

Suite page de gauche

**Le télétravail et le «monde d'après»**

La pandémie a fait du télétravail l'un des principaux thèmes sociaux de l'après Covid-19. Une pétition déposée le 19 avril dernier, et soutenue par plus de 5.000 signatures, vise à l'introduction d'un «droit au télétravail» dans la législation luxembourgeoise. La question sera débattue au sein de la Chambre des Députés au cours des prochains mois.

Rappelons que, jusqu'à présent, le télétravail est un dispositif auquel les parties au contrat de travail souscrivent sur une base volontaire. Or, l'objectif des auteurs de cette pétition est de permettre au salarié d'imposer à son employeur la possibilité d'exécuter jusqu'à 50% de son temps de travail depuis son domicile. Dans ce contexte, à défaut de rapporter la preuve que la nature des tâches à accomplir par le salarié est incompatible avec une formule de travail à distance, l'employeur ne pourrait pas s'y opposer. Pour sa part, sans toutefois confirmer la création d'un «droit au télétravail», le ministère du Travail a récemment mentionné l'éventualité d'élaborer une loi<sup>(20)</sup> pour remplacer l'actuelle Convention.

Une seconde pétition<sup>(21)</sup> visant spécifiquement le télétravail des frontaliers est actuellement ouverte à la si-

gnature. L'objectif de son auteur est d'amener le gouvernement luxembourgeois à négocier de nouveaux accords bilatéraux de non-double imposition avec les États voisins, de sorte à ce que les frontaliers puissent travailler depuis leur domicile à hauteur de 50% de leur temps de travail, sans que cela n'affecte leur situation fiscale. À cet égard, la présidente du DP (parti de l'actuel Premier ministre) a déclaré, lors du congrès du 15 juin 2020, vouloir négocier avec les États voisins des accords portant sur une journée de télétravail par semaine sans conséquences fiscales préjudiciables pour les frontaliers<sup>(22)</sup>.

**Conclusion**

Dans l'attente du débat parlementaire autour du «droit au télétravail» et des éventuels aménagements législatifs qui pourraient en résulter, les employeurs doivent, en sus de se conformer au cadre réglementaire actuel, veiller – entre autres à :

- se conformer aux prescriptions, standards et recommandations édictés par les autorités de surveillance, organisations professionnelles ou autorités ordinales auxquelles ils sont assujettis (s'il en existe) ;
- mettre en place des mesures de sécurité techniques (VPN, logiciels antivirus, firewall, etc.) et organisationnelles (limitation des accès, système d'authentification et de journalisation des accès, etc.) appropriées au regard des risques et de la nature de leurs activités ;
- former et sensibiliser les salariés au contenu des pro-

cédures, règlements et chartes d'utilisation du matériel informatique déjà en vigueur, et à défaut d'en disposer, les élaborer au plus tôt ;

- former et sensibiliser le personnel aux questions de sécurité et de protection des données et aux risques liés à l'utilisation des solutions et plateformes de travail à distance ;
- mettre en place ou à jour le dispositif contractuel (p.ex. avenants «télétravail») ;

- mener les audits de conformité à la réglementation sur la protection des données personnelles (i.e. dispositif de surveillance, transfert de données vers des pays tiers, analyse d'impact, etc.) ;
- adapter et mettre à jour le registre des traitements ainsi que les notices d'information au personnel relatives au traitement de leurs données à caractère personnel
- impliquer les représentants du personnel.

- 1) Convention du 15 décembre 2015 relative au régime juridique du télétravail, déclarée d'obligation générale par Règlement grand-ducal du 15 mars 2016 portant déclaration d'obligation générale d'une convention relative au régime juridique du télétravail conclue entre l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL), d'une part et les syndicats OGB-L et LCCGB, d'autre part (Mémorial A, n°45 du 23 mars 2016)
- 2) Communiqué santé et sécurité de l'Inspection du Travail et des Mines du 27 mars 2020
- 3) article 4 de la Convention
- 4) article 3 de la Convention
- 5) Question parlementaire n° 2504 du 8 juillet 2020 : Outils sur lesquels s'appuie le télétravail
- 6) Bring Your Own Device (BYOD) (ou Apportez Votre Equipement personnel de Communication, AVEC)
- 7) Voir notamment Rapport d'activités 2012
- 8) Communiqué de la CSSF du 2 mars 2020
- 9) Cf. notamment communiqué du 17 mars 2020
- 10) article 32 du RGPD
- 11) «Beware Zoom Users: Here's How People Can 'Zoom-Bomb' Your Chat», Forbes, March 27, 2020 <https://www.forbes.com/sites/kateoflaherty/2020/03/27/beware-zoom-users-heres-how-people-can-zoom-bomb-your-chat/#14027df2618e>
- 12) certification Privacy Shield, clauses contractuelles types, règles contraignantes d'entreprises, etc.
- 13) Liste des pays tiers offrant un niveau de protection adéquat
- 14) «Télétravail et après ?», Paperjam, 5 mai 2020 <https://paperjam.lu/article/teletravail-et-apres>
- 15) «Le mal de dos et les yeux fatigués des télétravailleurs», Luxemburger Wort, 5 avril 2020 <https://www.wort.lu/fr/culture/le-mal-de-dos-et-les-yeux-fatigues-des-teletravailleurs-5e89e893da2cc1784e35ad8e>
- 16) Article L. 312-1 du Code du travail
- 17) article 35 du RGPD et FAQ de la CNPD sur l'analyse d'impact relative à la protection des données
- 18) article 83 point 4 (a) du RGPD
- 19) Communiqué du ministère des Finances du 24 juin 2020, communiqué du Gouvernement du 22 juin 2020, article du Luxemburger Wort du 3 juillet 2020
- 20) «L'État réfléchit à un cadre légal pour le télétravail», Paperjam, 5 juin 2020 <https://paperjam.lu/article/etat-reflechit-a-cadre-legal-a>
- 21) Pétition 1609 du 19 mai 2020
- 22) «Le DP propose un jour de télétravail par semaine», Paperjam, 16 juin 2020 <https://paperjam.lu/article/dp-teletravail-est-partie-solu>

# Télétravail, vrai ou faux problème ?

**L**a situation sanitaire liée à la crise du Covid-19 et la mise en place de certaines mesures en vue de lutter contre la propagation du virus ont favorisé, voire même, rendu nécessaire la mise en place dans l'urgence du télétravail par un très grand nombre d'entreprises. Près de trois mois après cette «révolution», de nombreuses entreprises dressent un bilan assez positif et de nombreux salariés se réjouissent d'avoir trouvé un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle grâce au télétravail.



les plus de 200.000 frontaliers travaillant au Luxembourg.

Les conventions et accords signés entre le Luxembourg, la France, la Belgique et l'Allemagne permettent aux frontaliers de télétravailler depuis leur pays de résidence jusqu'à 29(F), 24(B) et 19(A) jours au profit de leur employeur luxembourgeois sans que la rémunération afférente ne soit imposée en France, en Belgique ou en Allemagne. En cas de dépassement du seuil, c'est l'ensemble de la rémunération y afférente qui est imposée dans le pays de résidence.

**Mesures fiscales exceptionnelles**

Les gouvernements respectifs ont estimé que la situation de crise liée au coronavirus constitue un cas de force majeure et que la présence d'un travailleur à son domicile pour y exercer son activité, ne doit pas être prise en compte lors de la détermination de ces seuils, ceci jusqu'au 31 août et jusqu'à prolongation éventuelle. Pendant toute cette période, les frontaliers conservent leurs statuts fiscaux sans avoir à se soucier des dispositions en vigueur dans leur pays de résidence. Ainsi, à l'expiration des mesures spéciales liées à la crise du Covid-19, les situations fiscales et sociales des frontaliers continuant à pratiquer le télétravail dépendront des réglementations en place et risquent de changer.

**Principe en matière sociale**

En cas de travail dans un seul pays, il y a affiliation à la sécurité sociale de ce pays. En cas de travail dans plusieurs pays et >25% de l'activité dans le pays de résidence,

- Affiliation dans le pays de résidence.

En cas de travail dans plusieurs pays et <25% de l'activité dans le pays de résidence :

- Affiliation au Luxembourg si tous les employeurs sont au Luxembourg.
- Affiliation au Luxembourg si les employeurs sont au

Luxembourg et dans pays de résidence.

- Affiliation dans le pays de résidence si les employeurs sont dans deux États Membres hors pays de résidence.

**Principe en matière fiscale**

Les conventions bilatérales contre la double imposition prévoient l'imposition du salaire dans l'État où l'activité est exercée avec parfois des seuils de tolérance permettant de déroger à ce principe (règles de 19, 24 et 29 jours ou détachement).

**Hypothèse : 1 jour de télétravail par semaine**

- L'affiliation à la Sécurité sociale reste inchangée car <25% du temps d'activité.
- Les règles de 19, 24 et 29 jours ne jouent pas et le salaire est imposable dans le pays de résidence.
- La règle de 50 jours permet de bénéficier du régime d'assimilation au résident au Luxembourg et donc de ne pas être fiscalement pénalisé.

**Hypothèse : 2 jours de télétravail par semaine**

- L'affiliation à la Sécurité sociale se fait dans le pays de résidence car >25% du temps d'activité.
- Les règles de 19, 24 et 29 jours ne jouent pas et le salaire est imposable dans le pays de résidence.
- La règle de 50 jours ne permet pas de bénéficier du régime d'assimilation au résident au Luxembourg et il y a un risque de pénalisation fiscale au Luxembourg.
- Le respect du seuil de 13.000€ permettant de bénéficier du régime d'assimilation au résident est peu probable.
- La convention belgo-luxembourgeoise permet dans la plupart des cas au frontalier belge de bénéficier du régime d'assimilation au résident et ainsi de ne pas être fiscalement pénalisé au Luxembourg. Il bénéficie ainsi d'un avantage réel par rapport aux autres frontaliers.

**Piste niveau réglementation internationale**

La première piste difficile et peu probable à mettre rapidement en place mais qui aurait le mérite d'harmoniser l'approche de tous les États Membres, serait de revoir les conventions internationales fiscales et sociales. A titre d'exemples :

- L'assimilation du télétravail et éventuellement d'au-

tres prestations effectuées depuis l'étranger pour compte d'un employeur à une activité exercée sur site si certaines conditions sont remplies (business à PIB Luxembourg, régions limitrophes max 100 km p.ex.)

- L'augmentation du seuil de la sécurité sociale à 50%.

**Piste niveau droit interne luxembourgeois**

La seconde piste, plus facile à mettre en place et conforme à l'accord de coalition qui annonce notamment la volonté du gouvernement DP/Déi Gréng/LSAP de favoriser le télétravail, est d'éliminer ou d'assouplir les conditions d'accès à l'assimilation au résident (article 157TER LIR). Cette mesure permettrait d'ailleurs d'éliminer d'autres situations d'inégalité fiscale dont souffrent de nombreux frontaliers mariés.

**En pratique**

Je suis d'avis que les majeures problématiques et injustices pouvant résulter du télétravail sont d'ordre fiscal et relatives aux droits internes nationaux. Au Luxembourg, il suffirait de revoir ou de supprimer le seuil de 90% des conditions d'assimilation au résident afin d'établir une situation équitable et favorable au télétravail. En ce qui concerne les conséquences fiscales et sociales définies par les textes internationaux, celles-ci me semblent assez cohérentes et ne dépendent que du choix volontaire du lieu d'activité du travailleur. Bien évidemment, toutes les considérations écologiques, personnelles, fiscales et sociales sont importantes mais il ne faut pas oublier qu'elles sont toutes tributaires du maintien d'une économie saine et d'un budget national équilibré.

Un développement démesuré du télétravail au Luxembourg risquerait éventuellement de mettre à mal la bonne santé du Luxembourg et favoriserait d'ailleurs la création d'un clivage entre les activités professionnelles compatibles et non compatibles à ce mode de travail. Comme il est dit sagement, il faudra trouver une solution qui conviendra à la plupart sans qu'elle ne mette en péril les importants effets de la symbiose dont bénéficient tant bien le Luxembourg que ses régions limitrophes.

Patrick van LANDEGHEM, Expert fiscal Optifisc [plp@optifisc.lu](mailto:plp@optifisc.lu)

**Avantages et désavantages du télétravail**

Les avantages résultant de la mise en place du télétravail semblent évidents : Diminution du nombre de déplacements, moins de bouchons, moins de pollution, moins d'accident, moins de frais de déplacement ; moins de stress, plus de temps libre, plus de pouvoir d'achat et ainsi une meilleure qualité de vie pour l'ensemble de la population. Pourtant, le télétravail ne fait pas que des heureux étant donné qu'il n'est guère propice aux recettes des commerçants et restaurateurs installés à proximité des immeubles qui avant la crise accueillent les travailleurs. Cette baisse des chiffres d'affaires locaux risque par ailleurs également de constituer un danger pour l'économie luxembourgeoise vue la situation particulière du Luxembourg et le nombre considérable de travailleurs frontaliers au Luxembourg.

Considérant l'ensemble des enjeux écologiques et ceux du bien-être des travailleurs d'une part et les enjeux économiques d'autre part, il est normal que les maintiens et développements du télétravail mobilisent aussi bien des partisans que des opposants.

**Traitements fiscaux et sociaux**

Un autre enjeu et pas des moindres est relatif aux traitements fiscaux et sociaux résultant du télétravail pour

# Des outils RH à la portée de tous, partout

**A**ttirer les talents, les intégrer rapidement et veiller à leur bien-être constituent aujourd'hui des défis pour les entreprises de toutes tailles basées au Luxembourg. 360DigitalHeroes, - centre de formation professionnelle continue – a mis sur point une gamme complète de solutions RH prêtes à l'emploi avec sa méthode centrée sur des formations «Sprint» en 3 heures. Interview avec Jérôme BLOCH, CEO 360DigitalHeroes



Comment évoluent les préoccupations de vos clients en matière de ressources humaines ?

Ils font face à deux problèmes majeurs : d'abord la rarefaction des talents face à une concurrence accrue entre un grand nom-

bre d'employeurs. Ensuite la digitalisation de la plupart des processus : les salons de recrutement physiques attirent déjà de moins en moins de candidats l'an passé. Avec le Covid19, les RH ont basculé d'un coup dans le tout digital.

**Quelles sont les implications de cette digitalisation ?**

Elles sont colossales. D'une part, l'ancien rapport de force employeur/employé a poursuivi son inversion : c'est désormais le candidat qui dicte la conversation. D'autre part, les spécialistes RH doivent apprendre au pas de course à communiquer efficacement sur internet. Le manuel RH de 200 pages ne sert plus à rien : il faut réinventer de nouveaux formats pour transmettre les messages clés à tous les stades du recrutement et optimiser les chances de l'entreprise d'être choisie par le candidat.

**Pouvez-vous donner des exemples ?**

Au niveau des formats, nous jouons sur tous les tableaux : document papier, page internet, animation, vidéos. Le nerf de la guerre se situe au niveau de la qualité des messages.

Nous proposons ainsi 4 solutions spécifiques : d'abord le manuel des «Benefits» pour s'assurer que tous les avantages principaux offerts sont connus dès la prise de contact avec le candidat. Ensuite le «Pitch Book», qui permet d'éliminer un problème fondamental : dans beaucoup d'entreprises, le taux d'embauche dépend souvent de la personne qui réalise l'entretien. Cet outil permet d'assurer l'entreprise d'une uniformité de discours, quelle que soit la personne assise face au futur employé. Ensuite «l'onboarding accelerator» gamifie les premiers jours de travail du nouvel employé. Et enfin le

«Leadership compass» lui permet de connaître la vision des dirigeants.

**Comment imaginez-vous l'avenir des RH ?**

Je pense que la réplique des dynamiques sociales de la nouvelle génération va poursuivre son infiltration des sociétés de toutes tailles. Ils veulent être acteurs de leur propre carrière et du changement dans l'entreprise. En fournissant à ces dernières des outils comme la 360Box, nous leur permettons de réaliser des vidéos RH professionnelles chaque jour, en toute autonomie, pour faciliter le partage des compétences et la prise en main de la communication RH par tous les employés.

La culture d'entreprise devient tangible. Lorsqu'une grande partie de votre équipe travaille à la maison, ceci constitue un avantage concurrentiel déterminant.

© 360Crossmedia/G.N.