



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

DROIT À LA DÉCONNEXION : COMMENT METTRE EN ŒUVRE LES NOUVELLES RÈGLES LÉGALES ?

nathalie.moschetti@cs.l.lu

12 décembre 2023

NOUVELLES RÈGLES LÉGALES

Loi du 28 juin 2023 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion

Mémorial A° 344 du 30 juin 2023 <https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2023/06/28/a344/jo>

suite à un avis du CES du 30 avril 2021

<https://ces.public.lu/dam-assets/fr/avis/droits-salaries/deconnexion.pdf>

Socionews CSL <https://www.csl.lu/app/uploads/2023/07/socionews-8-2023-fr.pdf>

ABONNEZ VOUS! <https://www.csl.lu/fr/#open-newsletter-modal>

NOUVELLES RÈGLES LÉGALES

Où les trouver ?

CODE DU TRAVAIL

<https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/code/travail/20230915>

LIVRE III. PROTECTION, SECURITE ET SANTE DES SALARIES

Titre Premier Sécurité au travail

Chapitre II. Obligations des employeurs

Section 8. Le respect du droit à la déconnexion (L. du 28 juin 2023)

NOUVELLES RÈGLES LÉGALES

Art. L. 312-9 CT

Lorsque les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles, un régime assurant le respect du droit à la déconnexion, en dehors du temps de travail, adapté à la situation particulière de l'entreprise ou du secteur doit être défini au niveau de l'entreprise ou du secteur en question.

NOUVELLES RÈGLES LÉGALES

Art. L. 312-9 CT (suite)

« *Ce régime doit prévoir :*

- *des modalités pratiques et les mesures techniques de déconnexion des outils numériques ;*
- *des mesures de sensibilisation et de formation ;*
- *des modalités de compensation dans le cas de dérogations exceptionnelles au droit à la déconnexion.*

Ce régime spécifique est défini par voie de convention collective de travail ou d'accord subordonné.

NOUVELLES RÈGLES LÉGALES

Art. L. 312-9 CT (suite)

En l'absence d'une convention collective de travail ou d'un accord subordonné, le régime spécifique est à définir au niveau de l'entreprise, dans le respect des compétences de la délégation du personnel s'il en existe, en fonction de la taille de l'entreprise :

- dans les entreprises de moins de 150 salariés, l'introduction et la modification de ce régime spécifique se font après information et consultation de la DP ;*
- dans les entreprises occupant au moins 150 salariés, l'introduction et la modification de ce régime spécifique se font d'un commun accord entre l'employeur et la DP.*

PETIT RAPPEL

Le droit à la déconnexion existait déjà : les règles protectrices du salarié en matière de durée du travail, de repos et de congés, l'obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé de tous les salariés et les attributions de la délégation du personnel dans ces domaines, concourent en effet déjà à l'existence du droit, pour les salariés, de ne pas être continuellement connectés à l'entreprise et au travail.

Déjà reconnu en jurisprudence luxembourgeoise dans un arrêt du 2 mai 2019 (n°45230 du rôle, IJ 5/2019) qui a reconnu à un salarié « *un droit à la déconnexion pendant son congé de récréation, lui permettant ainsi de ne pas réagir aux instructions et appels de son employeur pendant ce temps* ».

CONFIRMÉ par article L. 312-9 CT

[...]

Dans tous les cas, ce régime doit assurer le respect des dispositions légales ou conventionnelles applicables en matière de temps de travail »

- Temps de pause, temps de repos journalier et hebdomadaire, congés payés, jours fériés non travaillés, etc.

SANCTIONS

Art. L. 312-10 CT

« Si l'employeur, dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles, ne met pas en place ce régime, il est passible d'une amende administrative de 251 à 25.000 euros prononcée par le directeur de l'ITM. »

À NOTER : Entrée en vigueur différée : seulement le 04/07/2026 conformément à l'article 5 de la loi du 28 juin 2023.

QU'EST-CE QUE LA DÉCONNEXION?

Le droit à la déconnexion protège les salariés de l'obligation d'être constamment disponibles en dehors de leurs heures de travail. Les employeurs ne peuvent donc pas exiger que leurs salariés répondent aux mails, aux appels, aux messages ou autres questions relatives au travail en dehors de leurs heures de travail.

Le droit à la déconnexion vise à assurer un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que la protection de la santé mentale des salariés.

Définir des limites claires contribue à la diminution du stress / burn-out liés au travail et améliore ainsi le bien-être général des salariés et leur satisfaction au travail.





CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

EN PRATIQUE

**LE « DROIT À LA DÉCONNEXION
» DU SALARIÉ IMPLIQUE UN «
DEVOIR DE DÉCONNEXION » DE
L'EMPLOYEUR**

DEVOIR DE DÉCONNEXION DE L'EMPLOYEUR

L'employeur doit :

- s'assurer que la charge de travail et les échéances ne rendent pas impossible pour le salarié son droit à la déconnexion
- s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié soit raisonnable et permette une bonne répartition dans le temps de son travail
- veiller à ce que chaque salarié n'empiète pas sur le droit à la déconnexion des autres collaborateurs
- utiliser les NTIC à bon escient dans le respect des personnes et de leur vie privée
- s'assurer du respect par le salarié des durées minimales de pause, de repos et de congés.



DEVOIR DE DÉCONNEXION DE L'EMPLOYEUR

Pour y parvenir, différentes mesures incitatives et contraignantes à adopter au cas par cas, en fonction des entreprises, des métiers, etc. entre partenaires sociaux au niveau approprié (CCT, DP).

Exemples :

- *Préciser qu'il n'existe aucune obligation de répondre aux courriels hors du temps de travail*
- *Assurer un usage raisonnable et efficient des outils numériques : suivi des connexions hors temps de travail, détection des situations à risques et mise en œuvre de sensibilisations ciblées*
- *Présenter des statistiques sur les flux et échanges hors des heures de service*
- *Droit d'alerter la hiérarchie en cas de débordements récurrents*

DEVOIR DE DÉCONNEXION DE L'EMPLOYEUR

Exemples (suite) :

- *Journées sans mail*
- *Affichage automatique le soir et le week-end d'une fenêtre ("pop-up") invitant le salarié à respecter ses temps de repos et celui des autres*
- *Interdire ou bloquer l'accès aux messageries le soir ainsi que durant le week-end, exemplarité des managers exigée car si déferlement des messages le lundi matin cela ne sert à rien*
- *Bloquer -si l'activité de l'entreprise le permet- les serveurs le soir et les fins de semaine*



DEVOIR DE DÉCONNEXION DE L'EMPLOYEUR

Exemples (suite) :

- *Mettre en place un dispositif permettant aux salariés d'effacer tous les mails reçus durant leurs congés. L'expéditeur qui en est bien entendu informé reçoit également le nom d'un autre salarié qu'il peut contacter*
- *Les horaires des téléréunions devront respecter la vie privée (pas de téléconférence au-delà de 17h par exemple)*
- *Alertes lorsque les cadres au forfait se connectent trop souvent le soir ou le week-end ou que le nombre d'heures dans la journée dépasse les 10h*
- *Reconnaissance comme du temps de travail de toutes les activités administratives qui ont été décentralisées au niveau des salariés du fait de la dématérialisation des tâches (déclaration de congés, stages, déplacements, formation, consultation de l'intranet de l'entreprise, etc.) et pour les cadres (validation des congés, des déplacements, des formations, reporting divers et variés, etc.)*
- *Dresser un bilan annuel sur l'application du droit à la déconnexion.*

DEVOIR DE DÉCONNEXION DE L'EMPLOYEUR

En amont, l'employeur doit assurer la formation et sensibilisation de tous les salariés, et plus spécialement des responsables hiérarchiques, en vue de les informer sur les risques, les enjeux et les bonnes pratiques liés à l'utilisation des outils numériques.

Exemples:

Élaborer une charte ou organiser des séances d'information pour sensibiliser les salariés sur l'importance de la déconnexion, et les guider quant au bon usage des outils numériques et des courriels.

Formations ciblées pour adapter les mentalités et permettre le développement de comportements responsables: utiliser les courriels et autres outils numériques professionnels à bon escient, éviter les pratiques invasives ; apprendre à transmettre l'information juste nécessaire, utile pour le travail, et seulement aux bons destinataires, pour éviter la diffusion incontrôlée de messages (éviter les mises en copie, cachées ou non) ; maîtriser les flux d'informations : création de bibliothèques de mails types, éviter de multiplier les destinataires en copie.

Enfin, il est aussi essentiel d'intégrer dans l'évaluation des risques professionnels les conséquences de l'utilisation des outils informatiques sur la santé et la sécurité des personnes.



DROIT À LA DÉCONNEXION DU SALARIÉ

Ce droit à la déconnexion doit impliquer pour le salarié :

- le droit de ne pas être joignable par son employeur / supérieur, ses collègues, ses clients ou toute autre personne relevant de son cadre professionnel ;
- le droit de ne pas se connecter aux outils numériques personnels ou professionnels lui permettant d'être contactés dans un cadre professionnel (smartphone, internet, email, etc.).

Exemples:

Refuser d'utiliser les outils (téléphone, ordinateur ...) mis à disposition par l'employeur en dehors des heures de travail

Demander aux salariés de laisser les outils numériques dans les locaux de l'entreprise lorsqu'ils quittent ceux-ci

Refuser de se connecter pendant ses congés : mails transférés et traités par d'autres salariés

Refuser à l'employeur de contacter le ou la salarié-e en utilisant son téléphone personnel (ou sa messagerie)

DROIT À LA DÉCONNEXION DU SALARIÉ

Conseils pour parvenir à se déconnecter:

Instaurer un rituel marquant le passage du travail à la vie privée : fermer les applications liées au travail, ranger son bureau ou simplement éteindre son ordinateur.

Fixez ses horaires de travail et les communiquez à ses collègues et clients: disponibilité claire et précise. Se tenir à ces plages horaires et ne pas céder à la tentation de travailler en dehors de ces heures.

Désactivez les notifications relatives au travail pendant ses loisirs - les notifications de courriels et les chats, par exemple.

Les personnes travaillant à domicile ont intérêt à aménager un espace spécifique de travail qu'elles peuvent physiquement quitter à la fin de la journée. Cela contribue à ériger une frontière mentale entre travail et vie privée.

Se fixer des règles pour le traitement des mails professionnels en dehors du temps de travail. Configurer une réponse automatique aux messages non urgents, en indiquant quand vous êtes joignable ou quand vous serez en mesure de répondre aux mails. Limiter les affaires pressantes aux vraies urgences.

Placer ses outils de travail hors de vue et de portée à la fin de sa journée. Cela évitera la tentation de contrôler sa messagerie pendant son temps libre.

Établir des priorités dans son travail et déléguer autant que possible. Cela peut diminuer le besoin de s'attaquer à des problèmes professionnels en dehors des heures de bureau.

Source: <https://www.passionsante.be/article/travail/le-droit-a-la-deconnexion-pour-preserver-la-sante-mentale-des-travailleurs-37332>



DROIT À LA DÉCONNEXION DU SALARIÉ

Pour garantir son effectivité, ce droit à la déconnexion doit s'accompagner d'une protection des salariés.

Aucune procédure disciplinaire ne doit pouvoir être engagée à l'encontre d'un salarié qui ne répondrait pas à une sollicitation professionnelle, par mail ou téléphone, en dehors de son temps de travail.

À prévoir dans le régime à mettre en place.

NOUVEAU SUJET POUR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Nouveau point 5 à l'article L. 162-12 CT :

« les modalités du régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail » sont un sujet sur lequel les négociations collectives doivent obligatoirement porter et dont le résultat doit obligatoirement être consigné dans les dispositions d'une convention collective ou d'un accord subordonné.



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

Des questions?

MERCI

pour votre attention !

Sites

www.csl.lu

www.ces.lu

Rejoignez-nous !

