CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

TEXTE DU PROJET

N° de projet : 23/2023-1

26 avril 2023

Droit à la déconnexion - amendements

Amendements parlementaires au projet de loi n°7890 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif à la déconnexion

Informations techniques :

N° du projet :	23/2023
Remise de l'avis :	meilleurs délais
Ministère compétent :	Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire
Commission :	"Affaires sociales, sécurité et santé au travail et environnement"

CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Luxembourg, le 6 avril 2023

Dossier suivi par Joé Spier
Service des Commissions
Tél.: 466 966 - 347
Courriel: jspier@chd.lu

Monsieur le Président
du Conseil d'Etat
5, rue Sigefroi
L-2536 Luxembourg

Concerne: **7890** - Projet de loi portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous faire parvenir une série d'amendements au projet de loi mentionné sous rubrique.

Je joins en annexe, à toutes fins utiles, un texte coordonné du projet de loi sous rubrique, reprenant les amendements proposés et les propositions de texte du Conseil d'État que la commission a faites siennes.

Remarques préliminaires

La commission parlementaire suit le Conseil d'État à l'endroit des **articles 3 et 4** du projet de loi en procédant à des renumérotations. L'article L. 414-3 du Code du travail est ainsi complété par un nouveau paragraphe 7, au lieu d'un nouveau paragraphe 6. L'article L. 414-9 du même code est complété par un point 9, au lieu d'un point 8.

*

L'article 5 du projet de loi prévoit que la disposition relative aux sanctions en cas d'infractions au respect du droit à la déconnexion n'entre en vigueur qu'une année après la publication de la future loi.

Pour les entreprises couvertes par une convention collective de travail ce délai est porté à 3 ans.

Le commentaire de cet article précise que « *De même les partenaires sociaux ont estimé qu'il est nécessaire de laisser davantage de temps aux entreprises couvertes par une convention collective pour mener les discussions dans le cadre de l'article L. 162-12 (4) du Code du Travail.* ».

Le Conseil d'État considère dans son avis du 28 juin 2022, que la formulation actuelle « risque de se heurter au principe de l'égalité devant la loi tel qu'inscrit à l'article 10*bis* de la Constitution » et exprime ainsi une réserve de dispense relative au second vote constitutionnel parce qu'il n'est pas établi que la différence ainsi instituée procède de disparités objectives, qu'elle soit rationnellement justifiée, adéquate et proportionnée à son but.

Afin d'établir que la différenciation opérée en l'espèce ne risque pas de se heurter audit principe constitutionnel, il importe de développer les points suivants :

En premier lieu, il faut souligner encore une fois que le droit à la déconnexion découle de manière directe des dispositions légales relatives à la durée de travail et à la sécurité et la santé des salariés, qui restent applicables de toute manière à tous les salariés.

Il est évident qu'il en est de même pour toutes les sanctions prévues dans ce contexte.

Il serait dès lors erroné de croire que le droit à la déconnexion serait suspendu jusqu'à la prochaine convention collective de travail dans les entreprises qui en négocient car, en l'espèce, seule la sanction de l'obligation de mettre en place un régime spécifique est concernée.

Pour ce qui est de la différence possible entre les entreprises et les salariés qui tombent sous une convention collective de travail ou un accord subordonné et ceux qui ne le font pas, il importe également de rappeler, à toutes fins utiles, que cette situation existe dans bien d'autres domaines du droit du travail puisque certaines dispositions du Code du travail ne peuvent profiter qu'aux entreprises et aux salariés dont les relations sont régies par une telle convention ou un tel accord (ex. prolongation de la période de référence de 4 à 12 mois ou mise en place d'un compte épargne-temps).

Concernant plus précisément la différence instituée par l'article 5 du présent projet, sa « justification rationnelle » découle en l'occurrence de la différence entre le dialogue social à l'intérieur des entreprises et celui qui a lieu entre partenaires sociaux dans une négociation que le législateur a voulu cadrer et cadencer par des périodes n'excédant pas trois ans, sans préjudice d'une éventuelle reconduction.

Cette différenciation permet dès lors de tenir compte des conventions collectives qui sont d'application au moment de l'entrée en vigueur de la future loi sachant que, conformément à

l'article L. 162-9 du Code du travail, la durée de validité d'une convention collective de travail est de six mois au moins et de trois années au plus à partir de la date de son entrée en vigueur.

Ainsi une grande majorité de ces conventions viendront à échéance pendant le laps de temps pendant lequel la sanction n'est pas encore d'application ce qui permettra aux employeurs concernés de consigner le résultat des négociations collectives, qui doivent obligatoirement porter entre autre sur les modalités du régime assurant le respect du droit à la déconnexion, et de répondre à son obligation de définir un régime assurant le respect du droit à la déconnexion avant l'entrée en vigueur de la sanction en question.

Concernant la procédure, la négociation d'une telle convention implique la constitution d'une commission de négociation unique regroupant les syndicats remplissant les conditions légales afférentes, le respect d'un certain nombre de délais légaux, le risque de recours, l'obligation de respecter des conditions de forme …etc.

De plus, le Code du travail impose aux parties un contenu minimal non négligeable que l'article 1er du présent projet de loi propose de compléter par « les modalités du régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail ».

Si la mise en place d'un régime assurant le respect du droit à la déconnexion, en ayant recours à l'information et la consultation (article L. 414-3), respectivement à la codécision (article L. 414-9), peut se faire sans formalités majeures, avec la délégation du personnel à l'intérieur de l'entreprise, cela s'annonce beaucoup plus procédural et dès lors beaucoup plus long dans le cadre d'une convention collective.

Compte tenu des disparités objectives qui existent entre ces deux procédures de mis en place du régime assurant le respect du droit à la déconnexion, un décalage de l'entrée en vigueur des sanctions applicables de 2 ans est rationnellement justifié et proportionné de sorte que le risque invoqué par le Conseil d'État peut être écarté.

Amendements

Amendement 1

A l'endroit de l'article 2 du projet de loi, la commission parlementaire complète l'article L. 312-9 du Code du travail par un nouvel alinéa 2 de la teneur suivante :

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

L'article L. 312-9 du Code du travail prend dès lors la teneur suivante:

« Art. L. 312-9.

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 concernant, le cas échéant, les modalités pratiques et les mesures techniques de

déconnexion des outils numériques, les mesures de sensibilisation et de formation et des modalités de compensation dans le cas de dérogations exceptionnelles au droit à la déconnexion.

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

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

Dans ce cas, l'introduction et la modification du régime spécifique se font après information et consultation de la délégation du personnel au sens de l'article L. 414-1 ou d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel dans les entreprises occupant au moins 150 salariés au sens de l'article L. 414-9. »

Commentaire:

Le Conseil d'État constate dans son avis du 28 juin 2022, que le nouvel article L. 312-9 se limite à établir de manière très générale une obligation de mettre en place un régime assurant le respect du droit à la déconnexion, mais sans introduire aucune prescription minimale concernant ce régime.

Tel que proposé, un employeur pourrait, selon la Haute Corporation, mettre en place en toute légalité un régime prévoyant un droit à la déconnexion limité à quelques minutes par jour ou quelques jours par an puisqu'il n'y a aucune indication contraire dans le texte initial du projet de loi.

De plus, le Conseil d'État souligne que l'article L. 312-9 prévoit que le régime spécifique mis en place peut prévoir des dérogations exceptionnelles au droit à la déconnexion sans, là encore, que la loi ne prévoie le moindre critère encadrant cette possibilité.

Vu que le dispositif en question relève cependant d'une matière réservée à la loi formelle en vertu de l'article 11 paragraphe 5, de la Constitution, en ce qu'il touche aux droits des travailleurs, l'essentiel du dispositif doit figurer dans la loi et le législateur ne peut pas, contrairement à ce qui serait fait ici, se limiter à prévoir une obligation très générale dans le texte de loi et reléguer l'ensemble des prescriptions normatives à des accords entre partenaires sociaux ou à des décisions prises par l'employeur.

C'est pour cette raison que le Conseil d'État s'oppose formellement à l'article L. 312-9 du Code du travail dans sa teneur proposée, pour être contraire à l'article 11, paragraphe 5, de la Constitution (matière réservée à la loi).

Afin de permettre au Conseil d'État de lever cette opposition formelle, la commission parlementaire propose de compléter ledit article L. 312-9 par un nouvel alinéa 2.

L'ajout de ce nouvel alinéa 2 constitue une garantie pour les salariés que les règles en matière de temps de travail telles que notamment celles relatives au temps de repos et aux différents congés prévus par le Code du travail ou, le cas échéant, par une convention collective, ne

peuvent pas être ignorées puisqu'en fait, le droit à la déconnexion n'est rien d'autre qu'une application de celles-ci.

Le droit commun en matière de temps de travail constitue ainsi les prescriptions minimales à respecter notamment en matière de durée maximale de travail journalier et hebdomadaire, de temps de repos et de congés et permet de même à assurer aux salariés un équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

Cependant, même si ce droit existe déjà, il est tout à fait utile de mettre en place des mécanismes qui favorisent le respect de ces principes et de leur mise en œuvre pratique.

C'est d'ailleurs par cette approche que notamment la France, la Belgique et l'Espagne ont introduit le droit à la déconnexion dans leurs législations nationales respectives.

En France le Code du travail prévoit que « La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur:

(…)

7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques. »

De plus, depuis 2017 le droit à la déconnexion fait partie des sujets à aborder dans les entreprises de plus de 50 salariés lors de la négociation annuelle obligatoire sur la qualité de vie au travail.

En Belgique la loi du 26 mars 2018 prévoit l'obligation d'organiser, au sein de l'entreprise, une concertation en matière de déconnexion du travail et d'utilisation des moyens de communication numériques.

En effet elle instaure l'obligation de conclure un accord entre l'employeur et le Comité pour la prévention et la protection au travail. Ainsi elle assigne un objectif aux employeurs qui doivent s'assurer que l'utilisation des outils numériques respecte le temps de repos et de congé, ainsi que l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle des salariés et la négociation est le moyen d'arriver à cet objectif.

En Espagne la loi organique 3/2018 sur la protection des données personnelles et la garantie des droits numériques dispose que « Les salariés et les fonctionnaires auront le droit à la déconnexion afin de garantir, en dehors du temps de travail légal ou établi par un contrat, le respect de leur période de repos, de congés ou de vacances, ainsi que leur intimité personnelle et familiale ».

Les entreprises ont l'obligation d'élaborer des politiques internes qui définissent, pour l'ensemble de leur personnel, comment va être mis en œuvre le droit à la déconnexion et les actions de « formation et sensibilisation » pour éviter la fatigue informatique du personnel. Le non-respect de cette obligation peut entraîner des sanctions.

Ces trois pays ont également choisi d'établir de manière très générale une obligation de mettre en place un régime assurant le respect du droit à la déconnexion sans introduire aucune prescription minimale.

Ainsi, ils ont voulu laisser la possibilité aux parties concernées de mettre en place des mécanismes qui sont adaptés aux spécificités et problématiques particulières de chaque entreprise et qui ont comme objectif commun de garantir aux salariés le respect de leur temps libre et, plus particulièrement, des dispositions légales ou conventionnelles applicables en matière de temps de travail (repos, congés…etc).

Amendement 2

A l'endroit de l'article 2 du projet de loi, le nouvel article L. 312-10 du Code du travail introduit la possibilité pour le directeur de l'Inspection du travail et des mines de prononcer une sanction administrative sous forme d'amende.

La commission parlementaire remplace à l'article L. 312-10 initial les termes « Toute infraction aux dispositions de la présente section » par le bout de phrase « **Si l'employeur, dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles, ne met pas en place un tel régime, il** ». En consequence, l'article L. 312-10 prend la teneur suivante:

« Art. L. 312-10.

~~« Toute infraction aux dispositions de la présente section~~ **Si l'employeur, dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles, ne met pas en place un tel régime, il** est passible d'une amende administrative de 251 à 25.000 euros prononcée par le directeur de l'Inspection du travail et des mines qui en fixe le montant en prenant en compte les circonstances et la gravité du manquement, ainsi que le comportement de son auteur après constatation de l'infraction par un membre de l'inspectorat du travail visé à l'article L. 613-4 et selon la procédure d'injonction prévue à l'article L. 614-13. »

Commentaire :

La commission parlementaire remplace la formulation trop générale de la version du projet déposé par des termes décrivant l'infraction de manière beaucoup plus concise.

Le Conseil d'État s'est en effet opposé formellement à l'article L. 312-10, dans sa teneur proposée, pour violation du principe de la légalité des peines consacré à l'article 14 de la Constitution, qui « implique la nécessité de définir dans la loi les éléments constitutifs des infractions en des termes suffisamment clairs et précis pour exclure l'arbitraire et permettre aux intéressés de mesurer exactement la nature et le type des agissements sanctionnés ».

Or, en l'espèce, l'élément constitutif de l'infraction est le non-respect par l'employeur de son obligation de définir un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail.

L'objectif du texte est dès lors de sanctionner le non-respect d'une obligation bien précise de l'employeur qui est celle de la mise en place d'un régime de droit à la déconnexion.

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle à ce sujet, la commission parlementaire propose d'utiliser des termes plus clairs et précis afin de permettre à l'employeur de savoir sans équivoque quel serait, de sa part, un agissement sanctionnable en application de l'article L. 312-10.

* * *

Au nom de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale, je vous saurais gré de bien vouloir faire aviser par le Conseil d'État les amendements exposés ci-avant.

Je joins à la présente un texte coordonné du projet de loi.

J'envoie copie de la présente au Ministre aux Relations avec le Parlement, avec prière de transmettre les amendements aux instances à consulter.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération très distinguée.

(s.) Fernand Etgen
Président de la Chambre des Députés

Annexe:

Texte coordonné du projet de loi 7890, proposé par la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale

Projet de loi portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion

Art. 1er. ~~A l~~ **L'**article L. 162-12, paragraphe 4, alinéa 1er, du Code du travail, ~~il est ajouté un nouveau point 5 de la teneur suivante~~ **est modifié comme suit**:

1° Au point 4, le point final est remplacé par un point-virgule ;
2° Il est ajouté un point 5 nouveau de la teneur suivante :
«~~;~~ 5. les modalités du régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail ».

Art. 2. Au ~~L~~**l**ivre III, ~~T~~**t**itre premier, ~~C~~**c**hapitre II, du même code, est ajouté une nouvelle section 8 de la teneur suivante :

« Section 8. – Le respect du droit à la déconnexion

~~**Art. L. 312-9.**~~ Art. L. 312-9.

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

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

Ce régime spécifique **est** ~~peut notamment être~~ défini par voie de convention collective de travail ou d'accord subordonné. 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.

Dans ce cas, l'introduction et la modification du régime spécifique se font après information et consultation de la délégation du personnel au sens de l'article L. 414-1 ou d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel dans les entreprises occupant au moins 150 salariés au sens de l'article L. 414-9.

~~**Art. L. 312-10.**~~ Art. L. 312-10.

~~Toute infraction aux dispositions de la présente section~~ **Si l'employeur, dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles, ne met pas en place un tel régime, il** est passible d'une amende administrative de 251 à 25.000 euros prononcée par le ~~D~~**d**irecteur de l'Inspection du travail et des mines qui en fixe le montant en prenant en compte les circonstances et la gravité du manquement, ainsi que le comportement de son auteur après constatation de l'infraction par un membre de l'inspectorat du travail visé à l'article L. 613-4 et selon la procédure d'injonction prévue à l'article L. 614-13. »

Art. 3. L'article L. 414-3~~,~~ du même code~~,~~ est complété par un nouveau paragraphe ~~6~~**7** de la teneur suivante :

« (~~6~~**7**) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel sur l'introduction ou la modification d'un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail. »

Art. 4. L'article L. 414-9~~,~~ du même code~~,~~ est complété par un point ~~8~~**9** de la teneur suivante :

« ~~8~~**9**. l'introduction ou la modification d'un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail. »

Art. 5. L'article L. 312-10~~,~~ du même code~~,~~ entre en vigueur un an après la date de la publication de la présente loi au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

Pour les entreprises couvertes par une convention collective ou un accord subordonné, visés au **livre premier**, ~~T~~**t**itre VI**,** ~~du L~~**l**~~ivre premier~~ du Code du travail, l'article L. 312-10 entre en vigueur trois ans après la date de la publication de la présente loi au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

* * *