



CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL

CES/LE DROIT A LA DECONNEXION (2021)

Le droit à la déconnexion

Avis

Luxembourg, le 30 avril 2021

Sommaire

Introduction	1
1 Un sujet pour tous et un problème concret	1
2 Les initiatives législatives au niveau de l'Union européenne	3
3 Le droit à la déconnexion au niveau international	6
3.1 En France.....	6
3.2 En Belgique.....	6
3.3 En Allemagne	7
3.4 En Espagne	8
3.5 En Suisse.....	8
4 Le droit à la déconnexion au Luxembourg.....	9
4.1 La situation actuelle	9
4.2 Proposition du CES au niveau du Code du Travail	9
4.3 Droit à la déconnexion dans la fonction publique	11
4.4 Sensibilisation et formation	12
Annexes.....	14
Annexe 1 : Les dispositions actuelles du Code du Travail en relation avec la déconnexion	15
Annexe 2 : « Right to disconnect in the 27 EU Member States » - Résumé de la situation par Eurofound	24

Introduction

La question de la déconnexion professionnelle est intimement liée au phénomène de société que constituent la digitalisation et la généralisation des outils et solutions informatiques permettant une joignabilité constante. En raison du développement fulgurant des smartphones, des tablettes, des offres d'accès à Internet à très haut débit et de la couverture Internet dans les espaces publics, la population est désormais interconnectée dès le plus jeune âge. Ceci est devenu une caractéristique essentielle de notre société à tel point qu'une non-participation à ce monde interconnecté, que ce soit pour des raisons financières, par ignorance ou par choix, est devenue une nouvelle forme d'exclusion sociale. Pour l'homme digital, le risque d'une infobésité et d'une éventuelle incapacité à se déconnecter du monde numérique constituent les revers de cette connexion quasi permanente.

Ce phénomène de société a soulevé la question de savoir s'il existait ou s'il devait exister un droit de chacun à couper ce lien permanent à son travail. Un certain nombre de pays ont choisi de clarifier le droit à la déconnexion par des initiatives législatives, d'autres ont estimé que ce n'était pas nécessaire. À Luxembourg, le programme de coalition pour la législature actuelle de 2018 à 2023 prévoit, à côté d'une révision de l'accord interprofessionnel de 2003 en matière de télétravail, l'instauration du principe de la déconnexion dans le droit du travail luxembourgeois.

En septembre 2020, le CES a adopté son avis relatif au télétravail, pavant ainsi la voie vers le nouvel accord interprofessionnel du 20 octobre 2020 qui règle aujourd'hui cette matière. Dans cet avis, le CES n'entendait pas traiter du droit à la déconnexion parce qu'un tel droit, s'il devait exister, dépasse le cadre du seul télétravail. En prévoyant dans son point 10 que « *toute disposition relative au droit à la déconnexion applicable à un travailleur classique s'applique aussi au télétravailleur* », la porte était ainsi entrouverte vers un avis du CES consacré à ce sujet en particulier.

Parallèlement, les partenaires sociaux, réunis avec les représentants du gouvernement dans le cadre du Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTÉ), ont retenu que le sujet de la déconnexion pouvait être traité dans le sillage immédiat du télétravail par le Conseil économique et social.

L'objet du présent avis a donc été dès le départ 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 luxembourgeois.

1 Un sujet pour tous et un problème concret

La question de la déconnexion découle à la fois du fonctionnement de plus en plus digital de notre société et de l'adoption de comportements d'utilisation malsaine des libertés offertes par le monde numérique.

Ainsi, l'absence de déconnexion n'est pas en soi un problème du monde du travail. C'est par contre un problème général qui s'invite massivement dans le monde du travail sous de multiples facettes :

1. L'utilisation des mêmes appareils informatiques à des fins privées et professionnelles rendent, dans de nombreux cas, la déconnexion professionnelle en-dehors des heures de travail pratiquement impossible.
2. La mise à disposition de matériel informatique par l'employeur est perçue par certains salariés comme une obligation de joignabilité. D'autres la perçoivent comme un avantage en nature qu'ils valorisent aussi comme un statut social. En tout état de cause, l'usage d'un outil au lieu

de deux est préférable au niveau environnemental, mais peut présenter des problèmes de sécurité de données.

3. Lire et répondre à un courriel privé le soir ou le weekend fait partie intégrante de la vie quotidienne faisant en sorte qu'une partie des salariés a tendance à intégrer ce quotidien également dans leur vie professionnelle. De même, l'utilisation d'Internet à des fins privées depuis le matériel fourni par l'employeur et pendant les heures de travail est une réalité indéniable.
4. La formation initiale et continue a jusqu'ici insuffisamment thématiqué le bon usage des outils digitaux faisant en sorte que chacun doit en quelque sorte définir soi-même des règles de déconnexion.
5. Face à la diversité des usages et des préférences selon les personnes, les cultures d'entreprise ont du mal à fournir une réponse à la tendance à la connexion permanente.
6. La joignabilité constante elle-même crée parfois un contexte qui incite à la fois les employeurs et les salariés à s'en servir à leur guise et selon le principe que chaque appel ou courriel soit instamment traité par son destinataire.
7. Dans certains cas, l'inadéquation entre le temps dont dispose le salarié pour réaliser ses tâches et la charge de travail liée à la fonction exercée conduit parfois à des situations où la (re)connexion devient nécessaire pour pouvoir respecter les délais imposés. Ces périodes ne sont alors pas toujours comptabilisées comme heures de travail.
8. Le fait de ne pas se déconnecter de sa vie professionnelle pendant son temps libre constitue pour certains salariés une réponse aux demandes de plus de flexibilité de la part de leur employeur. Bien que ce dernier ne demande pas implicitement d'être joignable à tout moment, le salarié peut interpréter un tel comportement comme désiré et porteur de chances pour l'évolution de sa carrière. Certains salariés y voient aussi une opportunité pour plus de flexibilité dans l'organisation de leur temps, afin par exemple de partir plus tôt en semaine après avoir pris un peu d'avance.
9. Le télétravail peut amplifier la tendance de ne pas pratiquer la déconnexion.

Comme la typologie des problèmes de déconnexion le démontre clairement, il s'agit en grande partie d'un phénomène né du fonctionnement actuel de notre société. Que nous le voulions ou non, l'hyperconnectivité et l'infobésité liées à l'utilisation des technologies d'information et de communication fait désormais partie intégrante de notre vie courante. Il en résulte que la non-déconnexion s'installe quasi mécaniquement dans le monde du travail pour devenir une réalité quotidienne pratiquée et acceptée à la fois par le salarié et l'employeur, à tel point que la conciliation vie privée-vie professionnelle ou encore la santé peuvent en souffrir.

La prise de conscience de la problématique est lente et explique que la non-déconnexion s'installe insidieusement sans que ce soit voulu. Citons à titre d'illustration le cas d'un salarié qui preste régulièrement du travail de nuit et est contacté sur son portable privé, donc pendant son temps de repos, pour se voir communiquer son programme de travail. Bien qu'il s'agisse ici d'un simple oubli du service des ressources humaines qui a pu rapidement être rectifié, cet épisode montre que le problème de la déconnexion peut rapidement se poser à tout moment.

Dans certains cas, des excès deviennent apparents. Citons à titre d'exemple des employeurs qui exercent une pression active pour que les salariés fournissent des courriels et numéro de téléphone

privés afin qu'ils puissent être contactés fréquemment en dehors de leur temps de travail, alors qu'aucune modalité d'astreinte n'est prévue.

Dans une autre entreprise, la communication se fait via des groupes WhatsApp, alors que la majorité des salariés ne disposent pas d'un téléphone professionnel fourni par l'employeur. Or, les messages WhatsApp sont envoyés en continu, même en période de maladie ou en congé maternité. Des problèmes similaires se posent par rapport à l'utilisation d'outils comme Teams ou Skype, qui fonctionnent en arrière-plan, de telle façon que le salarié est averti dès la réception d'un nouveau message en l'absence de suspension des notifications propres à ces échanges par le salarié. La connotation moins formelle de ces outils fait en sorte que certains supérieurs éprouvent également moins d'hésitations à envoyer des messages en dehors du temps de travail.

Un exemple similaire concerne le cas de salariés qui doivent installer des applications de pointage pour les heures de travail sur leurs portables privés. Le fait de recourir aux équipements privés à des fins professionnelles, dans ce cas demandé par l'employeur, ouvre plus facilement la porte à une intrusion de la vie professionnelle dans la vie privée du salarié.

Finalement, l'absence d'un système de pointage peut encourager une culture de connectivité élevée. Dans une telle entreprise, les salariés n'ont pas de moyen formalisé pour justifier leur temps de travail ni dans l'entreprise, ni en en télétravail. Si cette entreprise comptabilise systématiquement 8 heures de travail journalières, les heures effectivement prestées ne correspondent pas nécessairement. Tout dépassement de temps dû à une surcharge de travail complique la déconnexion pendant les temps de repos, que ce soit le soir ou les weekends. Inversement, le recours à un système de pointage peut surtout s'avérer problématique pour les salariés en télétravail. En effet, il est déjà arrivé que le temps de travail soit répertorié chaque jour via la connexion à distance pendant 8 heures exactement. En cas de dépassement, le temps de travail n'est plus enregistré, peu importe que le salarié arrête de travailler ou non.

2 Les initiatives législatives au niveau de l'Union européenne

Face aux opportunités et défis de la numérisation pour les marchés du travail et le monde du travail ainsi que pour la société (productivité, impact sur l'emploi, conditions de travail, accès aux technologies, ...), les partenaires sociaux européens ont signé en juin 2020 un accord européen sur la numérisation pour inciter les employeurs et travailleurs et leurs représentants à se saisir de ces questions. Ils ont identifié quatre enjeux majeurs, à savoir :

- les compétences numériques et la sécurisation de l'emploi,
- les modalités de connexion et de déconnexion,
- l'intelligence artificielle et le maintien du contrôle humain,
- le respect de la dignité humaine et la surveillance.

Au niveau de la (dé)connexion, les partenaires sociaux européens estiment que le recours à des outils numériques peut engendrer de nouvelles opportunités et possibilités d'organiser le travail d'une manière flexible au bénéfice des employeurs et des travailleurs. Dans le même temps, ils considèrent que cela peut créer des risques et défis au niveau de la délimitation entre la vie privée et la vie professionnelle pendant et en dehors du temps de travail. Ils rappellent qu'il appartient à l'employeur de veiller à la santé et à la sécurité de ses salariés dans tous les aspects liés au travail et préconisent de mettre l'accent sur la prévention.

Les partenaires sociaux européens invitent à considérer différentes mesures :

- mise en place de mesures de formation et de sensibilisation,
- respect des dispositions existantes concernant la durée du travail et le télétravail,
- mesures appropriées pour assurer la conformité,
- informations et conseils sur l'usage des outils numériques et sur les risques d'une hyperconnexion pour la santé et la sécurité,
- clarification des règles et politiques sur l'usage des outils digitaux, également à des fins privées,
- engagement de la direction de mettre en place une culture en vue d'éviter les contacts professionnels en dehors du temps de travail,
- vigilance quant à l'organisation, à la charge de travail et à la fixation d'objectifs qui ne doivent pas requérir une connexion en dehors du temps de travail,
- compensations pour le travail supplémentaire,
- procédure de soutien et d'alerte dans le cadre d'une culture sans blâme pour les travailleurs de ne pas être joignables,
- échanges réguliers sur l'organisation et la charge de travail et prévention de l'isolement au travail.

Par ailleurs, le Parlement européen a adopté le 21 janvier 2021 une résolution contenant des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion.

Les députés européens estiment que la numérisation et la bonne utilisation des outils numériques ont procuré de nombreux avantages économiques et sociétaux aux employeurs et aux travailleurs, tels qu'une plus grande flexibilité et une plus grande autonomie, la possibilité d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la réduction des temps de trajet pour les salariés en télétravail, mais aussi des inconvénients qui brouillent les frontières entre le travail et la vie privée, à savoir une charge de travail accrue, des horaires de travail plus longs ou imprévisibles, et une culture de la « connexion permanente ». Ces risques peuvent avoir des effets néfastes sur les droits fondamentaux des travailleurs et les conditions de travail équitables, dont :

- une juste rémunération,
- la limitation du temps de travail,
- l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée,
- la santé physique et mentale,
- la sécurité au travail et le bien-être,
- l'égalité entre les hommes et les femmes.

Ils estiment que l'utilisation excessive des outils numériques peut aggraver des phénomènes tels que :

- l'isolement,
- la dépendance à la technologie,
- l'anxiété et l'épuisement émotionnel,
- les troubles du sommeil,
- les troubles musculo-squelettiques.

Dans ce contexte, le Parlement européen estime que le droit à la déconnexion est un droit fondamental et qu'il doit être un instrument majeur de la politique sociale à l'échelle de l'Union en vue de garantir la protection des droits de tous les travailleurs. Il rappelle que, selon la législation actuelle et la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, les travailleurs ne sont pas tenus d'être constamment et sans interruption à la disposition de l'employeur et qu'il existe une différence entre le temps de travail, où un travailleur doit être à la disposition de l'employeur, et le temps libre, où un travailleur n'est pas tenu de rester à la disposition de l'employeur, et que le temps de garde représente du temps de travail.

Le Parlement européen invite dès lors la Commission à évaluer et à examiner les risques de la non-protection du droit à la déconnexion. Il invite également les États membres et les employeurs à veiller à ce que les travailleurs soient informés de leur droit à la déconnexion et qu'ils puissent l'exercer. Il rappelle les besoins spécifiques des différents secteurs et les disparités entre eux en ce qui concerne le droit à la déconnexion et invite la Commission à présenter, sur la base d'un examen approfondi, d'une évaluation appropriée et d'une consultation des États membres et des partenaires sociaux, une proposition de directive de l'Union européenne relative aux normes et conditions minimales visant à garantir que les travailleurs puissent exercer de façon effective leur droit à la déconnexion et à réglementer l'utilisation des outils numériques existants et nouveaux à des fins professionnelles, tout en tenant compte de l'accord-cadre des partenaires sociaux européens sur la numérisation, qui comprend des dispositions relatives à la connexion et à la déconnexion.

Le Parlement européen rappelle que cet accord-cadre prévoit que les partenaires sociaux au niveau national prennent des mesures de mise en œuvre au cours des trois prochaines années et qu'une proposition législative avant la fin de cette période de mise en œuvre méconnaîtrait le rôle des partenaires sociaux prévu par le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

Le Parlement européen souligne que la Commission, les États membres, les employeurs et les travailleurs doivent soutenir et encourager activement le droit à la déconnexion et prôner une approche efficace, raisonnée et équilibrée des outils numériques au travail, ainsi que des mesures de sensibilisation et des campagnes d'éducation et de formation relatives au temps de travail et au droit à la déconnexion.

En vertu de la future directive envisagée par le Parlement européen, les employeurs devraient fournir aux travailleurs des informations suffisantes, y compris une déclaration écrite, énonçant le droit des travailleurs à la déconnexion et comprenant au minimum :

- les modalités pratiques de la déconnexion des outils numériques à des fins professionnelles, y compris tout outil de contrôle ou de surveillance lié au travail,
- la manière dont le temps de travail est enregistré et dont la santé et la sécurité sont évaluées par l'employeur et
- les mesures de protection des travailleurs contre tout traitement défavorable et de mise en œuvre du droit de recours des travailleurs.

Les États membres devraient aussi veiller à ce que les travailleurs qui invoquent leur droit à la déconnexion soient protégés contre le risque de représailles ou d'autres répercussions négatives et à ce qu'il existe des mécanismes permettant de traiter les plaintes ou les violations du droit à la déconnexion. La Commission devrait inclure le droit à la déconnexion dans sa nouvelle stratégie en matière de santé et de sécurité au travail, et élaborer expressément de nouvelles mesures et actions psychosociales dans le cadre de la santé et de la sécurité au travail.

3 Le droit à la déconnexion au niveau international ¹

3.1 En France

En septembre 2015, le rapport sur l'impact du numérique sur le travail en France² préconisait l'instauration d'un « *droit à la déconnexion professionnelle devant se généraliser par la négociation d'entreprise* ». Le droit à la déconnexion a acquis un statut officiel avec la « *Loi n° 2016-1088 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels* » du 8 août 2016 (encore appelée « *Loi Travail* » ou « *Loi El Khomri* »). L'article L. 2242-8 du Code du Travail tel que modifié par ladite Loi (conformément à l'article 55 du chapitre II intitulé « *Adaptation du droit du travail à l'ère du numérique* ») prévoit ainsi 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. »

Cette loi faisait suite à un arrêt de 2001 de la Cour de cassation française stipulant que « *le salarié n'a aucune obligation d'accepter de travailler à domicile ni d'y apporter ses dossiers et ses outils de travail* »³, et un arrêt de 2004 de la même Cour indiquant qu'un salarié ne peut pas être sanctionné pour être injoignable en dehors des heures de travail⁴.

La loi française ne prévoit ainsi pas de définition claire et précise du droit à la déconnexion, mais, depuis le 1^{er} janvier 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. Il devra se matérialiser par un accord d'entreprise. Toutefois, aucune sanction n'est prévue en cas d'absence d'accord. Le texte prévoit seulement qu'à défaut d'accord, une charte doit être élaborée autour des modalités d'exercice du droit à la déconnexion, après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

3.2 En Belgique

En Belgique, l'article 16 de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale prévoit qu'« *en vue d'assurer le respect des temps de repos, des vacances annuelles et des autres congés des travailleurs et de préserver l'équilibre entre le travail et la vie privée, que l'employeur organise une concertation au sein du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail à des intervalles réguliers et à chaque fois que les représentants des travailleurs*

¹ Voir également Annexe 2: « Right to disconnect in the 27 EU Member States » - Résumé de la situation par Eurofound.

² « Transformation numérique et vie au travail » - Rapport établi par M. Bruno METTLING <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/154000646.pdf>

³ Chambre sociale de la Cour de Cassation, 2 octobre 2001, n°99-42.727

⁴ Chambre sociale de la Cour de Cassation, 17 février 2004, n°01-45.88

au sein du Comité le demandent, au sujet de la déconnexion du travail, et de l'utilisation des moyens de communication digitaux »⁵.

La loi du 26 mars 2018 prévoit ainsi l'obligation d'organiser, au sein de l'entreprise, une concertation en matière de déconnexion du travail et d'utilisation des moyens de communication numériques⁶. Cette loi n'instaure donc pas un véritable droit à la déconnexion, mais l'obligation de conclure un accord entre l'employeur et le Comité pour la prévention et la protection au travail. 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. Elle désigne la négociation comme le moyen d'arriver à cet objectif.

Les accords qui découlent, le cas échéant, de cette concertation peuvent être intégrés dans le règlement de travail ou servir de base à la conclusion d'une convention collective de travail.

3.3 En Allemagne

L'Allemagne est l'un des premiers pays à avoir envisagé le droit à la déconnexion bien qu'il n'existe à ce jour aucune loi qui encadre le droit à la déconnexion.

Dès 1999, la justice allemande reconnaissait le droit des salariés à refuser tout contact avec leur employeur pendant un congé de maladie. En 2004, le licenciement d'un ambulancier qui avait refusé de répondre à son employeur en dehors de ses horaires de travail était jugé abusif par la cour de cassation.

L'Allemagne favorise donc les initiatives d'entreprise (des accords ont été conclus chez Volkswagen en 2011, Audi en 2013 ou encore Daimler-Benz et BMW en 2014), qui permettent aux entreprises et aux représentants des salariés de négocier des politiques de déconnexion.

L'entreprise Volkswagen, par exemple, a choisi une méthode radicale. En 2011, à la suite d'une action du syndicat IG Metall, le groupe automobile a imposé à 1.000 salariés (non managers) un blocage des serveurs de communication (pour les salariés ayant un smartphone professionnel) entre 18h15 et 7h00 du matin. Aujourd'hui, cette mesure est étendue à plus de 3.000 salariés. D'autres sociétés allemandes, comme Daimler-Benz ou BMW, ont adopté des systèmes technologiquement contraignants, allant même jusqu'à la destruction automatique de courriels en cas d'absence⁷.

En 2016, le ministère du Travail et des Affaires sociales a présenté un livre blanc qui propose des lignes directrices d'encadrement du « *travail 4.0* » en se basant sur la collaboration entre les entreprises, les partenaires sociaux et la société civile. En conséquence, il a été souligné qu'aucune action législative supplémentaire n'était nécessaire. Selon les parties impliquées dans le projet, le meilleur moyen de résoudre le problème est de négocier des conventions collectives, de faire des compromis en matière de flexibilité et de rédiger des ententes.

⁵ Article 16 de la loi relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale.
http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2018032601&tab=le_name=loi

⁶ Déconnexion et utilisation de moyens de communication digitaux : accord à conclure au niveau de l'entreprise.
<https://www.partena-professional.be/fr/knowledge-center/infoflashes/deconnexion-et-utilisation-de-moyens-de-communication-digitaux-accord>

⁷ https://fr.wikipedia.org/wiki/Droit_%C3%A0_la_d%C3%A9connexion

3.4 En Espagne

En Espagne⁸, le droit à la déconnexion des salariés est un concept récent qui est en vigueur depuis l'été 2019, suite à l'adoption de la loi organique 3/2018 sur la protection des données personnelles et la garantie des droits numériques (LOPDGDD)⁹. Il fait référence aux smartphones, aux tablettes et aux ordinateurs portables fournis par l'entreprise aux salariés, ainsi qu'aux comptes de messagerie professionnels. En particulier, l'article 88 de cette loi établit 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 devront 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 peut entraîner des sanctions.

3.5 En Suisse

En 2017, le Conseil fédéral suisse avait indiqué, en réponse à la motion Mazzone¹⁰ portant sur la déconnexion en dehors des heures de travail, qu'il n'était pas question de légiférer en la matière. En effet, le temps de travail est défini dans la loi (LTr) qui prévoit que la durée de travail correspond au temps pendant lequel le travailleur doit être à disposition de son employeur.

Le Conseil fédéral a jugé que le droit d'être déconnecté se déduit des règles sur le temps de travail et le temps libre. Pendant son temps de travail, le travailleur doit être à disposition de l'employeur, le cas échéant en étant joignable. Il n'est, par contre, juridiquement, pas obligé de répondre aux sollicitations professionnelles par courriel ou téléphone en dehors du temps de travail. Le droit à la déconnexion découle donc déjà du droit actuel sur le temps de travail et ne doit pas faire l'objet de règles légales spéciales. Il doit aussi être mis en oeuvre au niveau de l'entreprise, suivant l'organisation de celle-ci et suivant les spécificités de la profession et de la fonction du travailleur.

Jugeant qu'il existe des lacunes dans le droit suisse actuel et qu'une réglementation instaurant un droit à la déconnexion pour tous les employés, quelle que soit leur fonction, est indispensable, M. Mathias Reynard du Parti socialiste suisse a déposé une nouvelle motion¹¹ le 25 septembre 2019, pour charger le Conseil national de modifier le Code des obligations afin d'obliger l'employeur à mettre en place les dispositifs utiles pour restreindre l'utilisation des outils numériques par le travailleur en dehors de ses heures de travail hebdomadaires. Le Conseil fédéral a cependant proposé de rejeter la motion.

⁸ Source : <https://www.arintass.fr/deconnexion-des-salaries-en-espagne/>

⁹ Ley Orgánica 3/2018, « Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales », 5 décembre 2018, <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673>

¹⁰ <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20173201>

¹¹ <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20194156>

4 Le droit à la déconnexion au Luxembourg

4.1 La situation actuelle

Au Luxembourg, un droit à la déconnexion n'est pas expressément mentionné dans la législation, mais beaucoup de dispositions du Code du Travail viennent d'ores et déjà poser des garde-fous (ces dispositions sont reprises en annexe 1) :

- les règles protectrices du salarié en matière de durée du travail doivent être respectées ;
- l'employeur est tenu à une obligation générale d'assurer la sécurité et la santé de l'ensemble des salariés (article L. 312-1 du Code du Travail).

La Convention relative au régime juridique du télétravail du 20 octobre 2020 évoque indirectement la nécessité d'encadrer la disponibilité du télétravailleur.

Les délégations du personnel ont également leur mot à dire en ce qui concerne la sécurité et la santé au travail, ainsi qu'en matière de temps de travail, que ce soit dans le cadre du plan d'organisation du travail, de l'horaire mobile ou encore en matière d'heures supplémentaires.

Aussi la protection des données est prise en compte par la législation actuelle en définissant les droits et obligations en matière de surveillance des salariés dans le cadre des relations de travail.

A côté de ce cadre législatif et juridique, un certain nombre de conventions collectives de travail (CCT) ont d'ores et déjà retenu le principe d'un droit à la déconnexion, comme par exemple la CCT pour les salariés de l'Université du Luxembourg, conclue en septembre 2018, ou, plus récemment, la CCT pour les salariés de Post Luxembourg, signée en décembre 2020 et en vigueur du 1.1.2021 au 31.12.2023, ou encore la CCT pour les salariés d'aides et de soins et du secteur social (CCT SAS), signée en février 2021.

Par ailleurs, la Cour d'appel a reconnu le droit à la déconnexion du salarié pendant ses congés dans un arrêt du 2 mai 2019¹² et la convention relative au régime juridique du télétravail précise aussi que les salariés en télétravail bénéficient des mêmes dispositions de déconnexion que celles applicables aux salariés en présentiel.

S'il n'est pas expressément mentionné dans le Code du Travail, le droit à la déconnexion découle donc incontestablement des règles actuelles en matière de durée du travail (temps de travail et temps de repos, congés, ...), dont il est une application. L'accessibilité technique ne change rien à l'inaccessibilité légale et il n'est donc pas nécessaire d'introduire un droit à la déconnexion qui existe déjà. Par contre, il peut être utile de mettre en place des mécanismes qui favorisent le respect de ces principes et leur mise en oeuvre en pratique (cf. point 4.2).

4.2 Proposition du CES au niveau du Code du Travail

Les partenaires sociaux estiment que les dispositions légales en matière de sécurité et de santé au travail pourraient utilement être complétées par une nouvelle section 8 intitulée « Respect du droit à la déconnexion » et un nouvel article L. 312-9 en vue d'une mise en oeuvre pratique de mécanismes qui favorisent le respect de ce principe dans les entreprises où les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles.

¹² N°45230 du rôle.

En pratique, une entreprise de consultance de centaines de salariés, tous munis d'un ordinateur et d'un téléphone portables professionnels en contact quotidien au niveau international, ne rencontrera pas les mêmes défis en matière de déconnexion qu'une entreprise de livraison de plats à emporter de quatre salariés avec un ordinateur portable à disposition du gérant et un téléphone portable à disposition du livreur. En ce sens, les mécanismes assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail devraient être adaptés aux spécificités et problématiques des entreprises concernées. L'entreprise pourrait par exemple retenir d'élaborer une charte ou d'organiser des séances d'information pour sensibiliser les salariés sur l'importance de la déconnexion et les guider quant au bon usage des outils numériques et des courriels. Elle pourrait aussi décider de bloquer l'accès au serveur de l'entreprise pendant certaines plages horaires journalières et hebdomadaires ou demander aux salariés de laisser les outils numériques dans les locaux de l'entreprise lorsqu'ils quittent ceux-ci. En toutes circonstances, l'entreprise sera libre de décider des mesures visant à faire respecter le droit à la déconnexion des salariés utilisant des outils numériques à des fins professionnelles.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux considèrent qu'il convient d'impliquer les représentants du personnel dans la mise en place d'un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail. L'implication se ferait au niveau de la convention collective lorsque l'entreprise est couverte par une telle convention, les parties étant alors tenues de consigner le résultat des négociations collectives sur ce point qui serait ajouté à la liste prévue à l'article L. 162-12 (4) du Code du Travail. En l'absence de stipulation par voie de convention collective ou d'accord subordonné, la mise en place du régime de déconnexion se ferait après information et consultation de la délégation du personnel ou de commun accord avec celle-ci dans les entreprises d'au moins 150 salariés. A défaut de délégation du personnel, l'entrepreneur définit un tel régime et en informe les salariés.

Une sanction administrative, à prononcer par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines (ITM), serait prévue pour inciter les entreprises à se conformer à ces nouvelles dispositions en matière de sécurité et de santé au travail, à moduler pour tenir compte des circonstances, de la gravité du manquement, ainsi que du comportement de l'entreprise. L'évaluation des circonstances implique évidemment de prendre en compte la taille de l'entreprise. Les partenaires sociaux sont d'avis que l'entrée en vigueur de cette sanction devrait être différée d'une année dans le temps à partir de l'entrée en vigueur du nouvel article L. 312-9 du Code du Travail afin de permettre aux entreprises se conformer à cette nouvelle disposition. Les partenaires sociaux estiment aussi opportun 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. La sanction administrative serait alors effective après trois ans à partir de l'entrée en vigueur de la loi pour ces entreprises au lieu d'une année. Les partenaires sociaux invitent donc le Gouvernement et la Chambre des Députés à introduire dans le Code du Travail les modifications reprises ci-après dans le cadre de la procédure législative.

Article L. 162-12 (4)

Ajouter un point 5. les modalités du régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail.

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.

Toute infraction aux dispositions du présent article 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.

4.3 Droit à la déconnexion dans la fonction publique

L'accord salarial dans la fonction publique signé le 4 mars 2021 par le Gouvernement et la Confédération générale de la Fonction publique pour les années 2021-2022 prévoit notamment l'élaboration d'un projet de règlement grand-ducal afin de donner un cadre au télétravail dans la fonction publique.

Ces travaux réglementaires seront également l'occasion de traiter la question du droit à la déconnexion dans la fonction publique afin de définir un cadre légal adapté applicable tant aux agents de l'Etat en télétravail qu'aux agents travaillant en présentiel.

4.4 Sensibilisation et formation

Etant donné que la vie quotidienne se caractérise de plus en plus par une connexion permanente et une infobésité croissante, la capacité à se déconnecter implique également le développement de comportements responsables quant à l'usage de la messagerie et des outils connectés. La sensibilisation et la formation constituent ainsi deux mesures importantes pour adapter les mentalités et permettre une déconnexion nécessaire.

Pour le CES, la sensibilisation sur les comportements responsables doit se faire dès le plus jeune âge en ce qui concerne la bonne utilisation des outils numériques. Il s'agit à la fois de développer une conscience pour éviter les effets négatifs d'un recours excessif aux objets numériques en général et de diffuser des bonnes pratiques en ce qui concerne une utilisation efficiente de ces moyens techniques (ne pas se sentir obligé de lire un courriel et d'y répondre dès réception, ...) dans le cadre professionnel ou privé.

En ce qui concerne le monde du travail et pour ne citer que l'exemple des courriels, il faudrait commencer notamment par mettre l'accent sur la qualité de l'information transmise (limitation du nombre de destinataires au strict nécessaire, indication d'un objet clair et précis, message court et lisible, ...) et non pas sur la quantité (limitation des pièces jointes au strict nécessaire, suppression de l'historique des courriels échangés si non pertinent, ...). Les outils numériques ne doivent pas être conçus comme une fin en soi, mais justement comme un moyen de mieux gérer sa vie et son temps de travail sous condition de les utiliser de manière réfléchie.

Le CES est également d'avis qu'il conviendrait d'établir un guide pratique de la déconnexion qui regrouperait les différentes dispositions législatives et des recommandations pour une bonne utilisation du numérique et de ses outils. Ce guide devrait être développé et mis à jour régulièrement par une instance officielle, de préférence le ministère ayant le travail dans ses attributions avec l'appui des services de la médecine au travail afin de mettre en évidence le lien entre déconnexion d'une part et sécurité/santé au travail d'autre part.

Ce guide pourrait notamment servir de référence générale aux entreprises pour sensibiliser et informer le management et les salariés. Les délégués à la sécurité et à la santé pourront également s'appuyer sur ce guide dans l'exercice de leurs missions. Le cas échéant, des formations ciblées devraient encourager le management, les salariés et les délégués à utiliser les courriels et autres outils numériques professionnels à bon escient, en évitant les pratiques invasives. Le CES est confiant que les chambres professionnelles et leurs centres de formation pourraient intervenir à ce niveau pour développer des cours portant spécifiquement sur les enjeux de la déconnexion et sa mise en œuvre pratique.

Le CES estime également important de promouvoir les services de santé au travail, l'ITM, le délégué à la sécurité et à la santé et la délégation du personnel s'il en existe comme des points de contact suivant leurs compétences respectives pour les salariés et les employeurs en proie à des questions ou problèmes en matière de déconnexion.

* * *

Résultat du vote:

Le présent avis a été arrêté à l'unanimité des voix des membres présents.

Daniel Becker

Tom Dominique

Secrétaire Général

Président

Luxembourg, le 30 avril 2021

Annexes

Annexe 1 : Les dispositions actuelles du Code du Travail en relation avec la déconnexion

I. Temps de travail

• Droits et obligations en matière de temps de travail

Durée du travail

Article L. 211-4 du Code du Travail

On entend par durée de travail le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son ou de ses employeurs, s'il en a plusieurs ; sont exclues les périodes de repos pendant lesquelles le salarié n'est pas à la disposition de son ou de ses employeurs. (...)

Article L. 211-5 du Code du Travail

Sans préjudice des articles L. 211-13, L. 211-18 à L. 211-21 ainsi que L. 211-23 à L. 211-25, la durée de travail ne peut pas excéder huit heures par jour et quarante heures par semaine; la convention collective applicable peut fixer des limites inférieures à ces seuils.

Article L. 211-12 (1) du Code du Travail

La durée de travail maximale ne peut dépasser dix heures par jour, ni quarante-huit heures par semaine.

Temps de repos

Article L. 211-16 du Code du Travail

(1) Pour des raisons inhérentes à la santé et à la sécurité, tout salarié bénéficie, dans le cas où la durée de travail journalière est supérieure à six heures, d'un ou de plusieurs temps de repos, rémunérés ou non, adaptés à la nature de l'activité exercée.

(2) Les modalités d'application du temps de repos peuvent être précisées par la convention collective de travail applicable respectivement sur demande du personnel concerné, après avis de la délégation du personnel, s'il y a lieu, ainsi que de l'avis de l'Inspection du travail et des mines.

L'horaire de travail journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule période de temps de repos non rémunérée.

(3) Tout salarié bénéficie, au cours de chaque période de vingt-quatre heures, d'une période de repos de onze heures consécutives au moins.

Registre spécial

Article L. 211-29 du Code du Travail

L'employeur est tenu d'inscrire sur un registre spécial ou sur un fichier le début, la fin et la durée du travail journalier ainsi que toutes les prolongations de la durée normale du travail, les heures prestées les dimanches, les jours fériés légaux ou la nuit ainsi que les rétributions payées de l'un ou de l'autre de ces chefs. Ce registre ou fichier est à présenter à toute demande de la part des agents de l'Inspection du travail et des mines.

Décompte dans le cadre du règlement d'horaire mobile

Article L. 211-8 du Code du Travail

(...) L'entreprise doit mettre en place un système assurant un décompte exact des heures de travail prestées. (...)

Régime des heures supplémentaires

Articles L. 211-22 à 211-27 du Code du Travail

Point 10. Organisation du travail de la Convention relative au régime juridique du télétravail signée par l'UEL, l'OGBL et le LCGB en date du 20 octobre 2020

(...) Les parties doivent convenir des modalités réglant la prestation des heures supplémentaires qui s'alignent dans la mesure du possible sur les procédures internes à l'entreprise. L'employeur veillera à ce que le caractère exceptionnel des heures supplémentaires soit aussi strictement respecté pour les télétravailleurs. Toute disposition relative au droit à la déconnexion applicable à un travailleur classique s'applique aussi au télétravailleur. (...)

Repos hebdomadaire

Article L. 231-11 du Code du Travail

Sans préjudice de l'alinéa 3 du présent article et indépendamment de toute constatation notamment de la part de l'Inspection du travail et des mines, tout salarié bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, d'une période minimale de repos sans interruption de quarante-quatre heures. (...)

Jour férié légal

Articles L. 232-1 à L. 232-14 du Code du Travail

Congé annuel payé

Articles L. 233-1 à L. 233-20 du Code du Travail

Compte épargne-temps

Article L. 235-6 du Code du Travail

(...) Pendant la durée de la relation de travail le compte épargne-temps peut être utilisé par du congé rémunéré au salaire horaire de base à temps plein ou à temps partiel sans que dans ce dernier cas la durée de travail hebdomadaire moyenne ne puisse être inférieure à 10 heures. (...)

Article L. 235-7 du Code du Travail

(...) Pendant la période d'utilisation de ses droits acquis sur le compte épargne-temps le salarié est considéré en congé payé. (...)

Article L. 235-9 du Code du Travail

L'employeur doit mettre en place un système assurant la tenue exacte et détaillée du compte épargne-temps. (...)

- **Compétences de la délégation du personnel en matière de temps de travail**

Compétences de la délégation du personnel dans le cadre du plan d'organisation du travail

Article L. 211-7 (1) du Code du Travail

(...) Des modalités supplémentaires peuvent être ajoutées au plan d'organisation du travail et sa durée peut être modifiée le tout d'un commun accord entre l'entreprise et la délégation du personnel. A défaut de délégation du personnel, les salariés concernés doivent donner leur accord. (...)

Article L. 211-7 (2) du Code du Travail

Tout plan d'organisation du travail établi sur la base du présent article est obligatoirement et préalablement soumis à l'avis de la délégation du personnel, ou, à défaut, à l'avis des salariés concernés, au plus tard cinq jours avant l'entrée en vigueur du plan d'organisation du travail. (...)

Compétences de la délégation du personnel dans le cadre de l'horaire mobile

Article L. 211-8 du Code du Travail

(...) La décision relative à l'institution d'un horaire mobile ainsi que sa périodicité, son contenu et ses modalités y comprises les modifications est prise dans le cadre d'une convention collective de travail, d'un accord subordonné, d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel ou d'un commun accord entre l'entreprise et la délégation du personnel ou, à défaut, les salariés concernés. L'horaire mobile au sens de l'alinéa qui précède est défini comme un système d'organisation du travail qui permet d'aménager au jour le jour la durée et l'horaire individuels de travail dans le respect tant des limites légales de la durée de travail que des règles à préétablir dans le cadre du règlement de l'horaire mobile. Sauf exceptions légales, la durée de travail ne peut excéder dix heures par jour ni quarante-huit heures par semaine.

Ce type d'organisation du travail réserve la faculté au salarié d'aménager l'horaire et la durée de travail journalière selon ses convenances personnelles dans le respect toutefois des besoins de service et des désirs justifiés des autres salariés.

(...) La délégation du personnel reçoit communication des relevés des décomptes globaux par unité d'organisation. (...)

Compétences de la délégation du personnel en matière d'heures supplémentaires

Article L. 211-23 du Code du Travail

(...) L'employeur introduit auprès de l'Inspection du travail et des mines une requête motivée assortie sous peine d'irrecevabilité de justifications sur les circonstances exceptionnelles qui la motivent et sur les raisons susceptibles d'exclure le recours à l'embauche de salariés complémentaires. La requête doit être accompagnée de l'avis de la délégation d'établissement s'il en existe ou, à défaut, de l'avis des salariés concernés par la prestation d'heures supplémentaires.

En cas d'avis favorable de la délégation s'il en existe ou, à défaut, des salariés concernés, la notification préalable de la requête vaut autorisation.

En cas d'avis défavorable ou équivoque le ministre ayant le Travail dans ses attributions statue sur la base de rapports établis par l'Inspection du travail et des mines et par l'Agence pour le développement de l'emploi.

- **Sanctions**

Article L. 211-36 du Code du Travail

Les infractions et les tentatives d'infraction aux dispositions du présent chapitre ainsi qu'à ses règlements d'exécution sont punies d'une amende de 251 à 15.000 euros.

Remarque : Le « Chapitre Premier - Durée de travail en général » reprend les articles L. 211-11 à L. 211-35 du Code du Travail.

- **Point à traiter dans une convention collective de travail**

Article L. 162-12 (2) du Code du Travail

(...) Les conditions de travail à déterminer par les parties comprennent au moins : (...)

2. la durée de travail et son aménagement, le travail supplémentaire et les repos journalier et hebdomadaire. (...)

II. Sécurité et santé au travail

- **Principales obligations de l'employeur en matière de sécurité et santé au travail**

Principe général

Article L. 312-1 du Code du Travail

L'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail. (...)

Mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des salariés et activités de prévention des risques professionnels

Article L. 312-2 (1) du Code du Travail

Dans le cadre de ses responsabilités, l'employeur prend les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des salariés, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens nécessaires. L'employeur doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Mesures pour assurer et améliorer la santé physique et psychique

Article L. 312-2 (3) du Code du Travail

L'employeur doit prendre toutes les mesures pour assurer et améliorer la protection de la santé physique et psychique des salariés, notamment en assurant des conditions de travail ergonomiques suffisantes, en évitant dans la mesure du possible le travail répétitif, en organisant le travail de manière appropriée et en prenant les mesures nécessaires afin que les salariés soient protégés de manière efficace contre les émanations résultant de la consommation de tabac d'autrui. (...)

Formation

Article L. 312-8 (1) du Code du Travail

L'employeur doit s'assurer que chaque salarié reçoive une formation à la fois suffisante et adéquate à la sécurité et à la santé, spécifiquement axée sur son poste de travail ou sa fonction, notamment sous forme d'informations et d'instructions, à l'occasion :

1. de son engagement ;
2. d'une mutation ou d'un changement de fonction ;
3. de l'introduction ou d'un changement d'un équipement de travail ;
4. de l'introduction d'une nouvelle technologie.

Cette formation doit:

être adaptée à l'évolution des risques et à l'apparition de risques nouveaux, et être répétée périodiquement si nécessaire.

Désignation d'un salarié désigné pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels

Article L. 311-2 du Code du Travail

(...) 4. « salarié désigné », tout salarié désigné par l'employeur pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise et/ou de l'établissement. (...)

Article L. 312-3 du Code du Travail

(1) Sans préjudice des obligations visées aux articles L. 312-1 et L. 312-2, l'employeur désigne un ou plusieurs salariés pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise ou de l'établissement, ci-après appelés salariés désignés.

(2) Les salariés désignés ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités de protection et de leurs activités de prévention des risques professionnels.

Afin de pouvoir s'acquitter des obligations résultant du présent titre, les salariés désignés doivent disposer d'un temps approprié.

(3) Si les compétences dans l'entreprise ou l'établissement sont insuffisantes pour organiser ces activités de protection et de prévention, l'employeur doit faire appel à des compétences (personnes ou services) extérieures à l'entreprise ou l'établissement.

(4) Au cas où l'employeur fait appel à de telles compétences, les personnes ou services doivent être informés par l'employeur des facteurs connus ou suspectés d'avoir des effets sur la sécurité et la santé des salariés, et doivent avoir accès aux informations visées à l'article L. 312-6.

(5) Dans tous les cas:

1. les salariés désignés doivent avoir les capacités nécessaires et disposer des moyens requis ;
2. les personnes ou services extérieurs consultés doivent avoir les aptitudes nécessaires et disposer des moyens personnels et professionnels requis ; et
3. les salariés désignés et les personnes ou services extérieurs consultés doivent être en nombre suffisant, pour prendre en charge les activités de protection et de prévention, en tenant compte de la taille de l'entreprise ou de l'établissement, ou des risques auxquels les salariés sont exposés ainsi que de leur répartition dans l'ensemble de l'entreprise ou de l'établissement.

Un règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et avec l'assentiment de la Conférence des Présidents de la Chambre des députés, définit les capacités et aptitudes nécessaires et le nombre suffisant visés à l'alinéa précédent.

(6) La protection et la prévention des risques pour la sécurité et la santé qui font l'objet du présent article sont assurées par un ou plusieurs salariés, par un seul service ou par des services distincts, qu'il(s) soit(soient) interne(s) ou externe(s) à l'entreprise ou à l'établissement.

Le(s) salarié(s) et/ou le(s) service(s) doivent collaborer pour autant que de besoin.

(7) Le(s) salarié(s) et/ou le(s) service(s) doit(vent) être informé(s) de l'affectation de salariés engagés moyennant un contrat à durée déterminée ou mis à disposition moyennant un contrat de prêt de main-d'œuvre dans la mesure nécessaire pour leur permettre de s'occuper de manière adéquate de leurs activités de protection et de prévention à l'égard de tous les salariés dans l'entreprise ou l'établissement.

L'employeur doit préciser à l'entreprise de travail intérimaire notamment la qualification professionnelle exigée et les caractéristiques propres du poste de travail à pourvoir.

L'entreprise de travail intérimaire doit porter l'ensemble de ces éléments à la connaissance des salariés concernés.

(8) Les catégories d'entreprises dans lesquelles l'employeur, s'il a les capacités nécessaires, peut assumer lui-même la prise en charge prévue au paragraphe (1) sont déterminées par règlement grand-ducal.

- **Sanctions**

Article L. 314-4 du Code du Travail

Toute infraction aux dispositions des articles L. 312-1 à L. 312-5, L. 312-8 et L. 314-2, des règlements et des arrêtes pris en leur exécution est punie d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 251 à 25.000 euros ou d'une de ces peines seulement.

Toute infraction aux dispositions de l'article L. 313-1, des règlements et des arrêtes pris en son exécution est punie d'une amende de 251 à 3.000 euros.

- **Obligations des salariés en matière de sécurité et santé au travail**

Article L. 313-1 (1) du Code du Travail

Il incombe à chaque salarié de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur.

- **Missions des services de santé au travail**

Article L. 322-2 du Code du Travail

Les services sont chargés, chacun auprès de l'employeur pour lequel il a compétence : (...)

2. de surveiller les facteurs du milieu de travail susceptibles d'affecter la santé du salarié ; (...)
4. de promouvoir l'adaptation du travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail et le choix des méthodes de travail et de production, en vue notamment d'atténuer le travail monotone et le travail cadencé et d'en réduire les effets sur la santé ; (...)
6. de donner à l'employeur et au salarié des conseils dans les domaines de l'hygiène, de l'ergonomie, de l'éducation à la santé et de la réadaptation professionnelle ;

7. de coopérer avec la délégation du personnel ; (...)

- **Compétences des salariés et de la délégation du personnel en matière de sécurité et santé au travail**

Compétences du délégué à la sécurité et à la santé désigné par la délégation du personnel

Article L. 414-14 (1) du Code du Travail

Chaque délégation du personnel désigne lors de la réunion constituante parmi ses membres ou parmi les autres salariés de l'entreprise un délégué à la sécurité et à la santé du personnel. (...)

Article L. 414-14 (4) du Code du Travail

Chaque semaine, le délégué à la sécurité et à la santé, accompagné du chef d'entreprise ou de son représentant peuvent effectuer au siège de l'entreprise et dans les chantiers ou autres lieux de travail à caractère temporaire de l'entreprise une tournée de contrôle. (...)

Article L. 414-14 (7) du Code du Travail

Le chef d'entreprise est tenu de consulter et de renseigner le délégué à la sécurité et à la santé au sujet :

1. de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail, y compris ceux concernant les groupes de salariés à risques particuliers ;
2. des mesures de protection à prendre et, si nécessaire, du matériel de protection à utiliser ; (...)
4. de toute action qui peut avoir des effets substantiels sur la sécurité et la santé ; (...)
9. de la formation adéquate assurée à chaque salarié dans l'intérêt de sa santé et sa sécurité ; (...)

Les délégués à la sécurité et à la santé ont le droit de demander à l'employeur qu'il prenne des mesures appropriées et de lui soumettre des propositions en ce sens, de façon à pallier tout risque pour les salariés ou à éliminer les sources de danger.

Article L. 414-14 (8) du Code du Travail

Le délégué à la sécurité et à la santé travaille en étroite collaboration avec le ou les salariés désignés sur base de l'article L. 312-3.

Remarque: L'article L. 312-3 du Code du Travail concerne notamment les activités de prévention des risques professionnels.

Article L. 312-7 (3) du Code du Travail

Les délégués à la sécurité et à la santé ont le droit de demander à l'employeur qu'il prenne des mesures appropriées et de lui soumettre des propositions en ce sens, de façon à pallier tout risque pour les salariés ou à éliminer les sources de danger.

Information, consultation et participation des salariés et de la délégation du personnel en matière de sécurité et santé au travail

Article L. 312-6 (1) du Code du Travail

L'employeur prend les mesures appropriées pour que les salariés ou leurs représentants dans l'entreprise, sans préjudice du livre IV, titre Ier, relatif aux délégations du personnel et titre II relatif à la représentation des salariés dans les sociétés anonymes, reçoivent toutes les informations nécessaires concernant :

1. les risques pour la sécurité et la santé ainsi que les mesures et activités de protection et de prévention concernant tant l'entreprise ou l'établissement en général que chaque type de poste de travail ou de fonction ; (...)

Article L. 312-7 (1) du Code du Travail

Les employeurs consultent les salariés, sans préjudice du livre IV, titre Ier, relatif aux délégations du personnel et titre II relatif à la représentation des salariés dans les sociétés anonymes, ou leurs représentants, et permettent leur participation dans le cadre de toutes les questions touchant à la sécurité et à la santé au travail.

Cela implique :

1. la consultation des salariés ;
2. le droit des salariés ou de leurs représentants de faire des propositions ;
3. la participation équilibrée, compte tenu du livre IV, titre Ier, relatif aux délégations du personnel et titre II relatif à la représentation des salariés dans les sociétés anonymes.

Article L. 414-3 du Code du Travail

En matière d'information et de consultation, la délégation du personnel a pour mission :

1. de rendre son avis et de formuler des propositions sur toute question ayant trait à l'amélioration des conditions de travail et d'emploi et de la situation sociale du personnel salarié de l'entreprise ;
2. de rendre son avis sur l'élaboration ou la modification du règlement intérieur de l'entreprise et de surveiller strictement l'exécution de ce règlement ;
3. de proposer des modifications au règlement intérieur, modifications sur lesquelles la direction ou, le cas échéant, les participants de la réunion prévue à l'article L. 414-10 doivent prendre une décision, avant l'expiration d'un délai de deux mois, laquelle doit être communiquée immédiatement à la délégation ; (...)
10. de rendre son avis sur les questions relatives au temps de travail ; (...)
14. de promouvoir la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle ;
15. de surveiller la mise en place et l'exécution correcte du compte épargne-temps.

Compétences de codécision de la délégation du personnel en matière de sécurité et santé au travail

Article L. 414-9 du Code du Travail

Dans les entreprises occupant pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections au moins 150 salariés et sans préjudice de l'application d'autres dispositions légales ou conventionnelles, doivent être prises d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel les décisions portant sur :

1. l'introduction ou l'application d'installations techniques ayant pour objet de contrôler le comportement et les performances du salarié à son poste de travail ;
2. l'introduction ou la modification de mesures concernant la santé et la sécurité des salariés ainsi que la prévention des maladies professionnelles ;
3. l'établissement ou la modification des critères généraux concernant la sélection personnelle en cas d'embauchage, de promotion, de mutation, de licenciement et, le cas échéant, les critères de priorité pour l'admission à la préretraite des salariés ;
4. l'établissement et la mise en œuvre de tout programme ou action collective de formation professionnelle continue ;
5. l'établissement ou la modification de critères généraux d'appréciation des salariés ;
6. l'établissement ou la modification du règlement intérieur compte tenu, le cas échéant, des conventions collectives en vigueur ;
7. l'octroi de récompenses aux salariés qui, par leurs initiatives ou propositions d'amélioration technique ont apporté à l'entreprise une collaboration particulièrement utile, sans préjudice des lois et règlements régissant les brevets et inventions.

Article L. 414-10 du Code du Travail

Une réunion entre l'employeur et la délégation du personnel, portant sur les points prévus à l'article L. 414-9, doit avoir lieu au moins une fois par trimestre.

Ces réunions ont pour objet, la discussion des points prévus à l'article L. 414-9 avec le but de parvenir à un accord. (...)

Article L. 414-12 du Code du Travail

(1) Les décisions relatives à l'article L. 414-9 à prendre sont adoptées d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel ou entre l'employeur et le bureau, chaque partie disposant d'une voix.

(2) En cas de désaccord au sujet d'une des mesures énumérées à l'article L. 414-9 ce litige peut être soumis par l'employeur, la délégation ou le bureau aux instances de médiation prévues à l'article L. 417-3.

- **Instance de conciliation individuelle auprès du Comité permanent du travail et de l'emploi**

Article L. 652-1 du Code du Travail

(1) Il est institué auprès du Comité permanent du travail et de l'emploi une instance de conciliation individuelle pour tout litige individuel, relevant du droit du travail ou de la sécurité et de la santé des salariés, et susceptible d'être porté en justice.

L'instance de conciliation individuelle se compose d'un président, émanant du personnel de l'inspection de l'inspection du travail et des mines, assisté d'un représentant des salariés et d'un représentant des employeurs.

Les représentants des salariés et des employeurs sont proposés par le Comité permanent du travail et de l'emploi et nommés par le Ministre pour une période de 5 ans.

La saisine de l'instance de conciliation individuelle se fait d'un commun accord entre les parties en litige par voie de requête sur papier libre.

La saisine de l'instance de conciliation individuelle suspend tout délai de recours auprès d'une instance judiciaire.

Chacune des parties est libre de saisir à tout moment l'instance judiciaire compétente. Cette saisine met fin à la conciliation.

Les conciliateurs peuvent proposer un accord de transaction qui, en cas d'acceptation, met fin au litige.

Les conciliateurs peuvent également constater l'échec de la conciliation. Cette décision met fin à la suspension des délais de recours en justice. Cette décision n'est pas susceptible de recours.

(2) Un règlement grand-ducal déterminera les modalités de saisine, les détails de l'instruction ainsi que l'indemnisation du Président et des assesseurs.

III. Protection des données

- **Droits et obligations en matière de surveillance des salariés dans le cadre des relations de travail**

Respect du RGPD

Article L. 261-1 (1) du Code du Travail

Le traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance des salariés dans le cadre des relations de travail ne peut être mis en œuvre par l'employeur que dans les cas visés à l'article 6, paragraphe 1er, lettres a) à f), du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données), et conformément aux dispositions du présent article.

Remarque: L'article 6, paragraphe 1 du RGPD liste les bases de légitimité du traitement (contrat, obligation légale, intérêt légitime, mission d'intérêt public, intérêts vitaux).

Information du salarié concerné par l'employeur

Article L. 261-1 (2) du Code du Travail

Sans préjudice du droit à l'information de la personne concernée, sont informés préalablement par l'employeur : pour les personnes tombant sous l'empire de la législation sur le contrat de droit privé : la délégation du personnel ou, à défaut encore, l'inspection du travail et des mines ; pour les personnes tombant sous l'empire d'un régime statutaire : les organismes de représentation du personnel tels que prévus par les lois et règlements afférents.

Cette information préalable contient une description détaillée de la finalité du traitement envisagé, ainsi que des modalités de mise en œuvre du système de surveillance et, le cas échéant, la durée ou les critères de conservation des données, de même qu'un engagement formel de l'employeur de la non-utilisation des données collectées à une finalité autre que celle prévue explicitement dans l'information préalable.

Droit du salarié d'introduire une réclamation auprès de la CNPD

Article L. 261-1 (5) du Code du Travail

Les salariés concernés ont le droit d'introduire une réclamation auprès de la Commission nationale pour la protection des données. Une telle réclamation ne constitue ni un motif grave, ni un motif légitime de licenciement.

- **Sanctions**

Article L. 261-2 du Code du Travail

Quiconque effectue un traitement en violation de l'article L. 251-1 (lire 261-1) est puni d'une peine d'emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 251 à 125.000 euros ou d'une de ces peines seulement.

La juridiction saisie peut prononcer la cessation du traitement contraire à l'article L. 251-1 (lire 261-1) sous peine d'astreinte dont le maximum est fixé par ladite juridiction.

- **Compétences de la délégation du personnel en matière de surveillance des salariés**

Article L. 261-1 (3) du Code du Travail

Lorsque le traitement des données à caractère personnel prévu au paragraphe 1^{er} est mis en œuvre :

1. pour les besoins de sécurité et de santé des salariés,
2. pour le contrôle de production ou des prestations du salarié, lorsqu'une telle mesure est le seul moyen pour déterminer le salaire exact, ou
3. dans le cadre d'une organisation de travail selon l'horaire mobile conformément aux dispositions du présent code,

les dispositions prévues aux articles L. 211-8 et L. 414-9 s'appliquent, sauf lorsque le traitement répond à une obligation légale ou réglementaire.

Article L. 261-1 (4) du Code du Travail

Pour les projets des traitements visés au paragraphe 1^{er}, la délégation du personnel, ou à défaut, les salariés concernés, peuvent, dans les quinze jours suivant l'information préalable, soumettre une demande d'avis préalable relative à la conformité du projet de traitement à des fins de surveillance du salarié dans le cadre des relations de travail à la Commission nationale pour la protection des données, qui doit rendre son avis dans le mois de la saisine. Cette demande a un effet suspensif pendant ce délai.

Annexe 2 : « Right to disconnect in the 27 EU Member States » - Résumé de la situation par Eurofound

(<https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef20019.pdf>)

Current debates and proposals for regulating the R2D

At present (May 2020), four EU Member States – Belgium, France, Italy and Spain – legislate on the R2D. In all cases collective bargaining plays an essential role in implementing the right. In the Netherlands and Portugal, legislative proposals have been tabled but have not been adopted yet. In Portugal, following a parliamentary debate, none of the proposals put forward found parliamentary support. In the Netherlands, the consultation phase on a bill tabled by the Labour Party (Overheid.nl, 2019a) passed in March 2019 (Overheid.nl, 2019b). However, a decision on whether it will be adopted has not yet been taken (Arbowetweter, 2020).

In eight countries (Germany, Finland, Ireland, Luxembourg, Lithuania, Malta, Sweden and Slovenia), more or less intensive debates are taking place on the need for a R2D. Among these countries, in Germany and Ireland the debate has more clearly made reference to the possibility of introducing legislation on the issue, although no concrete text has thus far been proposed by the governments. In Germany, the R2D is already mentioned in company level agreements in some enterprises (mainly in companies with more than 250 workers).

In Ireland, the new government announced in its programme (June 2020) an intention to legislate on the issue. In the Nordic countries the issue is not very prominent and tends to be part of the collective bargaining on work-life balance. In Slovenia, the R2D has been discussed within the tripartite dialogue. Employers favour negotiated solutions at company level, but trade unions indicate that when these issues are raised in collective bargaining, employers are not favourable towards reaching an agreement. In Luxembourg, the trade unions favour a legislative approach, but the government and employers favour the social dialogue route. In Lithuania, some trade unions have also spoken out in favour of legislation, but this is not supported by the government and the employers who consider existing legislation to be sufficient. In Malta, information exchanges have taken place on the issue with some trade unions arguing for the need to introduce legislation. The government and employers are yet to adopt a clear position.

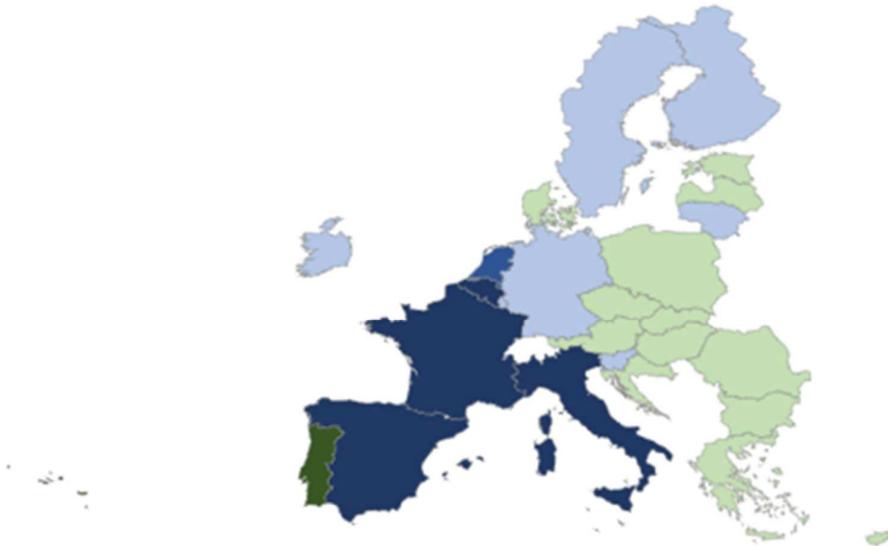
No such debate is currently taking place in the remaining thirteen Member States¹³ for different reasons. Key among these countries is the perception (shared by most of stakeholders) that existing legislation is sufficient to allow workers to disconnect without suffering adverse consequences (Austria, Croatia, Czechia, Estonia, Latvia, Romania and Slovakia). In Romania and Slovakia the social partners emphasise that instead of introducing additional legislation, emphasis should be placed on enforcement to address underlying conditions leading to the existing challenges in ICT-based flexible work. In Denmark, collective bargaining is considered to be the best approach to ensure that workers have the ability to disconnect. Low levels of ICT-based mobile work are considered to play a role in the absence of debate in Czechia, Greece and Slovakia. In countries where trade unions argue that unpaid overtime is a significant concern for workers, the R2D is nonetheless not on the legislative

¹³ Austria, Bulgaria, Cyprus, Czechia, Denmark, Estonia, Greece, Croatia, Hungary, Latvia, Poland, Slovakia and Romania.

agenda at present, partly because other working conditions issues are seen to be more pressing, like unpaid overtime for example (BG, HU, PL).

Map 3 shows these differences highlighting the situation of the 27 Member States in relation to legislative texts including the R2D. Countries can be generally clustered in three groups: Countries with legislation, countries with a debate or proposals and those with neither legislation nor debate on the R2D.

Map 3: Right to disconnect and national legislation in the 27 Member States



Source: Authors, based on contributions by the Network of Eurofound Correspondents and European Commission and Eurofound Webinar on R2D (June 2020)