égard du responsable de l'établissement ayant commis une violation. Ainsi l'infraction est constatée par une injonction qui est remise au responsable de l'établissement concerné. Si le responsable refuse de se conformer aux disposition de la loi du 17 juillet 2020, un système de fermeture administrative de l'établissement est prévu jusqu'à la fin des mesures relatives à l'interdiction.

²⁹ Loi du 17 juillet 2020 portant introduction d'une série de mesures de lutte contre la pandémie Covid-19 et modifiant : 1° la loi modifiée du 25 novembre 1975 concernant la délivrance au public des médicaments ; 2° la loi modifiée du 11 avril 1983 portant réglementation de la mise sur le marché et de la publicité des médicaments, Mémorial A, numéro 624, 17 juillet 2020.

³⁰ En abrogeant la loi du 24 juin 2020 portant introduction d'une série de mesures concernant les activités sportives, les activités culturelles ainsi que les établissements recevant du public, dans le cadre de la lutte contre la pandémie Covid-19, et la loi du 24 juin 2020 portant introduction d'une série de mesures concernant les personnes physiques dans le cadre de la lutte contre la pandémie Covid-19.

³¹ voir sur ce sujet ERGEC (Rusen), « *La Convention européenne des droits de l'homme à l'épreuve du Covid-19* », JTL, n°71, octobre 2020, pp. 129-133.

CONFÉRENCE SAINT-YVES

Association luxembourgeoise des juristes catholiques



Recours. L'article 11(3) de la loi du 17 juillet 2020 prévoit des dispositions spécifiques concernant les recours contre les sanctions prononcées sur base de l'article 11 (concernant notamment les amendes administratives) en prévoyant un recours en réformation avec un délai exceptionnel de 3 jours à partir de la notification à personne ou de la remise directe à la personne. Le tribunal administratif doit statuer dans les 5 jours.

Contre les mesures administratives de fermeture de l'établissement (article 11(4) de la loi), la loi du 17 juillet 2020 prévoit un recours en annulation avec les mêmes délais (délai de 3 jours pour faire le recours et le tribunal administratif doit statuer dans les 5 jours).

Contre les mesures d'isolement prises sur base de l'article 7 de la loi du 17 juillet 2020, comme la « mise en quarantaine » ou de « mise en isolement », un recours est ouvert devant le tribunal administratif (article 7(5) de la loi) qui statue comme juge du fond (délai de 3 jours pour faire le recours et le tribunal administratif doit statuer dans les 3 jours).

Jurisprudence. Sur base de ce texte de loi, une jurisprudence « Covid-19 » s'est développée devant le Tribunal administratif.

Sur les questions de procédure, le tribunal administratif a clarifié les points suivants :

- *Non-respect de la procédure* : les agents doivent constater personnellement la matérialité de l'infraction³²;
- la réduction de la peine maximale est justifiée par le fait que « *si toute infraction quelconque entraînait d'office la peine maximale, les administrés seraient tentés, d'office, de violer la loi outre mesure* »³³ et concernant la récidive (le Tribunal administratif ayant annulé la décision)³⁴ ;
- annulation pour illégalité externe dans la mesure où le procès-verbal a été remis à une serveuse (pas à la personne responsable disposant d'un pouvoir décisionnel entraînant une privation du droit de contestation de 2 semaines)³⁵ ;
- irrecevabilité d'un recours introduit par une personne morale (seul le gérant visé par sanction)³⁶ ;
- concernant une mesure d'isolement au sens de l'article 7 (5) de la loi: confirmation de la décision de considérer la personne comme étant à risque mais réformation sur la durée de l'isolement (réduction de 15 jours à 10 jours)³⁷.

Voir les autres jurisprudences du tribunal administratif où la Covid-19 a été soulevée comme moyen de défense :

- Sur les questions de protection internationale : jugement en lien avec la situation sanitaire pandémique en Italie et le transfert d'un demandeur de protection internationale³⁸; jugement précisant que l'« *évolution de la situation sanitaire liée à la pandémie de Covid-19 concerne*

³² TA, 9 octobre 2020, no. 45.061.

³³ TA, 8 octobre 2020, no. 45.062.

³⁴ TA, 27 novembre 2020, no. 45.263.

³⁵ TA, 7 octobre 2020, no. 45.051.

³⁶ TA, 28 septembre 2020, no. 45.012.

³⁷ TA, 24 septembre 2020, no. 45.008.

³⁸ TA, 28 octobre 2020, no. 44.979.



l'exécution matérielle de la décision administrative, exécution dont le tribunal n'est pas saisi pour ne pas relever de sa compétence »³⁹ ; ou encore un jugement concernant le risque de préjudice grave et définitif si expulsion (risque de devoir demeurer en Italie pour une période indéterminée (même en cas d'un jugement d'annulation) de sorte à faire perdre toute effectivité au recours au fond))⁴⁰.

- Sur l'affectation en matière d'éducation nationale⁴¹ et sur l'urbanisme⁴².

IV. IMPACT DE LA COVID SUR LE DROIT ADMINISTRATIF : DISPOSITIONS DIVERSES EXCEPTIONNELLES

Organisation judiciaire et procédures. L'état de crise sanitaire - instauré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 - a créé un régime dérogatoire en matière de procédure administrative contentieuse. Le principe retenu est celui de la suspension des délais entraînant de fait une prorogation de l'expiration desdits délais⁴³.

Marchés publics. La Commission européenne a publié une communication relative à l'utilisation des marchés publics dans la situation d'urgence liée à la crise de la Covid-19. Elle détaille les possibilités qui sont offertes aux acheteurs publics durant la pandémie de la Covid-19, comme la diminution de certains délais ou le recours à des procédures négociées sans publication. Ces procédures ont permis notamment aux hôpitaux de passer rapidement des marchés afin d'obtenir dans de très brefs délais des dispositifs de protection ou d'autres équipements médicaux⁴⁴.

³⁹ TA, 28 octobre 2020, no. 44.953.

⁴⁰ TA, 27 octobre 2020, (référé).

⁴¹ TA, 27 août 2020, no. 44.874.

⁴² TA, 8 juillet 2020, no. 44.569.

⁴³ Voir GUILLOT (Jérôme), « *La procédure administrative contentieuse à l'heure de l'état de crise sanitaire* », RLDP, 2020, n°6, pp.75-78.

⁴⁴ Communication de la Commission Orientations de la Commission européenne sur l'utilisation des marchés publics dans la situation d'urgence liée à la crise de la COVID-19 2020/C 108 I/01, Journal Officiel de l'UE C 108I, 1.4.2020.



L'IMPACT DU COVID-19 SUR LE SECTEUR BANCAIRE ET FINANCIER : LE TÉLÉTRAVAIL⁴⁵

Le télétravail a connu, par la force des choses en raison du confinement, un développement considérable depuis le mois de mars 2020, particulièrement dans le secteur bancaire du fait qu'il s'agit de services qui peuvent effectivement être facilement opérés à distance.

On constate en effet que, lors de la période de confinement, le secteur bancaire - de même que tous les secteurs du monde financier, assurances, fonds d'investissement, asset managers et toutes les professions connexes au secteur des services financiers - a été relativement peu impacté par cette période du fait que les établissements de ces secteurs ont pu continuer à travailler de manière quasiment « normale ».

Il a suffi en effet d'apporter quelques adaptations, c'est-à-dire procurer aux salariés un ordinateur portable leur permettant de travailler de la même façon que sur le lieu de travail, ce qui a été réalisé de manière extrêmement rapide et flexible par la grande majorité des établissements du secteur.

Cette mise en place s'est faite dans l'urgence et de manière dérogatoire aux règles établies jusqu'alors par la CSSF. En effet, la CSSF requérait jusqu'alors que chaque établissement qui souhaitait instaurer le télétravail dépose préalablement un dossier, la CSSF vérifiant alors que toutes les conditions de sécurité et de confidentialité soient bien maîtrisées lors de la mise en pratique du télétravail avant de donner son accord.

Du fait de la situation sanitaire, la CSSF a autorisé et même incité fortement les banques à procéder au télétravail sans avoir à respecter ce prérequis, de sorte que le secteur bancaire a pu continuer à fonctionner sans interruption. Dans certains établissements, 80 à 100 % des employés ont pu ainsi continuer à travailler pendant la période de confinement, la moyenne se situant aux alentours des 60%.

Pourtant, les établissements partaient de loin. Introduit timidement depuis l'accord national de 2006, le télétravail ne s'imposait guère comme une obligation mais plutôt par choix d'une meilleure conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle. Ainsi, avant la crise du Covid-19, son usage était relativement marginal et concernait dans les faits moins de 1% des employés du secteur bancaire. Nous analyserons successivement la situation juridique du télétravail dans le secteur bancaire avant la crise, pendant celle-ci, et enfin après, afin d'analyser les perspectives.

I. LE TÉLÉTRAVAIL AVANT LA CRISE SANITAIRE

1. Le cadre juridique du télétravail

En premier lieu, il faut souligner que le cadre juridique du télétravail est assez unique en son genre. Il ne s'agit ni d'une loi, ni d'un règlement, ni d'une législation européenne, mais d'un accord-cadre européen qui a été négocié et instauré volontairement par les partenaires sociaux eux-mêmes, conclu

⁴⁵ Par Catherine BOURIN-DION, Docteur en droit, Membre du Comité de Direction, *Association des Banques et Banquiers Luxembourg* (ABBL).

CONFÉRENCE SAINT-YVES

Association luxembourgeoise des juristes catholiques



le 11 juillet 2002. Force est de constater que le cadre donné par cet accord, s'il a le mérite d'exister, est pour le moins assez rigide et finalement très peu appliqué.

La définition du télétravail donnée par cet accord est la suivante : il s'agit d'une « forme d'organisation et/ ou de réalisation du travail utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi, dans laquelle le travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière ».

Les objectifs de cet accord étaient triple :

- 1) mettre en place un cadre général fixant les conditions de travail pour les télétravailleurs,
- 2) concilier les besoins d'une part de flexibilité et d'autre part de sécurité,
- 3) assurer que les salariés bénéficient de la même protection, que ceux-ci travaillent sur site (c'est-à-dire au bureau) ou ailleurs (c'est-à-dire à domicile ou dans un autre lieu).

Cet accord-cadre européen a été transposé en accord national par les partenaires sociaux luxembourgeois en 2006. Signé le 21 février 2006 entre l'UEL d'une part, côté employeurs, et l'OGBL et le LCGB d'autre part, côté syndicats, cette convention a été déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 15 mars 2006, ce qui a pour conséquence qu'elle est élevée au rang de règle obligatoire au même titre que tout autre règlement, et donc les employeurs qui décident d'instaurer le télétravail dans leur entreprise doivent se soumettre à toutes ses prescriptions.

La convention luxembourgeoise reprend dans les grandes lignes les termes de l'accord-cadre européen. Certaines précisions supplémentaires ont néanmoins été ajoutées par les partenaires sociaux.

Selon le texte luxembourgeois, trois critères cumulatifs sont indispensables pour caractériser le télétravail :

- 1) il s'agit d'une prestation de travail effectuée au moyen de technologies de l'information et de la communication, c'est-à-dire concrètement avec un ordinateur et une connexion au réseau,
- 2) le travail doit être effectué dans un endroit autre que les locaux de l'employeur et il est précisé qu'il s'agit plus particulièrement du domicile du salarié (de manière générale), et
- 3) le fait de télétravailler doit être une méthode de travail régulière et habituelle : un salarié qui effectue ses tâches par exemple un jour fixe par semaine se trouve donc soumis à la Convention car il officie en télétravail de manière régulière et habituelle.

Ceci signifie a contrario que le télétravail occasionnel n'était pas prévu en tant que tel et était donc hors du champ d'application de la Convention.

2. Les règles fiscales applicables au télétravail

Lorsqu'on aborde les questions relatives au télétravail, il est nécessaire de se pencher sur les règles fiscales applicables. En effet, environ 53 % des salariés dans le secteur bancaire sont des frontaliers. La mise en place du télétravail dans un établissement devra ainsi nécessairement prendre en considération les seuils déterminés par les conventions conclues bilatéralement entre Etats voisins dites « en vue d'éviter les doubles impositions et de prévenir l'évasion et la fraude fiscales en matière d'impôts sur le revenu et sur la fortune ». De telles conventions ont été conclues par le Luxembourg avec la Belgique en 1970, l'Allemagne en 2012 et la France en 2018.

CONFÉRENCE SAINT-YVES

Association luxembourgeoise des juristes catholiques



Le principe de base est celui suivant lequel les salariés sont imposés dans leur État de résidence sauf si l'activité professionnelle est exercée dans un autre État, ce qui signifie que, même si une personne a sa résidence principale en France, elle sera imposable au Luxembourg pour le revenu tiré de ses salaires dès lors que son activité professionnelle est au Luxembourg.

Il y a cependant une exception à l'exception : le droit d'imposition du salaire redevient celui de l'État de résidence si un certain seuil est dépassé. On parle de seuil de tolérance, c'est-à-dire que, tant que le seuil n'est pas dépassé, l'imposition du salaire reste de la compétence du Luxembourg ; en revanche, dès lors que le seuil est dépassé, la compétence d'imposition redevient celle du pays de résidence, pour la partie du salaire liée à l'ensemble des jours de travail prestés en dehors du Luxembourg.

Actuellement, les seuils sont les suivants :

- Pour l'Allemagne, 19 jours⁴⁶
- Pour la Belgique, 24 jours⁴⁷
- Pour la France, 29 jours⁴⁸.

Un salarié résident de l'un de ces pays devra donc déclarer ses revenus à l'administration fiscale de son pays de résidence dès lors que le nombre de jours travaillés hors du Luxembourg dépasse ces seuils. Le nombre de jours à prendre en compte correspond non seulement aux jours en télétravail, mais également en mission ou autre déplacement professionnel dans un autre pays que le Luxembourg, quel qu'il soit, et quel que soit le motif du déplacement (formation, visite d'une filiale, etc.). Ceci oblige donc les salariés à se procurer tous les documents de preuve tout au long de l'année.

3. Les règles relatives à la sécurité sociale

Le Règlement européen n°883/2004 et ses règlements d'application n°987/2009 et n°465/2012 précisent les règles applicables en cas d'activité professionnelle effectués dans différents Etats membres. Ce règlement pose le principe de l'unicité de législation en matière de sécurité sociale, c'est-à-dire qu'une personne n'est soumise qu'à la législation d'un seul État membre en la matière et ce, même si cette personne exerce normalement une activité salariée ou non salariée dans deux ou plusieurs Etats membres.

La règle de base est le rattachement au régime du lieu d'exercice de l'activité. Par conséquent, un salarié, même domicilié dans un Etat membre autre que le Luxembourg, sera soumis au régime d'assurances sociales du Luxembourg (siège social de l'entreprise) s'il y exerce une partie substantielle de son activité⁴⁹. Selon le règlement n°987/2009, une « *partie substantielle d'une activité salariée ou*

⁴⁶ Article 14 de la Convention entre le Grand-Duché de Luxembourg et la République fédérale d'Allemagne tendant à éviter les doubles impositions et à prévenir la fraude fiscale en matière d'impôts sur le revenu et sur la fortune du 23 avril 2012.

⁴⁷ Article 15 de la Convention entre le Luxembourg et la Belgique en vue d'éviter les doubles impositions et de régler certaines autres questions en matière d'impôts sur le revenu et sur la fortune du 17 septembre 1970 (tel que modifié par un avenant du 11 décembre 2002).

⁴⁸ Article 14 de la Convention entre le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg et le Gouvernement de la République française en vue d'éviter les doubles impositions et de prévenir l'évasion et la fraude fiscales en matière d'impôts sur le revenu et sur la fortune, et le Protocole y relatif du 20 mars 2018.

⁴⁹ Art. 13, al. 1, a) du règlement 883/2004.



non salariée » exercée dans un Etat membre signifie qu'une part quantitativement importante de l'ensemble des activités du travailleur salarié ou non salarié y est exercée, sans qu'il s'agisse nécessairement de la majeure partie de ces activités. La quantification s'opère sur la base du temps de travail et/ou de la rémunération⁵⁰. L'exercice d'une partie substantielle de l'activité sera admis si la quantification amène à conclure que 25% ou plus de l'activité est exercée dans un Etat membre, en moyenne sur une année. En cas de dépassement de ce seuil, notamment en cas d'activité exercée en télétravail à domicile, le salarié doit alors être exclusivement affilié à la sécurité sociale de son pays de résidence et doit donc y cotiser pour l'ensemble de ses revenus, et l'employeur doit également par voie de conséquence y payer les cotisations patronales.

4. Les règles spécifiques au secteur financier

En ce qui concerne la mise en place du télétravail dans leur établissement, les employeurs du secteur financier soumis à la surveillance de la CSSF devaient en sus déposer auprès de la CSSF un dossier préalable de demande d'introduction du télétravail.

La CSSF prescrit en effet des obligations strictes pour assurer la confidentialité des données des clients, notamment des règles de sécurité strictes. L'objectif de la CSSF est de vérifier que tous les systèmes sécurisés soient bien en place pour permettre un télétravail dans les circonstances de sécurité des données maximales.

II. LE TÉLÉTRAVAIL PENDANT LA CRISE SANITAIRE

A partir du 16 mars 2020, un confinement a été décidé par le gouvernement luxembourgeois mais, dès le 2 mars, la CSSF recommandait fortement aux professionnels de permettre à leurs salariés de fonctionner en télétravail.

La crise sanitaire ne faisait que commencer et cela impliquait de nombreuses interrogations des salariés et des employeurs concernant le maintien ou non des règles fiscales et de sécurité sociale habituelles.

1. La suspension des règles fiscales

Tout d'abord au niveau de la fiscalité, le gouvernement luxembourgeois a négocié avec ses homologues de chacun des pays voisins un accord amiable visant la suspension temporaire des règles fixées par les accords de non-double imposition et en particulier des seuils de tolérance.

Ces accords amiables tendent à considérer la pandémie comme une situation de force majeure. Dans ces circonstances exceptionnelles, tous les jours travaillés à domicile sont considérés comme l'ayant été à Luxembourg. Il s'agit d'une fiction permettant d'exclure, pendant la période de pandémie, l'application des règles des conventions. A titre d'exemple, l'accord amiable conclu avec la Belgique indique : « *les jours de travail pour lesquels des rémunérations ont été perçues et pendant lesquels l'emploi a été exercé à domicile (jours de travail à domicile) en raison uniquement des mesures prises pour combattre la pandémie de Covid-19 par les Gouvernements belges ou luxembourgeois, peuvent être considérés comme ayant été prestés dans l'État contractant dans lequel le travailleur frontalier aurait exercé l'emploi sans les mesures de lutte contre la pandémie de Covid-19. Cette fiction n'est pas*

⁵⁰ Art. 14, al. 8 a) du règlement 987/2009.



applicable aux jours pendant lesquels le travailleur transfrontalier aurait travaillé soit à domicile, soit dans un Etat tiers, indépendamment de ces mesures. En particulier, elle n'est pas applicable aux travailleurs transfrontaliers qui, conformément à leur contrat de travail, exercent généralement leur emploi à domicile. Les travailleurs transfrontaliers qui ont recours à cette fiction sont tenus de l'appliquer de manière cohérente dans les deux États contractants et de conserver les informations requises (par exemple, une attestation écrite de l'employeur indiquant quelle partie des jours de travail à domicile est due exclusivement aux mesures liées à la pandémie de Covid-19). Cette fiction n'est applicable que dans la mesure où les rémunérations afférentes aux jours de travail à domicile sont effectivement imposées par l'État contractant dans lequel le travailleur frontalier aurait exercé l'emploi sans les mesures prises pour combattre la pandémie de Covid-19. En optant pour la fiction, le travailleur transfrontalier accepte donc que ces éléments de revenus soient effectivement imposés dans l'État contractant où il aurait exercé son emploi sans les mesures prises pour lutter contre la pandémie de Covid-19. Ces éléments de revenus sont considérés comme «effectivement imposés» lorsqu'ils sont inclus dans la base imposable utilisée pour calculer l'impôt »⁵¹.

Ces suspensions ont été prorogées de période en période et la date de fin de ces suspensions est actuellement prévue au 30 juin 2021 pour la France et la Belgique. Pour ce qui concerne l'Allemagne, la suspension est automatiquement prorogée de mois en mois en l'absence de dénonciation avant la fin de chaque période par l'une des autorités compétentes.

2. La suspension des règles de sécurité sociale

Il en est de même en matière de sécurité sociale. Les accords amiables conclus avec l'Allemagne, la Belgique et la France ont pour effet que le télétravail effectué pendant la crise du Covid-19 n'est pas pris en compte dans le critère des 25% en vue de déterminer la législation de sécurité sociale applicable dans le cadre d'une activité professionnelle exercée dans plus d'un État membre. Cet accord vise ainsi à éviter un changement d'affiliation en cas de dépassement du seuil de 25% prévu dans la législation européenne pour les travailleurs concernés. De ce fait, un travailleur frontalier qui effectue ses tâches à partir de son domicile continue à être affilié au système luxembourgeois de sécurité sociale. Ces dispositions exceptionnelles sont maintenues jusqu'au 30 juin 2021.

3. La recommandation CSSF

Pour ce qui concerne les règles de la CSSF, cette dernière a communiqué dès le 2 mars 2020 en précisant que l'autorisation préalable pour le télétravail n'était plus nécessaire pendant la période de la crise et elle recommandait aux banques de permettre autant que possible de recourir au télétravail, c'est-à-dire pour toutes les fonctions pour lesquelles le télétravail est faisable :

« Les professionnels doivent prendre des mesures de sécurité raisonnables et appropriées afin d'assurer la protection de leur personnel. Si dans ce contexte, un professionnel est amené, à titre préventif, à demander à ses employés de rester chez eux et de ne pas se présenter à leur lieu de travail, le recours au travail à distance devrait être possible sous certaines conditions. Partant d'une situation exceptionnelle et temporaire, un professionnel peut décider de demander à un ou plusieurs de ses employés à travailler à partir de son domicile, sous réserve de conditions de sécurité informatique

⁵¹ Voir la Circulaire du directeur des contributions L.G. - Conv. D.I. n° 63 du 9 décembre 2020 : Accord amiable entre les autorités compétentes de la Belgique et du Luxembourg concernant les travailleurs transfrontaliers dans le contexte de la lutte contre la propagation du Covid-19.



satisfaisantes (...). Afin de garantir une mise en place rapide et efficace de ces mesures, une autorisation préalable par la CSSF n'est pas exigée »⁵².

4. L'application du droit du travail

Pour ce qui concerne le droit du travail, il faut considérer la période depuis le confinement comme une période exceptionnelle pendant laquelle un grand nombre de règles habituelles ont été suspendues, pour des raisons de force majeure.

La question se pose de savoir si les règles de la convention relative au télétravail sont ou non devenues applicables du fait que des salariés ont exercé leur activité professionnelle de manière régulière depuis leur domicile. Il faut considérer le fait que les circonstances étaient exceptionnelles et qu'il a fallu répondre à l'urgence d'une crise sanitaire en protégeant les salariés en les plaçant en télétravail afin d'éviter les contacts au maximum. Par conséquent, il ne peut être déduit d'une telle situation d'urgence et de nécessité que, du fait que les salariés se trouvaient en télétravail « de manière habituelle », c'est-à-dire en continu pendant plusieurs semaines, voire mois, que la Convention devenait applicable. La Convention ne s'appliquait pas du fait des circonstances de crise exceptionnelles.

Cela signifie en particulier qu'il n'a pas été requis qu'un avenant au contrat de travail soit signé entre le salarié et son employeur avant de commencer à télétravailler, ce qui n'aurait pas été réalisable dans les circonstances soudaines du confinement. Néanmoins, il est recommandé aux employeurs d'autoriser le télétravail par écrit à ses employés. Cela peut se faire par simple mail, par une procédure interne, voire un avenant au contrat de travail. L'intérêt est notamment que, en cas d'accident de travail, le salarié est couvert, car un accident qui se produirait au domicile du télétravailleur pendant les heures de travail est alors considéré comme un accident du travail.

III. LE TÉLÉTRAVAIL APRÈS LA CRISE SANITAIRE

1. Avantages et risques du télétravail

Après avoir vécu une telle crise sanitaire, les employeurs sont désormais plus favorables au télétravail. En effet, le télétravail présente de nombreux avantages :

- 1) Pour les employés
 - Une diminution du stress lié au trafic
 - Une augmentation de la motivation et donc de la productivité
 - Une meilleure conciliation vie privée - vie professionnelle
 - Un gain en autonomie et en responsabilité pour le salarié

- 2) Pour les employeurs
 - Le gain en productivité des salariés du fait d'une plus grande motivation et d'une baisse de l'absentéisme

⁵² Communiqué du 2 mars 2020 : Coronavirus COVID-19 : précisions de la CSSF quant au comportement à adopter par les entités surveillées (<https://www.cssf.lu/fr/2020/03/coronavirus-covid-19-precisions-de-la-cssf-quant-au-comportement-a-adopter-par-les-entites-surveillees/>)



- Ils peuvent également, du fait que les employés ne sont pas toujours présents sur les lieux, réorganiser les espaces de travail, diminuer la surface des locaux donc diminuer leurs coûts.
- 3) Pour la société dans son ensemble
- Réduction du trafic, fluidification de la circulation et réduction de la pollution

Toutefois, le télétravail présente également des risques :

1) Pour le salarié

Lorsqu'il est exercé à temps plein ou pour une large partie de son emploi du temps, le télétravail peut générer un isolement du salarié qui peut être mal vécu et peut conduire à des difficultés à s'automotiver. Afin d'éviter de telles situations qui peuvent avoir des retombées négatives pour le salarié, il importe aux managers de bien gérer leurs équipes et favoriser les contacts sociaux (même à distance) entre les membres de l'équipe. L'être humain est par nature un animal social qui a besoin de relations entre les individus. Ce risque peut être évité lorsque le télétravail est limité à une ou deux journées maximum par semaine.

Enfin, un autre inconvénient au niveau du salarié lui-même est le fait que la frontière entre vie privée et vie professionnelle est très ténue, ce qui peut être difficile à vivre pour certaines personnes.

2) Pour les employeurs

L'employeur a à supporter les coûts liés au télétravail, c'est-à-dire de l'installation électronique de son salarié en télétravail. Par ailleurs, le contrôle du travail du salarié ainsi que la communication peuvent s'avérer plus difficiles, de même que l'intégration des nouveaux arrivants. Enfin, l'employeur peut avoir à subir certains coûts liés au fait que son salarié télétravailleur est frontalier (implications fiscales et charges sociales le cas échéant).

3) Pour la société

L'autre élément négatif concernant le télétravail est l'augmentation considérable du flux de données, avec ses conséquences en termes de consommation :

- d'une part, de bande passante, c'est-à-dire le volume de données numériques, qui risque de saturer si les volumes deviennent trop importants. En effet, si tout le monde se connecte à Internet en même temps pour surfer sur le web, télécharger des documents, envoyer des mails, le débit sera plus faible pour tous les utilisateurs.
- d'autre part, en termes de consommation électrique : l'envoi d'un mail avec une pièce jointe d'un méga-octet est évalué à la consommation d'une ampoule de 60W pendant 25 minutes et à l'émission de 20 grammes de CO₂.

Ces considérations sont à prendre en compte dans la perspective d'une utilisation récurrente du télétravail par les salariés.



2. Une nouvelle convention sur le télétravail

Le point de départ de la réflexion autour de la nouvelle convention est le fait que « *le cadre légal et réglementaire actuel du télétravail ne correspond plus guère à la pratique caractérisée par une accélération de la digitalisation. S'il est évident que le travail à distance n'est généralement possible qu'à travers le recours aux « technologies de l'information et de la communication » (TIC), le fait est que ces technologies ne sont plus nouvelles. Omniprésentes dans la vie quotidienne de chacun, ces technologies ont été banalisées au cours de la dernière décennie de manière à ce que le télétravail devient possible à partir de n'importe quel lieu à n'importe quelle heure. La réalité courante a donc largement dépassé le cadre conventionnel et les défis de la digitalisation rendent une modernisation du cadre législatif et conventionnel d'autant plus nécessaire* »⁵³.

Les négociations en vue d'une nouvelle convention sur le télétravail ont eu lieu au sein du Comité Economique et Social durant l'été 2020. Le CES a émis un avis intitulé « *le télétravail au Luxembourg* » qui a été adopté en séance plénière le 11 septembre 2020 et a formulé des recommandations au gouvernement ainsi que le texte d'un projet de convention.

Cette nouvelle convention a été signée entre les partenaires sociaux le 20 octobre 2020 et, comme pour la précédente convention, elle a été déclarée d'obligation générale le 22 janvier 2021⁵⁴.

2.1. Une nouvelle définition du télétravail

Comme dans l'ancienne convention, il s'agit d'une forme volontaire de travail, c'est-à-dire qu'il n'y a ni obligation de faire du télétravail, ni droit au télétravail. Le fait de pouvoir réaliser ses tâches en télétravail est d'abord soumis au choix de l'employeur d'offrir cette possibilité à ses employés. Ensuite, l'employé peut choisir ou non d'y recourir, et ceci se fait toujours sur base d'un accord mutuel avec son employeur.

La définition de la notion de télétravail est désormais plus précise : « *Le télétravail est une forme d'organisation ou de réalisation du travail, utilisant généralement les technologies de l'information et de la communication, de sorte que le travail, qui aurait normalement été réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux* ».

Il s'agit donc d'une forme d'organisation ou de réalisation du travail qui utilise généralement les technologies de l'information. Le terme « *généralement* » a été ajouté par rapport à la convention précédente. Il ne s'agit pas d'une condition absolue. Le télétravail peut consister à réaliser des tâches spécifiques sans utiliser un ordinateur et une connexion internet (lecture et analyse d'un document sur support papier par exemple, réalisation de tâches physiques ou manuelles,...).

Il est précisé que « *le travail, qui aurait normalement été réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux* ».

⁵³ Avis du CES : « *Le télétravail au Luxembourg* », 11 septembre 2020.

⁵⁴ Règlement grand-ducal du 22 janvier 2021 portant déclaration d'obligation générale de la convention du 20 octobre 2020 relative au régime juridique du télétravail, Mémorial A, n°76 du 29 janvier 2021, <http://www.legilux.public.lu/eli/etat/leg/rgd/2021/01/22/a76/jo>.



- Les termes « *au domicile* » de l'employé ont été supprimés. En effet, il peut être réalisé ailleurs, à un endroit convenu ensemble entre l'employeur et son employé, par exemple une résidence secondaire ou un autre lieu, la volonté a été d'être souple et de ne pas imposer un cadre trop rigide, c'est pourquoi les termes « *hors de ces locaux* » ont été utilisés.
- L'ajout du terme « *normalement* » permet d'exclure de son champ d'application des situations dans lesquelles l'employé ne se trouve pas de toute façon dans les locaux de l'entreprise. Ainsi ont été exclus expressément le secteur des transports, les représentants de commerce, les situations dans lesquelles un salarié est détaché à l'étranger et les prestations fournies à la clientèle à l'extérieur de l'entreprise.
- On exclut également les espaces de co-working, car il faut considérer ceux-ci comme des bureaux satellites de l'entreprise. Les locaux sont en effet généralement loués par l'entreprise et sont à assimiler au siège ou au lieu habituel de travail.
- Les situations de « *smart-working* » sont également exclues. Il s'agit de l'utilisation ponctuelle du smartphone, de la tablette ou de l'ordinateur portable de l'entreprise pour, par exemple, répondre à un mail ou consulter un document.

2.2 Un champ d'application large

Le champ d'application du texte est aujourd'hui plus large que lors de la convention de 2006. Alors que, précédemment, seul le télétravail régulier était envisagé, désormais tombe dans son champ d'application également le télétravail occasionnel, ce qui permet aux employeurs et employés de faire face à des situations imprévues (par exemple, un jour où des chutes de neige importantes ou autres intempéries empêchent l'employé de se rendre sur le lieu de travail, un sinistre affectant les locaux de l'entreprise, un enfant malade, une grève ou des interruptions dans les transports publics, etc...).

Pour que le télétravail reste occasionnel, la convention a défini un critère de durée : le temps passé en télétravail doit représenter moins de 10% en moyenne du temps de travail normal annuel du télétravailleur. Si donc ce taux dépasse les 10%, il s'agit d'un télétravail régulier, ce qui emporte l'application de toutes les obligations précisées par la convention.

2.3 Un formalisme allégé

Le passage en télétravail nécessite un certain formalisme, quoiqu'il soit largement allégé par rapport au cadre précédent. En effet, la convention impose que le télétravail soit formalisé par un écrit. La convention distingue suivant que l'on se situe dans le cadre d'un télétravail occasionnel ou régulier.

1) Le télétravail occasionnel

Dans le cas d'un télétravail effectué de manière occasionnelle, il suffit que l'employeur fournisse à son salarié une confirmation écrite. Cela peut par exemple se faire par simple mail. Le but ici, est la protection du salarié qui ne peut alors se faire reprocher une absence injustifiée, de même que la protection en cas d'accident du travail.



2) En cas de télétravail régulier

Dans le cas du télétravail effectué de manière régulière, la convention requiert un écrit entre l'employeur et son salarié. L'écrit pourra prendre la forme d'une clause au contrat de travail de base, au moment de l'embauche, ou d'un avenant à ce contrat, ou encore d'un accord avec la délégation, un accord d'entreprise, d'un règlement ou d'une procédure interne, d'une convention collective sectorielle, etc. Suivant la convention, l'écrit devra comporter un certain nombre d'informations obligatoires :

- Le lieu du télétravail
- Les heures et jours de la semaine pendant lesquels l'employé fait du télétravail
- Les modalités de compensation éventuelle d'un avantage spécifique qui serait perdu du fait du télétravail
- Le forfait mensuel pour la prise en charge des coûts de connexion et de communication
- Les modalités de passage ou de retour vers la formule classique de travail.

Les mentions obligatoires ont été allégées par rapport à la convention précédente, rendant ce cadre plus flexible.

2.4 Les accords d'entreprise

La convention permet aux entreprises de préciser encore les modalités du travail et de définir elles-mêmes les règles de manière plus précise pour ce qui concerne l'application du télétravail dans leur entreprise et les règles qui s'appliquent aux salariés dans ce cadre. Ainsi, il est possible selon la convention, d'introduire des régimes spécifiques à différents niveaux :

- Soit au niveau d'un secteur d'activité, c'est-à-dire par une convention collective, négociée entre les partenaires sociaux, qui définira de manière plus précise les règles applicables pour ce secteur ; ceci serait par exemple possible pour le secteur bancaire en introduisant des règles spécifiques dans la convention collective des salariés des banques qui précise d'ailleurs d'ores et déjà que les banques peuvent introduire le télétravail dans leurs établissements ainsi que « *d'autres modalités de travail respectueuses du partage entre la vie privée et vie professionnelle* ».
- Une seconde option est celle de la définition des modalités du télétravail au niveau de l'entreprise elle-même, c'est-à-dire que l'entreprise pourra adopter un règlement interne, une procédure ou une circulaire permettant de préciser le régime du télétravail.

Pour établir ces règles, la convention formule une condition de forme : celle de respecter les droits de la délégation du personnel. C'est la raison pour laquelle, il est convenu deux modalités suivant la taille de l'entreprise :

- 1) S'il s'agit d'une entreprise de moins de 150 salariés, la délégation du personnel devra être informée et consultée.
- 2) S'il s'agit d'une entreprise de plus de 150 employés par contre, les modalités du télétravail devront être fixées en concertation avec la délégation du personnel. La direction de l'établissement doit ainsi obtenir l'accord de la délégation du personnel avant la mise en place du télétravail ; c'est le régime de la co-décision.



Lorsqu'il s'agit d'établir des règles spécifiques, que ce soit au niveau du secteur ou au niveau de l'entreprise, il ne sera possible de déroger aux règles fixées par la convention que dans un sens plus favorable au salarié.

Les employeurs peuvent notamment apporter des précisions telles que :

- 1) les catégories de salariés qui ne pourront pas télétravailler (par exemple, les réceptionnistes, les employés dont l'activité suppose une présence physique dans l'enceinte de l'entreprise : service de sécurité, support technique, etc...),
- 2) le lieu ou type de lieu où le télétravail peut être effectué,
- 3) les règles en matière de sécurité et santé,
- 4) les règles relatives à la protection des données personnelles, ce qui est particulièrement important dans le secteur bancaire,
- 5) les personnes de contact dans le cadre du télétravail.

2.5. L'égalité de traitement

La convention pose le principe de l'égalité de traitement, corolaire du principe de non-discrimination entre tous les salariés. Ceci signifie notamment que les avantages en nature dont bénéficient les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise doivent être compensés si les télétravailleurs ne peuvent pas en bénéficier. Ceci a pour conséquence que l'employeur doit introduire un avantage équivalent. A titre d'exemple, lorsqu'un repas d'une valeur fixe est fourni à tous les employés, cette même valeur sera alors versée en sus sur le salaire mensuel du télétravailleur. Néanmoins, cette compensation ne vaut que pour les salariés en télétravail régulier et non occasionnel.

Par contre, ne sont pas visés ici les avantages en nature qui sont directement liés à la présence physique du salarié sur le lieu de travail (une place de parking, l'accès à la salle de sport de l'entreprise, le bénéfice de fruits, de café ou d'eau à disposition des salariés...).

L'égalité de traitement doit également être assurée concernant toutes les informations au personnel, qui doivent être informés de la même manière et au même rythme.

2.6 L'exécution du contrat de travail

2.6.1 L'équipement de travail

La convention distingue suivant le cas où le télétravail est régulier ou occasionnel :

Si le télétravail est régulier, l'employeur doit fournir l'équipement de travail nécessaire au télétravail, c'est-à-dire notamment un ordinateur portable, mais aussi les logiciels qui seront utilisés par le télétravailleur. On peut également penser au niveau de l'équipement, à un fauteuil de bureau car l'employeur est responsable de la santé de ses salariés.

Cette obligation ne s'impose pas à l'employeur lorsque le télétravail n'est qu'occasionnel. Dans ce cas, l'employeur peut laisser les salariés utiliser leur propre équipement. Cette situation reste néanmoins théorique dans le secteur bancaire. Du fait des obligations spécifiques de sécurité des données, cette sécurité ne peut être assurée que si l'employeur garde la maîtrise des outils informatiques, logiciels, firewall et autres systèmes permettant dans tous les cas que la sécurité maximale soit assurée. De ce

CONFÉRENCE SAINT-YVES

Association luxembourgeoise des juristes catholiques



fait, le banquier aura tendance à fournir tout le matériel (ordinateur portable et logiciels) à tous ses employés en télétravail, que le télétravail soit occasionnel ou régulier.

De plus, la convention prévoit que l'employeur doit prendre en charge les coûts directement engendrés par le télétravail, en particulier les coûts de télécommunication. Cette obligation n'est évidemment imposée qu'en cas de télétravail régulier et non occasionnel.

En contrepartie, du fait que l'employeur doit fournir l'équipement de travail, l'employé de son côté, s'engage à en prendre soin et, en cas de panne ou de mauvais fonctionnement, à en prévenir l'entreprise. Le télétravailleur a droit à un appui technique, que doit donc lui fournir l'employeur. L'employeur assume également la responsabilité des coûts liés à la perte ou la détérioration des équipements.

2.6.2 Santé et sécurité

La Convention prévoit que l'employeur est tenu d'informer le télétravailleur de la politique de santé et sécurité de l'entreprise et que le télétravailleur est tenu d'appliquer correctement les règles définies par l'entreprise (ex : règles d'aménagement du bureau, ergonomie, éclairage, position devant l'écran, etc.).

Sous l'empire de la précédente Convention, il existait un droit pour l'employeur d'avoir accès au domicile de l'employé pour y vérifier son installation. On a considéré aujourd'hui que cette règle était beaucoup trop intrusive dans la vie privée de l'employé et ceci a été abandonné au profit de la possibilité pour l'employé de faire venir le service de santé au travail ou le délégué à la sécurité et la santé à son domicile, s'il le souhaite.

2.6.3 Protection des données

Cet aspect est très important dans le domaine bancaire du fait des données privées traitées par les banques. La convention impose une obligation pour l'employeur d'informer et de former ses salariés en télétravail sur la protection des données. Il s'agit là de protéger les données privées des tiers, en particulier celles de la clientèle, du fait que c'est l'employeur qui reste responsable en cas de fuites de données ou de toute autre faille dans la protection de celles-ci. Ce risque est en effet accru lorsque les salariés travaillent à distance donc sans contrôle en interne sur le matériel utilisé.

Une formation dans ce domaine doit comprendre :

- 1) le rappel des règles légales (déterminées par le règlement général européen sur la protection des données) d'une part, et des règles internes à l'entreprise d'autre part (c'est-à-dire notamment la charte informatique de l'entreprise),
- 2) les restrictions à l'usage des équipements et outils informatiques tel qu'Internet, la messagerie électronique, le téléphone mobile, etc. En particulier, l'employeur peut interdire à ses employés en télétravail d'utiliser ses équipements pour des activités illicites, de connecter l'ordinateur à un WIFI public non sécurisé, de partager les codes de sécurité, etc.
- 3) L'employé doit également être informé des sanctions en cas de non-respect des règles.

CONFÉRENCE SAINT-YVES

Association luxembourgeoise des juristes catholiques



2.6.4 La formation

En matière de formation, la convention précise d'une part que le salarié télétravailleur a droit aux mêmes formations que celles offertes à ses collègues qui se rendent au bureau ; d'autre part, il a droit également à une formation spécifique, c'est-à-dire ciblée sur les équipements techniques mis à sa disposition

La convention considère également que les proches collègues, c'est-à-dire le supérieur hiérarchique ainsi que les collègues directs, peuvent avoir besoin d'une formation également : il faudra en particulier mettre l'accent sur la gestion du stress, les conséquences de l'isolement, mais aussi le droit à la vie privée et à l'image du fait que le lieu de travail et cadre de vie privée se confondent, lorsqu'on travaille de chez soi.

CONCLUSION

La crise du Covid-19 a permis d'accélérer la possibilité pour les salariés d'effectuer leurs tâches en télétravail et aux employeurs d'expérimenter cette nouvelle forme de travail, très peu développée jusqu'alors.

Dans la perspective d'un retour à une situation normale dans l'après-crise, il est raisonnable d'attendre que de nombreux employeurs proposeront désormais de manière plus systématique à leurs salariés le télétravail.

Toutefois, les contraintes réglementaires (tant fiscales que de sécurité sociale) tendront à limiter l'accès au télétravail à une journée maximum par semaine, en vue d'éviter des coûts supplémentaires tant pour le salarié que pour l'employeur.

Retranscription la conférence - mars 2021 :

Victor HILBERTZ, étudiant en droit, Président de l'ELSA Luxembourg

William Lindsay SIMPSON, Legal Counsel, Président de la Conférence Saint-Yves

www.csy.lu / csy@cathol.lu