Luxembourg, le 7 mars 2022

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

---

Avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers

Résumé structuré

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers saluent le projet de loi sous avis visant à introduire, dans le Code du travail, un dispositif en vue d'une mise en œuvre pratique de mécanismes qui favorisent le respect du droit à la déconnexion dans les entreprises où les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles.

Elles soulignent avec satisfaction qu'il apporte une solution respectueuse du dialogue social en reproduisant fidèlement, dans les articles du projet de loi, la proposition de texte du Conseil économique et social (CES) élaborée sur la base des échanges entre les partenaires sociaux. Les deux chambres professionnelles invitent toutefois les auteurs du projet de loi à clarifier respectivement nuancer certains alinéas de l'exposé des motifs afin de refléter le sens et la portée exacts de la mesure initiale prévue, tant dans l'accord de coalition que dans l'avis du CES.

Dans le même ordre d'idées, elles attirent encore l'attention des auteurs sur le titre même du projet de loi qui devrait, en toute logique, être adapté comme suit : « Projet de loi portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif assurant le respect du droit à la déconnexion ».

Les deux chambres professionnelles jugent par ailleurs utiles d'émettre quelques considérations fondamentales eu égard à l'importance croissante des outils numériques dans les entreprises et la société en général, plus particulièrement en rapport avec l'importance de la formation et de la sensibilisation des salariés et la nécessité d'une modulation du principe de déconnexion.

* * *

Par sa lettre du 7 octobre 2021, Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire a bien voulu demander l'avis de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers au sujet du projet de loi sous rubrique.

Au regard de l'importance du présent projet de loi et de ses répercussions sur l'ensemble des entreprises luxembourgeoises, les deux chambres professionnelles ont estimé utile et nécessaire de prendre position à travers un avis commun.

1. Introduction

Le projet de loi sous avis a pour objet de créer un cadre légal visant à favoriser la prise en considération de la problématique spécifique de la déconnexion en dehors du lieu de travail face au développement fulgurant de la digitalisation et de la généralisation des outils informatiques sur le lieu du travail. Plus précisément, il vise principalement à 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 » comportant deux nouveaux articles L.312-9 et L. 312-10.

Le projet de loi sous avis s'inscrit dans un processus tripartite initié par l'avis du Conseil Économique et Social (ci-après, le « CES ») du 30 avril 2021[1] sur le même sujet. Il est en outre étroitement lié aux discussions menées sur les nouvelles formes de travail et prolonge celles qui ont par ailleurs permis la signature du nouvel accord interprofessionnel relatif au télétravail, signé le 20 octobre 2020[2].

Le projet de loi sous avis doit par ailleurs être analysé à la lumière de l'accord-cadre relatif à la transformation numérique conclu le 23 juin 2020 entre les partenaires sociaux européens[3], dans lequel les signataires insistent sur le développement d'une culture de prévention et d'anticipation à mettre en œuvre par les acteurs concernés, sans nécessairement instituer un droit à la déconnexion ou demander une institution formelle de ce dernier.

2. Considérations générales

A la lecture de l'exposé des motifs qui est censé expliquer le contexte ayant présidé à l'élaboration du projet de loi, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'étonnent de certaines affirmations incorrectes.

S'agissant, en premier lieu, de l'alinéa 1er où il est fait référence à l'accord de coalition gouvernemental pour la période de 2018 à 2023 pour justifier la consécration juridique d'un droit à la déconnexion, les deux chambres professionnelles tiennent à souligner le fait que ledit accord de coalition ne retient pas un « droit » à la déconnexion, mais parle plutôt de l'introduction d'un « principe » de déconnexion à mettre en œuvre par le biais de

[1] Conseil Économique et Social (CES), avis « Le droit à la déconnexion », 30 avril 2021 (https://ces.public.lu/dam-assets/fr/avis/droits-salaries/deconnexion.pdf).

[2] Cet accord interprofessionnel conclu entre l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) et les syndicats OGB-L et LCGB, qui a été déclaré d'obligation générale par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021, est le fruit des discussions menées au sein du CES. Voir à cet égard ; Conseil Économique et Social (CES), avis « Le télétravail au Luxembourg », 11 septembre 2020 (https://ces.public.lu/dam-assets/fr/avis/themes-europeens/2020-teletravail.pdf).

[3] Accord-cadre des partenaires sociaux européens relatif à la transformation numérique (https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2021-02/Framework Agreement on Digitalisation_FR.pdf).

conventions collectives ou d'accords professionnels tout en prenant en compte les spécificités du secteur ou de l'entreprise respective[4].

S'agissant, en second lieu, de l'alinéa 4, les deux chambres professionnelles tiennent à corriger le fait que l'objet des discussions au CES n'était pas « *dès le début* », « *d'essayer de faire une proposition de texte susceptible d'inscrire expressément le droit à la déconnexion dans le droit du travail* » mais plutôt de « *déblayer le terrain et si possible de faire une proposition de texte qui inscrirait le principe de la déconnexion dans le droit du travail* »[5]. Dans cette perspective, le CES s'était engagé en vue d'étudier le besoin éventuel d'une intervention législative en la matière**. Le CES conclut à cet égard que le cadre légal luxembourgeois ne fait pas preuve de lacunes juridiques quant à l'existence d'un droit à la déconnexion qui « *découle incontestablement des règles actuelles en matière de durée de travail, dont il est une application* », mais qu'il « *peut être utile de mettre en place des mécanismes qui favorisent le respect de ces principes et leur mise en œuvre en pratique* »[6].**

Dès lors, les deux chambres professionnelles invitent les auteurs du projet de loi à clarifier respectivement nuancer les alinéas 1, 3 et 4 de l'exposé des motifs afin de refléter le sens et la portée exacts de la mesure initiale prévue tant dans l'accord de coalition que dans l'avis du CES.

Dans le même ordre d'idées, elles attirent encore l'attention des auteurs sur le titre même du projet de loi qui devrait, en toute logique, être adapté comme suit : « Projet de loi portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif ~~**relatif au**~~ **assurant le respect du** droit à la déconnexion ».

En considérant les discussions menées antérieurement au sein du CES ayant abouti à une proposition d'adaptation du Code du travail[7], la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers saluent que le présent projet de loi reprenne les propositions de texte précitées en introduisant des mécanismes favorisant le respect du principe de déconnexion dans le Code du travail, notamment par le biais de l'introduction d'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 ».

Les adaptations du Code du travail projetées visent à :

- compléter la liste des sujets sur lesquels les négociations collectives doivent obligatoirement porter,
- introduire une sanction administrative (amende) pouvant être prononcée par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines (ci-après, l'« ITM ») et
- prévoir des modifications législatives plus ponctuelles destinées à assurer une meilleure application du nouveau dispositif.

La mise en œuvre du dispositif assurant le respect du droit à la déconnexion prévoit les points spécifiques suivants :

---

[4] Extrait de l'accord de coalition 2018-2023, page 156 : « *Le principe de la déconnexion sera établi. Il sera mis en œuvre par les conventions collectives ou les accords interprofessionnels. Ces accords tiendront compte des spécificités du secteur ou de l'entreprise*. »

[5] *Id*., note 1, p. 1 (spéc. dernier alinéa de l'introduction).

[6] *Id*., note 1, p. 9.

[7] *Id*., note 1, p. 10 et 11.

- l'obligation de définir un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail pour les salariés qui utilisent des outils numériques à des fins professionnelles (article L. 312-9 alinéa 1er projeté),
- la mise en place dudit régime par voie de convention collective ou accord subordonné (à défaut, définition au niveau de l'entreprise), avec une obligation de négociation dans les entreprises couvertes par une convention collective ou un accord subordonné (article L. 312-9 alinéa 2 projeté),
- l'implication obligatoire de la délégation du personnel, lorsqu'elle existe, en cas d'introduction et de modification du régime spécifique (information et consultation pour les entreprises occupant moins de 150 salariés et décision d'un commun accord pour les entreprises comptant 150 salariés et plus) (article L. 312-9 alinéa 3 projeté),
- une amende administrative de 251 à 25.000 euros (article L. 312-10 projeté) dont l'entrée en vigueur sera différée un an après la publication de la future loi afin de permettre aux entreprises de se conformer à l'obligation de mettre en œuvre un régime de déconnexion en dehors du temps de travail, respectivement trois ans après cette date pour les entreprises couvertes par une convention collective ou un accord subordonné (article 5 du projet de loi).

Tout en partageant les observations du CES en ce que le droit luxembourgeois pose déjà une série de « garde-fous »[8] quant au respect de la durée du temps de travail et de l'obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé de l'ensemble de ses salariés, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers reconnaissent l'importance de l'adaptation du droit du travail à l'ère du numérique ainsi que les défis que la transformation numérique induit dans la vie professionnelle des salariés.

Sans entrer dans le détail des débats sur l'infobésité et le facteur de stress que le développement des technologies d'information et de communication peut engendrer pour les salariés, il importe de souligner que le brouillage des frontières entre vie privée et vie professionnelle constitue indéniablement un risque important associé à l'usage du numérique dans le milieu professionnel.

Dans ce contexte, les deux chambres professionnelles saluent plus particulièrement le fait que le présent projet de loi apporte une solution respectueuse du dialogue social. En reproduisant fidèlement la proposition de texte du CES élaborée sur la base des échanges entre les partenaires sociaux, les auteurs du projet de loi apportent, dans le Code du travail, une réponse adéquate aux défis posés par la connexion numérique.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers tiennent par ailleurs à mettre en évidence quelques considérations fondamentales relatives à la mise en œuvre pratique du droit à la déconnexion.

2.1. L'importance de la formation et de la sensibilisation

Dans un contexte de transformation du monde tant professionnel que privé, les deux chambres professionnelles sont d'avis que c'est en effet à l'employeur et aux représentants des salariés au sein de l'entreprise qu'il revient en premier lieu de se saisir de la question de la mise en place d'un dispositif, au regard des méthodes d'organisation retenues, des habitudes prises et des risques psychosociaux potentiels.

[8] *Id*., note 1, p. 9.

Les deux chambres professionnelles rejoignent ainsi les partenaires sociaux européens quant aux mesures à préconiser telles que la formation et la sensibilisation, le respect de la législation du temps de travail, l'évaluation de la charge de travail, la clarté des politiques d'utilisation des outils numériques, une organisation du travail adaptée pour éviter les connexions en dehors des horaires habituels et, le cas échéant, une compensation des heures supplémentaires ainsi que des procédures d'alerte et d'accompagnement notamment.

La sensibilisation et la formation des salariés quant à l'utilisation appropriée des outils numériques pour contrecarrer l'hyper-connexion et l'infobésité sont cruciales pour induire un changement de culture auprès des concernés. Il est néanmoins élémentaire de ne pas véhiculer une vision qui sépare la vie privée et la vie professionnelle par un « mur en béton ». Au contraire, il s'agira de faire comprendre que l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle qui est recherché par la déconnexion est un moyen parmi d'autres pour assurer tant le respect du temps de repos des salariés que le respect du temps de travail. Il est dès lors important de relever que certaines connexions digitales hors du temps de travail peuvent paradoxalement être bénéfiques pour la vie professionnelle et familiale du salarié.

2.2. La nécessaire modulation du principe de déconnexion

Les modalités pratiques du régime de déconnexion seront évidemment variables selon les entreprises, leurs méthodes d'organisation, leurs enjeux et leurs modes de fonctionnement. Chaque entreprise devra être en mesure de construire son propre dispositif de gouvernance en fonction de sa culture, de ses activités et de ses salariés. Il s'agira de trouver au niveau de chaque entreprise individuelle, que ce soit du côté de l'employeur ou du côté des représentants des salariés, le juste équilibre entre l'exercice de l'activité professionnelle, la déconnexion et la vie personnelle.

C'est ainsi que les deux chambres professionnelles accueillent positivement la prise en compte dans le projet de loi sous avis du principe de modulation de la sanction administrative (de 251 à 25.000 euros), ayant pour but de pousser les entreprises à se conformer aux nouvelles dispositions tout en tenant compte des circonstances de l'entreprise concernée, comme la taille de l'entreprise, la gravité du manquement ainsi que le comportement spécifique de l'entreprise.

Ceci répond au besoin de souplesse dans l'utilisation des technologies de l'information et de la communication pour organiser le travail au sein de l'entreprise, à défaut duquel la déconnexion peut effectivement devenir une limite au pouvoir de direction et d'organisation de l'employeur. Une mise en œuvre non-modulable du principe de déconnexion aux besoins de l'entreprise peut engendrer une désorganisation tant au niveau des plans de travail (faute de communication effective) qu'au niveau de la stratégie d'entreprise (baisse de la productivité effective), avec des répercussions importantes tant sur la productivité que la compétitivité des entreprises luxembourgeoises.

* * *

Après consultation de leurs ressortissants et sous réserve des commentaires qui précèdent, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont en mesure d'approuver le projet de loi sous avis.