



SOCIONEWS



DROIT

OBLIGATION POUR LES EMPLOYEURS DE PRENDRE DES MESURES VISANT À ASSURER LE DROIT À LA DÉCONNEXION DE LEURS SALARIÉS

Le droit à la déconnexion est le droit selon lequel un salarié n'a pas à accomplir des activités liées au travail ou des communications professionnelles au moyen d'outils numériques, directement ou indirectement, en dehors de son temps de travail ¹.

En effet, les périodes de repos auxquelles tout salarié a droit est un principe fondamental ², que chaque employeur se doit de respecter.

Or, le droit luxembourgeois ne réglait ce droit que de manière indirecte en imposant le respect de règles protectrices des salariés en matière de durée du travail et une obligation générale d'assurer la sécurité et la santé de l'ensemble des salariés.

La loi du 28 juin 2023 ³ rend désormais nécessaire, dans les entreprises dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles, la mise en place de mécanismes qui assurent le respect ainsi que la mise en œuvre pratique du droit à la déconnexion et ce à compter du 4 juillet 2023,

à l'instar de la France, la Belgique, l'Allemagne et l'Espagne, qui ont déjà consacré le droit à la déconnexion dans leurs législations nationales respectives.

Une nouvelle section 8 est ainsi introduite dans le livre III « Protection, sécurité et santé des salariés », titre premier « Sécurité au travail », chapitre II « Organisation dans les entreprises », du Code du travail, intitulée « Le respect du droit à la déconnexion ».

Cette loi prévoit également des sanctions administratives prononcées par le directeur de l'Inspection du travail et des mines.

Relevons que ces sanctions n'entreront en vigueur que dans 3 ans pour l'ensemble des employeurs, dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles.

En outre, le droit à la déconnexion est ajouté à la liste des sujets sur lesquels les négociations collectives doivent obligatoirement porter.

1 Temps de repos, week-end, soirée, jours fériés, congés, etc.

2 Article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne sur les conditions de travail justes et équitables : « 1. Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité. 2. Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés. »

3 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>



1. LES OBLIGATIONS À CHARGE DE L'EMPLOYEUR PRÉVUES PAR CETTE NOUVELLE LOI

1.1 Mettre en place un régime assurant le respect du droit à la déconnexion

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.

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.

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 délégation du personnel ;

- 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 délégation du personnel.

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

1.2 Sous peine de sanctions

Si l'employeur, dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles, ne met pas en place le régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail, 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'Inspection du travail et des mines.

La loi prévoit l'entrée en vigueur de ces sanctions après un délai de 3 ans, soit à partir du 1^{er} juillet 2026.

2. NOUVEAU SUJET POUR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Le législateur a prévu de rajouter à l'article L. 162-12 du Code du travail, un nouveau point 5 pour inclure « *les modalités du régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail* » dans la liste des sujets sur lesquels

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.