



---

CHAMBRE DES DÉPUTÉS  
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

# Dossier consolidé

Projet de loi 7890

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

Date de dépôt : 28-09-2021

Date de l'avis du Conseil d'État : 28-06-2022

Auteur(s) : Monsieur Dan Kersch, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

## Liste des documents

Date	Description	Nom du document	Page
	Résumé du dossier	Résumé	<u>3</u>
28-09-2021	Déposé	7890/00	<u>5</u>
05-11-2021	Avis de la Chambre des Salariés (19.10.2021)	7890/01	<u>28</u>
15-03-2022	Avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics (22.2.2022)	7890/02	<u>31</u>
17-03-2022	Avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers (7.3.2022)	7890/03	<u>34</u>
28-06-2022	Avis du Conseil d'État (28.6.2022)	7890/04	<u>39</u>
06-04-2023	Amendements adoptés par la/les commission(s) : Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale	7890/05	<u>44</u>
16-05-2023	Avis complémentaire du Conseil d'État (16.5.2023)	7890/06	<u>53</u>
08-06-2023	Rapport de commission(s) : Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Rapporteur(s) : Monsieur Dan Kersch	7890/07	<u>58</u>
13-06-2023	Premier vote constitutionnel (Vote Positif) En séance publique n°51 Une demande de dispense du second vote a été introduite	7890	<u>71</u>
13-06-2023	Premier vote constitutionnel (Vote Positif) En séance publique n°51 Une demande de dispense du second vote a été introduite	7890	<u>74</u>
20-06-2023	Dispense du second vote constitutionnel par le Conseil d'Etat (20-06-2023) Evacué par dispense du second vote (20-06-2023)	7890/08	<u>77</u>
21-06-2023	Avis de la Chambre des Salariés (14.6.2023)	7890/09	<u>80</u>
08-06-2023	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal ( 26 ) de la reunion du 8 juin 2023	26	<u>85</u>
25-05-2023	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal ( 24 ) de la reunion du 25 mai 2023	24	<u>91</u>
06-04-2023	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal ( 20 ) de la reunion du 6 avril 2023	20	<u>102</u>
24-11-2022	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal ( 06 ) de la reunion du 24 novembre 2022	06	<u>110</u>
13-06-2023	Évaluation du droit à la déconnexion au sein des entreprises trois ans après son application	Document écrit de dépôt	<u>120</u>
30-06-2023	Publié au Mémorial A n°344 en page 1	7890	<u>122</u>

# Résumé

N° 7890

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**

**Résumé**

Le présent projet de loi vise à modifier le Code du travail en introduisant un dispositif relatif au droit à la déconnexion des salariés en dehors du temps de travail. En effet, jusqu'à présent, le droit luxembourgeois ne règle ce droit que de manière indirecte en imposant notamment le respect des règles protectrices du salarié en matière de durée du travail et d'une obligation générale d'assurer la sécurité et la santé de l'ensemble des salariés. Une nouvelle section 8 est ainsi introduite au livre III, titre premier, chapitre II, du Code du travail, intitulée « Le respect du droit à la déconnexion », prévoyant notamment des sanctions administratives prononcées par le directeur de l'Inspection du travail et des mines. Le droit à la déconnexion est ajouté à la liste des sujets sur lesquels les négociations collectives doivent obligatoirement porter.

Le présent projet de loi reprend dans une large mesure le résultat des travaux tripartites ayant abouti à la publication de l'avis du Conseil économique et social relatif au droit à la déconnexion du 30 avril 2021.

Le présent projet de loi prévoit aussi un décalage uniforme de trois ans pour la mise en vigueur du régime de sanctions pour l'ensemble des employeurs, dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles.

7890/00

## N° 7890

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2020-2021

**PROJET DE LOI**

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

\* \* \*

*(Dépôt: le 28.9.2021)***SOMMAIRE:**

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (27.9.2021).....	1
2) Exposé des motifs .....	2
3) Texte du projet de loi.....	2
4) Commentaire des articles .....	3
5) Fiche financière .....	5
6) Texte coordonné.....	5
7) Fiche d'évaluation d'impact.....	18

\*

**ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT**

Nous HENRI, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Sur le rapport de Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire et après délibération du Gouvernement en conseil;

Arrêtons:

*Article unique.*– Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire est autorisé à déposer en Notre nom à la Chambre des Députés le projet de loi portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion.

Palais de Luxembourg, le 27 septembre 2021

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi  
et de l'Economie sociale et solidaire,*

Dan KERSCH

HENRI

\*

## EXPOSE DES MOTIFS

Face au développement de la digitalisation et la généralisation des outils informatiques au cours des dernières années, le Gouvernement en place a retenu, dans le programme de coalition pour la période de 2018 à 2023, qu'en matière de télétravail, l'accord interprofessionnel de 2003 devra être réévalué et le droit à la déconnexion sera établi.

En septembre 2020, le Conseil Economique et Social (« CES ») a adopté son avis relatif au télétravail qui a permis aux partenaires sociaux de signer un nouvel accord interprofessionnel en date du 20 octobre 2020, qui fût déclaré d'obligation générale par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021.

Le droit à la déconnexion ayant été volontairement laissé de côté dans ce premier avis, puisqu'il dépasse le cadre du seul télétravail, les partenaires sociaux, réunis avec les représentants du Gouvernement dans le cadre du Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTE), ont retenu que le sujet de la déconnexion pourrait être traité par le CES par le biais d'un deuxième avis.

Dès le début des discussions, l'objet de cet avis a été d'essayer de faire une proposition de texte susceptible d'inscrire expressément le droit à la déconnexion dans le droit du travail luxembourgeois.

En effet, jusqu'à présent, le droit luxembourgeois ne règle ce droit que de manière indirecte en imposant notamment le respect des règles protectrices du salarié en matière de durée du travail et d'une obligation générale d'assurer la sécurité et la santé de l'ensemble des salariés.

Afin de remédier à la situation actuelle, le présent projet, qui se base dès lors largement sur l'avis tripartite susmentionné, propose de compléter la liste des sujets sur lesquels les négociations collectives doivent obligatoirement porter, 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 » incluant des sanctions administratives pouvant être prononcées par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines.

De même, il contient des modifications législatives très ponctuelles, qui sont destinées à assurer une meilleure application du nouveau dispositif par l'implication des partenaires sociaux.

\*

## TEXTE DU PROJET

**Art. 1<sup>er</sup>.** A l'article L. 162-12, paragraphe 4, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du travail, il est ajouté un nouveau point 5 de la teneur suivante :

« ; 5. les modalités du régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail ».

**Art. 2.** Au Livre III, Titre premier, Chapitre II, du même code, est ajouté une nouvelle section 8 de la teneur suivante :

« Section 8. – Le respect du droit à la déconnexion

**Art. L. 312-9.** Lorsque les 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.

**Art. L. 312-10.** Toute infraction aux dispositions de la présente section 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. »

**Art. 3.** L'article L. 414-3, du même code, est complété par un nouveau paragraphe 6 de la teneur suivante :

« (6) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel sur l'introduction ou la modification d'un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail. »

**Art. 4.** L'article L. 414-9, du même code, est complété par un point 8 de la teneur suivante :

« 8. l'introduction ou la modification d'un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail. »

**Art. 5.** L'article L. 312-10, du même code, entre en vigueur un an après la date de la publication de la présente loi au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

Pour les entreprises couvertes par une convention collective ou un accord subordonné, visés au Titre VI du Livre premier du Code du travail, l'article L. 312-10 entre en vigueur trois ans après la date de la publication de la présente loi au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

\*

## COMMENTAIRE DES ARTICLES

*Ad article 1<sup>er</sup> : Ajout du nouveau point 5*

L'article 1<sup>er</sup> du projet ajoute à l'alinéa 1<sup>er</sup> du paragraphe 4 de l'article L. 162-12 du Code du travail, un nouveau point 5 pour inclure « les modalités du régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail » dans la liste des sujets sur lesquels les négociations collectives doivent obligatoirement porter et dont le résultat doit obligatoirement être consigné dans les dispositions d'une convention collective ou d'un accord subordonné.

Ainsi, dans les entreprises qui sont couvertes par une convention collective ou un accord subordonné, les représentants du personnel et les syndicats impliqués dans les négociations sont directement consultés dans le cadre de la mise en place d'un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail.

*Ad article 2 : Introduction de la nouvelle section 8 relative au respect du droit à la déconnexion*

La nouvelle section 8, du Chapitre II, du Titre premier, du Livre III traitant de la protection, sécurité et santé des salariés, est intitulée « Le respect du droit à la déconnexion ».

Elle comporte deux nouveaux articles en vue de la mise en œuvre pratique de mécanismes qui favorisent le respect du droit à la déconnexion dans les entreprises dans lesquelles les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles et de sanctions adéquates.

1° *Le nouvel article L. 312-9*

Afin d'honorer l'accord qui a été trouvé entre les parties membres du CES, le nouvel article L. 312-9 reprend exactement les trois premiers alinéas de cet article tel que proposé dans l'avis sur « Le droit à la déconnexion ».

D'après cet avis « les mécanismes assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail doivent être adaptés aux spécificités et problématiques des entreprises concernées ».

Ainsi une 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.



De même elle pourrait 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.

Dans ce contexte l'avis souligne qu'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.

Aussi, ledit avis renseigne que « 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. »

Le quatrième alinéa de l'article L. 312-9, tel que proposé dans l'avis en question, est repris au nouvel article L. 312-10 introduit par le présent projet.

2° *Le nouvel article L. 312-10* est relatif aux sanctions et prévoit une sanction administrative, à prononcer par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines.

Cette sanction, qui est destinée à inciter les entreprises à se conformer à ces nouvelles dispositions en matière de sécurité et de santé au travail, peut être modulée pour tenir compte des circonstances, dont par exemple la taille de l'entreprise, de la gravité du manquement, ainsi que du comportement spécifique de l'entreprise.

Les critères sur base desquels le Directeur de l'Inspection fixe le montant de l'amende sont ceux énumérés à l'alinéa 2 du paragraphe 5 de l'article L. 614-13 faisant partie du chapitre IV du Titre Premier du Livre VI du Code du travail qui est relatif aux compétences de l'Inspection du travail et des mines.

#### *Ad. Article 3 : information et consultation*

L'article 3 du présent projet complète l'article L. 414-3 qui fait partie de la section 2 « information et consultation sur la vie de l'entreprise » du Chapitre relatif aux attributions de la délégation du personnel.

En effet, il ajoute un point supplémentaire à la liste des obligations de l'employeur dans le contexte de l'information et la consultation sur la vie de l'entreprise qui doit avoir lieu dans toutes les entreprises occupant 15 salariés au moins.

Ce point supplémentaire oblige expressément l'employeur à informer et à consulter la délégation avant d'introduire ou de modifier un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail au niveau de l'entreprise. Il inscrit ainsi l'obligation de l'employeur, prévue de manière plus générale à l'alinéa 3 du nouvel article L. 312-9, directement dans le dispositif relatif aux attributions de la délégation du personnel afin d'éviter tout équivoque à ce sujet.

#### *Ad. Article 4 : codécision*

L'article 4 du présent projet complète l'article L. 414-9 qui fait partie de la section 4 « participation à certaines décisions de l'entreprise » du Chapitre relatif aux attributions de la délégation du personnel.

En effet, il ajoute un point supplémentaire à la liste des décisions devant être prises d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel dans les entreprises occupant au moins 150 salariés.

En cas d'introduction ou de modification d'un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail au niveau de l'entreprise, l'employeur est ainsi expressément tenu de prendre ses décisions d'un commun accord avec la délégation du personnel.

Ainsi, cette obligation de l'employeur, prévue de manière plus générale à l'alinéa 3 du nouvel article L. 312-9, est également directement inscrite dans le dispositif relatif aux attributions de la délégation du personnel en matière de codécision.

*Ad. Article 5 : mise en vigueur*

Dans le cadre de l'élaboration de l'avis du CES, sur lequel se base le présent projet, les partenaires sociaux se sont accordés que l'entrée en vigueur de la disposition relative aux sanctions, prévue dans la nouvelle section 8 introduite par l'article 2 du projet, devrait être différée d'une année à partir de l'entrée en vigueur du nouvel article L. 312-9 du Code du Travail afin de permettre aux entreprises de se conformer à cette nouvelle disposition.

De même les partenaires sociaux ont estimé qu'il est nécessaire 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.

Pour ces entreprises l'article L. 312-10 du projet ne devrait être applicable que trois ans à partir de l'entrée en vigueur de la loi introduisant le respect du droit à la déconnexion.

Pour tenir compte de ces remarques des partenaires sociaux, l'article 5 du projet prévoit une entrée en vigueur différée des dispositions du présent projet.

En effet, pour les entreprises soumises à une convention collective ou un accord subordonné, visés au Titre VI du Livre premier du Code du travail, l'article L. 312-10 relatif aux sanctions n'entre en vigueur que trois ans plus tard et pour les autres entreprises, cette date est décalée d'une année par rapport à la date de publication de la loi en projet.

Toutes les autres dispositions du projet entrent en vigueur en application des règles de droit commun.

\*

## FICHE FINANCIERE

Le présent projet de loi n'a pas d'implications directes sur le budget de l'Etat.

\*

## TEXTE COORDONNE

### Texte coordonné relatif à l'article 1<sup>er</sup>

#### Section 8. – Contenu de la convention collective de travail

**Art. L. 162-12.** (1) La convention collective de travail et les accords subordonnés fixent, sous peine de nullité:

1. les qualités des parties;
2. leur champ d'application professionnel et territorial;
3. leurs date d'entrée en vigueur, durée et délai de dénonciation.

(2) La convention collective de travail et les accords visés à l'article L. 162-7 déterminent notamment les conditions de travail dont les parties conviennent.

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

1. les conditions d'embauchage et de congédiement des salariés, y compris des mesures appropriées d'accueil et de préparation aux tâches à exécuter;
2. la durée de travail et son aménagement, le travail supplémentaire et les repos journalier et hebdomadaire;
3. les jours fériés;
4. le régime des congés applicable, dont, entre autres, le congé annuel;
5. le système des salaires ainsi que les éléments de salaire par catégories professionnelles.

(3) Toute convention collective de travail doit obligatoirement prévoir:

1. des majorations pour travail de nuit qui ne peuvent être inférieures à quinze pour cent du salaire; dans les entreprises à travail continu, le travail de nuit correspond à celui effectué par les relève de nuit;

2. des majorations de salaire pour travaux pénibles, dangereux et insalubres;
3. les modalités d'application du principe de l'égalité de salaire entre hommes et femmes;
4. l'inscription des modalités concernant la lutte contre le harcèlement sexuel et moral, dont le mobbing, dans le champ d'application de la convention collective et des sanctions notamment disciplinaires qui peuvent être prises dans ce cadre.

Lorsqu'il s'agit d'une convention collective couvrant un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, celle-ci peut prévoir les conditions auxquelles les modalités d'application concrètes, au niveau de l'entreprise, des cinq domaines énumérés au paragraphe (2), peuvent être fixées par un accord entre partenaires sociaux au niveau approprié.

(4) La convention collective ou les accords subordonnés contiennent obligatoirement des dispositions consignant le résultat des négociations collectives, qui doivent obligatoirement porter sur les sujets suivants:

1. l'organisation du temps de travail, y compris des formules souples de travail, afin de rendre les entreprises productives et compétitives et d'atteindre l'équilibre nécessaire entre souplesse et sécurité; les négociations collectives sur l'organisation du temps de travail portent notamment sur des périodes de référence pour le calcul de la durée de travail, sur la réduction du temps de travail, sur la réduction des heures supplémentaires, sur le développement du travail à temps partiel et sur les interruptions de carrière;
2. la politique de formation de l'entreprise, du secteur ou de la branche auxquels la convention collective est applicable, et notamment l'accroissement des possibilités de formation, d'expérience professionnelle, de stages, d'apprentissage ou d'autres mesures propres à faciliter la capacité d'insertion professionnelle, notamment en faveur des chômeurs, ainsi que le développement des possibilités de formation tout au long de la vie; le nombre des possibilités supplémentaires ainsi créées est consigné dans la convention collective;
3. d'une manière générale, les efforts faits par les parties à la convention collective en vue du maintien ou de l'accroissement de l'emploi et de la lutte contre le chômage, notamment en faveur des salariés âgés de plus de quarante-cinq ans; les lignes directrices pour les politiques de l'emploi adoptées annuellement par le Conseil européen et faisant l'objet des plans d'action nationaux en faveur de l'emploi servent de lignes de conduite au cours de ces négociations;
4. la mise en œuvre du principe de l'égalité de salaire entre hommes et femmes dans les établissements ou entreprises auxquels la convention collective est applicable; dans ce contexte, les négociations portent notamment sur l'établissement d'un plan d'égalité en matière d'emploi et de salaires et sur les moyens de rendre l'entreprise et la formation continue y offerte accessibles aux personnes désirant réintégrer le marché de l'emploi après une interruption de carrière ;

#### **5. les modalités du régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail.**

Lorsqu'il s'agit d'une convention collective couvrant un secteur, une branche ou plusieurs entreprises, celle-ci peut prévoir les conditions auxquelles les modalités d'application concrètes, au niveau de l'entreprise, des quatre domaines énumérés à l'alinéa qui précède, peuvent être fixées par un accord entre partenaires sociaux au niveau approprié.

(5) Les entreprises doivent donner accès à des mesures de formation continue à leurs salariés absents en raison d'une interruption de carrière du fait notamment d'une maternité, d'une mesure de formation ou d'un congé sabbatique, afin de leur permettre de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production.

Les conventions collectives doivent obligatoirement fixer les modalités de ces mesures de formation ou déterminer les conditions auxquelles des accords subordonnés peuvent y pourvoir.

En l'absence de convention collective ou d'accord subordonné, une convention entre le ministre et une ou plusieurs entreprises déterminées, un groupe d'entreprises, un secteur, une branche ou une profession déterminés peut déterminer les modalités de ces mesures de formation.

(6) Toute stipulation contraire aux lois et règlements est nulle, à moins qu'elle ne soit plus favorable pour les salariés.

(7) Toute stipulation d'un contrat de travail individuel, tout règlement interne et toute disposition généralement quelconque, contraires aux clauses d'une convention collective ou d'un accord subordonné, sont nuls, à moins qu'ils ne soient plus favorables pour les salariés.

### Texte coordonné relatif à l'article 2

#### Chapitre II.– Obligations des employeurs

##### Section 1. – Obligations générales des employeurs

**Art. L. 312-1.** L'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail.

Si un employeur fait appel, en application de l'article L. 312-3, paragraphe (3), à des compétences (personnes ou services) extérieures à l'entreprise et/ou à l'établissement, ceci ne le décharge pas de ses responsabilités dans ce domaine.

Les obligations des salariés dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail n'affectent pas le principe de la responsabilité de l'employeur.

Tout employeur est tenu d'organiser ou de s'affilier à un service de santé au travail tel que prévu à l'article L. 321-1.

**Art. L. 312-2.** (1) 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.

(2) L'employeur met en œuvre les mesures prévues au paragraphe (1), premier alinéa, sur la base des principes généraux de prévention suivants:

1. éviter les risques;
2. évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités;
3. combattre les risques à la source;
4. adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment d'atténuer le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé;
5. tenir compte de l'état d'évolution de la technique;
6. remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux;
7. planifier la prévention en visant un ensemble cohérent qui intègre dans la prévention la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants au travail;
8. prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle;
9. donner les instructions appropriées aux salariés.

(3) 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.

Un règlement grand-ducal, pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des Présidents de la Chambre des Députés pourra préciser les obligations de l'employeur ci-avant définies.

(4) Sans préjudice des autres dispositions du présent titre, l'employeur doit, compte tenu de la nature des activités de l'entreprise et/ou de l'établissement:

1. évaluer les risques pour la sécurité et la santé des salariés, y compris dans le choix des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, et dans l'aménagement des lieux de travail. A la suite de cette évaluation, et en tant que de besoin, les activités de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production mises en œuvre par l'employeur doivent: garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des salariés, être intégrées dans l'ensemble des activités de l'entreprise et/ou de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement;
2. lorsqu'il confie des tâches à un autre salarié, prendre en considération les capacités de ce salarié en matière de sécurité et de santé;
3. lorsqu'il confie des tâches à un salarié engagé moyennant un contrat à durée déterminée ou mis à sa disposition moyennant un contrat de prêt de main-d'œuvre, assurer à ce salarié une formation suffisante et adéquate aux caractéristiques propres du poste de travail compte tenu de sa qualification et de son expérience;
4. faire en sorte que la planification et l'introduction de nouvelles technologies fassent l'objet de consultations avec les salariés et/ou leurs représentants en ce qui concerne les conséquences sur la sécurité et la santé des salariés, liées au choix des équipements, à l'aménagement des conditions de travail et à l'impact des facteurs ambiants au travail;
5. prendre les mesures appropriées pour que seuls les salariés qui ont reçu des instructions adéquates puissent accéder aux zones de risque grave et spécifique;
6. informer le salarié engagé moyennant un contrat à durée déterminée ou mis à sa disposition moyennant un contrat de prêt de main-d'œuvre des risques qu'il encourt. Cette information doit notamment renseigner sur la nécessité de qualification ou des aptitudes professionnelles particulières, sur la surveillance médicale telle que prévue au titre II du présent livre et préciser les risques majorés spécifiques éventuels.

(5) Sans préjudice des autres dispositions du présent titre, lorsque, dans un même lieu de travail, les salariés de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs doivent coopérer à la mise en œuvre des dispositions relatives à la sécurité, à l'hygiène et à la santé et, compte tenu de la nature des activités, coordonner leurs activités en vue de la protection et de la prévention des risques professionnels, s'informer mutuellement de ces risques et en informer leurs salariés respectifs et/ou leurs représentants.

(6) Les mesures concernant la sécurité, l'hygiène et la santé au travail ne doivent en aucun cas entraîner des charges financières pour les salariés. Conformément à l'article L. 323-1, paragraphe (5), le coût du service national est couvert intégralement par des honoraires à charge de tous les employeurs optant pour le recours à ce service.

## Section 2. – Services de protection et de prévention

**Art. L. 312-3.** (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.

### Section 3. – Premiers secours, lutte contre l'incendie, évacuation des salariés, danger grave et immédiat

**Art. L. 312-4.** (1) L'employeur doit:

1. prendre en matière de premiers secours, de lutte contre l'incendie et d'évacuation des salariés, les mesures nécessaires, adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise et/ou de l'établissement, et compte tenu d'autres personnes présentes, et
2. organiser des relations nécessaires avec des services extérieurs, notamment en matière de premiers secours, d'assistance médicale d'urgence, de sauvetage et de lutte contre l'incendie.

(2) En application du paragraphe (1), l'employeur doit notamment désigner, pour les premiers secours, pour la lutte contre l'incendie et pour l'évacuation des salariés, les salariés chargés de mettre en pratique ces mesures.

Les salariés doivent être formés, être en nombre suffisant et disposer de matériel adéquat, en tenant compte de la taille ou des risques spécifiques de l'entreprise ou de l'établissement.

(3) L'employeur doit:

1. informer le plus tôt possible tous les salariés qui sont ou qui peuvent être exposés à un risque de danger grave et immédiat sur ce risque et sur les dispositions prises ou à prendre en matière de protection;
2. prendre des mesures et donner des instructions pour permettre aux salariés, en cas de danger grave, immédiat et qui ne peut être évité, d'arrêter leur activité ou de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail;

3. sauf exception dûment motivée, s'abstenir de demander aux salariés de reprendre leur activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et immédiat.

(4) Un salarié qui, en cas de danger grave, immédiat et qui ne peut être évité, s'éloigne de son poste de travail ou d'une zone dangereuse, ne peut en subir aucun préjudice. La résiliation d'un contrat de travail effectué par un employeur en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive.

(5) L'employeur fait en sorte que tout salarié, en cas de danger grave et immédiat, pour sa propre sécurité ou celle d'autres personnes, puisse, en cas d'impossibilité de contacter le supérieur hiérarchique compétent et en tenant compte de ses connaissances et moyens techniques, prendre les mesures appropriées pour éviter les conséquences d'un tel danger.

Son action n'entraîne pour lui aucun préjudice, à moins qu'il n'ait agi de manière inconsidérée ou qu'il ait commis une négligence lourde.

#### Section 4. – Obligations diverses des employeurs

**Art. L. 312-5.** (1) L'employeur doit:

1. disposer d'une évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail, y compris ceux concernant les groupes des salariés à risques particuliers;
2. déterminer les mesures de protection à prendre et, si nécessaire, le matériel de protection à utiliser;
3. tenir une liste des accidents de travail ayant entraîné pour le salarié une incapacité de travail supérieure à trois jours de travail;
4. établir, et communiquer dans les meilleurs délais à l'Inspection du travail et des mines, des rapports concernant les accidents de travail dont ont été victimes ses salariés.

(2) 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, compte tenu de la nature des activités et de la taille des entreprises, les obligations auxquelles doivent satisfaire les différentes catégories d'entreprises, concernant l'établissement des documents prévus au paragraphe (1) sous les points 1 et 2.

#### Section 5. – Information des salariés

**Art. L. 312-6.** (1) 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;
2. les mesures prises conformément à l'article L. 312-4, paragraphe (2).

(2) L'employeur prend les mesures appropriées pour que les employeurs des salariés des entreprises ou établissements extérieurs intervenant dans son entreprise ou son établissement reçoivent des informations adéquates concernant les points visés au paragraphe (1), destinées aux salariés en question.

(3) L'employeur prend les mesures appropriées pour que les salariés ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des salariés, ou les délégués à la sécurité, aient accès, pour l'accomplissement de leur fonction:

1. à l'évaluation des risques et aux mesures de protection prévues à l'article L. 312-5, paragraphe (1), points 1 et 2;
2. à la liste et aux rapports, prévus à l'article L. 312-5, paragraphe (1), points 3 et 4;
3. à l'information provenant tant des activités de protection et de prévention que des services d'inspection et organismes compétents pour la sécurité et la santé.

## Section 6. – Consultation et participation des salariés

**Art. L. 312-7.** (1) 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.

(2) Les salariés ou les délégués à la sécurité et à la santé participent de façon équilibrée ou sont consultés au préalable et en temps utile par l'employeur sur:

1. toute action qui peut avoir des effets substantiels sur la sécurité et la santé;
2. la désignation des salariés prévue à l'article L. 312-3, paragraphe 1er et à l'article L. 312-4, paragraphe 2 ainsi que sur les activités prévues à l'article L. 312-3, paragraphe 1er;
3. les informations prévues à l'article L. 312-5, paragraphe 1er et à l'article L. 312-6;
4. l'appel, prévu à l'article L. 312-3, paragraphe 3, le cas échéant, à des compétences (personnes ou services) extérieures à l'entreprise;
5. la conception et l'organisation de la formation prévue à l'article L. 312-8.

(3) 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.

(4) Les salariés visés au paragraphe 2 et les délégués à la sécurité et à la santé ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités respectives visées aux paragraphes 2 et 3.

(5) L'employeur est tenu d'accorder aux délégués à la sécurité et à la santé une dispense de travail suffisante sans perte de salaire et de mettre à leur disposition les moyens nécessaires pour permettre à ces représentants d'exercer les droits et fonctions découlant du présent titre. Les salariés ou leurs représentants ont le droit de faire appel, conformément notamment au livre VI, titre Ier, à l'Inspection du travail et des mines s'ils estiment que les mesures prises et les moyens engagés par l'employeur ne sont pas suffisants pour garantir la sécurité et la santé au travail.

Les représentants des salariés doivent pouvoir présenter leurs observations lors de visites et vérifications effectuées par l'Inspection du travail et des mines.

## Section 7. – Formation des salariés

**Art. L. 312-8.** (1) 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.

(2) L'employeur doit s'assurer que les salariés des entreprises ou établissements extérieurs intervenant dans son entreprise ou son établissement aient bien reçu des instructions appropriées en ce qui concerne les risques pour la sécurité et la santé pendant leur activité dans son entreprise ou son établissement.



(3) (...) (supprimé par la loi du 23 juillet 2015)

(4) Les salariés désignés doivent suivre une formation appropriée et se soumettre périodiquement à une remise à niveau de leurs connaissances en matière de sécurité et de santé au travail.

(5) Les salariés occupant des postes à risques visés au point 2 de l'article L. 326-4, paragraphe (1), doivent suivre une formation appropriée complétée par une remise à niveau périodique de leurs connaissances en matière de sécurité et de santé.

(6) Les coordinateurs en matière de sécurité et de santé, tels que définis à l'article L. 311-2, points 7 et 8, doivent être détenteurs d'un agrément délivré par le ministre ayant le Travail dans ses attributions et spécifiant les activités de coordination qu'ils peuvent exercer.

L'agrément est délivré aux postulants

1. porteurs d'un des diplômes suivants: diplôme d'architecte ou d'ingénieur en génie civil, diplôme d'ingénieur industriel en génie civil ou d'ingénieur technicien en génie civil, brevet de maîtrise dans un des métiers de la construction, ou encore ayant accompli une formation équivalente;
2. justifiant qu'ils ont une expérience professionnelle dans le domaine de la construction d'une durée minimale de cinq, respectivement de trois ans, suivant l'activité de coordination que les candidats entendent exercer; et
3. ayant suivi une formation appropriée par rapport aux activités de coordination qu'ils entendent exercer, formation à définir par règlement grand-ducal.

(7) Les formations prévues aux paragraphes (1), (3), (4) et (5) ne peuvent être mises à la charge des salariés ou de leurs représentants respectifs. Elles doivent se dérouler durant le temps de travail.

Le contenu et les modalités des formations spécifiées aux paragraphes (3) à (5), ainsi que leur sanction sont fixés par règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des présidents de la Chambre des députés.

(8) Les coordinateurs visés au paragraphe (6) du présent article, qui entendent exercer l'activité à titre d'indépendant, doivent solliciter une autorisation d'établissement conformément à la loi modifiée du 28 décembre 1988 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales.

(9) Un règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des présidents de la Chambre des députés, détermine les modalités d'octroi de l'agrément visé au paragraphe (6). Chapitre III.– Obligations des salariés

### Section 8. – Le respect du droit à la déconnexion

**Art. L. 312-9. Lorsque les 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.**

**Art. L. 312-10. Toute infraction aux dispositions de la présente section est passible d'une amende administrative de 251 à 25.000 euros prononcée par le Directeur de l'Inspection du tra-**

**vail 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.**

#### Texte coordonné relatif aux articles 3 et 4

#### Chapitre IV.– Attributions de la délégation du personnel

**Art. L. 414-1.** Sans préjudice de dispositions plus précises ou contraignantes prévues aux articles L. 414-2, L. 414-3 et L. 414-5 à L. 414-7 on entend par

- information, la transmission par l'employeur de données à la délégation du personnel afin de leur permettre de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner, et ce à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, susceptibles notamment de permettre à la délégation de procéder à un examen adéquat et de préparer, le cas échéant, la consultation;
- consultation, l'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les délégués du personnel et l'employeur, s'effectuant à un moment, par des moyens et avec un contenu appropriés, sur la base des informations fournies par l'employeur conformément aux dispositions du tiret qui précède, et de l'avis que la délégation du personnel est en droit de formuler, de façon à permettre à la délégation du personnel de se réunir avec l'employeur et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'elle pourrait émettre, et notamment en vue de parvenir le cas échéant à un accord sur les décisions relevant des pouvoirs de l'employeur.

(2) Les partenaires sociaux peuvent, à tout moment et au niveau approprié y compris au niveau de l'entreprise, librement définir par voie d'accord négocié les modalités d'information et de consultation des salariés. Ces accords peuvent prévoir des dispositions d'application différentes de celles des articles L. 414-3 et L. 414-5 à L. 414-7, à condition de respecter les principes fixés au paragraphe 3 du présent article.

(3) Lors de la définition et de la mise en œuvre des modalités d'information et de consultation, l'employeur et les représentants des salariés travaillent dans un esprit de coopération et de respect de leurs droits et obligations réciproques, en tenant compte à la fois des intérêts de l'entreprise et de ceux des salariés.

(4) Les dispositions des paragraphes 1er à 3 qui précèdent et celles des articles L. 414-3 et L. 414-5 à L. 414-7 ne portent pas atteinte aux procédures d'information et de consultation prévues par la législation sur la représentation des salariés dans les Conseils d'administration et Comités de surveillance, sur les licenciements collectifs, sur le maintien des droits des salariés en cas de transfert d'entreprise, sur le comité d'entreprise européen, sur l'implication des salariés dans la Société européenne, la Société coopérative européenne et la Société issue d'une fusion transfrontalière ainsi que par toute autre disposition légale.

#### Section 1. – Attributions générales

**Art. L. 414-2.** (1) La délégation du personnel a pour mission générale de sauvegarder et de défendre les intérêts du personnel salarié de l'entreprise en matière de conditions de travail, de sécurité de l'emploi et de statut social.

(2) Dans ce contexte, et sous réserve d'autres attributions qui lui sont réservées par d'autres dispositions légales, la délégation du personnel est appelée notamment:

1. à prévenir et à régler, dans un esprit de coopération, les différends, individuels ou collectifs pouvant surgir entre l'employeur et le personnel salarié;
2. à présenter à l'employeur toute réclamation, individuelle ou collective;
3. à saisir, à défaut d'un règlement des différends susmentionnés, l'Inspection du travail et des mines de toute plainte ou observation relative à l'application des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles relatives aux conditions de travail, aux droits et à la protection des salariés dans l'exercice de leur profession.

(3) Dans l'exercice de ses attributions, la délégation du personnel veille au respect rigoureux de l'égalité de traitement au sens du Titre V du Livre II en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ainsi que la rémunération et les conditions de travail.

(4) Le chef d'entreprise est tenu de communiquer à la délégation du personnel les renseignements nécessaires à la bonne exécution de sa mission et susceptibles d'éclairer les membres qui la composent sur la marche et la vie de l'entreprise, dont l'évolution récente et l'évolution probable de ses activités ainsi que de sa situation économique.

Cette communication se fait à la demande de la délégation ou mensuellement dans les entreprises occupant au moins 150 salariés.

Dans les autres entreprises, elle se fait à l'occasion des réunions avec la direction de l'entreprise visées à l'article L. 415-6, paragraphe 1er.

(5) Le chef d'entreprise est tenu de communiquer à la délégation du personnel et au délégué à la sécurité et à la santé toutes les informations nécessaires pour informer les membres qui la composent 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 en général que chaque type de poste de travail ou de fonction;
2. les mesures de protection à prendre et, si nécessaire, le matériel de protection à utiliser; 3. l'évolution du taux d'absence.

Les informations sous 1. et 2. doivent également être communiquées à tout employeur de salariés des entreprises extérieures intervenant dans l'entreprise, qui doit les transmettre à sa délégation du personnel.

(6) Lorsque l'entreprise occupe moins de 150 salariés pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections, la direction est tenue d'informer la délégation du personnel par écrit, une fois par an au moins, de l'évolution économique et financière, ainsi que des activités, récentes et futures de l'entreprise.

A cet effet, elle présente à la délégation du personnel, un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, les commandes, l'évolution de la structure et du montant des rémunérations du personnel et les investissements réalisés.

(7) Lorsque les membres de la délégation du personnel estiment que les informations fournies ne suffisent pas pour remplir les missions définies au paragraphe 2 qui précède et à l'article L. 414-3, ils peuvent demander des informations complémentaires au chef d'entreprise dans les limites des informations qui doivent leur être fournies en application du présent Titre.

## Section 2. – Information et consultation sur la vie de l'entreprise

**Art. L. 414-3.** 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;
4. dans les entreprises dont le personnel salarié excède 100 salariés, de participer à la formation des apprentis dans l'entreprise et à la gestion des centres d'apprentissage, s'il en existe;
5. de collaborer à l'établissement et à l'exécution de tout régime de formation professionnelle initiale et notamment de l'apprentissage;

6. de promouvoir l'intégration des invalides accidentés et handicapés et à s'employer pour créer des emplois appropriés à leur capacité physique et intellectuelle;
7. de participer à la protection du travail et de son environnement ainsi qu'à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles;
8. de participer à la mise en œuvre de la politique de prévention du harcèlement et de la violence au travail;
9. de rendre son avis préalablement à l'instauration, à la modification et à l'abrogation d'un régime complémentaire de pension;
10. de rendre son avis sur les questions relatives au temps de travail;
11. de rendre son avis sur les plans de formation professionnelle continue;
12. de participer dans la gestion des mesures en faveur des jeunes et de conseiller l'employeur sur toutes les questions relatives aux conditions de travail et à la protection des jeunes salariés;
13. de collaborer dans la mise en œuvre des reclassements internes;
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.

(2) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et le délégué à l'égalité sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise ainsi que sur les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace sur l'emploi; il doit notamment fournir à cette fin semestriellement à la délégation du personnel et au délégué à l'égalité des statistiques ventilées par sexe sur les recrutements, les promotions, les mutations, les licenciements, les rémunérations et les formations des salariés de l'entreprise.

(3) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail, y compris celles visées par les dispositions concernant la législation sur les licenciements collectifs, le maintien des droits des salariés en cas de transfert d'entreprise ainsi que sur le recours à des salariés intérimaires.

(4) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et le délégué à l'égalité sur la conclusion de contrats d'appui-emploi et de contrats d'initiation à l'emploi.

(5) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel sur la gestion des œuvres sociales établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles, y compris les mesures visant à assurer ou à faciliter le logement des salariés.

A cet effet elle reçoit communication par le chef d'entreprise, une fois par an au moins, d'un compte rendu de gestion.

Si les salariés contribuent financièrement à l'œuvre sociale, ce compte rendu de gestion doit être formellement approuvé par la délégation du personnel.

**(6) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel sur l'introduction ou la modification d'un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail.**

### Section 3. – Information et consultation en matière technique, économique et financière

**L. 414-4.** Les dispositions de la présente section s'appliquent aux entreprises occupant pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections au moins 150 salariés.

**Art. L. 414-5.** (1) Le chef d'entreprise doit informer et consulter la délégation du personnel préalablement à toute décision importante ayant trait à:

1. la construction, la transformation ou l'extension des installations de production ou d'administration;

2. l'introduction, l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement; 3. l'introduction, l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des méthodes de travail et des procédés de production à l'exception des secrets de fabrication.

(2) Le chef d'entreprise est tenu d'informer la délégation du personnel sur les incidences des mesures énumérées au paragraphe 1er sur les conditions et l'environnement du travail.

(3) De manière générale, le chef d'entreprise doit informer et consulter la délégation du personnel, une fois par an au moins, sur les besoins actuels et prévisibles en main-d'œuvre dans l'entreprise et sur les mesures notamment de formation, de perfectionnement et de rééducation professionnelle pouvant, le cas échéant, en résulter pour les salariés de l'entreprise.

**Art. L. 414-6.** (1) La délégation du personnel est obligatoirement informée et consultée au sujet de toute décision d'ordre économique ou financier pouvant avoir une incidence déterminante sur la structure de l'entreprise ou sur le niveau de l'emploi.

Il en est ainsi notamment des décisions concernant le volume de la production et des ventes, le programme et l'orientation de la production, la politique des investissements, les projets d'arrêt ou de transfert de l'entreprise ou de parties de l'entreprise, les projets de restriction ou d'extension de l'activité de l'entreprise, les projets de fusion d'entreprises et les projets de modification dans l'organisation de l'entreprise, l'instauration, la modification et l'abrogation d'un régime complémentaire de pension.

(2) L'information et la consultation prévues au présent article portent obligatoirement sur les répercussions des mesures envisagées sur le volume et la structure des effectifs ainsi que sur les conditions d'emploi et de travail du personnel de l'entreprise. Elles portent en outre sur les mesures sociales, notamment de formation et de rééducation professionnelles prises ou envisagées par le chef d'entreprise.

(3) L'information et la consultation prévues au présent article doivent en principe être préalables à la décision envisagée. Il n'en est pas ainsi toutefois lorsqu'elles risquent d'entraver la gestion de l'entreprise ou d'une partie de l'entreprise ou de compromettre la réalisation d'une opération projetée. Dans ces cas, le chef d'entreprise doit donner à la délégation du personnel dans les trois jours toutes informations et explications nécessaires.

**Art. L. 414-7.** (1) Le chef d'entreprise est tenu d'informer et de consulter la délégation du personnel par écrit, deux fois par an au moins, sur l'évolution économique et financière de l'entreprise.

A cet effet, il présente à la délégation du personnel un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, les commandes, l'évolution de la structure et du montant des rémunérations du personnel et les investissements réalisés.

(2) Lorsque l'entreprise est constituée sous la forme d'une société par actions, d'une association sans but lucratif, d'une coopérative ou d'une fondation, la direction ou la gérance est tenue, en outre, de communiquer à la délégation du personnel, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires ou l'organe de décision, le compte des profits et pertes, le bilan annuel, le rapport des commissaires aux comptes, le cas échéant le rapport du conseil d'administration ou de la gérance ainsi que tout autre document soumis à l'assemblée générale des actionnaires ou l'organe de décision.

**Art. L. 414-8.** Lorsque, dans le cas d'une consultation effectuée en application des articles L. 414-5, L. 414-6 et L. 414-7, paragraphe 1er, le chef d'entreprise et la délégation du personnel ont des positions divergentes, celles-ci sont obligatoirement portées à la connaissance du conseil d'administration ou, s'il y a lieu, du ou des gérants.

Lorsque l'entreprise n'est pas constituée sous la forme d'une société par actions, les positions visées à l'alinéa qui précède sont obligatoirement portées à la connaissance du chef d'entreprise, si ce dernier n'a pas participé en personne aux délibérations.

Dans tous les cas, le chef d'entreprise, le conseil d'administration, l'organe de décision ou le gérant sont tenus de rendre compte, en le motivant, de la suite donnée aux positions exprimées.

#### Section 4. – Participation à certaines décisions de l'entreprise

**Art. L. 414-9.** 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 ;
- 8. l'introduction ou la modification d'un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail.**

**Art. L. 414-10.** 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.

L'entreprise y est représentée par le chef d'entreprise ou son délégué, lesquels ont la faculté de se faire assister par des personnes de leur choix, le nombre des représentants de l'entreprise ne pouvant excéder dans ce cas celui des délégués du personnel.

Le Président de la délégation et le chef d'entreprise ou son délégué fixent d'un commun accord l'ordre du jour qui doit être communiqué aux membres de la délégation du personnel au moins cinq jours avant la réunion.

Ils sont tenus de porter à l'ordre du jour les questions spécifiées dans une demande présentée par au moins la moitié des délégués du personnel ou proposées par le chef d'entreprise trois jours avant la réunion.

Lorsque les parties ne parviennent pas à un accord sur une des décisions à prendre conformément à l'ordre du jour, la délégation du personnel donne mandat au bureau prévu au paragraphe 2 de l'article L. 416-1 de mener les négociations et de prendre une décision avec l'employeur sur les points prévus à l'article L. 414-9.

Le bureau peut se faire assister par au maximum quatre conseillers prévus à l'article L. 412-2 dont au moins un nommé par chaque syndicat qui jouit de la représentativité nationale générale ou sectorielle en vertu des dispositions des articles L. 161-4 et L. 161-7 et qui a obtenu au moins vingt pour cent des élus lors des dernières élections.

Dans un délai de 48 heures le bureau communique à la délégation du personnel la décision commune.

La délégation du personnel dispose, à partir de cette communication, d'un délai de 48 heures pour formuler une demande dûment motivée sollicitant la renégociation d'une ou de plusieurs des questions à trancher.

**Art. L. 414-11.** (1) Les réunions se tiennent à huis clos pendant les heures de service.

(2) Le chef d'entreprise doit mettre à disposition un local convenable et le matériel indispensable pour les réunions.

**Art. L. 414-12.** (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.

**Art. L. 414-13.** Toutes les délibérations des réunions sont consignées dans un procès-verbal de séance contresigné par le chef d'entreprise ou son représentant et le président de la délégation ou son représentant.

Les représentants du personnel sont tenus de faire régulièrement rapport aux délégations au niveau de l'entité économique et sociale et au délégué à l'égalité sur le résultat des discussions menées dans le cadre de ces réunions.

Ils remettent au délégué à l'égalité une liste, tenue à jour, des critères généraux mentionnés aux points 3 et 5 de l'article L. 414-9, alors même que l'employeur ferait valoir à leur égard un caractère confidentiel conformément à l'article L. 415-2, paragraphe 1er.

Dans ce dernier cas, le délégué à l'égalité est tenu de garder le secret concernant ces critères, sauf à saisir l'Inspection du travail et des mines de ceux qui violent le principe de l'égalité de traitement.

\*

## FICHE D'EVALUATION D'IMPACT

### Coordonnées du projet

<b>Intitulé du projet :</b>	<b>Projet de loi portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion</b>
<b>Ministère initiateur :</b>	<b>Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire</b>
<b>Auteur(s) :</b>	<b>Nadine Welter</b>
<b>Téléphone :</b>	
<b>Courriel :</b>	<b>nadine.welter@mt.etat.lu</b>
<b>Objectif(s) du projet :</b>	<p><b>Face au développement de la digitalisation et la généralisation des outils informatiques au cours des dernières années, le Gouvernement en place a retenu, dans le programme de coalition pour la période de 2018 à 2023, qu'en matière de télétravail, l'accord interprofessionnel de 2003 devra être réévalué et le droit à la déconnexion sera établi.</b></p> <p><b>En septembre 2020, le Conseil Economique et Social (« CES ») a adopté son avis relatif au télétravail qui a permis aux partenaires sociaux de signer un nouvel accord interprofessionnel en date du 20 octobre 2020, qui fût déclaré d'obligation générale par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021.</b></p> <p><b>Le droit à la déconnexion ayant été volontairement laissé de côté dans ce premier avis, puisqu'il dépasse le cadre du seul télétravail, les partenaires sociaux, réunis avec les représentants du Gouvernement dans le cadre du Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTE), ont retenu que le sujet de la déconnexion pourrait être traité par le CES par le biais d'un deuxième avis.</b></p> <p><b>Dès le début des discussions, l'objet de cet avis a été d'essayer de faire une proposition de texte susceptible d'inscrire expressément le droit à la déconnexion dans le droit du travail luxembourgeois.</b></p>

En effet, jusqu'à présent, le droit luxembourgeois ne règle ce droit que de manière indirecte en imposant notamment le respect des règles protectrices du salarié en matière de durée du travail et d'une obligation générale d'assurer la sécurité et la santé de l'ensemble des salariés.

Afin de remédier à la situation actuelle, le présent projet, qui se base dès lors largement sur l'avis tripartite susmentionné, propose de compléter la liste des sujets sur lesquels les négociations collectives doivent obligatoirement porter, 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 » incluant des sanctions administratives pouvant être prononcées par le Directeur de l'Inspection du travail et des mines.

De même, il contient des modifications législatives très ponctuelles, qui sont destinées à assurer une meilleure application du nouveau dispositif par l'implication des partenaires sociaux.

Autre(s) Ministère(s)/Organisme(s)/Commune(s)impliqué(e)(s) :

Date : 21/07/2021

### Mieux légiférer

1. Partie(s) prenante(s) (organismes divers, citoyens, ...) consultée(s) : Oui  Non   
Si oui, laquelle/lesquelles :  
Remarques/Observations :
2. Destinataires du projet :
  - Entreprises/Professions libérales : Oui  Non
  - Citoyens : Oui  Non
  - Administrations : Oui  Non
3. Le principe « Think small first » est-il respecté ? Oui  Non  N.a.<sup>1</sup>   
(c.-à-d. des exemptions ou dérogations sont-elles prévues suivant la taille de l'entreprise et/ou son secteur d'activité ?)  
Remarques/Observations :
4. Le projet est-il lisible et compréhensible pour le destinataire ? Oui  Non   
Existe-t-il un texte coordonné ou un guide pratique, mis à jour et publié d'une façon régulière ? Oui  Non   
Remarques/Observations :
5. Le projet a-t-il saisi l'opportunité pour supprimer ou simplifier des régimes d'autorisation et de déclaration existants, ou pour améliorer la qualité des procédures ? Oui  Non   
Remarques/Observations :
6. Le projet contient-il une charge administrative<sup>2</sup> pour le(s) destinataire(s) ? (un coût imposé pour satisfaire à une obligation d'information émanant du projet ?) Oui  Non

<sup>1</sup> N.a. : non applicable.

<sup>2</sup> Il s'agit d'obligations et de formalités administratives imposées aux entreprises et aux citoyens, liées à l'exécution, l'application ou la mise en oeuvre d'une loi, d'un règlement grand-ducal, d'une application administrative, d'un règlement ministériel, d'une circulaire, d'une directive, d'un règlement UE ou d'un accord international prévoyant un droit, une interdiction ou une obligation.



- Si oui, quel est le coût administratif<sup>3</sup> approximatif total ?  
(nombre de destinataires x coût administratif par destinataire)
7. a) Le projet prend-il recours à un échange de données inter-administratif (national ou international) plutôt que de demander l'information au destinataire ? Oui  Non  N.a.   
Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?
- b) Le projet en question contient-il des dispositions spécifiques concernant la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel<sup>4</sup> ? Oui  Non  N.a.   
Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?
8. Le projet prévoit-il :
- une autorisation tacite en cas de non réponse de l'administration ? Oui  Non  N.a.
  - des délais de réponse à respecter par l'administration ? Oui  Non  N.a.
  - le principe que l'administration ne pourra demander des informations supplémentaires qu'une seule fois ? Oui  Non  N.a.
9. Y a-t-il une possibilité de regroupement de formalités et/ou de procédures (p. ex. prévues le cas échéant par un autre texte) ? Oui  Non  N.a.   
Si oui, laquelle :
10. En cas de transposition de directives communautaires, le principe « la directive, rien que la directive » est-il respecté ? Oui  Non  N.a.   
Sinon, pourquoi ?
11. Le projet contribue-t-il en général à une :
- a) simplification administrative, et/ou à une Oui  Non
  - b) amélioration de la qualité réglementaire ? Oui  Non
- Remarques/Observations :
12. Des heures d'ouverture de guichet, favorables et adaptées aux besoins du/des destinataire(s), seront-elles introduites ? Oui  Non  N.a.
13. Y a-t-il une nécessité d'adapter un système informatique auprès de l'Etat (e-Government ou application back-office) ? Oui  Non   
Si oui, quel est le délai pour disposer du nouveau système ?
14. Y a-t-il un besoin en formation du personnel de l'administration concernée ? Oui  Non  N.a.   
Si oui, lequel ?  
Remarques/Observations :

<sup>3</sup> Coût auquel un destinataire est confronté lorsqu'il répond à une obligation d'information inscrite dans une loi ou un texte d'application de celle-ci (exemple: taxe, coût de salaire, perte de temps ou de congé, coût de déplacement physique, achat de matériel, etc.).

<sup>4</sup> Loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel (www.cnpd.lu)

**Egalité des chances**

15. Le projet est-il :
- principalement centré sur l'égalité des femmes et des hommes ? Oui  Non
  - positif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui  Non
  - Si oui, expliquez de quelle manière :
  - neutre en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui  Non
  - Si oui, expliquez pourquoi :
  - négatif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui  Non
  - Si oui, expliquez de quelle manière :
16. Y a-t-il un impact financier différent sur les femmes et les hommes ? Oui  Non  N.a.
- Si oui, expliquez de quelle manière :

**Directive « services »**

17. Le projet introduit-il une exigence relative à la liberté d'établissement soumise à évaluation<sup>5</sup> ? Oui  Non  N.a.
- Si oui, veuillez annexer le formulaire A, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur : [www.eco.public.lu/attributions/dg2/d\\_consommation/d\\_march\\_int\\_rieur/Services/index.html](http://www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html)
18. Le projet introduit-il une exigence relative à la libre prestation de services transfrontaliers<sup>6</sup> ? Oui  Non  N.a.
- Si oui, veuillez annexer le formulaire B, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur : [www.eco.public.lu/attributions/dg2/d\\_consommation/d\\_march\\_int\\_rieur/Services/index.html](http://www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html)

<sup>5</sup> Article 15, paragraphe 2 de la directive « services » (cf. Note explicative, p. 10-11)

<sup>6</sup> Article 16, paragraphe 1, troisième alinéa et paragraphe 3, première phrase de la directive « services » (cf. Note explicative, p. 10-11)

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7890/01

**N° 7890<sup>1</sup>****CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2021-2022

**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**

(19.10.2021)

Par lettre du 23 septembre 2021 (réf. DK/tm/cb), Monsieur Dan KERSCH, ministre du travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, a soumis le projet de loi sous rubrique à l'avis de la Chambre des salariés (CSL).

1. Ce projet de loi a pour objet d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion dans le Code du travail, comme l'avait annoncé l'accord de coalition 2018/2023.

2. Même si le Code du travail délimite bien les temps de travail et de repos, la CSL juge indispensable d'y introduire expressément un droit à la déconnexion, afin de sensibiliser tout à chacun à l'existence de ce droit et de contraindre les employeurs à mettre en place des mécanismes qui en favorisent le respect et sa mise en œuvre en pratique.

Ce d'autant plus qu'au vu des problèmes posés par l'utilisation sensiblement croissante des outils numériques à des fins professionnelles, les relations de travail atypiques et les modalités de télétravail, notamment dans le contexte de l'augmentation du télétravail résultant de la crise provoquée par la COVID-19, il est devenu encore plus urgent de veiller à ce que les salariés puissent exercer leur droit à la déconnexion.

3. Ce projet reprend la proposition de loi contenue dans l'avis du Conseil économique et social du 30 avril 2021 sur le droit à la déconnexion. Il est proposé de compléter 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 ».

*« 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.*

*Article L. 312-10*

*Toute infraction aux dispositions de la présente section 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. »*

4. Par ailleurs, ce projet modifie 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.

5. 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.

#### **6. La Chambre des salariés approuve ce projet de loi.**

Luxembourg, le 19 octobre 2021

*Pour la Chambre des salariés,*

*Le Directeur,*  
Sylvain HOFFMANN

*La Présidente,*  
Nora BACK

7890/02

N° 7890<sup>2</sup>

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2021-2022

---

**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 FONCTIONNAIRES  
ET EMPLOYES PUBLICS**

(22.2.2022)

Par dépêche du 23 septembre 2021, Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire a demandé l'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics sur le projet de loi spécifié à l'intitulé.

Comme son intitulé l'indique, le projet en question a pour but d'inscrire le droit à la déconnexion dans la législation du travail. Actuellement, il n'existe pas encore de dispositions légales spéciales en la matière au Luxembourg. Le Code du travail comporte seulement certaines règles générales à respecter par les employeurs, dont celles concernant la durée de travail des salariés (articles L. 211-4 et suivants) ainsi que la sécurité et la santé des salariés au travail (articles L. 312-1 et suivants). En outre, la convention collective du 20 octobre 2020 relative au régime juridique du télétravail, déclarée d'obligation générale par un règlement grand-ducal du 22 janvier 2021, mentionne le droit à la déconnexion en stipulant que „*toute disposition relative au droit à la déconnexion applicable à un travailleur classique s'applique aussi au télétravailleur*“. S'y ajoute que certaines conventions sectorielles comportent des dispositions relatives au droit à la déconnexion (voir par exemple l'article 22 de la convention collective de travail 3.0 du 14 décembre 2020 pour les salariés de POST Luxembourg ou encore l'article 36 de la convention collective de travail du 9 février 2021 pour les salariés du secteur d'aide et de soins et du secteur social).

Le projet de loi sous avis a pour objet de remédier au vide juridique en la matière en complétant le Code du travail par une nouvelle section à part, traitant du respect du droit à la déconnexion.

Étant donné que le texte vise essentiellement les salariés du secteur privé et ne concerne donc pas directement les ressortissants de la Chambre des fonctionnaires et employés publics, celle-ci s'abstient d'examiner en détail toutes les dispositions projetées. Elle se limite à formuler quelques observations de nature plus générale concernant ces dispositions, notamment au vu de la nécessité de consacrer dans un futur texte le droit à la déconnexion pour les agents publics.

\*

Tout d'abord, la Chambre approuve que le projet de loi sous examen reprenne le texte proposé par le Conseil économique et social dans son avis intitulé „*Le droit à la déconnexion*“ du 30 avril 2021. Néanmoins, elle ne peut s'empêcher de formuler les quelques remarques qui suivent concernant ce texte.

Selon les dispositions prévues au nouvel article L. 312-9, alinéa 2, un régime spécifique assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail „*peut notamment être défini par voie de convention collective de travail ou d'accord subordonné*“. À défaut de convention collective de travail ou d'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*“.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics relève que la mise en place d'un régime assurant le respect du droit à la déconnexion est obligatoire d'après l'alinéa 1<sup>er</sup>. Ce régime doit être précisé par une convention collective, et en l'absence d'une telle par chaque entreprise elle-même.



Par conséquent, il faut donc écrire à l'alinéa 2, première phrase, „*ce régime spécifique peut notamment être est défini par voie de convention collective de travail ou d'accord subordonné*“.

La formulation „*peut notamment être*“ est d'ailleurs à éviter dans un souci de sécurité juridique.

Ensuite, la Chambre se demande si les dispositions en question sont conformes à l'article 11, paragraphe (5), de la Constitution, selon lequel „*la loi règle quant à ses principes (...) les droits des travailleurs (...)*“.

D'après la jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle, dans les matières réservées à la loi, d'une part les objectifs des mesures d'exécution de la disposition légale doivent être clairement déterminés par la loi – de même que les conditions auxquelles ces mesures sont, le cas échéant, soumises – et, d'autre part l'essentiel des dispositions relatives à la matière concernée doivent figurer dans la loi elle-même (voir par exemple l'arrêt n° 166 du 4 juin 2021 de la Cour constitutionnelle).

Le texte sous avis omet toutefois de fixer des règles minimales à respecter par chaque employeur en matière de droit à la déconnexion. Ainsi, il y aurait par exemple lieu de définir dans la loi ce qu'il faut entendre par la notion de „*temps de travail*“ en relation avec le droit à la déconnexion. La Chambre renvoie dans ce contexte aux questions qui peuvent se poser en matière de service de garde à domicile et à la jurisprudence européenne afférente, relative à l'interprétation de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. Pour ce qui est des périodes d'astreinte à domicile, seul le temps des interventions doit être considéré comme temps de travail d'après la Cour de justice de l'Union européenne (arrêt du 9 septembre 2003, Landeshauptstadt Kiel c/ Norbert Jaeger, affaire C-151/02).

L'article L. 312-9, alinéa 1<sup>er</sup>, mentionne par ailleurs la possibilité de mettre en place des dérogations exceptionnelles au droit à la déconnexion, soit par une convention collective, soit par une entreprise elle-même à défaut de convention collective.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics s'interroge encore sur la conformité de cette disposition avec l'article 11, paragraphe (5), de la Constitution. En effet, dans les matières réservées à la loi, seul le législateur peut prévoir une dérogation, sinon le Grand-Duc dans les conditions prévues à l'article 32, paragraphe (3), de la Constitution.

La Chambre renvoie à ce sujet aux observations formulées par le Conseil d'État dans son avis n° 60.329 du 26 octobre 2021 sur le projet de loi n° 7644 relatif à l'aménagement du temps de travail dans la fonction publique.

En matière de droit du travail, l'instrument spécial de la convention collective permet d'apporter des précisions aux conditions de travail prévues par la loi. Mais cette dernière doit déterminer des règles minimales. Les dispositions d'une convention collective doivent être favorables aux salariés et elles ne peuvent pas restreindre leurs droits, sous peine de nullité. Or, une dérogation au droit à la déconnexion constitue une telle restriction.

Au cas où la possibilité de déroger au droit à la déconnexion devrait être créée, c'est la loi qui devrait le faire et en fixer les conditions et modalités et, le cas échéant, déterminer les dispositions y relatives pouvant être précisées par secteur ou entreprise à travers une convention collective.

Sous la réserve des observations qui précèdent, la Chambre des fonctionnaires et employés publics marque son accord avec le projet de loi lui soumis pour avis.

Ainsi délibéré en séance plénière le 22 février 2022.

*Le Directeur,*  
G. TRAUFFLER

*Le Président,*  
R. WOLFF

7890/03

**N° 7890<sup>3</sup>**

**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2021-2022

---

**PROJET DE LOI**

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

\* \* \*

**AVIS COMMUN DE LA CHAMBRE DE COMMERCE  
ET DE LA CHAMBRE DES METIERS**

(7.3.2022)

**RESUME STRUCTURE**

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

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

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

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

\*

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

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

**1. Introduction**

Le projet de loi sous avis a pour objet de créer un cadre légal visant à favoriser la prise en considération de la problématique spécifique de la déconnexion en dehors du lieu de travail face au développement fulgurant de la digitalisation et de la généralisation des outils informatiques sur le lieu du travail. Plus précisément, il vise principalement à introduire une nouvelle section 8 au Chapitre II du Titre premier du Livre III du Code du travail intitulée « Le respect du droit à la déconnexion » comportant deux nouveaux articles L.312-9 et L. 312-10.

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

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

## 2. Considérations générales

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

S'agissant, en premier lieu, de l'alinéa 1<sup>er</sup> où il est fait référence à l'accord de coalition gouvernemental pour la période de 2018 à 2023 pour justifier la consécration juridique d'un droit à la déconnexion, les deux chambres professionnelles tiennent à souligner le fait que ledit accord de coalition ne retient pas un « droit » à la déconnexion, mais parle plutôt de l'introduction d'un « principe » de déconnexion à mettre en œuvre par le biais de conventions collectives ou d'accords professionnels tout en prenant en compte les spécificités du secteur ou de l'entreprise respective<sup>4</sup>.

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

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

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

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

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

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

3 Accord-cadre des partenaires sociaux européens relatif à la transformation numérique ([https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2021-02/Framework\\_Agreement\\_on\\_Digitalisation\\_FR.pdf](https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2021-02/Framework_Agreement_on_Digitalisation_FR.pdf)).

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

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

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

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

roduction d'une nouvelle section 8 au Chapitre II du Titre premier du Livre III du Code du travail intitulée « Le respect du droit à la déconnexion ».

Les adaptations du Code du travail projetées visent à :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

<sup>8</sup> *Id.*, note 1, p. 9.

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

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

## ***2.2. La nécessaire modulation du principe de déconnexion***

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

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

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

\*

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

7890/04

**N° 7890<sup>4</sup>**

**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2021-2022

---

## **PROJET DE LOI**

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

\* \* \*

### **AVIS DU CONSEIL D'ETAT**

(28.6.2022)

Par dépêche du 20 octobre 2021, le Premier ministre, ministre d'État, a soumis à l'avis du Conseil d'État le projet de loi sous rubrique, élaboré par le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire.

Le projet de loi était accompagné d'un exposé des motifs, d'un commentaire des articles, d'une fiche d'évaluation d'impact, d'une fiche financière ainsi que du texte coordonné par extraits du Code du travail que le projet de loi sous avis tend à modifier.

Les avis de la Chambre des salariés et de la Chambre des fonctionnaires et employés publics ont été communiqués au Conseil d'État par dépêches respectivement des 4 novembre 2021 et 14 mars 2022.

L'avis commun de la Chambre de commerce et de la Chambre des métiers a été communiqué au Conseil d'État par dépêche du 14 mars 2022.

L'avis de la Chambre d'agriculture, demandé selon la lettre de saisine, n'est pas encore parvenu au Conseil d'État au moment de l'adoption du présent avis.

\*

### **CONSIDERATIONS GENERALES**

Le projet de loi sous avis entend modifier le Code du travail en y introduisant un dispositif relatif au droit à la déconnexion des salariés en dehors du temps de travail. Une nouvelle section 8 est ainsi introduite au livre III, titre premier, chapitre II, du Code du travail, intitulée « Le respect du droit à la déconnexion » prévoyant notamment des sanctions administratives prononcées par le directeur de l'Inspection du travail et des mines, ci-après « ITM ». Le droit à la déconnexion est ajouté à la liste des sujets sur lesquels les négociations collectives doivent obligatoirement porter. Le projet de loi sous avis modifie enfin trois articles du Code du travail relatifs à l'implication de la délégation du personnel.

Le droit à la déconnexion des salariés découle aujourd'hui de manière indirecte de la réglementation relative au respect de la protection du salarié en matière de durée du travail ainsi que de l'obligation générale de l'employeur d'assurer la santé et la sécurité de l'ensemble des salariés. Le droit à la déconnexion du salarié pendant ses congés est reconnu par la jurisprudence<sup>1</sup>. La convention relative au régime juridique du télétravail signée entre partenaires sociaux le 20 octobre 2020 et déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021 fait également mention de ce droit à la déconnexion.

L'accord de coalition du Gouvernement pour la période 2018-2023 prévoit l'établissement du « principe de la déconnexion [qui] sera mis en œuvre par les conventions collectives ou les accords inter-professionnels. Ces accords tiendront compte des spécificités du secteur ou de l'entreprise. »

---

<sup>1</sup> Arrêt de la Cour d'appel n° 45230 du 2 mai 2019.



Le projet de loi sous avis reprend dans une large mesure le résultat des travaux tripartites ayant abouti à la publication de l'avis du Conseil économique et social relatif au droit à la déconnexion du 30 avril 2021.

Le Conseil d'État salue l'implication étroite des partenaires sociaux dans les discussions relatives au droit à la déconnexion. Il s'agit en effet d'un sujet tout à fait essentiel dans le monde du travail actuel caractérisé par une utilisation massive des outils numériques par les salariés qui sont désormais joignables quels que soient le lieu et l'heure. Ceci peut mener à un effacement progressif des limites entre la vie professionnelle et la vie privée préjudiciable à la santé des salariés. Il est cependant important de noter également que les situations des salariés peuvent être très différentes en fonction de l'activité exercée. Le Conseil d'État partage ainsi l'avis du Conseil économique et social que « 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. »

\*

## EXAMEN DES ARTICLES

### *Article 1<sup>er</sup>*

Sans observation.

### *Article 2*

L'article sous examen tend à insérer une nouvelle section 8 au livre III, titre premier, chapitre II, du Code du travail, qui a trait au respect du droit à la déconnexion comprenant les articles L. 312-9 et L. 312-10.

Le nouvel article L. 312-9, qui reprend, selon les auteurs, exactement le texte proposé dans l'avis du Conseil économique et social, introduit ainsi l'obligation de définir un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail lorsque les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles. Ce régime doit être mis en place par voie de convention collective ou d'accord professionnel, ou à défaut, au niveau de l'entreprise, avec une obligation de négociation dans les entreprises couvertes par une convention collective ou un accord subordonné. La délégation du personnel, si elle existe, doit être impliquée.

La disposition sous examen prévoit que le régime spécifique, qui peut comprendre « 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 » doit être « adapté à la situation particulière de l'entreprise ou du secteur. » Le Conseil d'État se doit de constater que le projet de loi sous examen se limite donc 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. Tel que l'article L. 312-9 du Code du travail, dans sa teneur proposée, est formulé, un employeur pourrait en effet 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 sous avis.

De plus, l'article sous examen 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. Le Conseil d'État rappelle que le dispositif sous revue relève 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 donc figurer dans la loi et le législateur ne peut pas, comme les auteurs entendent le faire dans l'article sous examen, 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. En conséquence, le Conseil d'État doit s'opposer 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.

Le nouvel article L. 312-10 introduit la possibilité pour le directeur de l'ITM de prononcer une sanction administrative sous forme d'amende. Est visée de manière indéterminée « toute infraction aux dispositions de la présente section ». Le Conseil d'État doit s'opposer 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<sup>2</sup> ».

#### Articles 3 et 4

Les articles sous examen sont relatifs à l'implication de la délégation du personnel dans le cadre du régime spécifique assurant le droit à la déconnexion et visent à insérer un paragraphe 6 nouveau à l'article L. 414-3 du Code du travail et un point 8 nouveau à l'article L. 414-9.

Le Conseil d'État se doit de relever que la loi du 1<sup>er</sup> avril 2022 portant modification des articles L. 414-3 et L. 414-9 du Code du travail a inséré un paragraphe 6 à l'article L. 414-3 du Code du travail et un point 8 à l'article L. 414-9 du même code. Ainsi, il convient d'insérer respectivement un paragraphe 7 à l'article L. 414-3 et un point 9 à l'article L. 414-9.

#### Article 5

L'article sous examen prévoit que la disposition relative aux sanctions en cas d'infractions au respect du droit à la déconnexion n'entre en vigueur qu'une année après la publication du projet de loi sous avis. Ce délai est porté à trois ans pour les entreprises couvertes par une convention collective. Les auteurs expliquent qu'il s'agit ici de respecter l'accord que les partenaires sociaux ont trouvé au sein du Conseil économique et social.

Le Conseil d'État considère que cette manière de procéder risque de se heurter au principe de l'égalité devant la loi tel qu'inscrit à l'article 10*bis* de la Constitution. Selon la jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle<sup>3</sup> relative à l'article 10*bis*, le législateur peut, sans violer le principe constitutionnel de l'égalité devant la loi, soumettre certaines catégories de personnes à des régimes légaux différents à la condition que la différence instituée procède de disparités objectives, qu'elle soit rationnellement justifiée, adéquate et proportionnée à son but. Dans l'attente d'explications de nature à fonder, en l'occurrence, une différence de traitement répondant aux critères établis par la Cour constitutionnelle, le Conseil d'État réserve sa position quant à la dispense du second vote constitutionnel.

\*

### OBSERVATIONS D'ORDRE LEGISTIQUE

#### Article 1<sup>er</sup>

Il est suggéré de reformuler l'article sous avis comme suit :

« **Art. 1<sup>er</sup>.** L'article L. 162-12, paragraphe 4, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du travail est modifié comme suit :

1° Au point 4, le point final est remplacé par un point-virgule ;

2° Il est ajouté un point 5 nouveau de la teneur suivante :

« 5. [...] ». »

#### Article 2

À la phrase liminaire, il convient d'écrire les termes « Livre », « Titre » et « Chapitre » avec des lettres initiales minuscules. Cette observation vaut également pour l'article 5, alinéa 2.

Toujours à la phrase liminaire, il y a lieu d'insérer le terme « il » avant les termes « est ajouté » ou bien d'accorder le terme « ajouté » au genre féminin.

À l'occasion d'insertion d'articles, le texte nouveau est précédé de l'indication du numéro correspondant qui est souligné, au lieu d'être mis en gras, pour mieux le distinguer du numéro des articles de l'acte modificatif.

À l'article L. 312-9, alinéas 1<sup>er</sup> et 2, du Code du travail, dans sa teneur proposée, en ce qui concerne l'emploi des termes « le cas échéant » et « notamment », le Conseil d'État signale que si ceux-ci ont pour but d'illustrer un principe établi par le texte, ils sont à écarter comme étant superfétatoires. Une énonciation d'exemples est en effet sans apport normatif.

2 Cour constitutionnelle, arrêt n° 138/18 du 6 juin 2018 (Mém. A – n° 459 du 8 juin 2018).

3 Arrêt de la Cour constitutionnelle n° 159 du 13 novembre 2020 (Mém. A – n°921 du 20 novembre 2020).

Dans la mesure où conformément à l'article L. 162-12, paragraphe 4, alinéa 1<sup>er</sup>, point 5, du Code du travail, dans sa teneur proposée, les conventions collectives de travail et les accords subordonnés contiennent obligatoirement des dispositions relatives aux modalités du régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail, l'article L. 312-9, alinéa 2, première phrase, est à reformuler comme suit :

« Ce régime spécifique est défini par voie de convention collective de travail ou d'accord subordonné. »

À l'article L. 312-10 du Code du travail, dans sa teneur proposée, il y a lieu d'écrire le terme « Directeur » avec une lettre initiale minuscule.

*Article 3*

À la phrase liminaire, il convient de faire abstraction des virgules. Cette observation vaut également pour les articles 4, phrase liminaire et 5, alinéa 1<sup>er</sup>.

*Article 5*

À l'alinéa 2, il faut écrire « visés au livre premier, titre VI, du Code du travail ».

Ainsi délibéré en séance plénière et adopté à l'unanimité des 22 votants, le 28 juin 2022.

*Le Secrétaire général,*  
Marc BESCH

*Le Président,*  
Christophe SCHILTZ

7890/05

**N° 7890<sup>5</sup>**

**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**

\* \* \*

**AMENDEMENTS PARLEMENTAIRES**

**DEPECHE DU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES  
AU PRESIDENT DU CONSEIL D'ETAT**

(6.4.2023)

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous faire parvenir une série d'amendements au projet de loi mentionné sous rubrique.

Je joins en annexe, à toutes fins utiles, un texte coordonné du projet de loi sous rubrique, reprenant les amendements proposés et les propositions de texte du Conseil d'État que la commission a faites siennes.

\*

**REMARQUES PRELIMINAIRES**

La commission parlementaire suit le Conseil d'État à l'endroit des **articles 3 et 4** du projet de loi en procédant 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.

\*

**L'article 5** du projet de loi prévoit que la disposition relative aux sanctions en cas d'infractions au respect du droit à la déconnexion n'entre en vigueur qu'une année après la publication de la future loi.

Pour les entreprises couvertes par une convention collective de travail ce délai est porté à 3 ans.

Le commentaire de cet article précise que « *De même les partenaires sociaux ont estimé qu'il est nécessaire 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.* ».

Le Conseil d'État considère dans son avis du 28 juin 2022, que la formulation actuelle « 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 la différence instituée par l'article 5 du 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<sup>er</sup> 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.

\*

## AMENDEMENTS

### *Amendement 1*

A l'endroit de l'article 2 du projet de loi, la commission parlementaire complète l'article L. 312-9 du Code du travail par un nouvel alinéa 2 de la teneur suivante :

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

L'article L. 312-9 du Code du travail prend dès lors la teneur suivante:

« Art. L. 312-9.

Lorsque les 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. »

*Commentaire:*

Le Conseil d'État constate dans son avis du 28 juin 2022, 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.

Tel que proposé, un employeur pourrait, selon la Haute Corporation, 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 prévoie 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.

C'est d'ailleurs par cette approche que notamment la France, la Belgique et l'Espagne ont introduit le droit à la déconnexion dans leurs législations nationales respectives.

En France le Code du travail prévoit 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. »

De plus, depuis 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.

En Belgique la loi du 26 mars 2018 prévoit l'obligation d'organiser, au sein de l'entreprise, une concertation en matière de déconnexion du travail et d'utilisation des moyens de communication numériques.

En effet elle instaure l'obligation de conclure un accord entre l'employeur et le Comité pour la prévention et la protection au travail. Ainsi 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 et la négociation est le moyen d'arriver à cet objectif.

En Espagne la loi organique 3/2018 sur la protection des données personnelles et la garantie des droits numériques dispose 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 ont l'obligation d'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 de cette obligation peut entraîner des sanctions.

Ces trois pays ont également choisi d'établir de manière très générale une obligation de mettre en place un régime assurant le respect du droit à la déconnexion sans introduire aucune prescription minimale.

Ainsi, ils ont voulu laisser la possibilité aux parties concernées de mettre en place des mécanismes qui sont adaptés aux spécificités et problématiques particulières de chaque entreprise et qui ont comme objectif commun de garantir aux salariés le respect de leur temps libre et, plus particulièrement, des dispositions légales ou conventionnelles applicables en matière de temps de travail (repos, congés... etc).

#### *Amendement 2*

A l'endroit de l'article 2 du projet de loi, le nouvel article L. 312-10 du Code du travail 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 à l'article L. 312-10 initial les termes « Toute infraction aux dispositions de la présente section » par le bout de phrase « **Si l'employeur, dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles, ne met pas en place un tel régime, il** ». En conséquence, l'article L. 312-10 prend la teneur suivante:

« Art. L. 312-10.

« ~~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'inspection du travail visé à l'article L. 613-4 et selon la procédure d'injonction prévue à l'article L. 614-13. »

#### *Commentaire :*

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.

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle à ce sujet, la commission parlementaire propose d'utiliser des termes plus clairs et précis afin de permettre à l'employeur de savoir sans équivoque quel serait, de sa part, un agissement sanctionnable en application de l'article L. 312-10.

\*

Au nom de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale, je vous saurais gré de bien vouloir faire aviser par le Conseil d'État les amendements exposés ci-avant.

Je joins à la présente un texte coordonné du projet de loi.

J'envoie copie de la présente au Ministre aux Relations avec le Parlement, avec prière de transmettre les amendements aux instances à consulter.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération très distinguée.

*Le Président de la Chambre des Députés,*  
Fernand ETGEN

\*

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

**Art. 1<sup>er</sup>.** ~~À l'article L. 162-12, paragraphe 4, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du travail, il est ajouté un nouveau point 5 de la teneur suivante~~ **est modifié comme suit :**

**1° Au point 4, le point final est remplacé par un point-virgule ;**

**2° Il est ajouté un point 5 nouveau de la teneur suivante :**

« ; 5. les modalités du régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail ».

**Art. 2.** Au Livre III, Titre premier, Chapitre II, du même code, est ajoutée une nouvelle section 8 de la teneur suivante :

« Section 8. – Le respect du droit à la déconnexion

**Art. L. 312-9.** Art. L. 312-9.

Lorsque les 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.

~~Art. L. 312-10.~~ Art. L. 312-10.

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'inspection du travail visé à l'article L. 613-4 et selon la procédure d'injonction prévue à l'article L. 614-13.** »

**Art. 3.** L'article L. 414-3, du même code, est complété par un nouveau paragraphe 67 de la teneur suivante :

« (67) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel sur l'introduction ou la modification d'un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail. »

**Art. 4.** L'article L. 414-9, du même code, est complété par un point 89 de la teneur suivante :

« 89. l'introduction ou la modification d'un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail. »

**Art. 5.** L'article L. 312-10, du même code, entre en vigueur un an après la date de la publication de la présente loi au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

Pour les entreprises couvertes par une convention collective ou un accord subordonné, visés au **livre premier, Titre VI, du Livre premier** du Code du travail, l'article L. 312-10 entre en vigueur trois ans après la date de la publication de la présente loi au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.



Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7890/06

**N° 7890<sup>6</sup>**

**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 COMPLEMENTAIRE DU CONSEIL D'ETAT**

(16.5.2023)

Par dépêche du 6 avril 2023, le président de la Chambre des députés a soumis à l'avis du Conseil d'État deux amendements parlementaires au projet de loi sous rubrique.

Le texte des amendements parlementaires était accompagné de remarques préliminaires, d'un commentaire pour chacun des amendements ainsi que d'une version coordonnée du projet de loi sous rubrique, tenant compte de ces amendements.

\*

### **CONSIDERATIONS GENERALES**

Le Conseil d'État rappelle que, dans son avis initial du 28 juin 2022, il avait réservé sa position quant à la dispense du second vote constitutionnel à l'égard de l'article 5 de la loi en projet en considérant que celui-ci risque de se heurter au principe de l'égalité devant la loi tel qu'inscrit à l'article 10*bis* de la Constitution. L'article 5 du projet de loi prévoit en effet que la disposition relative aux sanctions qu'encourent les employeurs qui ne mettraient pas en place un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail entre en vigueur une année après la publication de la future loi, alors que pour les entreprises couvertes par une convention collective de travail ce délai est porté à trois ans.

Aux remarques préliminaires, la commission parlementaire donne des explications afin de tenter d'établir que la différenciation opérée en l'espèce procède de disparités objectives, qu'elle est rationnellement justifiée, adéquate et proportionnée à son but. Le Conseil d'État ne peut cependant pas se satisfaire des explications données.

La commission parlementaire explique en premier lieu que « [l]e 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 » et qu'« 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. » Le Conseil d'État ne peut pas suivre ce raisonnement. Le projet de loi sous avis prévoit en effet une obligation nouvelle pour les employeurs dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles, à savoir la définition d'un « régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail [...] ». Cette nouvelle obligation est soumise à un régime propre de sanctions puisque les employeurs qui ne mettraient pas en place un tel régime sont passibles d'une amende administrative prononcée par le directeur de l'Inspection du travail et des mines. Un tel régime de sanctions vise à garantir l'effectivité du respect du droit à la déconnexion dans le chef des salariés, qu'ils soient couverts par une convention collective de travail ou soumis au droit commun.

La commission parlementaire explique en détail les raisons pratiques pour lesquelles les partenaires sociaux ont souhaité avoir plus de temps pour mettre en place les régimes assurant le respect du droit à la déconnexion dans les entreprises couvertes par une convention collective de travail. Si le Conseil d'État peut comprendre ces raisons pratiques liées à la durée de négociation de ces conventions collectives, il estime que le principe de l'égalité devant la loi, tel qu'il découle de l'article 10*bis* de la Constitution, doit s'apprécier en l'espèce dans le chef des salariés. Or, il ne voit pas pour quelle raison objective les salariés couverts par une convention collective devraient attendre deux ans de plus que les salariés soumis au droit commun pour bénéficier d'un régime garantissant le respect effectif de leur droit à la déconnexion.

La commission parlementaire rappelle dans le cadre de son argumentation qu'il y a déjà à l'heure actuelle des situations dans lesquelles des dispositions du Code du travail ne peuvent profiter qu'aux entreprises et salariés dont les relations de travail sont régies par une convention collective de travail ou un accord subordonné. Ici non plus, le Conseil d'État ne peut pas suivre ce raisonnement et se doit de rappeler que si les conventions collectives du travail peuvent en effet prévoir des dispositions différentes de celles du droit commun, cela n'est le cas que si ces dispositions sont plus favorables pour le salarié que le droit commun. Or, en l'espèce, c'est le contraire puisque les salariés couverts par une convention collective seraient dans une situation moins favorable que les salariés qui sont soumis au droit commun.

Le Conseil d'État ne peut dès lors pas suivre la commission parlementaire dans son raisonnement et maintient, par conséquent, les critiques exprimées dans son avis du 28 juin 2022 à l'égard de l'article 5 du projet de loi sous avis qui ne respecte pas le principe de l'égalité de traitement. Au cas où le texte serait maintenu dans sa version actuelle, le Conseil d'État ne pourrait pas accorder la dispense du second vote constitutionnel. Le Conseil d'État pourrait d'ores et déjà se déclarer d'accord avec un texte qui prévoirait que le régime de sanctions prévu à l'article 5 du projet de loi sous avis entre en vigueur au même moment pour l'ensemble des employeurs, dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles, qu'ils soient couverts par une convention collective ou non.

\*

## EXAMEN DES AMENDEMENTS

### *Amendement 1*

Dans son avis précité du 28 juin 2022, le Conseil d'État avait formulé une opposition formelle à l'égard de 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.

En insérant un alinéa 2 à l'article L. 312-9 prévoyant que « [d]ans tous les cas ce régime doit assurer le respect des dispositions légales ou conventionnelles applicables en matière de temps de travail », l'amendement sous examen vise à encadrer le régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail à mettre en place par l'employeur. En effet, une lecture combinée des alinéas 1<sup>er</sup> et 2 de l'article 2 du projet de loi sous avis, dans sa teneur amendée, permet de conclure que les dérogations exceptionnelles au droit à la déconnexion, telles qu'elles sont permises par l'alinéa 1<sup>er</sup>, ne sauraient en aucun cas déroger aux règles relatives au temps de travail, que ce soit au niveau de la durée du temps de travail ou encore au niveau de la rémunération des heures supplémentaires. Partant, le Conseil d'État est en mesure de lever son opposition formelle.

Dans le souci d'une meilleure lisibilité de l'article L. 312-9 du Code du travail, le Conseil d'État suggère toutefois de déplacer l'alinéa 2, dans sa teneur amendée, après l'alinéa 4 actuel qui commence avec les termes « Dans ce cas, ».

### *Amendement 2*

Dans son avis précité du 28 juin 2022, le Conseil d'État avait formulé une opposition formelle à l'égard de 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.

L'amendement sous revue vise à préciser l'obligation dont le non-respect est sanctionnable en prévoyant qu'il s'agit du fait, pour l'employeur dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles, de ne pas mettre en place le régime assurant le respect du droit à la déconnexion en

dehors du temps de travail. Le Conseil d'État est dès lors en mesure de lever son opposition formelle qu'il avait formulée à l'égard de l'article L. 312-10.

Le Conseil d'État recommande cependant aux auteurs de remplacer les termes « un tel régime » par les termes « le régime visé à l'article L. 312-9 ».

Ainsi délibéré en séance plénière et adopté à l'unanimité des 21 votants, le 16 mai 2023.

*Le Secrétaire général,*  
Marc BESCH

*Le Président,*  
Christophe SCHILTZ



Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7890/07

**N° 7890<sup>7</sup>**

**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**

\* \* \*

### **RAPPORT DE LA COMMISSION DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SECURITE SOCIALE**

(8.6.2023)

La commission se compose de : M. Dan Kersch, Président-Rapporteur ; Mme Djuna Bernard, Mme Myriam Cecchetti, Mme Francine Closener, M. Frank Colabianchi, M. Mars Di Bartolomeo, M. Jeff Engelen, M. Paul Galles, M. Jean-Marie Halsdorf, M. Marc Hansen, Mme Carole Hartmann, M. Aly Kaes, M. Pim Knaff, M. Charles Margue, M. Gilles Roth, M. Marc Spautz, Carlo Weber, Membres.

\*

#### **I. ANTECEDENTS**

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés par Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, le 28 septembre 2021.

L'avis de la Chambre des Salariés date du 19 octobre 2021 et celui de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics du 22 février 2022.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ont émis un avis commun en date du 7 mars 2022.

Le Conseil d'État a émis son avis le 28 juin 2022. Son avis complémentaire date du 16 mai 2023.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a entendu la présentation du projet de loi lors de sa réunion du 24 novembre 2022. Elle y a examiné les avis du Conseil d'État ainsi que des chambres professionnelles. En date du 6 mars 2023, la commission a décidé une série d'amendements parlementaires. Lors de sa réunion du 25 mai 2023, la commission a désigné son Président, Monsieur Dan Kersch, comme Rapporteur du projet de loi. La commission parlementaire a adopté le présent rapport lors de sa réunion du 8 juin 2023.

\*

#### **II. OBJET DU PROJET DE LOI**

Le présent projet de loi vise à modifier le Code du travail en introduisant un dispositif relatif au droit à la déconnexion des salariés en dehors du temps de travail. En effet, jusqu'à présent, le droit luxembourgeois ne règle ce droit que de manière indirecte en imposant notamment le respect des règles protectrices du salarié en matière de durée du travail et d'une obligation générale d'assurer la sécurité et la santé de l'ensemble des salariés. Une nouvelle section 8 est ainsi introduite au livre III, titre premier, chapitre II, du Code du travail, intitulée « Le respect du droit à la déconnexion » prévoyant notamment des sanctions administratives prononcées par le directeur de l'Inspection du travail et des mines, ci-après « ITM ». Le droit à la déconnexion est ajouté à la liste des sujets sur lesquels les négociations collectives doivent obligatoirement porter.

L'accord de coalition du Gouvernement pour la période 2018-2023 prévoit l'établissement du principe de la déconnexion.

La convention relative au régime juridique du télétravail signée entre partenaires sociaux le 20 octobre 2020 et déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021 fait également mention de ce droit à la déconnexion.

Le présent projet de loi reprend dans une large mesure le résultat des travaux tripartites ayant abouti à la publication de l'avis du Conseil économique et social relatif au droit à la déconnexion du 30 avril 2021.

Le présent projet de loi prévoit aussi un décalage uniforme de trois ans pour la mise en vigueur du régime de sanctions pour l'ensemble des employeurs, dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles. Pour le détail, il est renvoyé au commentaire des articles.

\*

### **III. AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT ET DES CHAMBRES PROFESSIONNELLES**

#### **Avis du Conseil d'État**

Dans son avis du 28 juin 2022, le Conseil d'État formule deux oppositions formelles.

Dans son avis complémentaire du 16 mai 2023, le Conseil d'État lève ses deux oppositions formelles. Le Conseil d'État marque son accord au projet de loi et aux amendements parlementaires et pourrait accorder la dispense du second vote constitutionnel si le projet de loi prévoyait que le régime de sanctions prévu à l'article 5 du projet de loi en question entre en vigueur au même moment pour l'ensemble des employeurs dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles, qu'ils soient couverts par une convention collective ou non.

Le Conseil d'État est en mesure de lever son opposition formelle en ce qui concerne l'amendement portant sur l'encadrement du régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail à mettre en place par l'employeur. Dans son avis initial du 28 juin 2022, le Conseil d'État avait formulé une opposition formelle parce que le projet de loi initial prévoyait que le régime spécifique mis en place pourrait prévoir des dérogations exceptionnelles au droit à la déconnexion sans prévoir le moindre critère encadrant cette possibilité. La commission parlementaire a proposé un amendement qui satisfait au Conseil d'État.

Dans son avis précité du 28 juin 2022, le Conseil d'État avait formulé une opposition formelle à l'égard de 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. L'amendement proposé vise à préciser l'obligation dont le non-respect est sanctionnable en prévoyant qu'il s'agit du fait, pour l'employeur dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles, de ne pas mettre en place le régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail. En conséquence, le Conseil d'État est en mesure de lever son opposition formelle. Pour le détail, il est renvoyé au commentaire des articles.

#### **Avis de la Chambre des Salariés**

Dans son avis du 19 octobre 2021, la Chambre des Salariés approuve le projet de loi.

#### **Avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics**

Dans son avis du 22 février 2022, la Chambre des fonctionnaires et employés publics marque son accord au projet de loi.

Étant donné que le projet de loi vise essentiellement les salariés du secteur privé, la Chambre des fonctionnaires et employés publics (CHFEP) précise la nécessité de consacrer dans un futur texte le droit à la déconnexion pour les agents publics. La CHFEP se demande à deux reprises si une disposition dans le projet de loi est conforme à la Constitution. La CHFEP rend attentif à la nécessité de fixer par la loi les règles minimales à respecter par chaque employeur en matière de droit à la déconnexion. La CHFEP se demande également si les dérogations exceptionnelles au droit à la déconnexion, soit par convention collective, soit par l'entreprise elle-même, répondent aux exigences constitutionnelles.

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

Dans leur avis commun du 7 mars 2022, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers marquent leur accord au projet de loi.

\*

#### IV. COMMENTAIRE DES ARTICLES

##### *Article 1<sup>er</sup>*

L'article 1<sup>er</sup> du projet ajoute à l'alinéa 1<sup>er</sup> du paragraphe 4 de l'article L. 162-12 du Code du travail, un nouveau point 5 pour inclure « les modalités du régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail » dans la liste des sujets sur lesquels les négociations collectives doivent obligatoirement porter et dont le résultat doit obligatoirement être consigné dans les dispositions d'une convention collective ou d'un accord subordonné.

Ainsi, dans les entreprises qui sont couvertes par une convention collective ou un accord subordonné, les représentants du personnel et les syndicats impliqués dans les négociations sont directement consultés dans le cadre de la mise en place d'un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail.

Le Conseil d'État ne formule pas d'observation quant au fond dans son avis du 28 juin 2022, mais il relève une considération d'ordre légistique, adoptée par la commission parlementaire. Le Conseil d'État suggère en effet de reformuler l'article 1<sup>er</sup> comme suit :

« Art. 1<sup>er</sup>. L'article L. 162-12, paragraphe 4, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du travail est modifié comme suit :

1° Au point 4, le point final est remplacé par un point-virgule ;

2° Il est ajouté un point 5 nouveau de la teneur suivante :

« 5. [...] ». »

En conséquence de ce qui précède, l'article 1<sup>er</sup> de la loi en projet prend la teneur suivante :

« **Art. 1<sup>er</sup>.** L'article L. 162-12, paragraphe 4, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du travail est modifié comme suit :

1° Au point 4, le point final est remplacé par un point-virgule ;

2° Il est ajouté un point 5 nouveau de la teneur suivante :

« 5. les modalités du régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail ». »

##### *Article 2*

La commission parlementaire écrit à la phrase liminaire les termes « Livre », « Titre » et « Chapitre » avec des lettres initiales minuscules.

La nouvelle section 8, du chapitre II, du titre premier, du livre III traitant de la protection, sécurité et santé des salariés, est intitulée « Le respect du droit à la déconnexion ».

Elle comporte deux nouveaux articles en vue de la mise en œuvre pratique de mécanismes qui favorisent le respect du droit à la déconnexion dans les entreprises dans lesquelles les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles et de sanctions adéquates.

##### 1° Le nouvel article L. 312-9

Afin d'honorer l'accord qui a été trouvé entre les parties membres du Conseil économique et social (CES), le nouvel article L. 312-9 reprend exactement les trois premiers alinéas de cet article tel que proposé dans l'avis du CES du 3 mai 2021 « *Le droit à la déconnexion* ».

D'après cet avis « les mécanismes assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail doivent être adaptés aux spécificités et problématiques des entreprises concernées ».

Ainsi, une entreprise pourrait, par exemple, élaborer une charte ou 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.

De même, elle pourrait décider de bloquer l'accès aux serveurs 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.

Dans ce contexte, l'avis souligne qu'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.

Aussi, ledit avis renseigne que « 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. À défaut de délégation du personnel, l'entrepreneur définit un tel régime et en informe les salariés. »

Le quatrième alinéa de l'article L. 312-9, tel que proposé dans l'avis en question, est repris au nouvel article L. 312-10 introduit par le présent projet de loi.

Dans son avis du 28 juin 2022, le Conseil d'État constate que le projet de loi « se limite donc 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 ». Le Conseil d'État continue en illustrant son observation : « tel que l'article L. 312-9 du Code du travail, dans sa teneur proposée, est formulé, un employeur pourrait en effet 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 [...] ».

Le Conseil d'État ajoute dans le même ordre d'esprit que « l'article sous examen 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. »

En conséquence des remarques qui précèdent, le Conseil d'État rappelle « que le dispositif sous revue relève 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 donc figurer dans la loi et le législateur ne peut pas, comme les auteurs entendent le faire dans l'article sous examen, 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. En conséquence, le Conseil d'État doit **s'opposer 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.

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle, la commission parlementaire complète par voie d'amendement l'article L. 312-9 par un nouvel alinéa 2 de la teneur suivante :

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

L'article L. 312-9 du Code du travail prend dès lors la teneur suivante:

« Art. L. 312-9.

Lorsque les 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. »

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 leur mise en œuvre pratique.

C'est d'ailleurs par cette approche que notamment la France, la Belgique et l'Espagne ont introduit le droit à la déconnexion dans leurs législations nationales respectives. Ces trois pays ont également choisi d'établir de manière très générale une obligation de mettre en place un régime assurant le respect du droit à la déconnexion sans introduire aucune prescription minimale.

Ainsi, ils ont voulu laisser la possibilité aux parties concernées de mettre en place des mécanismes qui sont adaptés aux spécificités et problématiques particulières de chaque entreprise et qui ont comme objectif commun de garantir aux salariés le respect de leur temps libre et, plus particulièrement, des dispositions légales ou conventionnelles applicables en matière de temps de travail (repos, congés, etc.).

Dans son avis complémentaire du 16 mai 2023, le Conseil d'État constate qu'« une lecture combinée des alinéas 1<sup>er</sup> et 2 de l'article 2 du projet de loi sous avis, dans sa teneur amendée, permet de conclure que les dérogations exceptionnelles au droit à la déconnexion, telles qu'elles sont permises par l'alinéa 1<sup>er</sup>, ne sauraient en aucun cas déroger aux règles relatives au temps de travail, que ce soit au niveau de la durée du temps de travail ou encore au niveau de la rémunération des heures supplémentaires. Partant, le Conseil d'État est en mesure de lever son opposition formelle. »

Le Conseil d'État suggère par ailleurs de déplacer l'alinéa 2, dans sa teneur amendée, après l'alinéa 4 actuel qui commence avec les termes « Dans ce cas, », ceci afin d'assurer une meilleure lisibilité de l'article L. 312-9 du Code du travail.

La commission parlementaire fait droit à cette suggestion.

Par ailleurs, la commission parlementaire fait droit à une observation du Conseil d'État et remplace à l'alinéa 2 initial les termes « peut notamment être » par le terme « est » pour écrire « est défini ». La commission signale l'article à introduire au Code du travail en le soulignant au lieu de le marquer en gras, évitant ainsi une éventuelle confusion avec la numérotation des articles du projet de loi. Partant, la commission écrit « Art. L. 312-9. »

2° Le nouvel article L. 312-10 relatif aux sanctions prévoit une sanction administrative, à prononcer par le directeur de l'Inspection du travail et des mines.

Cette sanction, destinée à inciter les entreprises à se conformer à ces nouvelles dispositions en matière de sécurité et de santé au travail, peut être modulée pour tenir compte des circonstances, dont par exemple la taille de l'entreprise, la gravité du manquement, ainsi que le comportement spécifique de l'entreprise.

Les critères sur base desquels le directeur de l'Inspection du travail et des mines fixe le montant de l'amende sont ceux énumérés à l'alinéa 2 du paragraphe 5 de l'article L. 614-13 faisant partie du chapitre IV du titre premier du livre VI du Code du travail qui traite des compétences de l'Inspection du travail et des mines.

Concernant le nouvel article L. 312-10, le Conseil d'État observe dans son avis du 28 juin 2022 qu'il vise de manière indéterminée « toute infraction aux dispositions de la présente section ». Le Conseil d'État **s'oppose formellement** à l'article 312-10, dans sa teneur proposée, pour violation du principe de 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 ».

La commission parlementaire souligne qu'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.

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle à ce sujet, la commission parlementaire propose par voie d'amendement d'utiliser des termes plus clairs et précis afin de permettre à l'employeur de savoir sans équivoque quel serait, de sa part, un agissement sanctionnable en application de l'article L. 312-10.

En conséquence, la commission parlementaire remplace à l'article L. 312-10 initial les termes « Toute infraction aux dispositions de la présente section » par le bout de phrase « **Si l'employeur, dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles, ne met pas en place un tel régime, il** ». Dès lors, l'article L. 312-10 prend la teneur suivante:

« Art. L. 312-10.

~~« 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'inspection du travail visé à l'article L. 613-4 et selon la procédure d'injonction prévue à l'article L. 614-13. »

Dans son avis complémentaire du 16 mai 2023, le Conseil d'État confirme que « l'amendement sous revue vise à préciser l'obligation dont le non-respect est sanctionnable en prévoyant qu'il s'agit du fait, pour l'employeur dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles, de ne pas mettre en place le régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail. Le Conseil d'État est dès lors en mesure de lever son opposition formelle qu'il avait formulée à l'égard de l'article L. 312-10. »

Par ailleurs, le Conseil d'État recommande de remplacer les termes « un tel régime » par les termes « le régime visé à l'article L. 312-9 ». La commission suit le Conseil d'État et adopte sa recommandation. La commission signale l'article à introduire au Code du travail en le soulignant au lieu de le marquer en gras, évitant ainsi une éventuelle confusion avec la numérotation des articles du projet de loi. Partant, la commission écrit « Art. L. 312-10. ». La commission suit également le Conseil d'État en écrivant le terme « Directeur » avec une lettre initiale minuscule.

#### *Articles 3 et 4*

L'article 3 du projet de loi complète l'article L. 414-3 qui fait partie de la section 2 « information et consultation sur la vie de l'entreprise » du chapitre relatif aux attributions de la délégation du personnel.

En effet, il ajoute un point supplémentaire à la liste des obligations de l'employeur dans le contexte de l'information et la consultation sur la vie de l'entreprise qui doit avoir lieu dans toutes les entreprises occupant 15 salariés au moins.

Ce point supplémentaire oblige expressément l'employeur à informer et à consulter la délégation avant d'introduire ou de modifier un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail au niveau de l'entreprise. Il inscrit ainsi l'obligation de l'employeur, prévue de manière plus générale à l'alinéa 3 initial du nouvel article L. 312-9, directement dans le dispositif relatif aux attributions de la délégation du personnel afin d'éviter toute équivoque à ce sujet.

L'article 4 du projet de loi complète l'article L. 414-9 qui fait partie de la section 4 « participation à certaines décisions de l'entreprise » du chapitre relatif aux attributions de la délégation du personnel.

En effet, il ajoute un point supplémentaire à la liste des décisions devant être prises d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel dans les entreprises occupant au moins 150 salariés.



En cas d'introduction ou de modification d'un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail au niveau de l'entreprise, l'employeur est ainsi expressément tenu de prendre ses décisions d'un commun accord avec la délégation du personnel.

Ainsi, cette obligation de l'employeur, prévue de manière plus générale à l'alinéa 3 initial du nouvel article L. 312-9, est également directement inscrite dans le dispositif relatif aux attributions de la délégation du personnel en matière de codécision.

Le Conseil d'État observe dans son avis du 28 juin 2022 au sujet des articles 3 et 4 de la loi en projet que la loi du 1<sup>er</sup> avril 2022 portant modification des articles L. 414-3 et L. 414-9 du Code du travail a inséré un paragraphe 6 à l'article L. 414-3 du Code du travail et un point 8 à l'article L. 414-9 du même code. Partant, il convient d'adapter le dispositif proposé en conséquence et d'insérer un paragraphe 7 à l'article L. 414-3 et un point 9 à l'article L. 414-9. La commission parlementaire fait droit à cette observation.

La commission suit également le Conseil d'État en supprimant les virgules à l'endroit des phrases liminaires des articles 3 et 4.

#### Article 5

Dans le cadre de l'élaboration de l'avis du CES, sur lequel se base le présent projet de loi, les partenaires sociaux se sont accordés que l'entrée en vigueur de la disposition relative aux sanctions, prévue dans la nouvelle section 8 introduite par l'article 2 du projet, devrait être différée d'une année à partir de l'entrée en vigueur du nouvel article L. 312-9 du Code du travail afin de permettre aux entreprises de se conformer à cette nouvelle disposition.

De même, les partenaires sociaux ont estimé qu'il est nécessaire 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.

Pour ces entreprises, l'article L. 312-10 du projet ne devrait être applicable que trois ans à partir de l'entrée en vigueur de la loi introduisant le respect du droit à la déconnexion.

Pour tenir compte de ces remarques des partenaires sociaux, l'article 5 du projet de loi initial prévoit une entrée en vigueur différée des dispositions du présent projet.

En effet, pour les entreprises soumises à une convention collective ou un accord subordonné, visés au titre VI du livre premier du Code du travail, l'article L. 312-10 du projet de loi initial, relatif aux sanctions, n'entre en vigueur que trois ans plus tard et pour les autres entreprises, cette date est décalée d'une année par rapport à la date de publication de la loi en projet.

Toutes les autres dispositions du projet entrent en vigueur en application des règles de droit commun.

Le Conseil d'État relève que cette manière de procéder « risque de se heurter au principe de l'égalité devant la loi tel qu'inscrit à l'article 10*bis* de la Constitution. La Haute Corporation rappelle la jurisprudence de la Cour constitutionnelle qui permet certes, au législateur de soumettre certaines catégories de personnes à des régimes légaux différents, mais à la condition que la différence instituée procède de disparités objectives, qu'elle soit rationnellement justifiée, adéquate et proportionnée à son but. **Le Conseil d'État réserve sa position quant à la dispense du second vote constitutionnel** dans l'attente d'explications de nature à fonder, en l'occurrence, une différence de traitement répondant aux critères établis par la Cour constitutionnelle.

La commission parlementaire a adressé les explications suivantes au Conseil d'État :

« L'article 5 du projet de loi prévoit que la disposition relative aux sanctions en cas d'infractions au respect du droit à la déconnexion n'entre en vigueur qu'une année après la publication de la future loi.

Pour les entreprises couvertes par une convention collective de travail ce délai est porté à 3 ans.

Le commentaire de cet article précise que « *De même les partenaires sociaux ont estimé qu'il est nécessaire 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.* ».

Le Conseil d'État considère dans son avis du 28 juin 2022, que la formulation actuelle « risque de se heurter au principe de l'égalité devant la loi tel qu'inscrit à l'article 10*bis* 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 la différence instituée par l'article 5 du 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<sup>er</sup> 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. »

Dans son avis complémentaire du 16 mai 2023, le Conseil d'État constate qu'il ne peut pas se satisfaire des explications données.

Le Conseil d'État poursuit :

« La commission parlementaire explique en premier lieu que « [l]e 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 » et qu'« 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. » Le Conseil d'État ne peut pas suivre ce raisonnement. Le projet de loi sous avis prévoit en effet une obligation nouvelle pour les employeurs dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles, à savoir la définition d'un « régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail [...] ». Cette nouvelle obligation est soumise à un régime propre de sanctions puisque les employeurs qui ne mettraient pas en place un tel régime sont passibles d'une amende administrative prononcée par le directeur de l'Inspection du travail et des mines. Un tel régime de sanctions vise à garantir l'effectivité du respect du droit à la déconnexion dans le chef des salariés, qu'ils soient couverts par une convention collective de travail ou soumis au droit commun.

La commission parlementaire explique en détail les raisons pratiques pour lesquelles les partenaires sociaux ont souhaité avoir plus de temps pour mettre en place les régimes assurant le respect du droit à la déconnexion dans les entreprises couvertes par une convention collective de travail. Si le Conseil d'État peut comprendre ces raisons pratiques liées à la durée de négociation de ces conventions collectives, il estime que le principe de l'égalité devant la loi, tel qu'il découle de l'article 10*bis* de la Constitution, doit s'apprécier en l'espèce dans le chef des salariés. Or, il ne voit pas pour quelle raison objective les salariés couverts par une convention collective devraient attendre deux ans de plus que les salariés soumis au droit commun pour bénéficier d'un régime garantissant le respect effectif de leur droit à la déconnexion.

La commission parlementaire rappelle dans le cadre de son argumentation qu'il y a déjà à l'heure actuelle des situations dans lesquelles des dispositions du Code du travail ne peuvent profiter qu'aux entreprises et salariés dont les relations de travail sont régies par une convention collective de travail ou un accord subordonné. Ici non plus, le Conseil d'État ne peut pas suivre ce raisonnement et se doit de rappeler que si les conventions collectives du travail peuvent en effet prévoir des dispositions différentes de celles du droit commun, cela n'est le cas que si ces dispositions sont plus favorables pour le salarié que le droit commun. Or, en l'espèce, c'est le contraire puisque les salariés couverts par une convention collective seraient dans une situation moins favorable que les salariés qui sont soumis au droit commun.

Le Conseil d'État ne peut dès lors pas suivre la commission parlementaire dans son raisonnement et maintient, par conséquent, les critiques exprimées dans son avis du 28 juin 2022 à l'égard de l'article 5 du projet de loi sous avis qui ne respecte pas le principe de l'égalité de traitement. Au cas où le texte serait maintenu dans sa version actuelle, le Conseil d'État ne pourrait pas accorder la dispense du second vote constitutionnel. Le Conseil d'État pourrait d'ores et déjà se déclarer d'accord avec un texte qui prévoirait que le régime de sanctions prévu à l'article 5 du projet de loi sous avis entre en vigueur au même moment pour l'ensemble des employeurs, dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles, qu'ils soient couverts par une convention collective ou non. »

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle tel qu'il le propose dans son avis complémentaire, la commission parlementaire prévoit que le régime de sanctions prévu à l'article 5 du projet entre en vigueur au même moment pour l'ensemble des employeurs dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles. Vu les difficultés pratiques pouvant résulter de la mise en place d'un tel régime, notamment dans les entreprises couvertes par une convention collective de travail, vu les contraintes de temps de toutes les parties impliquées et vu que le non-respect des dispositions relatives au temps de travail et aux périodes de repos est d'ores et déjà sanctionné an application du droit commun, la commission retient un décalage uniforme de trois ans par rapport à la date de publication de la future loi portant introduction d'un dispositif relatif au droit à la déconnexion.

La commission parlementaire fait sienne une observation d'ordre légistique formulée par le Conseil d'État : à la phrase liminaire de l'article 5, les virgules qui précèdent et suivent les termes « du même code » sont supprimées.

\*

## V. TEXTE PROPOSE PAR LA COMMISSION PARLEMENTAIRE

Compte tenu de ce qui précède, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale recommande à la Chambre des Députés d'adopter le projet de loi n° 7890 dans la teneur qui suit :

\*

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

**Art. 1<sup>er</sup>.** L'article L. 162-12, paragraphe 4, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du travail, est modifié comme suit:

1° Au point 4, le point final est remplacé par un point-virgule ;

2° Il est ajouté un point 5 nouveau de la teneur suivante :

« 5. les modalités du régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail ».

**Art. 2.** Au livre III, titre premier, chapitre II, du même code, est ajoutée une nouvelle section 8 de la teneur suivante :

« Section 8. – Le respect du droit à la déconnexion

#### Art. L. 312-9.

Lorsque les 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 est 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.

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

#### Art. L. 312-10.

Si l'employeur, dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles, ne met pas en place le régime visé à l'article L. 312-9, 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'inspection du travail visé à l'article L. 613-4 et selon la procédure d'injonction prévue à l'article L. 614-13. »

**Art. 3.** L'article L. 414-3 du même code est complété par un nouveau paragraphe 7 de la teneur suivante :

« (7) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel sur l'introduction ou la modification d'un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail. »

**Art. 4.** L'article L. 414-9 du même code est complété par un point 9 de la teneur suivante :

« 9. l'introduction ou la modification d'un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail. »

**Art. 5.** L'article L. 312-10 du même code entre en vigueur trois ans après la date de la publication de la présente loi au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

Luxembourg, le 8 juin 2023

*Le Président-Rapporteur,*  
Dan KERSCH

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7890



## N° 7890

### 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

\*

**Art. 1<sup>er</sup>.** L'article L. 162-12, paragraphe 4, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du travail, est modifié comme suit:

1° Au point 4, le point final est remplacé par un point-virgule ;

2° Il est ajouté un point 5 nouveau de la teneur suivante :

« 5. les modalités du régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail ».

**Art. 2.** Au livre III, titre premier, chapitre II, du même code, est ajoutée une nouvelle section 8 de la teneur suivante :

« Section 8. – Le respect du droit à la déconnexion

#### Art. L. 312-9.

Lorsque les 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 est 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.

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

#### Art. L. 312-10.

Si l'employeur, dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles, ne met pas en place le régime visé à l'article L. 312-9, 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'inspection du travail visé à l'article L. 613-4 et selon la procédure d'injonction prévue à l'article L. 614-13. »

**Art. 3.** L'article L. 414-3 du même code est complété par un nouveau paragraphe 7 de la teneur suivante :

« (7) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel sur l'introduction ou la modification d'un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail. »

**Art. 4.** L'article L. 414-9 du même code est complété par un point 9 de la teneur suivante :

« 9. l'introduction ou la modification d'un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail. »

**Art. 5.** L'article L. 312-10 du même code entre en vigueur trois ans après la date de la publication de la présente loi au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

Projet de loi adopté par la Chambre des Députés  
en sa séance publique du 13 juin 2023

Le Secrétaire général,

Le Président,

Laurent Scheeck

Fernand Etgen

7890

Date: 13/06/2023 19:16:04

Scrutin: 8

Président: M. Etgen Fernand

Vote: PL 7890 - Déconnexion

Secrétaire Général: M. Scheeck Laurent

Description: Projet de loi N°7890

	Oui	Abst	Non	Total
Présents:	49	0	0	49
Procurations:	10	0	0	10
Total:	59	0	0	59

Nom du député	Vote (Procuration)	Nom du député	Vote (Procuration)
---------------	--------------------	---------------	--------------------

**DP**

Arendt Guy	Oui	Bauler André	Oui
Baum Gilles	Oui	Beissel Simone	Oui
Colabianchi Frank	Oui	Etgen Fernand	Oui
Graas Gusty	Oui	Hahn Max	Oui
Hartmann Carole	Oui	Knaff Pim	Oui (Graas Gusty)
Lamberty Claude	Oui	Polfer Lydie	Oui (Hahn Max)

**LSAP**

Asselborn-Bintz Simone	Oui	Biancalana Dan	Oui
Burton Tess	Oui	Closener Francine	Oui
Cruchten Yves	Oui	Di Bartolomeo Mars	Oui
Hemmen Cécile	Oui	Kersch Dan	Oui
Mutsch Lydia	Oui (Asselborn-Bintz Simone)	Weber Carlo	Oui

**déi gréng**

Ahmedova Semiray	Oui	Benoy François	Oui (Lorsché Josée)
Bernard Djuna	Oui	Empain Stéphanie	Oui (Bernard Djuna)
Gary Chantal	Oui	Hansen Marc	Oui
Lorsché Josée	Oui	Margue Charles	Oui
Thill Jessie	Oui		

**CSV**

Adehm Diane	Oui	Arendt épouse Kemp Nancy	Oui
Eicher Emile	Oui	Eischen Félix	Oui (Halsdorf Jean-Marie)
Galles Paul	Oui	Gloden Léon	Oui (Mosar Laurent)
Halsdorf Jean-Marie	Oui	Hansen Martine	Oui
Hengel Max	Oui	Kaes Aly	Oui
Lies Marc	Oui	Margue Elisabeth	Oui
Mischo Georges	Oui (Hengel Max)	Modert Octavie	Oui
Mosar Laurent	Oui	Roth Gilles	Oui
Schaaf Jean-Paul	Oui	Spautz Marc	Oui
Wilmes Serge	Oui (Spautz Marc)	Wiseler Claude	Oui

**ADR**

Engelen Jeff	Oui	Kartheiser Fernand	Oui
Keup Fred	Oui	Reding Roy	Oui (Engelen Jeff)

**DÉI LÉNK**

Cecchetti Myriam	Oui	Oberweis Nathalie	Oui
------------------	-----	-------------------	-----

Date: 13/06/2023 19:16:04

Scrutin: 8

Vote: PL 7890 - Déconnexion

Description: Projet de loi N°7890

Président: M. Etgen Fernand

Secrétaire Général: M. Scheeck Laurent

	Oui	Abst	Non	Total
Présents:	49	0	0	49
Procurations:	10	0	0	10
Total:	59	0	0	59

Nom du député

Vote (Procuration)

Nom du député

Vote (Procuration)

**Piraten**

Clement Sven

Oui

Goergen Marc

Oui

**n'ont pas participé au vote:**

Nom du député

Nom du député

**CSV**

Wolter Michel

Le Président:

Le Secrétaire Général:

7890/08

**N° 7890<sup>8</sup>**

**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**

\* \* \*

### **DISPENSE DU SECOND VOTE CONSTITUTIONNEL PAR LE CONSEIL D'ETAT**

(20.6.2023)

*Le Conseil d'État,*

appelé par dépêche du Président de la Chambre des députés du 13 juin 2023 à délibérer sur la question de dispense du second vote constitutionnel du

### **PROJET DE LOI**

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

qui a été adopté par la Chambre des députés dans sa séance du 13 juin 2023 et dispensé du second vote constitutionnel ;

Vu ledit projet de loi et les avis émis par le Conseil d'État en ses séances des 28 juin 2022 et 16 mai 2023 ;

*se déclare d'accord*

avec la Chambre des députés pour dispenser le projet de loi en question du second vote prévu par l'article 59 de la Constitution.

Ainsi décidé en séance publique à l'unanimité des 19 votants, le 20 juin 2023.

*Le Secrétaire général,*  
Marc BESCH

*Le Président,*  
Christophe SCHILTZ

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7890/09



N° 7890<sup>9</sup>

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 prévoie 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'inspection 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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





## Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

### Procès-verbal de la réunion du 08 juin 2023

La réunion a eu lieu par visioconférence.

#### Ordre du jour :

1. **Approbation du projet de procès-verbal de la réunion jointe du 2 mai 2023**
2. **7890** **Projet de loi portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion**  
**- Rapporteur : Monsieur Dan Kersch**  
  
**- Examen et approbation d'un projet de rapport**
3. **Pour les membres de la sous-commission « télétravail » :**  
  
**- Désignation d'un rapporteur**  
**- Examen d'un projet de rapport relatif aux travaux de la sous-commission**
4. **Divers**

\*

Présents : Mme Djuna Bernard, Mme Myriam Cecchetti, Mme Francine Closener, M. Frank Colabianchi, M. Jeff Engelen, M. Paul Galles, M. Jean-Marie Halsdorf, Mme Carole Hartmann, M. Aly Kaes, M. Dan Kersch, M. Charles Margue, M. Carlo Weber

M. Georges Engel, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Claude Haagen, Ministre de la Sécurité sociale

M. Abilio Fernandes, du Ministère de la Sécurité sociale

Mme Nadine Welter, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Maximilien Marinov, de la fraction LSAP, collaborateur du rapporteur

M. Joé Spier, Mme Nadine Gautier, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Mars Di Bartolomeo, M. Marc Hansen, M. Pim Knaff, M. Gilles Roth, M. Marc Spautz

M. Sven Clement, observateur délégué

\*

Présidence : M. Dan Kersch, Président de la Commission

\*

**1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion jointe du 2 mai 2023**

Reporté à une réunion ultérieure.

**2. 7890 Projet de loi portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion**

Monsieur le Président-Rapporteur, Dan Kersch, après avoir excusé Monsieur le Député Marc Spautz, empêché à participer à la présente réunion en raison d'un important événement communal, signale que le projet de loi n° 7890 sous rubrique figure déjà à l'ordre du jour d'une séance plénière qui aura lieu au courant de la semaine prochaine.

L'orateur rappelle les discussions relatives audit projet de loi, menées au sein de la présente commission.

*Dan Kersch soumet le projet de rapport au vote des membres qui l'acceptent à l'unanimité. La commission décide de proposer le modèle de base pour le débat en séance plénière.*

**3. Pour les membres de la sous-commission « télétravail » :**

- Désignation d'un rapporteur
- Examen d'un projet de rapport relatif aux travaux de la sous-commission

Monsieur le Président Dan Kersch signale que le projet de rapport sous examen est basé sur les entrevues que la sous-commission « télétravail » a eues avec les partenaires sociaux et ministres concernés par la thématique. De nombreux aspects sont partagés par les interlocuteurs de la sous-commission, il est partant à constater qu'il y a très peu de points de friction.

Monsieur le Président signale que Monsieur le Ministre de la Sécurité sociale, Claude Haagen, vient récemment de signer pour le Grand-Duché de Luxembourg l'adhésion à un accord-cadre européen, qui permettra aux frontaliers de télétravailler à partir de leur domicile dans leur pays de résidence pendant 49% du temps de travail total, sans pour autant basculer de la sécurité sociale luxembourgeoise vers la sécurité sociale de leur pays de résidence. L'orateur pense que la Belgique et l'Allemagne vont également adhérer à cet accord. La Belgique coordonne les dépôts des signatures des pays adhérents.

Concernant la France, une volonté d'adhésion ne s'est par encore clairement manifestée. Le cas échéant, il faudrait que le Luxembourg engage des négociations bilatérales avec nos voisins français, estime l'orateur. Monsieur le

Président demande que ces derniers développements figurent aussi dans le rapport de la sous-commission.

Monsieur Kersch rappelle encore que l'adhésion audit accord-cadre européen ne nécessite pas l'aval de la Chambre des Députés. Si la France devait y adhérer, il s'agirait d'un grand pas en avant en matière de coordination des régimes de sécurité sociale qui se ferait en faveur des télétravailleurs frontaliers.

A côté des questions relatives à la sécurité sociale, subsistent les défis au niveau fiscal. L'orateur estime que ces aspects ont des incidences moins dramatiques pour les travailleurs concernés et que des débuts de solutions existent à cet égard.

Monsieur le Président rappelle que Madame la Députée Carole Hartmann a soumis certaines propositions de modifications relatives au texte du projet de rapport sous examen et demande à Madame la Députée de présenter ses réflexions qu'elle avait communiquées par courriel aux membres de la sous-commission, la veille de la présente réunion.

Madame la Députée Carole Hartmann signale que tout d'abord elle suggère certaines modifications au niveau de la terminologie employée. Ainsi l'expression « tomber sous l'égide des autorités fiscales étrangères » serait à éviter.

Principalement, Madame la Députée tient à l'ajout d'une phrase reflétant au niveau des conclusions le constat que les partenaires sociaux s'accordent à gérer les situations de télétravail sur la base de l'accord interprofessionnel du 20 octobre 2020, déclaré d'obligation générale par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021. Partant, il convient de souligner que les partenaires sociaux ne sont pas demandeurs pour introduire un cadre légal global réglementant le télétravail.

Monsieur le Président constate sur la base des modifications textuelles proposées par Madame la Députée qu'une phrase serait supprimée, à laquelle tient cependant l'orateur. Il demande de maintenir dans le texte la phrase suivante : « Toutefois, la sous-commission n'exclut pas de légiférer pour introduire des dispositions ponctuelles qui rendent plus précis et confèrent une meilleure sécurité juridique à des accords convenus entre les partenaires sociaux ». Par ailleurs, Monsieur le Président confirme que les partenaires sociaux ne souhaitent pas qu'il soit légiféré. Il pense que cette remarque doit figurer au rapport. Il donne encore à considérer que seule la CGFP aimerait disposer rapidement d'une réglementation, telle que prévue dans le projet de règlement grand-ducal afférent au télétravail dans la fonction publique.

Madame la Députée Carole Hartmann, tout comme les autres membres de la sous-commission, est d'accord pour maintenir la phrase évoquée par Monsieur le Président dans le texte du rapport. L'oratrice souligne que son souci était avant tout de souligner la satisfaction des partenaires sociaux avec leur accord interprofessionnel et leur désir que l'on s'abstienne à légiférer au sujet d'un dispositif global en matière de télétravail.

Monsieur le Ministre de la Sécurité sociale, Claude Haagen, qui a rejoint la réunion dédiée aux aspects du télétravail, rappelle qu'il avait déjà annoncé à l'occasion d'un débat public, qui a eu lieu le 25 janvier 2023, et qui était dédié



au télétravail des frontaliers, que des négociations au niveau de l'Union européenne étaient en cours pour permettre, dans un accord multilatéral, de télétravailler davantage dans son pays de résidence, sans pour autant retomber sur la sécurité sociale d'un tel pays. L'orateur avait en effet considéré qu'il était important d'associer à ce genre d'accord aussi bien l'Allemagne que la France et les pays du Benelux. A présent, l'accord en question est négocié et ouvert à signature. Il devra prendre la relève des dispositions d'exception en vigueur pendant la pandémie et qui seront abrogés en date du 30 juin 2023. L'accord européen, visé par Monsieur le Ministre, prendra effet dès le 1<sup>er</sup> juillet 2023 et l'orateur signale aux députés que le Luxembourg vient d'y adhérer. L'accord prévoit donc l'extension du seuil des 25% de temps de travail prévu dans le règlement européen 883 à désormais 49% pour les télétravailleurs, donc moins de la moitié du temps de travail total.

Monsieur le Ministre signale que la Belgique va adhérer à l'accord. D'ailleurs, ce pays gère les dépôts de signatures des pays adhérents. L'Allemagne vient de signer l'accord. Tout comme les Pays-Bas et aussi la Suisse.

En ce qui concerne les modalités techniques qui vont prévaloir en pratique pour bénéficier des dispositions de cet accord, ils sont encore en train d'être finalisées. Monsieur le Ministre propose de les présenter à la commission parlementaire dès qu'il disposera des informations y afférentes.

Quant aux pays adhérents, il est renvoyé à un site internet qui publie en temps réel la liste des pays adhérents.

En ce qui concerne l'adhésion de la France, Monsieur le Ministre rappelle qu'il avait contacté les autorités de ce pays par lettre et que la France vient d'y répondre. L'orateur rappelle que l'adhésion à l'accord sur la sécurité sociale relève d'une compétence nationale. Donc, il appartient à chaque État de prendre sa décision et le Grand-Duché ne peut pas s'y immiscer. A l'heure actuelle, Monsieur le Ministre ne veut pas spéculer sur la question de l'adhésion de la France.

L'orateur informe encore que le Centre commun de la sécurité sociale a déjà préparé à l'avance les implications qui découlent de l'accord prémentionné. Toutefois, ces travaux ont une certaine ampleur et il faudra attendre la fin de l'année 2023 avant que tout soit en place, notamment les flux d'informations qu'il conviendra de gérer désormais entre les pays adhérents à l'accord.

Monsieur le Président de la sous-commission signale que Monsieur le Ministre est bienvenue de présenter ces détails dans le cadre de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale car la sous-commission « télétravail » vient de terminer ses travaux et sera dissoute.

Quant au projet de rapport de la sous-commission « télétravail », Monsieur le Président demande s'il y a des questions à soulever.

Monsieur le Député Charles Margue rend attentif à certaines expressions que l'on devrait modifier pour plus de précision. Il donne encore à considérer que le problème de l'imposition des frontaliers allemands actifs dans la fonction publique luxembourgeoise concerne avant tout les ressortissants luxembourgeois qui ont élu domicile en Allemagne. L'orateur pense que le rapport devrait clarifier davantage cet aspect.

Monsieur le Président de la sous-commission propose de ne pas trop y insister pour ne pas rendre plus épineuses encore les négociations difficiles que Madame la Ministre des Finances est en train de mener à ce sujet avec son homologue allemand. Les membres de la sous-commission sont d'accord pour maintenir le texte initial sur ce point.

Monsieur le Député Charles Margue constate, en le regrettant, que le rapport sur le télétravail ne fait pas référence de manière explicite à la notion de « qualité de vie ». Monsieur le Président et certains membres de la commission signalent que le rapport a trait à cette notion, mais d'une manière implicite, au travers des différents chapitres qui relèvent les multiples facettes du télétravail.

Madame la Députée Carole Hartmann indique encore qu'elle avait suggéré de raccourcir une phrase dans les conclusions, afin d'y éviter un exposé trop fastidieux sur la philosophie du projet de loi relatif au droit à la déconnexion. Les membres sont d'accord avec cette démarche.

*La sous-commission désigne son Président, Monsieur Dan Kersch, comme rapporteur pour présenter le rapport sur les travaux de la sous-commission dans le cadre d'une réunion plénière de la Chambre des Députés.*

*Les membres proposent que l'on consacre 10 minutes à la présentation du rapport et qu'ensuite, chaque groupe et sensibilité politique aura 5 minutes pour s'exprimer.*

*Le rapport est adopté à l'unanimité.*

#### **4. Divers**

Monsieur le Président signale que la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale se propose de visiter les nouveaux locaux du Contrôle médical de la sécurité sociale et d'y avoir un échange de vues avec les responsables du CMSS. Il est prévu que cette réunion devra avoir lieu le jeudi, 15 juin 2023 à 10 :30 heures. Rendez-vous est donné aux membres intéressés sur place, au 4, rue Mercier, L-2144 Luxembourg, où sont désormais abrités non seulement le CMSS, mais encore les autres entités de la sécurité sociale.

Luxembourg, le 13 juin 2023

**Procès-verbal approuvé et certifié exact**





## Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

### Procès-verbal de la réunion du 25 mai 2023

(La réunion a eu lieu par visioconférence)

#### Ordre du jour :

1. Approbation des projets de procès-verbal des réunions des 24 et 27 avril 2023 et de la réunion jointe du 13 mars 2023
2. 8016 Projet de loi portant modification :  
1° du Code du travail ;  
2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;  
3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil (« work-life balance »)
  - Désignation d'un rapporteur
  - Examen de l'avis complémentaire du Conseil d'État (31 mars 2023)
  - Examen et approbation de suggestions d'amendements
3. 8017 Projet de loi portant modification :  
1° des articles L. 233-16 et L. 621-3 du Code du travail ;  
2° de l'article 28-5 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat (« Pappecongé »)
  - Désignation d'un rapporteur
  - Examen de l'avis du Conseil d'État (25 octobre 2022)
  - Examen et approbation de suggestions d'amendements
4. 7890 Projet de loi portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion
  - Désignation d'un rapporteur
  - Examen de l'avis complémentaire du Conseil d'État (16 mai 2023)
5. Divers

\*

Présents : Mme Djuna Bernard, Mme Myriam Cecchetti, Mme Francine Closener, M. Frank Colabianchi, M. Jeff Engelen, M. Paul Galles, M. Jean-Marie Halsdorf, Mme Carole Hartmann, M. Aly Kaes, M. Dan Kersch, M. Pim Knaff, M. Charles Margue, M. Gilles Roth, M. Marc Spautz, M. Carlo Weber

M. Georges Engel, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Tom Oswald, Mme Nadine Welter, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Joé Spier, Mme Monique Faber, Mme Roberta Pinto, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Mars Di Bartolomeo, M. Marc Hansen

M. Sven Clement, observateur délégué

\*

Présidence : M. Dan Kersch, Président de la Commission

\*

**1. Approbation des projets de procès-verbal des réunions des 24 et 27 avril 2023 et de la réunion jointe du 13 mars 2023**

Les projets de procès-verbal sous rubrique sont approuvés.

Monsieur le Président Dan Kersch explique les circonstances contraignantes qui ont mené à organiser la présente réunion de la commission parlementaire en dehors de sa plage fixe. Il remercie les membres de la commission d'avoir répondu présent à une heure aussi inhabituelle.

Monsieur le Président propose de modifier l'ordre du jour de la réunion et de commencer par l'instruction du projet de loi 7890 relatif au droit à la déconnexion, jugé moins compliqué que les deux autres projets de loi à l'ordre du jour. Les membres de la commission sont d'accord pour procéder de la sorte (pour les détails : voir le point 4 du procès-verbal)

- 2. 8016 Projet de loi portant modification :**  
**1° du Code du travail ;**  
**2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;**  
**3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil (« work-life balance »)**

*La commission désigne Monsieur Dan Kersch comme rapporteur du projet de loi 8016.*

Monsieur le Président Dan Kersch rappelle que ce projet de loi a fait l'objet de cinq oppositions formelles de la part du Conseil d'État. par la suite, le

Gouvernement a apporté deux amendements au projet de loi qui, pour leur part, ont encore fait l'objet de deux oppositions formelles supplémentaires. Par ailleurs, il subsiste des questions soulevées par la Haute Corporation auxquelles il convient d'apporter des réponses.

Monsieur le Ministre du Travail, Georges Engel, confirme que l'on a à faire à sept oppositions formelles au total, cinq relatives au projet de loi initial et deux relatives aux amendements gouvernementaux.

L'orateur entend d'abord se pencher sur les cinq premières oppositions formelles.

Une première opposition formelle est relative à une transposition incomplète de la directive 2019/1158. Monsieur le Ministre relève que la directive ne vise pas exclusivement les membres de famille, même si le texte de la directive semble le suggérer. Par ailleurs, la directive ne prévoit pas que le bénéficiaire du congé visé doit présenter une attestation médicale. Par conséquent, et afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle, il est suggéré de supprimer ces deux dispositions.

Madame la Députée Carole Hartmann intervient pour signaler que les membres de la commission n'ont guère eu le temps nécessaire à consulter le document qui fut distribué la veille et qui sert de base aux explications données en cours de séance. Monsieur le Président indique que la note distribuée est à présent commentée par ses auteurs et que tel était l'objet retenu à l'ordre du jour de la présente réunion.

Monsieur le Ministre du Travail explique qu'en ce qui concerne le congé de l'aidant, il convient de préciser ce qu'il y a lieu d'entendre par « raisons médicales graves ». L'orateur précise qu'une suggestion d'amendement prévoit de se rapporter à la définition que le droit allemand donne du terme « Pflegebedürftigkeit ». La définition est reprise un à un en français et fait partie de l'amendement premier.

Une deuxième opposition formelle émise par le Conseil d'État concerne l'absence au projet de loi de la fonction publique en tant que bénéficiaire des dispositions que le projet de loi entend introduire. Tant pour le congé de l'aidant que pour le congé pour raisons de force majeure, le Conseil d'État constate que ni les employés et fonctionnaires communaux ni ceux de l'État ne sont couverts. La Haute Corporation précise à cet égard que les notions de congé pour convenance personnelle et de congé social, telles qu'elles existent pour la fonction publique, ne couvrent pas entièrement les situations visées par les congés que le présent projet de loi entend introduire et qui sont définies par la directive européenne 2019/1158. Monsieur le Ministre précise qu'il est dès lors suggéré d'ajouter une disposition qui réponde à cette critique et de préciser que les congés en question sont fractionnables.

Une fonctionnaire du ministère précise encore, à la suite d'une question soulevée par Monsieur le Président de la commission, que l'amendement *2bis*, tel que suggéré, concerne une formulation à l'endroit de l'article 7 initial du projet. En effet, il convient d'y supprimer à la phrase liminaire les termes « loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État » pour les remplacer par les termes « de la même loi ». Cette modification est une conséquence de l'ajout mentionné par Monsieur le Ministre.

L'oratrice précise encore qu'il faut envisager d'ajouter une disposition au projet de loi, conférant aussi aux employés et fonctionnaires communaux le bénéfice des congés que le présent projet de loi vise à introduire.

Monsieur le Ministre Georges Engel signale qu'une troisième opposition formelle du Conseil d'État à l'égard du projet de loi initial concerne une transposition incomplète de la directive européenne et concerne plus particulièrement les mesures de protection contre des représailles pour les bénéficiaires des nouveaux congés. Partant, il est suggéré d'apporter une précision à l'article 28 du statut général des fonctionnaires de l'État. Monsieur le Ministre précise que cette démarche a été convenue avec les responsables de la fonction publique. De fait, il est ajouté un point 4 audit article 28, précisant que le fonctionnaire ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable s'il a demandé l'octroi d'un des nouveaux congés en question ou s'il en a bénéficié.

La fonctionnaire du ministère précise encore qu'une disposition similaire est ajoutée à l'article 29 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, par l'insertion à l'article 29 prémentionné d'un point 7. Cet ajout se ferait en introduisant un article 8*bis* au projet de loi sous examen – il s'agirait en l'occurrence d'un amendement numéro 4.

L'oratrice précise à cet égard qu'il convient ainsi de compléter une loi, au lieu de se limiter à énoncer la disposition dans le cadre d'un règlement grand-ducal.

Monsieur le Ministre du Travail soulève la quatrième opposition formelle du Conseil d'État qui est relative à une violation du principe de la légalité des peines. En effet, une infraction ne saurait être punie que par une peine et non pas par deux sanctions. Or, l'article 3 initial de la loi en projet prévoyait une amende si l'employeur refuse au salarié un des congés visés alors qu'ils seraient légalement dus. Cette disposition, ainsi que celle prévue en cas de récidive est supprimée par la voie d'un amendement 5 au projet de loi, étant donné qu'en effet, l'article L. 233-20 du Code du travail prévoit déjà des sanctions en cas d'infraction pour l'ensemble des dispositions du chapitre III, du titre III, du livre II, donc y inclus l'article L. 233-16, concerné en l'espèce.

Monsieur le Ministre Georges Engel signale par la suite qu'une suggestion d'amendement, l'amendement 6, est relative au droit de demander des formules souples.

L'orateur précise qu'à l'instar d'une opposition formelle du Conseil d'État à l'égard de l'exigence d'une attestation médicale déjà prévue dans l'article 1<sup>er</sup> de la loi en projet, il convient ici également de supprimer cette exigence à l'endroit de l'article L. 236-1, paragraphe 1<sup>er</sup>, tel qu'il est inséré au Code du travail par l'article 6 initial du projet de loi. En effet, la directive ne prévoit pas de soumettre le droit de demander des formules souples à une attestation médicale. Par ailleurs, l'amendement 6 fait un renvoi à la définition retenue à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, point 10, qui précise la notion de « raison médicale grave ».

La fonctionnaire du ministère précise encore que la notion de l'aidant, telle qu'elle apparaît dans la directive, est remplacée dans le texte du projet de loi par la description de l'aidant, étant donné que le terme « aidant » revête en droit national luxembourgeois une autre signification que celle employée par la directive.

Concernant l'opposition formelle 5 émise par le Conseil d'État, Monsieur le Ministre explique qu'il s'agit à nouveau d'ajouter au dispositif les fonctionnaires communaux et publiques pour qu'ils puissent bénéficier de formules souples de recours aux congés visés, sans s'exposer à des reprécailles. Le projet de loi initial, suivant l'examen qu'en fait le Conseil d'État, fait défaut de cette faculté. Il n'y a pas lieu d'y apporter un amendement particulier, car les amendements 3 et 4 répondent déjà aux observations afférentes du Conseil d'État.

Sont ensuite examinés les deux amendements gouvernementaux déposés en date du 25 janvier 2023 et ayant fait l'objet de l'avis complémentaire du Conseil d'État du 31 mars 2023.

Monsieur le Ministre Georges Engel relève que le Conseil d'État signale à l'endroit de l'alinéa 14 de l'article L. 233-16 du Code du travail, introduit comme article *2bis* au projet de loi par l'amendement gouvernemental premier, que les termes « à un maximum de huit, respectivement quarante heures » n'apportent aucune plus-value dès lors que les congés visés ne donnent de toute façon droit qu'à respectivement une ou cinq journées. La Haute Corporation propose de supprimer les termes « à un maximum » et il est suggéré de suivre cette proposition du Conseil d'État. Cette disposition avait dans une première note soumise aux membres de la commission été signalée comme faisant partie d'un amendement, ce qui n'est pas le cas.

La numérotation des amendements et leur présentation seront revues et ordonnées à nouveau dans une nouvelle note que le ministère soumettra dans les meilleurs délais aux membres de la commission.

Un amendement 7 est à prévoir pour supprimer au même alinéa 14 les termes « en heures entières », afin de s'aligner ainsi à la même formulation qui a été utilisée à l'article 1<sup>er</sup>, lettre c), du projet de loi n° 8017. Ainsi, l'alinéa 14 prémentionné fait référence à un nombre d'heures fractionnables.

Par un amendement 8, présenté par Monsieur le Ministre du Travail, il est procédé à l'ajout des termes « par voie orale ou écrite » à l'alinéa 15 de l'article L. 233-16. Cet ajout répond à une remarque faite par le Conseil d'État qui avait indiqué dans son avis complémentaire que l'article L. 121-6, paragraphe 1<sup>er</sup>, servant d'inspiration à la formulation de l'alinéa 15 prémentionné, précise que le salarié peut avertir son employeur de manière orale ou écrite, alors que ledit alinéa 15 n'en fait pas mention.

Un amendement 9 est à prévoir pour préciser à l'alinéa 16 de l'article L. 233-16 que le délai dans lequel le salarié doit remettre les documents justifiant son absence à son employeur n'est pas fixé au troisième jour après son absence au plus tard, mais bien au troisième jour de son absence au plus tard. Il est ainsi tenu compte d'une première opposition formelle du Conseil d'État relative à l'article *2bis* du projet de loi introduit par l'amendement gouvernemental premier.

Il apert par la suite qu'un amendement 10 devient nécessaire pour répondre à l'opposition formelle du Conseil d'État relative à l'exigence apportée au texte du projet de loi suivant laquelle une attestation médicale serait nécessaire pour



justifier le congé d'absence pour raisons de force majeure. L'alinéa 16 de l'article L. 233-16 est modifié en ce sens que l'on s'y réfère uniquement au congé de l'aidant, qui, lui, nécessite une attestation médicale.

L'amendement 11 répond à des questions posées par le Conseil d'État, relatives à l'alinéa 21 de l'article L. 233-16, qui sous-entend que les employeurs communiquent avec le ministère compétent par le moyen d'une plateforme électronique, ou par un autre moyen, si cette plateforme fait défaut.

L'amendement 11 tend à préciser à l'alinéa 22 qu'il est possible de passer par ladite plateforme, ou, à défaut, par courrier simple ou électronique s'il s'avère que l'employeur ne peut accéder à une telle plateforme.

Le Conseil d'État avait émis une seconde opposition formelle dans son avis complémentaire, à l'égard de d'une notion employée au nouvel article 6bis, introduit par l'amendement gouvernemental 2 au projet de loi. Cette notion est celle de « congés extraordinaires avec participation de l'État » et elle n'est pas autrement définie, comme le constate la Haute Corporation. Dès lors, le Conseil d'État s'y oppose formellement en raison de l'insécurité juridique qui en résulte. En vue de lever l'opposition formelle, il y a lieu de reprendre une proposition du Conseil d'État, qui suggère de remplacer aux points 2° à 4° de l'article L. 621-3 du Code du travail, visé par l'article 6bis de la loi en projet, les termes « ainsi que celle sur les congés extraordinaires avec participation financière de l'État » par les termes « ainsi que celle sur les congés extraordinaires visés à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, points 2, 7, 9 et 10 ».

Finalement, il convient d'apporter une réponse à une remarque du Conseil d'État, relative au fait qu'en ce qui concerne les points 3° et 4°, qui visent à modifier l'article L. 621-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, en modifiant le texte sous lettre i) et en ajoutant une lettre r), le projet de loi n° 8017 vise également à modifier lesdites lettres, mais en se limitant toutefois aux congés extraordinaires visés à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, point 2° et 7°.

Afin de résoudre le problème de cette couverture divergente, il est proposé de faire abstraction des modifications prévues à l'article 1<sup>er</sup>, point 2° (sous a) et b)) du projet de loi n° 8017 concernant l'article L. 621-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, lettre i) ainsi que de l'ajout d'une nouvelle lettre r).

En revanche, il est proposé de retenir au projet de loi 8016 les modifications apportées via les amendements gouvernementaux en ce qui concerne les lettres susmentionnées, de sorte que la lettre i) prend désormais la teneur suivante :

*« i) au fichier des bénéficiaires de prestations en espèces de la part de la Caisse nationale de santé et des périodes de maladie déclarées et acceptées par la Caisse nationale de santé afin de permettre l'application de la législation sur le reclassement, de la législation sur l'octroi des indemnités de chômage complet, de la législation sur le chômage partiel ainsi que de celle sur les congés extraordinaires visés à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, points 2, 7, 9 et 10 ; ».*

En ce qui concerne la nouvelle lettre r), celle-ci prend désormais la teneur suivante :

*« r) au fichier exploité par le Centre commun de la sécurité sociale indiquant le taux à payer par l'employeur se rapportant à l'Association d'assurance accident, à la Caisse nationale de la santé, à la Caisse nationale d'assurance pension et*

*au Service de santé au travail respectif pour les périodes de congés extraordinaires visés à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, points 2, 7, 9 et 10. »*

**3. 8017    Projet de loi portant modification :  
1° des articles L. 233-16 et L. 621-3 du Code du travail ;  
2° de l'article 28-5 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat  
(« Pappecongé »)**

Monsieur le Président Dan Kersch rappelle qu'il n'y a pas eu d'amendements gouvernementaux apportés au projet de loi 8017. Dès lors, les suggestions d'amendements soumis à présent à l'examen de la commission ont pour but d'apporter une réponse aux observations faites par le Conseil d'État à l'égard du projet déposé. L'orateur rappelle encore que la commission a attendu l'avis complémentaire du Conseil d'État relatif au projet de loi 8016 avant de continuer d'instruire le projet de loi 8017.

Monsieur le Ministre du Travail, Georges Engel, signale que le Conseil d'État a émis une seule opposition formelle dans son avis relatif au projet de loi 8017. Elle concerne la définition des bénéficiaires du congé de paternité. L'orateur explique qu'il convient par la voie d'un amendement de préciser la situation d'un second parent, tel qu'il peut être reconnu par des systèmes juridiques d'autres pays. En l'occurrence, il est proposé d'élargir comme suit la description des bénéficiaires reconnus comme second parents : « pour la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable **en vertu du lieu de résidence ou de la nationalité de l'enfant ou du parent concerné et qui l'autorise à établir la filiation à l'égard de l'enfant sans devoir recourir à la procédure d'adoption,** ».

L'orateur confirme ensuite l'impression de Monsieur le Député Charles Margue suivant laquelle le droit du travail luxembourgeois retient ici une approche fort progressive eu égard à la situation des couples de même sexe. Il est constaté qu'ainsi, la longue procédure de l'adoption n'est plus un critère indispensable.

Sont ensuite examinées les suggestions d'amendements qui n'ont pas trait à une opposition formelle.

Le Conseil d'État ayant fait remarquer qu'il peut y avoir l'impression que seulement un des parents serait en droit de demander un congé de paternité, il convient de préciser que tel n'est pas l'intention des auteurs du projet de loi. Par la voie d'un amendement, il sera dès lors précisé dans le texte que le congé en question peut être pris par salarié et par enfant. En l'occurrence, le texte devra exprimer qu'un seul congé par salarié et par enfant est admis.

Un troisième amendement suggéré par le ministère du Travail concerne la possibilité pour le salarié qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs de proratiser l'heure à partir de laquelle le remboursement est dû. Il y est également précisé que ce remboursement est dû à partir de la dix-septième heure. Il sera procédé à l'insertion d'un alinéa nouveau à l'article 1<sup>er</sup> de la loi en projet.

Monsieur le Député Charles Margue intervient à cet endroit pour suggérer de modifier la terminologie employée et de parler d'un congé de naissance au lieu d'un congé de paternité.

Une fonctionnaire du ministère rappelle que les termes « congé de paternité » sont ceux qui figurent dans la directive que la loi en projet vise à transposer.

Quant aux questions de terminologie, un quatrième amendement vise à unifier le recours au terme « salaire » dans les projets de loi 8016 et 8017. Il est ainsi suggéré de remplacer dans le projet de loi 8017 le terme « rémunération » par le terme « salaire ».

Un cinquième amendement vise à nouveau à préciser la notion de coparent à l'endroit de l'article 1<sup>er</sup>, point 1°, de la loi en projet.

Un sixième amendement précise également pour l'indépendant que les congés d'accueil et en cas de naissance d'un enfant sont limités à un seul congé par salarié et par enfant.

L'amendement sept vise à traiter de manière identique l'indépendant et le salarié en ce qui concerne les indemnisations en cas de travail à temps partiel, notamment en rendant possible une proratisation de l'indemnité compensatoire.

Un huitième amendement précise que les demandes d'indemnisation introduites auprès du ministère du Travail peuvent y être soumises par courrier simple ou électronique si le requérant n'a pas accès à la plateforme électronique destinée à cet effet.

Le point 2° de l'article 1<sup>er</sup> de la loi en projet, relatif aux modifications à apporter à l'article L. 621-3 du Code du travail, est supprimé par voie d'amendement, en raison du fait que ces modifications sont déjà apportées audit article dans le cadre du projet de loi 8016.

L'amendement 10 précise la définition des bénéficiaires pour les fonctionnaires de l'État.

L'amendement 11 précise à l'égard des fonctionnaires de l'État qu'un seul congé par agent et par enfant n'est envisageable. Il s'agit dès lors d'une précision évitant de cumuler les congés visés.

Un douzième amendement suggéré par le ministère du Travail concerne le réagencement de l'article L. 233-16 du Code du travail. En effet, cet article se caractérise par un grand nombre d'alinéas, couvrant un nombre important de congés exceptionnels et les modalités qui permettent d'y avoir recours. Il est proposé de répartir ces alinéas en huit paragraphes et de regrouper ainsi les différents congés et modalités qui leurs sont propres. Les membres de la commission sont d'accord pour procéder de la sorte et pour réagencer par un douzième amendement apporté au projet de loi 8017 l'article L. 233-16 du Code du travail.

Pour finaliser les amendements qui viennent d'être suggérés, il est proposé aux membres de la commission de leur envoyer des notes adaptées relatives aux projets de loi 8016 et 8017, permettant une lecture facilitée de ces suggestions d'amendements. Monsieur le Président demande aux membres de se pencher sur ces notes et d'adresser des remarques par écrit au secrétariat de la commission, si cela devait s'avérer nécessaire.

La prochaine réunion de la commission est programmée pour le 1<sup>er</sup> juin 2023 à 10 :30heures. Il s'agira d'une visioconférence.

*Les membres de la commission désignent Monsieur Dan Kersch comme rapporteur pour le projet de loi 8017.*

**4. 7890    Projet de loi portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion**

Le point sous rubrique est traité en premier lieu lors de la réunion de la commission.

Monsieur le Président Dan Kersch relève que le Conseil d'État avait critiqué que l'article 5 du projet de loi, qui concerne la mise en vigueur du dispositif de sanctions, prévoyait initialement une mise en vigueur différée, selon que les entreprises soient couvertes ou non par une convention collective de travail. Monsieur le Président informe les membres de la commission que le ministère du Travail propose à présent une mise en vigueur de cette partie du projet, différée de trois ans à partir de la publication de la loi au journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

Monsieur le Ministre du Travail, Gorges Engel, rappelle que le Conseil d'État avait formulé deux oppositions formelles à l'égard du projet de loi et que les amendements parlementaires qui lui ont été soumis ont permis à la Haute Corporation de lever ses oppositions formelles. Ces amendements concernaient les prescriptions minimales et une précision quant au droit du directeur de l'Inspection du travail et des mines de sanctionner une omission par les entreprises d'instaurer un système de droit à la déconnexion.

Quant à l'article 5 de la loi en projet, qui vise la mise en œuvre d'éventuelles sanctions si une entreprise n'a pas mis en œuvre un système assurant le droit à la déconnexion de ses salariés, Monsieur le Ministre explique qu'il s'est concerté avec les partenaires sociaux. Il en résulte que l'on est à présent en mesure de proposer une mise en vigueur de cette disposition qui est unifiée et qui prévoit un délai de trois ans avant la mise en vigueur du dispositif de sanctions. L'orateur relève que le Conseil d'État s'est d'ores et déjà prononcé favorablement quant à la dispense du second vote constitutionnel, si le projet de loi retient une mise en vigueur unifiée, faisant ainsi abstraction de l'approche différenciée du projet de loi initial.

Monsieur le Président Dan Kersch souligne que cette modification apportée à la loi en projet n'est par conséquent pas un amendement. Les membres de la commission donnent unanimement leur accord à ladite modification apportée au projet.

*Monsieur Dan Kersch est désigné ensuite comme rapporteur du projet de loi 7890.*

**5.            Divers**

Aucun élément n'est évoqué sous la rubrique « divers ».

Luxembourg, le 19 juin 2023

**Procès-verbal approuvé et certifié exact**





## Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

### Procès-verbal de la réunion du 06 avril 2023

La réunion a eu lieu par visioconférence.

#### Ordre du jour :

1. **Approbation des projets de procès-verbal des réunions des 23 et 27 mars 2023**
2. **7890** **Projet de loi portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion**
  - Désignation d'un Rapporteur
  - Examen et approbation d'une série d'amendements
3. **8152** **Projet de loi portant modification de l'article L. 231-6 du Code du travail**
  - Désignation d'un Rapporteur
  - Présentation du projet de loi
  - Examen de l'avis du Conseil d'État (28.02.2023) et des chambres professionnelles
4. **Divers**

\*

Présents : Mme Djuna Bernard, Mme Myriam Cecchetti, Mme Francine Closener, M. Frank Colabianchi, M. Mars Di Bartolomeo, M. Jeff Engelen, M. Paul Galles, M. Jean-Marie Halsdorf, Mme Carole Hartmann, M. Aly Kaes, M. Dan Kersch, M. Charles Margue, M. Gilles Roth, M. Marc Spautz

M. Georges Engel, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

Mme Nadine Welter, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Joé Spier, Mme Sarah Brock, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Marc Hansen, M. Pim Knaff, M. Carlo Weber

M. Sven Clement, observateur délégué

\*

Présidence : M. Dan Kersch, Président de la Commission

\*

**1. Approbation des projets de procès-verbal des réunions des 23 et 27 mars 2023**

Les projets de procès-verbal sous rubrique sont approuvés.

**2. 7890 Projet de loi portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion**

Monsieur le Président Dan Kersch rappelle les étapes encourues par le projet de loi 7890 relatif au droit à la déconnexion au cours de son instruction parlementaire. Ce projet de loi est fondé sur un accord qui existe entre les partenaires sociaux. Le Conseil d'État avait émis trois oppositions formelles dans son avis du 28 juin 2022. Le Ministre du Travail avait depuis lors un échange avec les représentants du Conseil d'État afin de clarifier en quoi consiste le projet de loi et de se situer par rapport aux oppositions formelles en question. Monsieur le Président demande à Monsieur le Ministre quelles en étaient les suites.

Monsieur Georges Engel, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, rappelle certains moments clés liés à l'évolution du dossier. Le Conseil Economique et Social (CES) avait élaboré un avis relatif au télétravail au Grand-Duché de Luxembourg, qui n'incluait pas la thématique du droit à la déconnexion. Le sujet étant d'importance et rassemblant des revendications de part et d'autre, un projet de loi fut élaboré, à savoir le projet de loi 7890, sous examen.

Le Conseil d'État a en effet émis deux observations formelles à l'égard du projet de loi ainsi qu'une observation qui ne constitue pas une opposition formelle.

Le ministère, de concert avec les partenaires sociaux, a saisi ensuite à travers Monsieur le Premier ministre le Conseil d'État d'une lettre relative auxdites oppositions formelles.

Les parties ont eu une entrevue au ministère du Travail. Le ministère a ensuite eu une entrevue avec le Conseil d'État, en date du 9 février 2023, afin de clarifier l'approche retenue par le présent projet de loi.

A présent, le ministère du Travail suggère certains amendements, pour ainsi répondre aux observations et oppositions formelles exprimées par le Conseil d'État.

Le Conseil d'État fait remarquer dans son avis du 28 juin 2022 que l'article L. 312-9, que le projet de loi entend introduire au Code du travail, ne contient pas de prescriptions minimales alors qu'il s'agit d'une matière réservée à la loi.

Un premier amendement devra insérer un alinéa 2 supplémentaire à l'article L. 312-9, précisant qu'en tout état de cause, les dispositions légales ou conventionnelles applicables en matière de temps de travail sont à respecter.



De cette manière est définie une disposition minimale à respecter, qui, dès lors, devient sanctionnable en cas de non-respect.

De fait, on se reporte sur le droit du travail qui définit les temps de travail. La garantie minimale est en effet le droit commun relatif aux temps de travail. Le droit du travail équivaut donc aux prescriptions minimales demandées par le Conseil d'État.

L'orateur rappelle que d'autres pays ont choisi de procéder de la même sorte. Il s'agit de l'Espagne, de la France et de la Belgique.

De plus, d'autres situations sont réglées de manière analogue, comme par exemple celle du harcèlement moral. Il existe bel et bien au Code du travail une obligation pour l'employeur de prendre toute mesure nécessaire pour assurer la santé et la sécurité de ses salariés. Nonobstant de cette disposition, une loi sur le harcèlement moral<sup>1</sup> vient compléter et renforcer cette disposition de caractère plus générale.

Quant à la démarche retenue dans le cadre du présent projet de loi, elle est similaire à celle décrite ci-avant.

Monsieur le Président Dan Kersch estime que l'amendement suggéré est certes une réponse adéquate à l'opposition formelle soulevée par le Conseil d'État. L'orateur donne toutefois à considérer que si l'on avait opté dès le départ pour ce genre de formulation dans le texte du projet de loi, il est à parier que la Haute Corporation aurait fait remarquer que ces indications soient superfétatoires. L'orateur affirme ne pas comprendre les raisons ayant amené le Conseil d'État à formuler son opposition formelle.

Monsieur le Député Marc Spautz rejoint l'orateur précédant dans la critique qu'il vient de formuler. Monsieur le Député affirme parfois désespérer des positionnements du Conseil d'État. Il lui semble qu'à chaque fois que fonctionne le dialogue social, le Conseil d'État en arrive à formuler des oppositions formelles relatives aux positions arrêtées par les partenaires sociaux. Monsieur le Député rappelle la position de la Haute Corporation relative à la définition du harcèlement moral, dans le cadre du projet de loi y relatif. Les partenaires sociaux étaient satisfaits et contents de la définition initialement retenue dans ce projet de loi, or, le Conseil d'État avait soulevé que la définition initiale, différente d'une définition applicable pour le secteur public, allait risquer de conduire à des traitements inégaux. Monsieur le Député affirme qu'il a du mal à suivre ce genre de raisonnement de la part du Conseil d'État.

Monsieur le Président de la commission constate que les membres de la commission acceptent l'amendement premier, tel qu'il vient d'être exposé.

Ensuite, l'orateur en arrive aux articles 3 et 4 du projet de loi et constate que l'on reprendra des propositions de texte faites par le Conseil d'État. Il y a également un accord des membres de la commission à ce sujet.

Monsieur le Ministre du Travail procède ensuite à la présentation du deuxième amendement suggéré. Il y va de la faculté du directeur de l'Inspection du travail

---

<sup>1</sup> Loi du 29 mars 2023 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail (doc. parl. 7864)

et des mines de sanctionner par des amendes administratives le manquement aux dispositions du projet de loi sous examen.

En effet, le Conseil d'État fait remarquer à cet égard que, tel que le texte initial de la loi en projet est formulé, il y a une violation du principe constitutionnel de la légalité des peines. Le Conseil d'État émet donc une opposition formelle à cet égard.

Il est suggéré d'y apporter une réponse en précisant dans le texte de la loi en projet que « si l'employeur, dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles, ne met pas en place un tel régime », c'est-à-dire un régime relatif au droit à la déconnexion, l'employeur est passible d'une amende administrative.

Monsieur le Ministre indique que le Conseil d'État parle de plusieurs critères à définir par rapport auxquels les sanctions devraient pouvoir être prises. L'orateur pense que le Conseil d'État n'a pas bien compris l'objectif de cette partie du dispositif, qui ne vise que l'obligation de la mise en place dudit régime.

Une collaboratrice du ministère précise que le Conseil d'État critique que le texte initial relatif aux sanctions administratives reste très vague par rapport aux éléments sanctionnables. L'amendement suggéré à cet égard précise mieux qu'auparavant que l'on vise la seule obligation exigée de la part de l'employeur qui consiste à mettre en place un dispositif. Si celui-ci manque à cette obligation, il y aura une sanction administrative qui sera prononcée.

Monsieur le Ministre lit ensuite à haute voix le texte de l'amendement 2 en question.

Madame la Députée Carole Hartmann pose une question de nature législative et demande s'il n'aurait été plus facile de se référer par le moyen d'un renvoi aux dispositions sanctionnables au lieu d'opter pour une formulation en toutes lettres, laquelle apparaît assez compliquée à comprendre.

La collaboratrice du ministère souligne qu'il a fallu clarifier sans ambiguïté qu'une seule obligation soit visée. Certes, il aurait été possible de faire un renvoi, mais une formulation qui reprend l'idée que l'employeur est sanctionnable « s'il ne met pas en place le régime demandé » a l'avantage d'être bien plus explicite et permet de mieux répondre aux interrogations du Conseil d'État.

Monsieur le Président s'assure que les membres de la commission sont d'accord avec l'amendement suggéré.

Quant à l'article 5, il n'y a pas d'opposition formelle, mais une réserve de la part du Conseil d'État quant à la dispense à accorder relative au second vote constitutionnel.

La Haute Corporation demande à cet égard des explications supplémentaires pouvant justifier qu'une mise en vigueur endéans une année après la publication de la présente loi est prévue d'une part, et qu'une mise en vigueur au bout de trois années est prévue d'autre part lorsqu'on est en présence d'une convention collective de travail.

Monsieur le Ministre explique que l'on fournit les explications nécessaires. Il souligne que la loi s'adresse à tous les salariés, si bien qu'il n'est pas possible de heurter le principe de l'égalité devant la loi. Monsieur le Ministre rappelle qu'il existe de nombreuses dispositions en matière de droit du travail (comme par exemple la période de référence, le compte épargne-temps...) qui connaissent une approche particulière pour les situations régies par une convention collective de travail. En l'espèce, il convient de considérer qu'une convention collective de travail est applicable pour une durée minimale de six mois et une durée maximale de trois ans. Ce qui implique qu'il convient d'accorder aux parties concernées un temps suffisant pour négocier le dispositif de déconnexion visé par le présent projet de loi. Il convient en effet de considérer les différentes modalités et formalités à respecter suivant qu'une entreprise dispose ou non d'une convention collective de travail.

Madame la collaboratrice du ministère précise que les négociations des conventions collectives de travail sont très encadrées. Ainsi, il convient de respecter des exigences formelles, comme notamment les exigences de temps, l'implication des syndicats, certaines matières qui doivent impérativement être évoquées lors de telles négociations, l'information et la consultation des partenaires sociaux... Les négociations se font plus rapidement si on peut se limiter au seul espace de l'entreprise prise isolément. En bref, la distinction retenue pour la mise en vigueur de la loi suivant qu'une entreprise dispose ou non d'une convention collective de travail, relève d'une disparité objective.

Monsieur le Président de la commission fait remarquer que le Conseil d'État devrait théoriquement considérer que des conventions collectives de travail ne soient pas acceptables dans la mesure où elles consacrent des situations améliorées de certains travailleurs par rapport à d'autres, qui ne bénéficient d'aucune convention collective de travail. La convention collective fait en effet naître des droits supplémentaires par rapport au droit commun. Monsieur le Président estime que si le Conseil d'État n'est pas en mesure de suivre le raisonnement qui lui sera soumis, il faudra songer à passer à un deuxième vote constitutionnel pour faire adopter le présent projet de loi.

Monsieur le Ministre enchaîne en soulignant qu'il y a en effet urgence de poursuivre rapidement les travaux relatifs au projet de loi sous examen.

Monsieur le Président souligne qu'une lettre d'amendements parlementaires sera rapidement envoyée au Conseil d'État.

Monsieur le Ministre demande que l'argumentation proposée relative à l'article 5 soit intégrée tel quel dans la lettre d'amendements à soumettre au Conseil d'État

### **3. 8152    Projet de loi portant modification de l'article L. 231-6 du Code du travail**

Monsieur le Président Dan Kersch relève que le Conseil d'État a émis en date du 28 février 2023 un avis au sujet du projet de loi 8152.

Monsieur le Ministre du Travail, Georges Engel, résume l'objet de ce projet de loi. Il vise à donner une assise juridique solide aux musées en matière de travail dominical. En effet, le Code du travail retient le principe de l'interdiction du travail dominical, mais assortit ce principe d'un grand nombre d'exceptions. Or, pour les musées, une exception spécifique et explicite n'est pas encore prévue. Le présent projet de loi tend à remédier à cet état des choses en introduisant à

l'article L. 231-6 du Code du travail une onzième exception à l'interdiction du travail dominical, exception qui cite nommément les musées. Il est à considérer que jusqu'à présent, les musées ont pu invoquer le point 5 de l'article prémentionné, qui consacre une exception au travail dominical pour les « entreprises de spectacles publics ». Il est évident qu'une telle base juridique ne saurait être considérée comme satisfaisante.

Monsieur le Ministre décrit ensuite les manières dont fonctionnent aujourd'hui les musées modernes. Il s'agit de lieux interactifs qui drainent vers eux une population à des moments où d'habitude l'on ne travaille pas.

Monsieur le Ministre constate en surplus qu'il existe d'autres endroits et situations qui demandent à être réglementés en ce qui concerne le travail dominical, notamment dans les domaines touristique et des sports.

A ce sujet, l'orateur renvoie vers un groupe de travail qui se réunira le 10 mai 2023 et qui s'attache à trouver des définitions qui permettent d'englober des situations supplémentaires dont une réglementation spécifique fait encore défaut. L'orateur cite en exemple la situation du parc merveilleux de Bettembourg. Il y va, en l'occurrence, d'une définition décrivant de manière adéquate l'activité visée.

Il est à constater que les avis des chambres professionnelles et du Conseil d'État, relatifs au présent projet de loi, sont disponibles. En gros, les avis sont favorables à la loi en projet. Monsieur le Ministre relève que la Chambre des Métiers a indiqué que d'autres domaines devaient encore être réglementés quant à la possibilité de travailler les dimanches. Cette chambre suggère de supprimer l'interdiction du travail dominical. Monsieur le Ministre souligne que tel n'est pas l'approche du gouvernement.

L'avis du Conseil d'État est favorable au présent projet de loi.

Monsieur le Député Marc Spautz pense que le fait de réglementer explicitement la situation des musées tendra à éveiller un appétit pour le travail dominical dans d'autres domaines.

Monsieur le Ministre répète que ses services se penchent eux-mêmes sur la question et cherchent à trouver des solutions, notamment dans le domaine touristique, où l'on travaille déjà aujourd'hui les dimanches. L'orateur estime que le point 5 de l'article L. 231-6 du Code du travail peut servir comme base juridique dans certains cas, mais ne donne pas satisfaction dans tous les cas. Le groupe de travail qui devra se réunir le 10 mai 2023 sera un groupe interministériel. Il devrait avancer rapidement dans ses travaux afin de produire encore des résultats avant la fin de la période législative en cours.

Monsieur le Président Dan Kersch rappelle que ces discussions ont déjà fait l'objet d'échanges au sein du Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTE). Or, depuis que les responsables à l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) ont changé, ces pourparlers n'ont plus avancé, estime l'orateur.

Quant au projet de loi sous examen, Monsieur le Président constate que l'on tend à donner une solide base juridique à une situation existante.

*Les membres de la commission sont d'accord de poursuivre les travaux. Ils désignent Madame Francine Closener comme rapportrice pour le projet de loi 8152. Un projet de rapport sera finalisé dans les meilleurs délais.*

**4. Divers**

Monsieur le Ministre du Travail donne des précisions relatives à la situation auprès de l'entreprise *Husky* et des licenciements qui risquent d'avoir lieu. L'orateur souligne, en livrant des chiffres précis, que le nombre des éventuels licenciements, suite à l'intervention de son ministère et de celui de l'Economie, est à revoir à la baisse. Un plan de maintien dans l'emploi est possible, ce qui est pour le moins l'espoir des concernés.

Selon les dernières informations, le site de l'entreprise à Dudelange ne serait pas remis en question, les emplois subsistants y sont maintenus.

Luxembourg, le 20 avril 2023

**Procès-verbal approuvé et certifié exact**

06



## Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

### Procès-verbal de la réunion du 24 novembre 2022

La réunion a eu lieu par visioconférence.

#### Ordre du jour :

1. 7890 **Projet de loi portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion**
  - Désignation d'un rapporteur
  - Présentation du projet de loi
  - Examen de l'avis du Conseil d'État (28.6.2022) et des avis des chambres professionnelles
2. 8071 **Débat d'orientation sur le rapport d'activité de l'Ombudsman (2021)**
  - Rapporteur : Monsieur Jean-Paul Schaaf
  - Examen du volet Sécurité sociale du rapport 2021 du Médiateur
3. **Divers**

\*

Présents : Mme Djuna Bernard, Mme Myriam Cecchetti, Mme Francine Closener, M. Frank Colabianchi, M. Jeff Engelen, M. Paul Galles, M. Jean-Marie Halsdorf, Mme Carole Hartmann, M. Aly Kaes, M. Dan Kersch, M. Pim Knaff, M. Charles Margue, M. Marc Spautz, M. Carlo Weber

M. Georges Engel, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Claude Haagen, Ministre de la Sécurité sociale

M. Abilio Fernandes, du Ministère de la Sécurité sociale

M. Tom Oswald, Mme Nadine Welter, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Maximilien Marinov, de la fraction LSAP, collaborateur du rapporteur

M. Joé Spier, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Mars Di Bartolomeo, M. Marc Hansen, M. Gilles Roth

M. Sven Clement, observateur délégué

M. Jean-Paul Schaaf, Rapporteur du rapport d'activité de l'Ombudsman (2021)

\*

Présidence : M. Dan Kersch, Président de la Commission

\*

**1. 7890 Projet de loi portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion**

Monsieur le Président Dan Kersch constate que les avis des chambres professionnelles relatifs au projet de loi sous rubrique sont disponibles ainsi que l'avis y afférent du Conseil d'État.

Monsieur le Ministre du Travail, Georges Engel, souligne tout d'abord que le projet de loi relatif au droit à la déconnexion est un texte important pour son département ministériel. L'orateur constate que le Conseil d'État émet trois oppositions formelles à l'égard dudit projet de loi.

Monsieur le Ministre signale ensuite que les partenaires sociaux, tant l'UEL que l'OGBL et le LCGB, expriment des réserves quant à l'avis du Conseil d'État. L'orateur rappelle dans ce contexte la genèse du projet de loi relatif au droit à la déconnexion. Celui-ci repose sur un accord préalable des partenaires sociaux qui a été transposé en tant que tel dans le texte de la loi en projet. Il est donc permis d'affirmer que l'actuel projet de loi est une résultante d'une consultation qui a eu lieu entre les partenaires sociaux.

Face à ce constat, Monsieur le Ministre propose que le Conseil d'État soit saisi par une lettre qui devra contenir une explication sur la genèse du projet de loi ainsi qu'une argumentation détaillée de ses éléments. Monsieur le Ministre explique aux membres de la commission que cette lettre sera rédigée de concert avec les partenaires sociaux, qu'elle sera par la suite transmise au Premier ministre afin qu'elle soit finalement communiquée au Conseil d'État.

Monsieur le Ministre du Travail explique encore que la lettre en question devra clarifier le fait qu'aucun nouveau droit apparaît dans la loi en projet, par rapport aux dispositions déjà contenues dans le Code du travail. L'orateur souligne en effet que le Code du travail contient déjà des dispositions qui règlent un droit à la déconnexion.

Monsieur le Ministre comprend les oppositions formelles formulées par le Conseil d'État, mais il répète qu'aucun nouveau droit n'est initié par le présent projet. Les actuelles obligations des employeurs contiennent déjà l'aspect du droit à la déconnexion. Le projet de loi entend répondre au souci des partenaires sociaux d'adapter à la situation particulière de chaque entreprise le droit à la déconnexion. Monsieur le Ministre insiste à cet égard sur la grande diversité des situations rencontrées sur le terrain. La lettre à l'intention du Conseil d'État aura comme objectif de rendre la Haute Corporation attentive au fait que l'on ne veut pas modifier en substance l'accords préalable qui existe entre les partenaires sociaux.



Monsieur le Ministre précise encore l'aspect des sanctions décidées par l'Inspection du Travail et des Mines. L'employeur aura l'obligation de mettre en place un régime réglant le droit à la déconnexion au niveau de son entreprise. S'il omet de le mettre en place, des sanctions seront possibles. Une des oppositions formelles du Conseil d'État concerne cet aspect. A la question formulée par Monsieur le Président, Monsieur le Ministre répond qu'il conviendra en effet de prévoir un amendement à l'égard de cet aspect afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle.

Monsieur le Ministre précise encore que le conseil d'État critique une distinction de traitement suivant qu'une entreprise dispose d'un contrat collectif de travail d'une durée de trois ans ou d'une année. L'orateur explique que l'on entend rappeler au Conseil d'État qu'il existe d'autres domaines dans le cadre du droit du travail où une telle différenciation est opérée. Monsieur le Ministre est convaincu qu'il ne s'agit dès lors pas d'une inégalité de traitement.

Monsieur le Président de la commission résume la situation : la lettre adressée au Conseil d'État contiendra un amendement relatif aux sanctions éventuelles décidées par l'Inspection du Travail et des Mines. Par ailleurs, cette lettre contiendra les explications nécessaires qui permettront à la Haute Corporation de lever les deux autres oppositions formelles. Si tel ne devait pas être le cas et si le Conseil d'État ne se verrait pas en mesure d'accorder une dispense pour le second vote constitutionnel, la Chambre devrait dès lors procéder à ce deuxième vote, trois mois après le premier vote du projet de loi sous rubrique.

Monsieur le Ministre confirme cet état des choses. Il souligne que le Conseil d'État doit en effet accepter l'argumentation dont il sera saisi, sous peine de risquer de procéder à un deuxième vote constitutionnel.

Monsieur le Président Dan Kersch propose de revenir à la question au sein de la commission une fois qu'une réponse de la part du Conseil d'État relative à la lettre en question sera disponible.

Madame la Députée Carole Hartmann constate qu'une opposition formelle de la part du Conseil d'État signifie qu'une disposition de la loi en projet risque de contrevenir à des principes constitutionnels. Dès lors, même si l'on y passe outre en procédant à un second vote, il y a le risque de voir une panoplie importante de litiges qui se font jour. L'oratrice demande si cet aspect a été discuté avec les partenaires sociaux.

Par ailleurs, l'oratrice demande si une alternative n'aurait pas été de déclarer d'obligation générale l'accord que le projet de loi entend traduire à présent à un niveau législatif.

Monsieur le Président de la commission, Dan Kersch, donne à considérer que même si un règlement grand-ducal consacre l'obligation générale de l'accord en question, la question de la constitutionnalité des dispositions y contenues ne serait pas pour autant résolue. Cette question serait la même que par rapport à un texte législatif. Par ailleurs, l'orateur exprime une nette préférence pour un texte législatif par rapport à une disposition d'ordre réglementaire.

Monsieur le Ministre Georges Engel, ajoute qu'il existe la volonté auprès des partenaires à disposer d'un texte législatif afin de signaler clairement l'importance de la matière ainsi réglée. L'orateur signale encore qu'après le

dépôt du projet de loi, une discussion n'a plus eu lieu avec le Conseil d'État. Monsieur le Ministre rejoint l'appréciation de Monsieur le Président et confirme qu'un règlement grand-ducal pourrait, le cas échéant, également donner lieu à des recours. Une loi lui semble préférable.

Concernant les temps de travail des salariés, il s'agit d'une matière réservée à la loi. Elle est à présent réglée dans le Code du travail. Le projet de loi sous rubrique revête un aspect complémentaire par rapport aux dispositions afférentes du Code du travail.

Monsieur le Député Marc Spautz comprend l'importance attachée à un dispositif légal plutôt que réglementaire. Il comprend que tel est le souhait du Conseil Economique et Social. L'orateur évoque la possibilité d'une concertation impliquant également la Chambre des Députés.

Monsieur le Ministre précise que le projet de lettre à l'adresse du Conseil d'État propose une concertation entre les institutions et organismes. Il est ouvert à l'idée d'y associer la commission parlementaire compétente si celle-ci le désire.

Monsieur le Président Dan Kersch met cependant en garde. Il ne voudrait pas mélanger les genres. En l'occurrence la démarche émane du gouvernement qui élabore un projet de loi tenant compte d'un accord entre les partenaires sociaux. Ensuite, le Conseil d'État émet trois oppositions formelles. Le gouvernement décide par la suite de se concerter ensemble avec les partenaires sociaux avec les représentants du Conseil d'État. Monsieur le président de la commission propose d'en rester là pour le moment. Par après, lorsqu'on sera en connaissance de cause, il appartiendra à la commission parlementaire et ensuite à la Chambre des Députés réunie en plénière à prendre des décisions. Il tient à cœur à Monsieur le président de ne pas mélanger les rôles des institutions.

Monsieur le Député Charles Marque est favorable à ce que l'on signale au Conseil d'État que la commission appuie la démarche du gouvernement et des partenaires sociaux. Il donne encore à considérer que le temps presse si jamais il faudrait procéder avant la fin de la présente période de législature à un second vote constitutionnel.

Monsieur le Président Dan Kersch confirme qu'il y a lieu d'être diligent.

Monsieur le Ministre confirme pour sa part que l'on est conscient qu'il faut agir rapidement. Il précise que l'amendement qu'il convient de faire par rapport à la question des sanctions décidées par l'Inspection du Travail et des Mines sera déjà intégré dans la lettre au Conseil d'État.

Madame la Députée Carole Hartmann demande si cette lettre est une lettre émanant du seul gouvernement ou si les partenaires sociaux en seront cosignataires.

Les partenaires sociaux ne seront pas signataires, précise Monsieur le Ministre. Mais ils contribuent à en élaborer le contenu. La lettre est dès lors rédigée en concertation avec les partenaires sociaux.

## 2. 8071 **Débat d'orientation sur le rapport d'activité de l'Ombudsman (2021)**

Monsieur le Ministre de la Sécurité sociale, Claude Haagen, prend en détail position par rapport aux différents cas d'espèce relevés dans le rapport annuel 2021 du Médiateur et relevant des administrations qui dépendent du ministère de la sécurité sociale. Dans les lignes qui suivent, le présent rapport reproduit une prise de position dudit ministère, exposée par Monsieur le Ministre :

Tout d'abord, il convient de noter qu'il ressort du rapport du Médiateur qu'au cours de l'exercice 2021 ont été introduites 130 réclamations ressortant du domaine de la sécurité sociale, dont 116 ont pu être clôturées définitivement. Le nombre de réclamations introduites en 2021 est stable par rapport à 2020 (129) mais se trouve en-dessous du nombre de réclamations introduites par année sur la période 2016 à 2019 (allant de 141 à 207 réclamations). Le département de la Sécurité sociale se situe en deuxième position avec 16,67% de toutes les réclamations. Il faut toutefois le mettre en relation avec le nombre d'affiliés au système luxembourgeois de sécurité sociale, qui était de 939.891 au 30 juin 2022 (dernières données consolidées), dont 666.272 assurés et 273.619 coassurés.

### ***Caisse nationale de santé (CNS)***

#### *Administré correctement informé et délai de réponse envers le Médiateur [2021/56]*

Le refus de la prise en charge du transfert vers un hôpital privé en Turquie a été motivé par le fait que cette prise en charge était hors champs d'application de la convention Grand-Duché de Luxembourg et Turquie du 20.11.2003.

Étant donné que l'assuré s'est vu adresser des informations erronées concernant la prise en charge (courriers faisant référence à des cas à l'intérieur de l'UE, de l'EEE ou en Suisse), la CNS a décidé, à titre strictement exceptionnel compte tenu du fait qu'il s'agit initialement d'une erreur administrative qui est imputable à l'entité luxembourgeoise, d'accorder à l'assuré le remboursement des frais selon les conditions, taux et tarifs luxembourgeois.

En outre, les courriers seront revus pour éviter à l'avenir que des cas pareils puissent se reproduire.

#### *Transfert à l'étranger [2021/57]*

La demande de transfert à l'étranger n'était pas suffisamment justifiée et ne permettait pas de prouver que la clinique choisie pour l'assuré en Allemagne était appropriée pour l'assuré. Suite à un changement de médecin et à un rapport détaillé et dûment motivé, la demande a finalement pu être acceptée.

Dans ce contexte, il y a lieu de préciser que l'obtention d'une autorisation matérialisée par le formulaire « S2 » est prévue dans la réglementation européenne (règlement 883/2004). Toutefois, les procédures nationales pour l'obtention de cette autorisation ont été revues pour les accélérer et donc émettre plus rapidement une autorisation.

### Compensation entre divers organismes [2021/58]

L'analyse du dossier et le calcul réalisé conformément aux dispositions du Code de la sécurité sociale ont fait ressortir que les arriérés de pension d'invalidité payés par la CNAP à la CNS dépassaient effectivement le montant équivalent aux indemnités pécuniaires de maladie à restituer par la réclamante à la CNS. Le remboursement du surplus a été remboursé à la réclamante afin qu'elle puisse à son tour rembourser l'ADEM.

### Convention en matière de sécurité sociale [2021/59]

La CNS a confirmé qu'elle partageait l'analyse du Médiateur : au vu que la convention belgo-luxembourgeoise ne précise pas qu'il faut avoir été travailleur frontalier immédiatement avant l'obtention de la pension, il faut en déduire qu'il suffit d'avoir été travailleur frontalier à un moment donné et de ne plus avoir travaillé après. Ainsi, la réclamante tomberait dans le champ d'application de la Convention au moment de l'obtention de sa pension luxembourgeoise. La CNS a pris contact avec la CNAP en vue de remplacer le formulaire S1 par le formulaire BL2.

### Affiliation d'un mineur [2021/60]

A défaut d'affiliation du père, la CNS était dans l'impossibilité d'émettre un formulaire S2 à la réception de la demande du transfert à l'étranger. La CNS a procédé à une vérification et a pu transmettre le dossier au Contrôle médical de la sécurité sociale dès lors que l'affiliation du père était à nouveau saisie. La CNS estime qu'elle ne peut être tenue responsable du retard avec lequel certains employeurs déclarent l'entrée d'un nouvel employé au Centre commun de la sécurité sociale alors même que les employeurs doivent faire ces déclarations dans un délai bien défini.

## **Caisse nationale d'assurance pension (CNAP)**

### Informations équivoques quant aux droits de recours [2021/61]

Les affaires concernées par cette thématique ont pu être clôturées sans que les droits des assurés aient été restreints. Les courriers de la CNAP dans des affaires similaires ont été ajustés pour mieux refléter l'objectif de clôture de l'affaire au cas où les personnes sont satisfaites des explications supplémentaires fournies par la CNAP.

### Retenues d'impôts sur pension de vieillesse [2021/62]

Il s'agit d'une affaire où un agent de la CNAP a mal interprété le recalcul au niveau des impôts à payer. L'intervention du Médiateur a finalement permis de réévaluer ce calcul et de créditer l'assuré du montant retenu de trop.

### Modalité de calcul d'une pension [2021/63]

Au moment de la communication d'une décision présidentielle au sujet du niveau de la pension, la CNAP fournit des informations qui permettent de contrôler si le calcul de la pension se base sur des données correctes (durée de la carrière et revenus pris en compte). Lorsqu'un assuré introduit une opposition ou que le Médiateur nous contacte à ce sujet, le service juridique de

la CNAP reconstruit le calcul de la pension étape par étape en y introduisant des explications supplémentaires, le cas échéant.

Or, le secrétariat du Médiateur visait à recréer le calcul d'une pension au sein d'un *worksheet* en Excel et demandait à la CNAP de vérifier les formules et le contenu du *worksheet*. Il s'avérait que ce *worksheet* fournissait d'autres résultats que le calcul de la CNAP. Or, bien que le calcul d'une pension en Excel puisse-t-être très instructif pour augmenter la compréhension générale du calcul d'une pension, cet outil n'est nullement adapté à refléter la panoplie des situations réelles pour lesquelles la CNAP doit néanmoins pouvoir calculer une pension. Dans une première réaction, la CNAP avait donc refusé d'analyser le *worksheet* en question. Après une entrevue avec le Médiateur, le service de la méthodologie de la CNAP a néanmoins analysé le *worksheet* et donné un retour sur les erreurs y contenues. Le fichier Excel du collaborateur du Médiateur pourrait donc être ajusté pour refléter mieux le calcul d'un futur bénéficiaire dans un cas type donné, tout en ne pouvant jamais traiter des cas plus complexes.

#### *Simulateur de pension [2021/64]*

Le calcul détaillé d'une pension est malheureusement plus complexe que ne laisserait conclure un calcul simplifié (comme celui fourni par un *worksheet* Excel p.ex.), surtout dans le contexte d'un marché de travail à très grande mobilité internationale comme nous le connaissons au Luxembourg. Partant, la mise en place d'un simulateur de pension online n'est pas triviale. Ce projet a été entamé par la CNAP, mais a été tributaire d'autres projets de développement prioritaires au cours des derniers mois.

Des explications plus détaillées ont été fournies dans la réponse à la question parlementaire n°6481 du 14 juillet 2022 de l'honorable députée Madame Nancy Arendt.

#### *Pension de vieillesse anticipée et exercice d'une activité non salariée [2021/65]*

La CNAP agit dans le cadre législatif existant et ne peut pas réinterpréter la loi qui est très claire au sujet de l'impossibilité de cumuler une pension de vieillesse anticipée avec une activité indépendante autre qu'insignifiante.

Toutefois, ces dispositions font l'objet d'une proposition de loi et la CNAP a été chargée de réaliser une étude de faisabilité technique et d'élaborer des dispositions modificatives du Code de la sécurité sociale en vue d'enlever tout traitement différent en matière d'une pension de vieillesse anticipée en fonction du statut de l'activité professionnelle exercée en parallèle, tout en n'introduisant pas de difficultés insurmontables pour la CNAP dans le traitement ultérieur du contrôle des cumuls.

#### ***Administration d'évaluation et de contrôle de l'assurance dépendance (AEC)***

#### *Non-adaptabilité des prestations en espèces pour aidant informel [2021/66]*

Les forfaits en espèces payés aux assurés sont inscrits dans l'article 354 du Code de la sécurité sociale (CSS).

Tel que précisé par le Médiateur dans son rapport sur base de la prise de position du Ministère de la Sécurité sociale, il y a des distinctions fondamentales entre les prestations en nature et les prestations en espèces. Ces dernières ne

constituent pas un revenu de substitution pour la personne aidant le bénéficiaire des prestations de l'assurance dépendance.

Toutefois, lors de la présentation des résultats de l'enquête de satisfaction auprès des bénéficiaires de l'assurance dépendance vivant à domicile et de leurs aidants, qui a été faite par Monsieur le Ministre de la Sécurité sociale le 9 juin 2022 ensemble avec l'AEC, Monsieur le Ministre a annoncé qu'à moyen terme, des réflexions porteront sur un élargissement des mesures existantes et aussi sur la nécessité de créer de mesures complémentaires pour mieux soutenir l'aidant dans l'exécution de ses tâches mais aussi pour les soulager. Parmi ces mesures figure également l'analyse d'un ajustement des montants des prestations en espèces.

#### *Prestations après une réévaluation [2021/67]*

Comme en témoigne l'intervention du Médiateur au niveau de la CNS – cette affaire concerne en effet l'organisme gestionnaire de l'assurance dépendance, c'est-à-dire la CNS –, il s'agit d'une question de l'application de certaines dispositions du CSS concernant la facturation des prestations de l'assurance dépendance.

Néanmoins, il importe de remarquer que le cas de figure décrit par le Médiateur a attiré l'attention et de la CNS et de l'AEC. Dans l'intérêt des assurés, plusieurs réunions de travail ont eu lieu entre l'AEC et la CNS, sous l'égide de l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS), concernant l'application de l'article 366 du CSS, et en particulier de son paragraphe 3. Lors d'une dernière réunion de travail le 1<sup>er</sup> février 2022, l'IGSS a précisé que l'article 366, paragraphe 3, n'est pas applicable dans le cas de figure décrit dans l'affaire [2021/67] vu la lecture globale du CSS qu'il convient de faire. L'IGSS n'a par ailleurs pas identifié de besoin pour modifier le CSS. En effet, le droit aux prestations de l'assuré doit primer sur la prise d'effet d'une synthèse, et l'IGSS estime qu'il incombe à la CNS de régler ce point qui la concerne au niveau procédural de la facturation. L'IGSS affirme qu'il n'y a pas de base légale pour demander le remboursement de la prestation en espèces perçue pour la période domicile. La CNS a dès lors indiqué que, dorénavant, la synthèse initiale avec répartition sera continuée jusqu'à la date d'entrée en établissement à séjour continu (ESC) et que la nouvelle synthèse suite à l'évaluation par l'AEC en ESC s'appliquera rétroactivement à la date d'admission en ESC et qu'enfin, elle ne va plus demander de remboursement des prestations pour la période domicile, que ce soit pour les dossiers antérieurs que pour les dossiers à venir.

La problématique soulevée dans le dossier [2021/67] ne devrait donc plus se représenter à l'avenir.

#### *Refus de prestations de l'assurance-dépendance [2021/681]*

Dans cette affaire, la divergence entre les critères d'évaluation utilisé par l'organisme allemand ne correspond pas à celles prévues dans le Code de la sécurité sociale. Partant, l'AEC a dû émettre un avis sur base des dispositions du Code de la sécurité sociale et les conditions d'ouverture de droit aux prestations n'est pas ouvert.

À l'avenir, les organismes concernés s'efforceront de mieux tenir compte des divergences entre les systèmes et de mieux expliquer ces différences pour que de telles confusions soient évitées au niveau des personnes concernées.

## **Échange de vues**

Monsieur le Président Dan Kersch remercie l'orateur précédent pour les explications détaillées qu'il vient de donner aux membres de la commission. Monsieur le Président constate que les administrations concernées ont eu le souci de contribuer à trouver des solutions aux différents cas exposés.

Madame la Députée Carole Hartmann rappelle une proposition de loi du CSV qui vise à assurer un traitement égal entre salariés et indépendants en ce qui concerne l'application des règles anti-cumul en relation avec les retraites anticipées. Elle demande de savoir si l'on tiendra compte de cet aspect, c'est-à-dire que l'on évitera désormais que les retraites anticipées des indépendants soient supprimées s'il y a des revenus supplémentaires alors que les retraites anticipées des salariés n'en sont réduites que proportionnellement.

Monsieur le Ministre Claude Haagen rappelle que cet aspect a déjà fait l'objet d'une discussion au sein de la présente commission parlementaire. La question est encore pendante car le gouvernement attend un arrêt du Conseil supérieur de la sécurité sociale à la suite d'une plainte déposée par une personne concernée, afin de pouvoir par la suite légiférer en connaissance de cause. Monsieur le Ministre souligne que la proposition de loi à laquelle Madame la Députée a fait référence, sera considérée au moment où il sera légiféré.

Monsieur le Député Marc Spautz précise encore qu'il s'agit en fait de deux propositions de loi dont il est le coauteur<sup>1</sup>.

### **3. Divers**

Il n'y a aucun élément évoqué sous la rubrique « divers ».

Luxembourg, le 28 novembre 2022

**Procès-verbal approuvé et certifié exact**

---

<sup>1</sup> 7922 - Proposition de loi portant modification du livre III du Code de la sécurité sociale  
7923 - Proposition de loi portant modification du livre V du Code du travail

# Document écrit de dépôt





CHAMBRE DES DÉPUTÉS  
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG



MOTION

Groupe politique CSV  
Député : Marc Spautz  
Dépôt : 13.06.2023  
Pd 7890

La Chambre des Député(e)s,

- Considérant que depuis la pandémie de Covid-19, la mise en place massive du télétravail et l'utilisation permanente des technologies présentent de nombreux avantages pour les salariés tels qu'une meilleure flexibilité, un meilleur équilibre vie professionnelle-vie privée et une réduction des temps de trajet, mais aussi de nombreux risques comme une augmentation du temps de travail ou une fragilisation de la santé mentale et physique ;
- Sachant que le surmenage chez les salariés est également susceptible d'avoir des suites néfastes pour les entreprises comme une baisse de productivité et un taux d'absentéisme plus élevé ;
- Considérant qu'il est donc essentiel de surveiller la frontière entre vie professionnelle et vie privée des salariés ;
- Considérant le projet de loi n°7890 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion qui est à l'ordre du jour de la séance publique du 13 juin 2023 ;

Invite le Gouvernement

- A prévoir une évaluation du droit à la déconnexion au sein des entreprises ~~deux~~ <sup>trois</sup> ans après son application.

*Jeff Engelen*  
*M. Spautz*  
*Charles Marqua*  
*Myriam Cecchet*  
*Okuy*  
*S. CLEMENT*  
*Carole Hartman*

23, rue du Marché-aux-Herbes | L-1728 Luxembourg  
Tél.: (+352) 466 966-1 | Fax: (+352) 22 02 30  
www.chd.lu  
7890 - Dossier consolidé : 121

7890

## **Loi du 28 juin 2023 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion.**

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Notre Conseil d'État entendu ;

De l'assentiment de la Chambre des Députés ;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 13 juin 2023 et celle du Conseil d'État du 20 juin 2023 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote ;

*Avons ordonné et ordonnons :*

### **Art. 1<sup>er</sup>.**

L'article L. 162-12, paragraphe 4, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du travail, est modifié comme suit :

1° Au point 4, le point final est remplacé par un point-virgule ;

2° Il est ajouté un point 5 nouveau de la teneur suivante :

- « 5. les modalités du régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail ».

### **Art. 2.**

Au livre III, titre premier, chapitre II, du même code, est ajoutée une nouvelle section 8 de la teneur suivante :  
«

Section 8. - Le respect du droit à la déconnexion

#### Art. L. 312-9.

Lorsque les 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 est 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.

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

**Art. L. 312-10.**

Si l'employeur, dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles, ne met pas en place le régime visé à l'article L. 312-9, 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.

»

**Art. 3.**

L'article L. 414-3 du même code est complété par un nouveau paragraphe 7 de la teneur suivante :

« (7) Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel sur l'introduction ou la modification d'un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail.

»

**Art. 4.**

L'article L. 414-9 du même code est complété par un point 9 de la teneur suivante :

« 9. l'introduction ou la modification d'un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail.

»

**Art. 5.**

L'article L. 312-10 du même code entre en vigueur trois ans après la date de la publication de la présente loi au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi  
et de l'Économie sociale et solidaire,*  
**Georges Engel**

Palais de Luxembourg, le 28 juin 2023.  
**Henri**

