



CHAMBRE DES SALARIÉS  
LUXEMBOURG



AVIS

Avis III/54/2021

19 octobre 2021

## **Droit à la déconnexion**

relatif au

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



Par lettre du 23 septembre 2021 (réf. DK/tm/cb), Monsieur Dan KERSCH, ministre du travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, a soumis le projet de loi sous rubrique à l'avis de la Chambre des salariés (CSL).

**1.** Ce projet de loi a pour objet d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion dans le Code du travail, comme l'avait annoncé l'accord de coalition 2018/2023.

**2.** Même si le Code du travail délimite bien les temps de travail et de repos, la CSL juge indispensable d'y introduire expressément un droit à la déconnexion, afin de sensibiliser tout à chacun à l'existence de ce droit et de contraindre les employeurs à mettre en place des mécanismes qui en favorisent le respect et sa mise en œuvre en pratique.

Ce d'autant plus qu'au vu des problèmes posés par l'utilisation sensiblement croissante des outils numériques à des fins professionnelles, les relations de travail atypiques et les modalités de télétravail, notamment dans le contexte de l'augmentation du télétravail résultant de la crise provoquée par la COVID-19, il est devenu encore plus urgent de veiller à ce que les salariés puissent exercer leur droit à la déconnexion.

**3.** Ce projet reprend la proposition de loi contenue dans l'avis du Conseil économique et social du 30 avril 2021 sur le droit à la déconnexion. Il est proposé de compléter la liste des sujets sur lesquels les négociations collectives doivent obligatoirement porter et d'introduire une nouvelle section 8 au Chapitre II, du Titre premier, du Livre III du Code du travail intitulée « Le respect du droit à la déconnexion ».

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

*Article L. 312-9*

*Lorsque des 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.*

*Ce régime spécifique 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.*

*Article L. 312-10*

*Toute infraction aux dispositions de la présente section 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 visé à l'article L. 613-4 et selon la procédure d'injonction prévue à l'article L. 614-13. »*

**4.** Par ailleurs, ce projet modifie trois articles du Code du travail en vue d'impliquer les délégations du personnel lors de l'introduction ou de la modification d'un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail.

**5.** Dans le cadre de l'élaboration de l'avis du CES, les partenaires sociaux se sont accordés pour que le nouvel article introduisant des sanctions administratives entre en vigueur seulement un an après

la date de la publication de la future loi, afin de permettre aux entreprises de se conformer à cette nouvelle disposition.

De même, ils ont estimé qu'il est nécessaire de laisser davantage de temps aux entreprises couvertes par une convention collective, soit 3 ans à partir de l'entrée en vigueur de la future loi.

Toutes les autres dispositions du projet entrent en vigueur en application des règles ordinaires, soit 3 jours après la publication de la future loi.

## **6. La Chambre des salariés approuve ce projet de loi.**

---

Luxembourg, le 19 octobre 2021

Pour la Chambre des salariés,



Sylvain HOFFMANN  
Directeur

Nora BACK  
Présidente

L'avis a été adopté à l'unanimité.