



## **Sous-Commission "Télétravail" de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale**

### **Procès-verbal de la réunion du 09 février 2023**

#### Ordre du jour :

- 1. Échange de vues avec les représentants d'organisations syndicales au sujet des différents aspects liés au télétravail (OGBL à 10.30 heures ; LCGB à 11.15 heures)**
- 2. Divers**

\*

Présents : Mme Myriam Cecchetti, M. Jeff Engelen, Mme Carole Hartmann, M. Dan Kersch, M. Charles Margue, M. Marc Spautz

M. Maximilien Marinov, du groupe politique LSAP, collaborateur du rapporteur

M. Jean-Luc De Matteis, M. Frédéric Krier, de l'OGBL

M. Patrick Dury, Président du LCGB

M. Christophe Knebel, du LCGB

M. Joé Spier, M. Yann Flammang, Mme Christine Thinnes, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Gusty Graas, M. Aly Kaes

M. Sven Clement, observateur délégué

\*

Présidence : M. Dan Kersch, Président de la Commission

\*

- 1. Échange de vues avec les représentants d'organisations syndicales au sujet des différents aspects liés au télétravail (OGBL à 10.30 heures ; LCGB à 11.15 heures)**

#### **Échange avec les représentants de l'OGBL**

Monsieur le Président de la sous-commission, Dan Kersch, souhaite la bienvenue aux représentants du syndicat OGBL, Messieurs Frédéric Krier et Jean-Luc De Matteis.

Monsieur le Président rappelle que la sous-commission a déjà eu l'occasion de discuter de la thématique avec les représentants du Conseil Économique et Social (en date du 27 octobre 2022) et avec les ministres de la sécurité sociale de plusieurs pays germanophones (en date du 24 novembre 2021). Une réunion avec les représentants de l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) a eu lieu la semaine précédente, le 2 février 2023.

Par ailleurs, la thématique du télétravail a fait l'objet de deux débats publics, le premier débat, le 19 octobre 2020, dont l'objet consistait à revendiquer un droit au télétravail et, tout récemment, un second débat, le 25 janvier 2023, dont l'objet consistait à demander deux jours de télétravail par semaine pour tout le monde, y compris les frontaliers.

Monsieur le Président constate qu'à présent, un consensus semble se dégager au Luxembourg, selon lequel on tend à poser les jalons nécessaires pour que les résidents et les frontaliers puissent bénéficier de deux jours de télétravail par semaine. L'orateur constate qu'il existe aussi un consensus à ce sujet entre les partis politiques.

Toutefois, les choses ne sont pas simples. En effet, dans l'optique des travailleurs frontaliers, il convient de considérer les dispositions restrictives du règlement européen 883 (en matière de sécurité sociale, ce règlement fixe un seuil de 25% du temps de travail total au-delà duquel un frontalier télétravailleur retombe sur la sécurité sociale de son pays de résidence) et les accords fiscaux bilatéraux entre le Luxembourg et les pays voisins du Grand-Duché (un seuil d'immunisation fiscale de 34 jours par an pour la France et la Belgique et de 19 jours par an pour l'Allemagne ont été négociés jusqu'à présent).

Monsieur le Président explique la démarche propre à la présente sous-commission. Après les échanges de vues avec différents acteurs concernés par le phénomène du télétravail, la sous-commission rédigera un rapport sur la question qui sera ensuite débattu en séance plénière à la Chambre des Députés.

L'orateur précise que le présent échange de vues est une discussion ouverte et que les membres de la sous-commission s'attendent à recevoir des informations de la part de ceux qui connaissent les réalités du terrain.

Monsieur Frédéric Krier de l'OGBL rappelle que l'accord interprofessionnel, signé en octobre 2020 et rendu d'obligation générale par voie d'un règlement grand-ducal du 22 janvier 2021, constitue une bonne base aux yeux de son syndicat, mis à part l'épineuse question fiscale et de sécurité sociale qui se présente pour les travailleurs frontaliers. Cela étant dit, l'orateur signale toutefois un certain nombre d'éléments qui méritent réflexion et pourraient mener utilement à des améliorations ponctuelles à apporter audit accord.

Monsieur Krier constate qu'il y a une concordance de vues entre les employeurs et les syndicats qui est reflétée par les termes de l'accord interprofessionnel. L'orateur se réjouit du fait que les employeurs ont accepté des dispositions relatives à l'implication des délégations du personnel. « Il s'agit de la première fois que cela est arrivé », constate le syndicaliste.

L'accord interprofessionnel règle de nombreuses questions liées au télétravail, comme notamment la protection des données, les aspects liés à la santé et la sécurité des travailleurs, le droit à suivre des formations, etc. L'accord fait aussi une distinction entre le télétravail occasionnel et le télétravail récurrent. L'accord précise encore que le

matériel de travail est mis à disposition par l'employeur lorsqu'il s'agit d'un recours régulier à ce mode de travail.

Quant aux aspects de l'accord interprofessionnel qui ont une retombée législative, l'orateur évoque les précisions qu'apporte la loi du 1<sup>er</sup> avril 2022 relative à l'implication des délégations du personnel en matière de télétravail<sup>1</sup>.

Monsieur Krier évoque en outre du Code du travail encore les règlements grand-ducaux du 4 novembre 1994, relatifs aux prescriptions minimales pour l'utilisation par les travailleurs d'équipements de travail, qui devraient être complétés par les dispositions en matière de santé et de sécurité liés au télétravail telles que contenues dans l'accord interprofessionnel.

Monsieur Krier constate que le télétravail a connu un essor à la suite de la pandémie du Covid 19 et qu'il constitue à présent un facteur d'attractivité pour convaincre les salariés à rejoindre les entreprises qui permettent le recours à cette forme de travail. C'est notamment le souci des salariés de ne pas passer des éternités dans le trafic et les embouteillages qui est à l'origine de l'engouement pour le télétravail, signale l'orateur.

Monsieur Krier rappelle cependant qu'environ un emploi sur deux ne se prête pas au télétravail. Il s'agit en l'occurrence d'éviter une discrimination des salariés qui sont obligés à se rendre sur leur lieu de travail et ne peuvent pas effectuer leurs tâches à distance. Monsieur Krier avertit quant à une renaissance de la distinction entre cols blancs et cols bleus.

L'OGBL soutient l'accord interprofessionnel qui consacre le caractère volontaire de l'employeur et du salarié quant au recours au télétravail. Un véritable droit au télétravail dans le chef des salariés s'avère très difficile à réaliser.

Les syndicats s'accordent aussi avec les employeurs qu'il convient de ne pas fixer un nombre absolu de journées de télétravail. L'accord interprofessionnel n'en détermine pas et il importe aux représentants salariaux de maintenir la possibilité de négocier un nombre de jours qui ne se heurte pas à un plafond.

Par contre, force est de constater qu'en pratique, les frontaliers rencontrent des obstacles de nature fiscale et en matière de sécurité sociale.

Quant au besoin de légiférer en matière de télétravail, l'orateur évoque trois points.

Une première considération a trait à l'abattement fiscal relatif aux frais d'installation d'un bureau au domicile de l'assujetti. L'orateur donne à considérer que l'accord interprofessionnel prévoit certes que l'employeur prenne en charge l'ordinateur et les frais de connexion. Toutefois, en ce qui concerne le bureau même, comme notamment des meubles ergonomiques, la prise en charge fait, le cas échéant, l'objet de négociations entre le salarié et son employeur. Si l'employeur ne prend pas en charge ces frais, le salarié peut les faire valoir dans sa déclaration d'impôts, en tant que frais d'obtention. Or, l'abattement y relatif est de 540 euros, et cela depuis les années 1990. Il faudrait substantiellement relever cet abattement, estime l'orateur qui envisage un seuil de 1.100 euros afin de tenir compte, entre autres, de l'actuelle inflation.

---

<sup>1</sup> Loi du 1<sup>er</sup> avril 2022 portant modification des articles L. 414-3 et L. 414-9 du Code du travail (Doc parlem. : 7862 )

En ce qui concerne la réglementation du télétravail dans la fonction publique, l'orateur constate qu'il y a entretemps un accord qui est intervenu et qui s'approche des dispositions de l'accord interprofessionnel applicable au secteur privé. L'orateur espère que la réglementation pour la fonction publique puisse rapidement entrer en vigueur.

Finalement, Monsieur Krier rend attentif au fait que les délégations du personnel ne peuvent aujourd'hui informer le personnel d'une entreprise que par des affichages et non pas par la voie digitale. Il incombe dès lors, selon l'orateur, d'actualiser l'article L. 414-16 du Code du travail à ce propos.

L'orateur précise ensuite les défis relatifs à la situation particulière que rencontrent les travailleurs frontaliers qui désirent faire du télétravail. Le représentant de l'OGBL indique que son organisation a toujours plaidé à revoir à la hausse les seuils fiscaux et en matière de sécurité sociale, et cela déjà avant la survenance de la pandémie.

L'orateur souligne encore qu'il est important d'harmoniser, c'est-à-dire d'unifier les différents seuils.

Que 34 jours d'exemption en matière fiscale s'appliquent à présent aux frontaliers belges et français est considéré comme un pas en avant. L'orateur fait toutefois remarquer que le seuil applicable en matière de sécurité sociale, donc 25% du temps de travail, équivaut à environ 55 jours. Si l'on veut obtenir une exemption pour deux jours par semaine, il conviendrait de négocier des seuils de tolérance de l'ordre de 41% du temps de travail, ou, autrement exprimé, de quelque 96 jours. Monsieur Krier constate que le monde syndical rejoint les employeurs réunis dans l'UEL en ce qui concerne l'approche sur ce point.

Toutefois, il est important de se rappeler d'où provient le seuil des 25% en matière de sécurité sociale. Un tel seuil fut fixé afin d'éviter du dumping social à travers les pays de l'Union européenne et l'objectif poursuivi à l'époque garde, selon l'orateur, toute son importance. C'est la raison pour laquelle l'OGBL plaide certes en faveur d'un relèvement des seuils en question, mais applicables uniquement si l'on est en présence d'une situation de télétravail. Pour les autres cas de figure, le seuil de 25% devrait continuer à prévaloir.

Monsieur Krier relève encore une situation fort particulière à laquelle doivent faire face les frontaliers résidents en Allemagne s'ils travaillent dans un secteur ou un établissement considéré comme étant une personne morale de droit public : ces frontaliers sont redevables des charges d'impôts allemands dès le premier jour presté au pays de résidence. Le seuil des 19 jours ne s'applique donc pas dans leur cas.

Un exemple flagrant est celui des salariés de l'Université du Luxembourg, qui, en dépit de l'acception communément admise que l'université relève du privé, sont considérés par les autorités fiscales allemandes comme travaillant pour un établissement public, ce qui les rend redevables des impôts en Allemagne.

Monsieur le Député Marc Spautz confirme cet état des choses et précise que la question se pose dans le même ordre d'esprit pour des fonctionnaires d'État luxembourgeois qui habitent en Allemagne.

Monsieur Krier informe dans ce contexte qu'environ 9% des frontaliers sont employés dans la fonction publique luxembourgeoise.

Monsieur le Député Charles Margue demande si les autorités fiscales allemandes sont à même de constater de pareilles situations.

Monsieur le Député Marc Spautz pense que tel est bien le cas.

Monsieur Krier précise encore que la question du statut d'un établissement n'est pas déterminante dans ces cas de figure, mais bien la provenance du revenu versé au salarié. En l'occurrence, même si l'Université du Luxembourg est un établissement privé, la provenance des revenus est de nature publique.

Monsieur le Député Charles Margue se demande si les frontaliers employés dans la fonction publique occupent souvent des postes qui s'apprêtent au télétravail.

Monsieur le Député Marc Spautz rappelle que ce genre de question se pose déjà si on est lié à un conjoint habitant l'Allemagne.

### **Échange de vues**

Monsieur le Président lance la discussion.

Monsieur le Député Marc Spautz demande si les seuils en matière fiscale et en matière de sécurité sociale font l'objet d'un certain intérêt, voire de discussions plus avancées dans les conseils syndicaux inter-régionaux ou à la Confédération européenne des syndicats à Bruxelles.

Monsieur Krier constate qu'il n'est lui-même pas assez informé sur cette facette de la problématique.

Monsieur le Président Dan Kersch rappelle que l'on peut retenir que l'argument principal qui motive des salariés frontaliers à venir travailler au Luxembourg est celui de la sécurité sociale luxembourgeoise qui s'applique dès lors à eux. L'UEL avait déjà signalé pour sa part que cet aspect constitue une motivation principale dans le chef des frontaliers. Concernant l'aspect des rémunérations, il faut constater que les pays voisins commencent à adapter vers le haut leurs niveaux de salaires – donc l'argument des salaires luxembourgeois élevés commence à perdre en importance.

Monsieur le Président relève encore la remarque de Monsieur Krier relative à la protection contre le dumping social que constitue le seuil de 25% du temps total de travail en matière de sécurité sociale. Il pense qu'il convient effectivement de limiter à des situations de télétravail un dépassement de ce seuil. L'orateur souligne que le rapport que la sous-commission « télétravail » se propose de rédiger devra impérativement faire état de cette réflexion importante.

Monsieur le Député Marc Spautz donne à considérer qu'un seuil qui dépasserait les 50% du temps de travail ferait naître encore bien d'autres considérations.

Monsieur Krier confirme que son syndicat n'est pas en faveur de situations où l'on verrait s'établir des travailleurs frontaliers embauchés par des firmes luxembourgeoises qui passeraient leur temps entier de travail dans des bureaux en Lorraine.

Monsieur le Président Dan Kersch confirme qu'il s'agirait d'un réel risque de délocalisation d'entreprises luxembourgeoises.

Madame la Députée Carole Hartmann demande s'il est envisageable qu'un salarié qui s'est cassé la jambe puisse travailler à partir de son domicile, pour autant qu'il n'y a pas de contre-indication de son médecin. La question ne vise donc pas les situations où l'on tente de travailler pendant une incapacité de travail.

Monsieur Krier répond que son syndicat a souvent l'occasion d'apprendre que de tels cas existent, mais il n'est pas possible de les vérifier. L'ancienne convention réglant le télétravail prévoyait un avenant au contrat de travail et couvrait généralement un travail à domicile récurrent.

Avec la nouvelle convention, on fait en effet la distinction entre télétravail récurrent et télétravail occasionnel. Ce dernier aspect peut en effet servir pour encadrer le cas d'espèce cité en exemple par Madame la Députée. Une autre approche serait de considérer des intempéries. Le syndicat n'est pas opposé à une telle application des modalités du télétravail. L'orateur rappelle dans ce contexte les accords qui interviennent au niveau des entreprises qui mènent à des réglementations différenciées. L'orateur rappelle encore une fois que ce genre de situations devrait être occasionnelle et donc constituer une exception.

Monsieur le Député Marc Spautz constate à l'égard du règlement européen 883 que le seuil des 25% constitue un défi particulier pour des entreprises de transport et des entreprises relevant d'autres secteurs. Il craint que l'exception que représente un tel seuil ne devienne un souci récurrent à travers les différents secteurs de l'économie.

Monsieur le Président constate que le Grand-Duché est isolé en ce qui concerne une éventuelle modification dans le cadre du règlement européen 883.

Monsieur Frédéric Krier signale qu'il existe un accord entre la France et la Suisse.

Monsieur le Président Dan Kersch constate à ce propos que l'on entend souvent l'argument que la Suisse ne fait pas partie de l'Union européenne et qu'un tel accord avec la France ne puisse être dès lors pas considéré comme un précédent. Endéans l'Union européenne, un pays comme l'Allemagne tend à évoquer les relations qui le lient à la Pologne et à la République tchèque.

Monsieur le Député Marc Spautz ajoute que l'accord entre la France et la Suisse ne concerne de fait que la région de Genève.

Monsieur Frédéric Krier constate pour sa part que si l'on arrivait à limiter un relèvement du seuil des 25% en matière de sécurité sociale pour les seuls cas du télétravail, les arguments avancés par d'autres pays pour expliquer leurs réticences s'en trouveraient amoindris.

### **Échange avec les représentants du LCGB**

Monsieur le Président Dan Kersch souhaite la bienvenue aux représentants du LCGB, Monsieur Patrick Dury, Président, et Monsieur Christophe Knebel.

L'orateur précise que la sous-commission vient d'avoir un échange de vues avec des représentants de l'OGBL et a déjà eu l'occasion de s'échanger avec l'UEL et le Conseil Economique et Social. Monsieur le Président évoque encore une fois les deux débats publics qui ont déjà eu lieu sur la thématique du télétravail.

Monsieur Kersch constate qu'il y a un consensus général qui se dégage des discussions qui sont déjà menées depuis un certain temps. Les syndicats, les employeurs et les partis politiques envisagent de rendre possible un recours à deux jours de télétravail par semaine.

Toutefois, il incombe de voir que la décision relative aux seuils d'exemption en matière fiscale et de sécurité sociale applicables aux travailleurs frontaliers n'appartient pas au Luxembourg, mais à ses pays voisins.

Monsieur le Président demande aux invités de bien vouloir donner une impression de leurs expériences du terrain.

S'il convient de soutenir et d'encadrer le télétravail, il convient aussi, selon l'orateur, de ne pas se tromper d'objectif. Les salariés et les employeurs bénéficient d'une flexibilité d'une part, et, d'autre part, il faut éviter de démanteler des standards de protection.

Monsieur Patrick Dury rappelle la première convention en matière de télétravail, qui date de 2006. A l'époque, le télétravail n'était pas un sujet important. Cela a changé au fil des années. Le LCGB s'est penché en 2019 sur différents aspects de la digitalisation, dont, entre autres, le télétravail. Monsieur le Président du LCGB souligne à cet égard qu'il convient de se méfier. Le télétravail peut avoir comme effet de pousser des salariés vers une situation de faux indépendants. Le syndicat allemand *IG Metall* avait déjà eu l'occasion de mettre en garde : dans l'industrie automobile, notamment, les services de conception stylistique ont ainsi été externalisés.

S'il convient de constater que la digitalisation n'est pas un problème en soi, force est tout de même de constater qu'il convient de l'encadrer en vue d'éviter certains excès.

Lors de la crise sanitaire du Covid 19, qui a éclaté en 2020, le télétravail s'est avéré être la seule possibilité pour assurer le fonctionnement de l'économie et de la société.

Un constat s'est imposé. Le télétravail fut immédiatement applicable et pouvait se pratiquer d'un jour à l'autre. Comme corollaire, il fallait adapter la convention réglant les modalités du télétravail et vérifier la nécessité de légiférer en la matière.

L'orateur constate que les partenaires sociaux se sont entendus à adapter un accord interprofessionnel, qui leur donne satisfaction. Les risques d'excès ou d'abus liés au télétravail s'en trouvent réduits, en particulier parce que la convention adoptée considère le télétravail comme étant une « relation de travail » entre un employeur et son salarié. Partant, le télétravail est une forme spécifique endéans le droit du travail.

Monsieur Dury estime que le texte de l'accord interprofessionnel est un bon texte.

Il constate encore que les salariés résidents peuvent s'organiser sur cette base comme ils l'entendent.

A cela s'ajoute la situation particulière des frontaliers qui entraîne des difficultés particulières.

Le télétravail a comme faculté de rendre le travail en équipe moins facile et les visioconférences manquent d'un volet d'échange sociaux tels qu'ils peuvent exister sur les lieux d'une entreprise où les salariés se rencontrent.

L'orateur constate que l'accord interprofessionnel permet de disposer d'un cadre pour organiser les relations de travail.

Un problème majeur est celui des distinctions qui existent entre les situations rencontrées par les résidents et les frontaliers ressortissant respectivement de la France, de Belgique et de l'Allemagne.

L'orateur évoque encore un fait particulier : certains employeurs ont eu le souci de retirer les salariés du télétravail après avoir constaté que ceux-ci travaillaient trop, voire sans cesse. Ainsi peuvent naître des dynamiques qui s'avèrent contre-productives.

Monsieur Dury avertit qu'il y a un risque de voir naître une nouvelle forme de travail à la pièce (« Akkordarbeit ») sur base du télétravail. La caractéristique d'une telle situation est l'attente qu'un travail soit finalisé, n'importe quand et n'importe comment pour autant que le résultat escompté soit atteint.

Si l'accord interprofessionnel sur le télétravail dans le secteur privé est fondé sur une bonne convention, celle-ci pourrait encore être améliorée sur certains aspects, pense l'orateur.

Quant à la situation vécue par les frontaliers, elle est très particulière et l'orateur estime que cette catégorie de salariés est demandeur pour recourir à du télétravail, notamment en raison des problèmes liés au trafic auxquels ils doivent quotidiennement faire face.

Monsieur Dury répète qu'à son entendement, l'accord interprofessionnel constitue un bon texte et règle les modalités relatives au télétravail de manière à apaiser des craintes que l'on pouvait avoir face au développement de cette forme de travail. L'orateur estime que les employeurs au Luxembourg ne tendent pas à imiter quelque chose d'inadmissible tel que cela peut exister ailleurs.

L'orateur considère aussi que le télétravail détend le lien des salariés avec leur entreprise et fait naître des questions relatives à l'attractivité des firmes.

Le caractère volontaire consacré par l'accord interprofessionnel pour l'exercice du télétravail est important.

Finalement, l'orateur signale que les entreprises doivent reconsidérer leur politique de mise à disposition de locaux, car si sur 30 personnes au télétravail, 25 décident de retourner sur les lieux de l'entreprise et n'y trouvent de bureaux que pour 20 personnes, cela constitue un problème majeur.

Monsieur Christophe Knebler souligne que le télétravail est une nouvelle forme d'organisation du travail. Il donne de la flexibilité tant aux salariés qu'à leurs employeurs.

Lors de la pandémie, l'on a pu constater que la pratique du télétravail pouvait fonctionner. Or, force est de constater aujourd'hui que les deux années passées en mode de télétravail présentent des inconvénients et sont loin d'être bénéfiques à tous les égards.

L'orateur estime qu'un ou deux jours de télétravail par semaine sont raisonnables, sinon il y a le risque de voir apparaître des problèmes.

Les sujets à considérer en relation avec la pratique du télétravail sont l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale, la question du droit à la déconnexion et celle du maintien de contacts sociaux.

L'orateur estime que la pratique du télétravail dépend de ceux qui y ont recours et de leur capacité personnelle à s'organiser.

Monsieur Knebler salue qu'il n'y a pas un véritable droit au télétravail car son corollaire serait une obligation au télétravail.

L'orateur donne encore à considérer dans ce contexte que le manque de bureaux et de parkings qui semble se développer pourrait, le cas échéant, donner lieu à des considérations autour d'un télétravail obligé. Une telle considération serait toutefois opposée à la philosophie de flexibilité inhérente au télétravail et ne donnerait pas satisfaction.

L'orateur constate encore qu'il existe dans l'économie luxembourgeoise environ 43% d'emplois qui ne se prêtent pas au télétravail. Il s'agit avant tout d'emplois liés à l'économie locale, notamment au commerce et au secteur de la restauration d'une part et, d'autre part, à des secteurs qui ont été jugés comme « essentiels » durant la pandémie, comme par exemple les métiers de la santé et des soins.

L'orateur évoque la question de savoir quelles contreparties peuvent être envisagées pour les personnes qui restent à l'écart de la possibilité de recourir au télétravail, surtout si l'on veut considérer une plus grande flexibilité dans leur chef.

Cette question fait à présent l'objet de négociations de conventions collectives de travail. Il serait certes envisageable de considérer des solutions au cas par cas, mais il est nettement préférable de définir d'abord un modèle et de différencier par la suite. Pour les personnes qui ne savent pas bénéficier du télétravail, les modèles diffèrent nécessairement de ceux retenus pour les fonctions aptes au télétravail.

Monsieur Knebel met encore l'accent sur une distinction importante. L'accord interprofessionnel qui s'applique de manière générale au secteur privé en matière de télétravail exclut les cas de détachement. Un représentant commercial, par exemple, ne tombe pas sous les modalités réglant le télétravail. Il convient également de constater que d'autres pays ont une approche différente à cet égard, suivant le genre de définition retenue pour considérer ce qui tombe sous les modalités du télétravail et ce qui en reste à l'écart.

L'orateur considère encore que la distinction que fait désormais l'accord interprofessionnel entre télétravail occasionnel et télétravail régulier donne de nouvelles opportunités aux entreprises, notamment en ce qui concerne le volet occasionnel.

En tout état de cause, il faut disposer d'une pièce écrite pour décrire et fixer les modalités applicables, ne fut-ce qu'en raison des aspects liés à la santé et la sécurité des travailleurs. Il y va également de tout un ensemble de questions qui surviennent lors d'un accident de travail et notamment la définition du lieu de travail en relation avec le télétravail. L'orateur met dans ce contexte particulièrement en garde devant la conviction qui semble régner que l'on puisse travailler un peu n'importe où, si l'on se trouve en télétravail. Dans cet ordre d'idées, il convient également de considérer la possibilité de contrôler en pratique les différents seuils qui s'appliquent en matière fiscale et de sécurité sociale.

Quant au droit à la déconnexion, ce droit devra s'appliquer à l'ensemble des salariés, et tout particulièrement à ceux qui ont recours au télétravail. Monsieur Knebel signale qu'il existe à cet égard une unicité de vue entre les partenaires sociaux. Il évoque également le projet de loi<sup>2</sup> y relatif qui est en cours d'instruction.

Monsieur Knebel explique que l'accord interprofessionnel qui est d'application générale ne contient pas de dispositions relatives au droit à la déconnexion, car il importe aux partenaires sociaux que la question de la déconnexion soit considérée plus

---

<sup>2</sup> Doc. parlem. 7890 - Projet de loi portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion

généralement par rapport à l'ensemble des gens qui travaillent et ne soit pas réduite aux seuls télétravailleurs.

S'il est important de déterminer les lieux où s'exerce le télétravail, force est de constater que ceux-ci peuvent être multiples. Le télétravail peut s'exercer à domicile, dans la voiture, au restaurant ou dans un espace partagé.

Surtout la forme de l'espace partagé (*coworking space*) soulève des questions supplémentaires : peut-il s'agir de structures implantées au Grand-Duché ou au-delà des frontières nationales ?

Concernant le seuil des 25% du temps de travail total en matière de sécurité sociale, Monsieur Knebler souligne la provenance de cette disposition européenne : il s'agissait et il s'agit encore d'éviter le dumping social.

Quant aux seuils fiscaux qui s'imposent aux travailleurs frontaliers, l'orateur constate qu'ils relèvent du droit national de chacun de nos pays voisins.

Les accords négociés avec les pays voisins pour fixer des seuils de tolérance constituent en l'espèce des dérogations aux différentes législations nationales fiscales et de sécurité sociale. Il s'agit de seuils de tolérance dans le contexte de déplacements à l'étranger.

40% du temps total de travail sont l'équivalent de deux journées d'exemption par semaine. L'orateur souligne qu'il faut absolument considérer qu'un tel seuil s'applique uniquement en cas de télétravail et ne soit pas applicable pour l'ensemble des salariés. Toutefois, admet l'orateur, l'on se dirige alors vers deux statuts différents de travailleurs.

Le LCGB revendique une harmonisation des seuils entre les trois pays voisins du Grand-Duché. A l'heure actuelle, en matière fiscale, le seuil applicable est identique en France et en Belgique. Il serait souhaitable qu'il le soit également pour l'Allemagne, faute de quoi les entreprises risquent de rencontrer des problèmes organisationnels en leur sein.

En ce qui concerne le seuil limite de 25% du temps de travail applicable en matière de sécurité sociale, l'orateur donne à considérer que sortir d'un système de sécurité sociale pour regagner un autre système national de sécurité sociale ne se fait pas sans peine. L'orateur indique à titre d'exemple que les salariés concernés peuvent, le cas échéant, être tenus à rembourser des allocations qu'ils ont perçues dans le système du pays de travail s'ils rejoignent le système de leur pays de résidence. Ces cas existent en pratique et il n'est pas impossible que les montants à rembourser avoisinent les 50.000 euros !

En ce qui concerne les aspects fiscaux, Monsieur Knebler pense que la situation est un peu moins compliquée. Il appartient surtout aux entreprises d'administrer les différents cas d'espèce. La problématique naît dans le chef du salarié qui se retrouve avec un salaire net plus ou moins élevé ou amoindri selon qu'il dépasse ou non les seuils distincts qui s'appliquent en la matière pour les pays de résidence respectifs. A noter un cas particulier : les salariés français, s'ils ne dépassent pas un certain niveau de revenu, sont imposés moins lourdement en France qu'au Luxembourg.

*De facto*, bon nombre d'entreprises hésitent à dépasser les seuils applicables aux frontaliers lorsqu'il s'agit de déterminer une politique d'entreprise en matière de télétravail. Les entreprises hésitent à gérer le cas échéant des situations qui comprennent de multiples inconnues. Il leur manque en fait l'expérience nécessaire. Monsieur Knebler rend encore attentif à une série de questions qui se posent dans le chef des salariés frontaliers qui ont effectué du télétravail, notamment au cours de la pandémie et dans le contexte de dispositions dérogatoires qui existaient à ce moment,

comme notamment une dérogation relative au seuil des 25% pour la sécurité sociale. A présent, au moment des déclarations d'impôts, il subsiste des questions sur la manière dont les autorités fiscales étrangères considèrent et contrôlent le télétravail déjà effectué. A titre d'exemple, la Belgique ne se satisfait pas d'une attestation de l'employeur, mais exige en l'espèce des tickets de restaurants et d'autres preuves matérielles. La question se pose aussi de savoir comment les autorités entendent appréhender des situations de télétravail partiel, notamment si le salarié a travaillé une heure de la journée en mode de télétravail, le reste ayant été presté au bureau. C'est la question relative à la proratisation qui est ainsi soulevée. Le Grand-Duché de Luxembourg ignore la proratisation alors qu'il s'avère à présent que la Belgique entend considérer le prorata. Etant donné que les dispositions du pays de résidence priment, il s'ajoute la question de savoir selon quelles modalités le prorata sera considéré. Dans l'ensemble, il s'avère qu'en relation avec les déclarations d'impôts, ni les entreprises, ni les salariés disposent d'une expérience suffisante. Il en découle que ce genre de contrainte aura un effet sur le recours au télétravail. Les gens auront tendance à adapter leur temps presté dans le mode du télétravail suivant la plus ou moins grande facilité de répondre aux questions qui viennent d'être soulevées, estime l'orateur.

Le cas échéant, il peut s'avérer qu'il s'agit là d'un frein supplémentaire au développement du télétravail, c'est-à-dire que les seuils de tolérance modestes risquent de se figer alors qu'il serait souhaitable que ces seuils soient fixés à un niveau élevé.

Monsieur Knebler indique encore qu'il y a des points d'interrogations relatifs au droit du travail applicable en matière de télétravail. Si le frontalier partage à parts égales son travail entre le bureau et le domicile, est-ce le droit du travail luxembourgeois qui s'applique ou celui du pays de résidence du salarié frontalier ? Il existe bien une directive qui tend à apporter une réponse à cette situation, mais l'orateur estime que les critères y énoncés prêtent à confusion.

### **Échange de vues**

Monsieur le Président Dan Kersch remercie les orateurs pour l'aperçu intéressant qu'ils viennent de donner des situations pratiques qu'ils ont pu rencontrer sur le terrain.

En réponse à une question de Madame la Députée Carole Hartmann, Monsieur Knebler précise que le syndicat tâche de négocier une certaine flexibilité pour le personnel occupant des tâches qui ne se prêtent pas au télétravail, dans le cadre des conventions collectives et des règlements relatifs à l'horaire mobile. Tel est surtout le cas auprès d'entreprises industrielles d'une certaine envergure.

L'approche générale pour trouver des réponses à ce genre de défi est de rechercher des solutions au cas par cas dans chaque entreprise individuelle.

Monsieur le Député Charles Marque pense qu'il s'agit d'un fait incontournable qu'il y ait des postes se prêtant au télétravail et des postes qui ne s'y prêtent pas. L'orateur considère qu'en dépit du statut unique, les salariés ne sont pas tous égaux devant le travail. Monsieur le Député prévient qu'il ne faut pas freiner le développement du télétravail que peuvent exécuter les uns par souci de ménager les autres qui, eux, n'occupent pas de postes conçus pour le télétravail.

Monsieur le Président du LCGB, Patrick Dury, constate à cet égard qu'il s'agit d'une discussion entre personnes concernées. En tant que syndicat, on s'abstient à attiser les sentiments et les discours des uns et des autres. Aux yeux du syndicat, de toute façon, les considérations relatives à la flexibilité du temps de travail recouvrent les

considérations nées en relation avec le télétravail. L'orateur signale que le syndicat tente de trouver une solution viable pour chacun.

Monsieur le Président de la sous-commission, Dan Kersch, pense qu'il ne serait pas utile de vouloir créer dans ce contexte des droits en relation avec l'exercice du télétravail dans le cadre du Code du travail, ceci pour la simple raison qu'il serait fort difficile d'en déterminer les bénéficiaires. L'orateur pense qu'il faut en effet privilégier les accords volontaires entre les salariés et les employeurs, sur base de l'accord interprofessionnel existant.

Monsieur le Député Marc Spautz signale que la Chambre des Députés devrait soutenir l'objectif d'arriver à une pratique du télétravail de l'ordre de deux jours par semaine. L'orateur ne voudrait pas que l'on dépasse 50% du temps de travail total investi dans le travail à distance. Les deux jours par semaine cependant lui semblent importants pour maintenir une attractivité suffisante des entreprises luxembourgeoises pour les salariés frontaliers. A cet égard, l'orateur demande aux représentants du LCGB s'ils ont des informations relatives à d'éventuelles réflexions qui seraient menées dans le cadre de la Confédération européenne des syndicats.

Monsieur Patrick Dury constate que seul le Luxembourg ainsi que la région de Genève présentent une masse critique suffisante pour se pencher sur ce genre de questions. Partant, les capitales des autres pays européens se désintéressent de la question. Il en va de même de la Confédération européenne des syndicats qui est dans ce contexte l'*alter ego* des pays membres constituant l'Union européenne. L'orateur considère que les syndicats LCGB et OGBL, de par leurs initiatives au sein de leur secrétariat européen commun, sont précurseurs pour s'attacher à la question du télétravail et des obstacles que peuvent rencontrer les travailleurs frontaliers.

Or, Monsieur Dury constate que même sur ce point, Berlin, Paris et Bruxelles semblent forts éloignés des questions transfrontalières qui intéressent tant le Grand-Duché.

Monsieur le Député Marc Spautz rappelle l'entrevue de la sous-commission avec les ministres germanophones de la sécurité sociale, qui a eu lieu en novembre 2021. Il rappelle que si le Luxembourg arrive à un accord au niveau de la Grande Région, l'Allemagne est enclin à aller dans le même sens pour la région située autour d'Aix-en-Chapelle (*Aachen*). L'orateur rappelle que la sécurité sociale constitue un problème récurrent, à l'opposé des questions de fiscalité.

Monsieur Christophe Knebel confirme qu'il faudrait tâcher de trouver une solution d'ensemble pour la sécurité sociale. Il rappelle que le règlement européen 883 permet à des pays de négocier des accords bilatéraux qui soient plus favorables pour les salariés que les dispositions du règlement 883 lui-même.

## 2. Divers

Aucun élément n'est évoqué sous la rubrique « divers ».

Luxembourg, le 14 mars 2023

**Procès-verbal approuvé et certifié exact**