

Un droit à la déconnexion prochainement consacré par la loi

Le projet de loi n°7890 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion (le « **Projet de Loi** ») a été déposé à la Chambre des députés le 28 septembre 2021.

Le Projet de Loi fait suite à l'avis du Conseil Economique et Social du 21 avril 2021, qui avait pour objet de proposer un texte visant à inscrire expressément le droit à la déconnexion dans le droit du travail luxembourgeois. En effet, pour le moment, le droit à la déconnexion n'est réglementé que de manière très indirecte, notamment en imposant à l'employeur une obligation générale d'assurer la sécurité et la santé de l'ensemble des salariés et le respect des règles protectrices du salarié en matière de durée du travail et d'heures supplémentaires.

Le Projet de Loi se base largement sur cet avis et propose d'introduire, dans le chapitre du Code du travail consacré aux obligations de l'employeur en matière de protection, sécurité et santé des salariés, une section spécifique relative au droit à la déconnexion.

Sous réserve de l'évolution du Projet de Loi au cours des travaux parlementaires, les nouvelles mesures seraient les suivantes :

- ❖ Obligation de définir un régime spécifique assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail lorsque les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles.

Ce régime pourra être défini par voie de convention collective ou d'accord subordonné. À défaut, il sera à définir au niveau de l'entreprise.

Les mécanismes mis en place pour assurer le respect du droit à la déconnexion devront être adaptés aux spécificités et problématiques de l'entreprise concernée ou du secteur et porter, le cas échéant, sur :

- des mesures techniques de déconnexion des outils numériques (p.ex. blocage des e-mails à partir d'une certaine heure);
 - des mesures de sensibilisation et de formation (p.ex. guide de bonnes pratiques); et
 - des modalités de compensation dans le cas de dérogations exceptionnelles au droit à la déconnexion.
- ❖ L'introduction et la modification de ce régime spécifique au niveau de l'entreprise se feront après information et consultation de la délégation du personnel. Dans une entreprise occupant au moins 150 salariés, l'accord de la délégation du personnel sera nécessaire. En l'absence de délégation du personnel, l'employeur devra informer les salariés du régime mis en place.
 - ❖ Les modalités du régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail seront en outre incluses dans la liste des sujets sur lesquels les négociations collectives doivent obligatoirement porter et dont le résultat doit être consigné dans les dispositions d'une convention collective ou d'un accord subordonné. Ainsi, dans les entreprises qui sont couvertes par une convention collective ou un accord subordonné, les représentants du personnel et les syndicats parties aux négociations seront directement impliqués dans la mise en place du dispositif.
 - ❖ En cas de non-respect de ces dispositions, le directeur de l'Inspection du travail et des Mines pourrait infliger une sanction administrative.

Le Projet de Loi pose ainsi le principe qu'un droit à la déconnexion en faveur des salariés existe au titre des mesures de protection de la sécurité et santé au travail. Carte blanche est en revanche largement laissée à chaque entreprise ou secteur pour adapter ce principe à son fonctionnement propre.