PÉRIODE ESTIVALE – VACANCES JUDICIAIRES - CONGÉS COLLECTIFS : LE DROIT À LA DÉCONNEXION VIENT DE FAIRE SON ENTRÉE DANS LE CODE DU TRAVAIL

En vacances, vous vous sentez plutôt :

a) Hyperconnecté ?

b) Déconnecté ?

c) Sans avis ?

La loi du 28 juin 2023 portant modification du Code du travail et introduisant un dispositif relatif au droit à la déconnexion a été adoptée et son entrée en vigueur en date du 4 juillet 2023 coïncide avec les premiers départs en vacances.

1. Le droit à la déconnexion : de quoi parle-t-on ?

La loi précitée ne donne pas de définition légale.

L'objectif du droit à la déconnexion est de trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée puisqu'il consiste à reconnaitre un droit pour un salarié de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels (téléphone portable, courriels, etc.) en dehors de ses horaires de travail.

Il vise ainsi à protéger la santé de tous les salariés, grâce au respect de leurs temps de repos et de congé, ainsi qu'au respect de leurs vie personnelle et familiale.

2. Un nouvel arsenal juridique ?

Les dispositions du Code du travail en vigueur relatives à la durée et à la sécurité des salariés faisaient déjà indirectement référence au droit à la déconnexion. Cette notion avait déjà été expressément reconnue dans un arrêt rendu par la Cour d'appel, le 2 mai 2019 (n°45230 du rôle) où cette dernière avait reconnu le droit pour un salarié « *à la déconnexion pendant son congé, et le droit de ne pas être approché de nuit par son supérieur hiérarchique* ».

Dans un avis de 2021, le Conseil Economique et Social avait lui-même évoqué l'introduction de cette notion et certaines entreprises avaient, elles aussi, adopté des pratiques mettant en œuvre une certaine déconnexion des salariés.

Dans un communiqué de presse de 2021, le Parlement européen se référait à celui-ci comme « *un droit fondamental qui permet aux travailleurs de s'abstenir de s'engager dans des tâches professionnelles – telles que les appels téléphoniques, les courriels, et autres communications numériques – en dehors des heures de travail, y compris pendant leurs vacances ou autres formes de congés* ».

3. L’apport de la loi du 28 juin 2023

Les dispositions relatives au droit à la déconnexion figurent désormais au sein du Code du travail dans un chapitre afférent aux obligations de l’employeur (Art. L.312-9 et L.312-10 CT).

Mesures prévues par le régime de la loi :

Aucune mesure concrète et spécifique n’est expressément prévue par le Code du travail mais :

Il appartient donc aux employeurs de définir un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail pour leurs salariés qui utilisent des outils numériques à des fins professionnelles, au niveau de l’entreprise ou du secteur ;

- Ils doivent veiller à prévoir les modalités pratiques et les mesures techniques de déconnexion des outils numériques ;
- Les mesures de sensibilisation et la formation ; et
- Les modalités de compensation dans le cas de dérogations exceptionnelles au droit à la déconnexion.

Personnes concernées :

- Le salarié (sous contrat de travail) mais également le stagiaire, l’apprenti, ainsi que les élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires ; et
- qui utilisent des outils numériques à des fins professionnelles.

4. Concrètement :

- **Le droit à la déconnexion devra être prévu dans les futures conventions collectives ou accord de branche ;**
- **En l'absence de convention collective ou d’accord subordonné : l’employeur devra mettre en place un outil permettant de garantir à ses salariés un droit à la déconnexion dans le respect des compétences de la délégation du personnel s’il en existe.**

Ainsi, l’introduction et par la suite, la modification du régime mis en place, se fera :

- Dans les entreprises occupant **moins de 15 salariés :** par l’employeur après information des salariés concernés ;
- Dans les entreprises occupant **moins de 150 salariés**, après information et consultation de la délégation du personnel (Art. L.414-1 CT) ; et
- **Dans les entreprises occupant au moins 150 salariés**, d’un commun accord entre l’employeur et la délégation du personnel (Art. L.414-9 CT).

5. Point d’attention : les sanctions en cas de manquement

L’employeur qui ne met pas en place un régime assurant le respect du droit à la connexion encourt :

a) Une amende administrative ;

b) S’élevant à un montant compris entre 251 à 25.000 euros ;

c) Prononcée par le Directeur de l’inspection du travail et des mines ;

d) Qui prend en compte les circonstances et la gravité du manquement, ainsi que le comportement de l’auteur du manquement ;

e) Qui est fixée après constatation de l’infraction par un membre de l’inspectorat du travail.

6. Limites du régime du droit à la déconnexion

Les sanctions encourues en cas de manquement sont des amendes de nature administrative, pouvant aller de 251 à 25.000 euros.

Elles sont exclusivement prononcées à l’initiative du Directeur de l’Inspection du travail et des mines, en tenant compte :

a) Des circonstances ;

b) De la gravité ; et

c) Du comportement de l’auteur du manquement.

L’efficacité de ces sanctions est à tempérer puisque leur portée contraignante ne sera déclenchée que si d’éventuels contrôles sont effectués à cet effet. En outre, elles ne peuvent être appliquées que dans les cas où aucun régime de déconnexion n’aura été instauré par l’employeur.

Notons, enfin, que l’article concernant les sanctions entrera en vigueur 3 ans après la date de publication de ladite loi, soit le 1er **juillet 2026**. Jusque-là, aucune sanction ne pourra donc être prononcée.

Experts :

Virginie LIEBERMANN

COUNSEL

Avocat à la Cour, Member of the Luxembourg Bar, 2008

Solenne FRANCOIS

JUNIOR ASSOCIATE

Ruben MENDES

SENIOR ASSOCIATE

Avocat à la Cour, Member of the Luxembourg Bar, 2016