

KLEYR | GRASSO

AVOCATS A LA COUR



Employment & Social - 7 May 2021

Avis du CES relatif au droit à la déconnexion des salariés

Le Conseil Économique et Social (« **CES** ») a publié en date du 30 avril 2021 son avis concernant le droit à la déconnexion.

L'objet de l'avis est de faire une proposition de texte qui inscrirait le principe de la déconnexion dans le Code du travail.

Dans ce contexte, le CES propose de compléter les dispositions légales en matière de sécurité et de santé au travail par une nouvelle section « Respect du droit à la déconnexion » et un nouvel article L. 312-9 dont les modalités seraient les suivantes :

- **Mise en œuvre de mécanismes favorisant le respect du principe du droit à la déconnexion dans les entreprises où les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles.** Ces mécanismes devront être adaptés aux spécificités et problématiques des entreprises qui resteraient libres de décider des mesures visant à faire respecter le droit à la déconnexion (p.ex. : charte, blocage des accès au serveur de l'entreprise pendant certaines plages horaires journalières et hebdomadaires, laisser les outils numériques dans les locaux de l'entreprise, etc.).
- **La mise en place d'un régime assurant le respect du droit à la déconnexion** devrait se faire au niveau de la convention collective de travail existante ou d'un accord sectoriel. À défaut, le régime serait à définir au niveau de l'entreprise par l'employeur après consultation de la délégation du personnel (voire codécision à partir de 150 salariés). En l'absence de délégation du personnel, l'employeur devrait informer les salariés du régime mis en place.
- **En cas de non-respect de ces dispositions**, le directeur de l'Inspection du travail et des Mines pourrait prononcer une sanction administrative. Les montants exacts seraient à fixer en fonction des circonstances, de la gravité du manquement, du comportement et de la taille de l'entreprise. L'effectivité de la sanction serait différée d'une année à partir de l'entrée en vigueur du nouvel article et de 3 ans pour les entreprises couvertes par une convention collective.

L'avis du CES peut être consulté en cliquant [ici](#).

Stellungnahme des CES bezüglich des Rechts auf Freiheit von beruflicher Kommunikation außerhalb der Arbeitszeit

Der Wirtschafts- und Sozialrat („**CES**“) hat am 30. April 2021 seine Stellungnahme zum Recht auf Freiheit von beruflicher Kommunikation außerhalb der Arbeitszeit veröffentlicht.

Zweck der Stellungnahme ist es, einen Vorschlag für einen Text zu unterbreiten, der dieses Prinzip in das Arbeitsgesetzbuch aufnimmt.

Der CES schlägt vor, die gesetzlichen Bestimmungen zum Arbeitsschutz um einen neuen Paragraphen „Recht auf Freiheit von beruflicher Kommunikation außerhalb der Arbeitszeit“ und einen neuen Artikel L.312-9 zu ergänzen und folgende Maßnahmen einzufügen :

- **Implementierung von Mechanismen zur Förderung des Rechts auf Freiheit von beruflicher Kommunikation außerhalb der Arbeitszeit, durch Nutzung digitaler Instrumente zur Verrichtung der Arbeit.** Diese Mechanismen müssen an die Besonderheiten und Problematiken der Unternehmen angepasst werden, denen es weiterhin überlassen ist frei über Maßnahmen zur Durchsetzung dieses Prinzips zu entscheiden (z.B.: interne Regelung, Sperrung des Zugriffs auf die Server des Unternehmens während gewissen täglichem und wöchentlichen Zeitspannen, Zurücklassen der IT-Geräte innerhalb des Gebäudes des Unternehmens, usw.).
- **Die Umsetzung dieser Regelung** müsste im Rahmen des bestehenden Kollektivvertrags oder eines sektoriellen Abkommens erfolgen. Andernfalls müsste die Regelung auf Unternehmensebene durch den Arbeitgeber nach Rücksprache mit der Personalvertretung festgelegt werden (oder sogar unter Mitbestimmung bei mehr als 150 Mitarbeitern). Falls es keine Personalvertretung gibt, müsste der Arbeitgeber die Mitarbeiter über diese Regelung informieren.
- **Falls diese Regelung nicht eingehalten wird**, könnte die ITM Bußgelder aussprechen. Die genauen Beträge müssten den Umständen entsprechend festgelegt werden (z.B.: Schwere der Nicht-Einhaltung, des Verhaltens und der Größe des Unternehmens). Die Wirksamkeit der oben erwähnten Strafe bei Nicht-Einhaltung der neuen Regelungen (Bußgelder) würden um ein Jahr nach Inkrafttreten des neuen Artikels und drei Jahre für Unternehmen, welche einem Kollektivvertrag unterliegen, verschoben werden.

Die Stellungnahme des CES kann [hier](#) (auf Französisch) abgerufen werden.

CES opinion on employees' right to disconnect

The Economic and Social Council (*Conseil Économique et Social*, "**CES**") published its stance on the right to disconnect on 30 April 2021.

The purpose of the statement is to make a proposal for a text that would include the principle of disconnection in the Labour Code.

In this context, the CES proposes to supplement the legal provisions on health and safety at work with a new section on "Respect for the right to disconnect" and a new Article L. 312-9, which would include:

- **Implementation of mechanisms to promote compliance with the principle of the right to disconnect in companies where employees use digital equipment for work purposes.** These mechanisms will have to be adapted to the specificities and issues of companies, which would remain free to decide on measures to enforce the right to disconnect (e.g.: charter, blocking access to the company's server during certain daily and weekly time periods, leaving digital equipment in the company's premises, etc.)
- **The implementation of a system ensuring the respect of the right to disconnect** should be made at the level of the existing collective bargaining agreement or a sectoral agreement. Failing that, the scheme should be defined at company level by the employer after consultation with the staff delegation (or mutual agreement from 150 employees). If there is no staff delegation, the employer would need to inform the employees of the scheme.
- **In the event of non-compliance with these provisions,** the Director of the Labour and Mines Inspectorate could impose an administrative penalty. The exact amount would be determined according to the circumstances, the seriousness of the breach, the behaviour and the size of the company. The effectiveness of the penalty would be deferred for one year from the entry into force of the new article and for three years for companies covered by a collective bargaining agreement.

The CES statement can be consulted by clicking [here](#) (in French).

KLEYN GRASSO

[Christian JUNGERS](#), Partner

[Anissa BALI](#), Partner

[Céline DEFAY](#), Partner

[Philippe NEY](#), Partner

[Sandra RAPP](#), Counsel

[Laure WOEHLING](#), Counsel

[Christophe NEY](#), Counsel

[Daniel NERL](#), Counsel

[Marie GUEBELS](#), Senior Associate

[Lina LOBEFARO](#), Senior Associate

[Laura BACH](#), Associate

[Anne DE BOURCY](#), Associate

[Jade MADERT](#), Associate

[Olivier GOERES](#), Associate

[Charlotte KRIEF](#), Associate

[Maaïke DEROOST](#), Associate

[Kim LUKAC](#), Associate

[Laura VAN VRECKEM](#), Associate

[Jean-Jacques WARINGO](#), Associate

This ePublication is for general guidance only and does not constitute definitive advice.

(c) KLEYR GRASSO 2021

[Unsubscribe](#) | [Manage your subscription](#)

B.P. 559 L-2015 Luxembourg