

04/2021

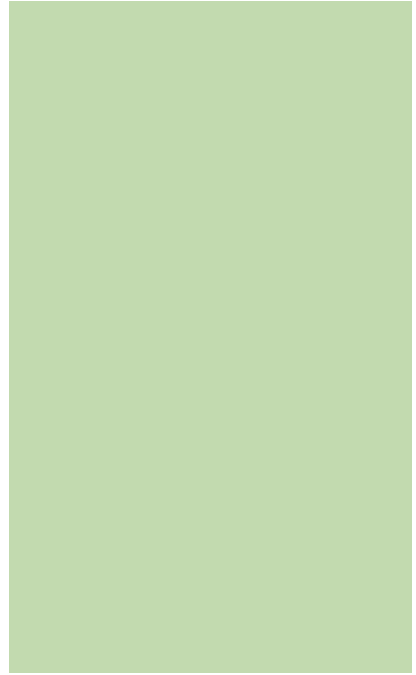
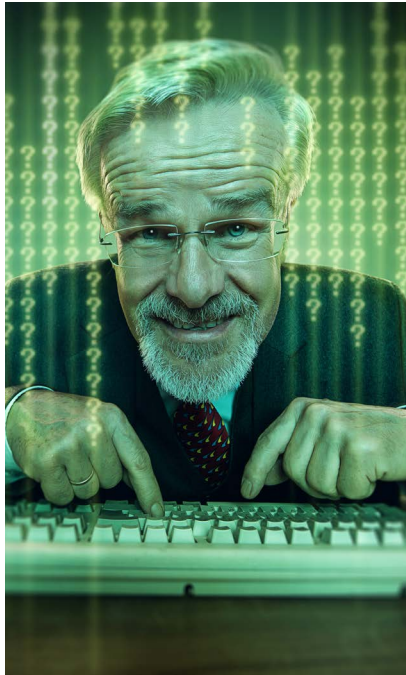
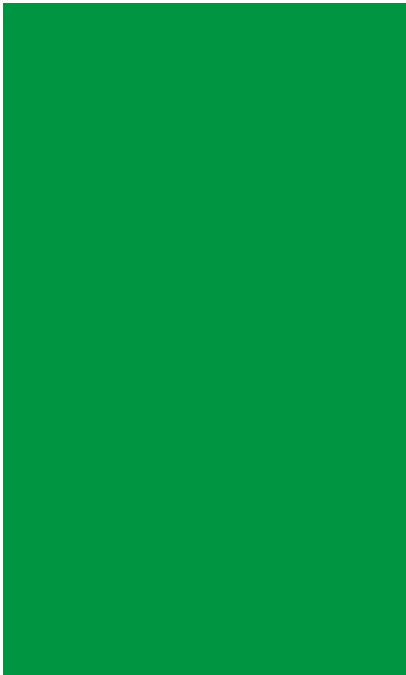
DROIT À LA DÉCONNEXION



**Résumé de
l'avis du CES
du 30/04/2021**

**Droit à la
déconnexion au
Luxembourg**
P.4

**Sensibilisation et
formation**
P.4



SOMMAIRE

- 3 Question de la déconnexion professionnelle
- 4 Droit à la déconnexion au Luxembourg
Sensibilisation et formation



QUESTION DE LA DÉCONNEXION PROFESSIONNELLE

- = phénomène de société liée à la digitalisation + généralisation des outils informatiques
- = risque d'une infobésité + incapacité de se déconnecter du monde numérique
- = comportement d'utilisation malsaine des libertés offertes par le monde numérique

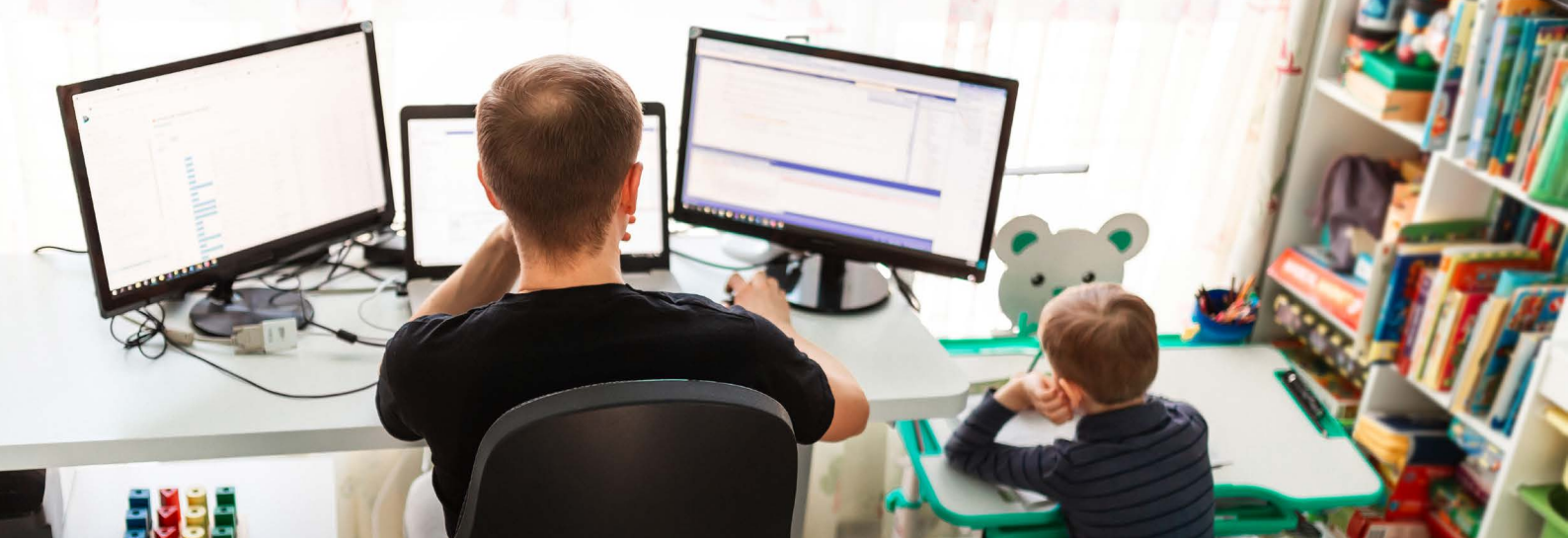
Problème général à multiples facettes :

- l'utilisation des mêmes appareils informatiques à des fins privées et professionnelles ;
- la mise à disposition de matériel informatique par l'employeur peut être perçue par certains salariés comme obligation de joignabilité ;
- les pratiques privées de lire et répondre à un courriel privé ou le weekend peuvent amener certains salariés à adopter un comportement similaire dans leur vie professionnelle ;
- le bon usage des outils digitaux n'est pas suffisamment thématiqué dans le cadre de la formation initiale et continue ;
- les cultures d'entreprise ont du mal à fournir une réponse à la tendance de connexion permanente ;
- la joignabilité constante crée parfois un contexte qui incite à la fois les employeurs et les salariés à s'en servir à leur guise ;
- la (re)connexion devient nécessaire dans des situations où les délais imposés ne peuvent pas être respectés par le salarié ;
- le fait de ne pas se déconnecter de sa vie professionnelle pendant le temps libre constitue pour certains salariés une réponse aux demandes de plus de flexibilité de la part de leur employeur ;
- le télétravail peut amplifier la tendance de ne pas pratiquer la déconnexion.

La non-déconnexion s'installe quasi mécaniquement dans le monde du travail et devient une réalité quotidienne pratiquée et acceptée à la fois par le salarié et l'employeur.

Prise de conscience lente du problème

Dans certains cas, des excès deviennent apparents (p.ex. peu d'hésitations de contacter les salariés aux numéros privés en dehors du temps de travail, installation d'applications de pointage pour heures de travail sur le portable privé, problèmes de pointage en télétravail, etc.).



DROIT À LA DÉCONNEXION AU LUXEMBOURG

Situation actuelle :

- droit à la déconnexion pas expressément mentionné dans la législation ;
- garde-fous posés par beaucoup de dispositions du Code du travail (durée du travail + sécurité / santé au travail + rôle des délégations) ;
- certaines conventions collectives récentes prévoient déjà des dispositions relatives au droit à la déconnexion (Uni.lu, POST, SAS) ;
- la convention relative au télétravail prévoit que ces dispositions sont également applicables aux télétravailleurs ;
- la Cour d'appel a reconnu en 2019 le droit à la déconnexion du salarié pendant ses congés ;
- le droit à la déconnexion existe puisqu'il découle ainsi incontestablement des règles actuelles en matière de durée du travail (temps de travail, temps de repos, congés, etc.) ;
- le CES juge qu'il est utile de mettre en place des mécanismes, qui favorisent le respect de la déconnexion et sa mise en œuvre pratique.

Proposition du CES au niveau du Code du Travail

Les partenaires sociaux proposent de compléter les dispositions légales en matière de sécurité et de santé au travail par une nouvelle section 8 « Respect du droit à la déconnexion » et un nouvel art. L. 312-9 :

- obligation de définir un régime spécifique assurant le respect du droit à la déconnexion lorsque les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnels ;
- il convient d'impliquer les représentants du personnel soit au niveau de la convention collective existante ou bien après information et consultation de la délégation du personnel ou de commun accord avec celle-ci dans les entreprises d'au moins 150 salariés (à défaut de délégation : l'employeur définit le régime et en informe ses salariés).

En cas de non-respect de l'art. L. 312-9, le directeur de l'ITM pourra prononcer une sanction administrative allant de 25 l à 25.000 € :

- les montants exacts étant à fixer en fonction des circonstances, de la gravité du manquement, du comportement et de la taille de l'entreprise ;
- l'entrée en vigueur de la sanction est différée d'une année à partir de l'entrée en vigueur du nouvel art. L. 312-9 respective de 3 ans pour les entreprises couvertes par une convention collective.

SENSIBILISATION ET FORMATION

La sensibilisation et la formation constituent 2 mesures importantes pour adapter les mentalités et permettre une déconnexion nécessaire. La sensibilisation sur les comportements responsables pour l'utilisation des outils numériques doit se faire dès le plus jeune âge (p.ex. la qualité des courriels doit primer sur la quantité). Proposition d'établir un guide pratique de la déconnexion, qui regroupe les dispositions législatives et recommandations en la matière :

- par le Ministère du Travail avec l'appui des services de la médecine du travail ;
- pourrait servir de référence générale aux entreprises et délégués à la sécurité et à la santé pour sensibiliser et informer.

Côté formation, les chambres professionnelles et leurs centres de formation pourraient intervenir pour développer des cours spécifiques (enjeux de la déconnexion, mise en œuvre pratique, etc.). Accent à mettre sur la promotion des services de santé au travail, de l'ITM et du délégué à la sécurité et à la santé et de la délégation comme points de contact des salariés et employés.

Impressum :

LCGB

**11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg**

LCGB INFO-CENTER

☎ 49 94 24 222

✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU