

A-3601/22-7

Doc. parl. n° 7890



CHFEP

Chambre des fonctionnaires
et employés publics

A V I S

du 22 février 2022

sur

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

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^{er}. 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^{er}, 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