

N° 7890⁹

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2022-2023

PROJET DE LOI

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

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES SALARIES

(14.6.2023)

Par lettre du 20 avril 2023 (réf. EG/nm/sl), Monsieur Georges ENGEL, ministre du travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, a soumis les amendements sous rubrique à l'avis de la Chambre des salariés (CSL).

1. Ces amendements viennent modifier le projet de loi ayant pour objet d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion dans le Code du travail, comme annoncé par l'accord de coalition 2018/2023.

Ces amendements répondent aux observations et oppositions formelles du Conseil d'État formulées dans son avis du 28 juin 2022.

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

Garantie pour les salariés du respect de toutes les règles en matière de temps de travail

3. Les présents amendements complètent l'article L. 312-9 du Code du travail par un nouvel alinéa

« 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.

Dans tous les cas ce régime doit assurer le respect des dispositions légales ou conventionnelles applicables en matière de temps de travail.

Ce régime spécifique est 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.

[...] »

4. Le Conseil d'État a en effet constaté, que le nouvel article L. 312-9 se limite à établir de manière très générale une obligation de mettre en place un régime assurant le respect du droit à la déconnexion, mais sans introduire aucune prescription minimale concernant ce régime.

Il estime donc que, tel que proposé, un employeur pourrait mettre en place en toute légalité un régime prévoyant un droit à la déconnexion limité à quelques minutes par jour ou quelques jours par an puisqu'il n'y a aucune indication contraire dans le texte initial du projet de loi.

De plus, le Conseil d'État souligne que l'article L. 312-9 prévoit que le régime spécifique mis en place peut prévoir des dérogations exceptionnelles au droit à la déconnexion sans, là encore, que la loi ne prévoise le moindre critère encadrant cette possibilité.

Vu que le dispositif en question relève cependant d'une matière réservée à la loi formelle en vertu de l'article 11 paragraphe 5, de la Constitution, en ce qu'il touche aux droits des travailleurs, l'essentiel du dispositif doit figurer dans la loi et le législateur ne peut pas, contrairement à ce qui serait fait ici, se limiter à prévoir une obligation très générale dans le texte de loi et reléguer l'ensemble des prescriptions normatives à des accords entre partenaires sociaux ou à des décisions prises par l'employeur.

C'est pour cette raison que le Conseil d'État s'oppose formellement à l'article L. 312-9 du Code du travail dans sa teneur proposée, pour être contraire à l'article 11, paragraphe 5, de la Constitution (matière réservée à la loi).

Afin de permettre au Conseil d'État de lever cette opposition formelle, la commission parlementaire propose de compléter ledit article L. 312-9 par un nouvel alinéa 2. L'ajout de ce nouvel alinéa 2 constitue une garantie pour les salariés que les règles en matière de temps de travail telles que notamment celles relatives au temps de repos et aux différents congés prévus par le Code du travail ou, le cas échéant, par une convention collective, ne peuvent pas être ignorées puisqu'en fait, le droit à la déconnexion n'est rien d'autre qu'une application de celles-ci.

Le droit commun en matière de temps de travail constitue ainsi les prescriptions minimales à respecter notamment en matière de durée maximale de travail journalier et hebdomadaire, de temps de repos et de congés et permet de même à assurer aux salariés un équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. Cependant, même si ce droit existe déjà, il est tout à fait utile de mettre en place des mécanismes qui favorisent le respect de ces principes et de leur mise en œuvre pratique.

Précision de l'infraction sanctionnable par le directeur de l'ITM

5. Le nouvel article L. 312-10 du Code du travail proposé initialement introduit la possibilité pour le directeur de l'Inspection du travail et des mines de prononcer une sanction administrative sous forme d'amende.

La commission parlementaire remplace la formulation trop générale de la version du projet déposé par des termes décrivant l'infraction de manière beaucoup plus concise.

Le Conseil d'État s'est en effet opposé formellement à l'article L. 312-10, dans sa teneur proposée, pour violation du principe de la légalité des peines consacré à l'article 14 de la Constitution, qui « implique la nécessité de définir dans la loi les éléments constitutifs des infractions en des termes suffisamment clairs et précis pour exclure l'arbitraire et permettre aux intéressés de mesurer exactement la nature et le type des agissements sanctionnés ».

Or, en l'espèce, l'élément constitutif de l'infraction est le non-respect par l'employeur de son obligation de définir un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail. L'objectif du texte est dès lors de sanctionner le non-respect d'une obligation bien précise de l'employeur qui est celle de la mise en place d'un régime de droit à la déconnexion.

Le nouvel article L. 312-10 est donc modifié comme suit :

*« Toute infraction aux dispositions de la présente section **Si l'employeur, dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles, ne met pas en place un tel régime, il 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'inspectorat du travail visé à l'article L. 613-4 et selon la procédure d'injonction prévue à l'article L. 614-13.** »*

Implication des délégations du personnel

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

Entre-temps, des dispositions analogues ont été introduites en matière de télétravail par la loi du 1^{er} avril 2022.

Il convient donc de procéder à des renumérotations. L'article L. 414-3 du Code du travail est ainsi complété par un nouveau paragraphe 7, au lieu d'un nouveau paragraphe 6. L'article L. 414-9 du même code est complété par un point 9, au lieu d'un point 8.

Entrée en vigueur différée

7. Dans le cadre de l'élaboration de l'avis du CES, les partenaires sociaux se sont accordés pour que le nouvel article introduisant des sanctions administratives entre en vigueur seulement un an après la date de la publication de la future loi, afin de permettre aux entreprises de se conformer à cette nouvelle disposition.

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

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

8. Le Conseil d'État a considéré, que cette distinction « risque de se heurter au principe de l'égalité devant la loi tel qu'inscrit à l'article 10bis de la Constitution » et exprime ainsi une réserve de dispense relative au second vote constitutionnel parce qu'il n'est pas établi que la différence ainsi instituée procède de disparités objectives, qu'elle soit rationnellement justifiée, adéquate et proportionnée à son but.

Afin d'établir que la différenciation opérée en l'espèce ne risque pas de se heurter audit principe constitutionnel, il importe de développer les points suivants :

En premier lieu, il faut souligner encore une fois que le droit à la déconnexion découle de manière directe des dispositions légales relatives à la durée de travail et à la sécurité et la santé des salariés, qui restent applicables de toute manière à tous les salariés.

Il est évident qu'il en est de même pour toutes les sanctions prévues dans ce contexte.

Il serait dès lors erroné de croire que le droit à la déconnexion serait suspendu jusqu'à la prochaine convention collective de travail dans les entreprises qui en négocient car, en l'espèce, seule la sanction de l'obligation de mettre en place un régime spécifique est concernée.

Pour ce qui est de la différence possible entre les entreprises et les salariés qui tombent sous une convention collective de travail ou un accord subordonné et ceux qui ne le font pas, il importe également de rappeler, à toutes fins utiles, que cette situation existe dans bien d'autres domaines du droit du travail puisque certaines dispositions du Code du travail ne peuvent profiter qu'aux entreprises et aux salariés dont les relations sont régies par une telle convention ou un tel accord (ex. prolongation de la période de référence de 4 à 12 mois ou mise en place d'un compte épargne-temps).

Concernant plus précisément cette différence instituée par le présent projet, sa « justification rationnelle » découle en l'occurrence de la différence entre le dialogue social à l'intérieur des entreprises et celui qui a lieu entre partenaires sociaux dans une négociation que le législateur a voulu cadrer et cadencer par des périodes n'excédant pas trois ans, sans préjudice d'une éventuelle reconduction.

Cette différenciation permet dès lors de tenir compte des conventions collectives qui sont d'application au moment de l'entrée en vigueur de la future loi sachant que, conformément à l'article L. 162-9 du Code du travail, la durée de validité d'une convention collective de travail est de six mois au moins et de trois années au plus à partir de la date de son entrée en vigueur.

Ainsi une grande majorité de ces conventions viendront à échéance pendant le laps de temps pendant lequel la sanction n'est pas encore d'application ce qui permettra aux employeurs concernés de consigner le résultat des négociations collectives, qui doivent obligatoirement porter entre autre sur les modalités du régime assurant le respect du droit à la déconnexion, et de répondre à son obligation de

définir un régime assurant le respect du droit à la déconnexion avant l'entrée en vigueur de la sanction en question.

Concernant la procédure, la négociation d'une telle convention implique la constitution d'une commission de négociation unique regroupant les syndicats remplissant les conditions légales afférentes, le respect d'un certain nombre de délais légaux, le risque de recours, l'obligation de respecter des conditions de forme ...etc.

De plus, le Code du travail impose aux parties un contenu minimal non négligeable que l'article 1^{er} du présent projet de loi propose de compléter par « les modalités du régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail ».

Si la mise en place d'un régime assurant le respect du droit à la déconnexion, en ayant recours à l'information et la consultation (article L. 414-3), respectivement à la codécision (article L. 414-9), peut se faire sans formalités majeures, avec la délégation du personnel à l'intérieur de l'entreprise, cela s'annonce beaucoup plus procédural et dès lors beaucoup plus long dans le cadre d'une convention collective.

Compte tenu des disparités objectives qui existent entre ces deux procédures de mise en place du régime assurant le respect du droit à la déconnexion, un décalage de l'entrée en vigueur des sanctions applicables de 2 ans est rationnellement justifié et proportionné de sorte que le risque invoqué par le Conseil d'État peut être écarté.

9. Dès lors que les amendements proposés reflètent l'accord entre les partenaires sociaux, la Chambre des salariés approuve ces amendements.

Luxembourg, le 14 juin 2023

Pour la Chambre des salariés,

Le Directeur,
Sylvain HOFFMANN

La Présidente,
Nora BACK