

If you cannot see this email, please [click here](#)



Luxembourg Newsflash - 21 June 2023

The right to disconnect: coming imminently

Employers will have to put in place specific arrangements to protect employees' right to disconnect, or face financial penalties.

Version française ci-dessous | Deutsche Version unten

Disclaimer: To provide employers with quick and practical information about how to comply with their obligations between now and the entry into force of the Law (as defined below), this newsflash has been prepared on the basis of Bill of law n°7890 as debated and voted on in Parliament on 13 June 2023. Readers should be aware that the final version of the Law has not been made official at the time of release of this publication and that the Law as published may contain additional subtleties to be taken into account later.

A new law with a major impact on employers is about to come into force: the law on the right to disconnect (the "**Law**"). Its source, **Bill of law 7890**, was exempted from a second constitutional vote on 20 June 2023. Below is an overview of what employers can expect.

1. What is the right to disconnect?

The right to disconnect (or the right to switch off) is a concept that aims to protect employees by guaranteeing them the right not to be constantly available or contacted outside their working hours.

Although the right to disconnect can be seen as deriving indirectly from the provisions of the Labour Code (regarding working hours and the right to health and safety), the Law was drawn up to regularise the situation and ensure that employees who use digital devices for work purposes enjoy a better work-life balance.

2. What should employers expect?

These are the key points of the upcoming Law:



Creation of a new right for employees: by introducing a right to disconnect, the Law explicitly recognises the right of employees who use digital devices for work purposes not to be contacted outside working hours, particularly via e-mail, telephone call or workplace messaging systems. The stated aim is to enable staff to take full advantage of their free time without constant work-related interruptions.



Employers' obligations: employers will be required to implement tangible measures to ensure that the right to disconnect is respected, including practical and technical arrangements, raising awareness and staff training, and possible compensation arrangements (in the event of exceptional derogations from the right to disconnect).

This can include developing clear internal policies on availability outside working hours, raising employees' awareness of good time management practices, and using technology to delay or limit business communications outside working hours (such as blocking access or leaving digital devices at business premises).

Employers will be free to select the mechanisms best suited to their specific circumstances and challenges to achieve the objective set by the Law.



Collective agreements: the right to disconnect will be added to the list of topics that must be covered in collective agreement negotiations.



Staff delegation: the staff delegation must be involved in implementing the right to disconnect. The degree of involvement will vary, depending on the number of employees (information and consultation or co-decision).



Penalties and remedies: the Law imposes penalties for failure to comply with the right to disconnect. Employers who fail to introduce a system guaranteeing the right to disconnect will be liable for fines of between EUR 251 and EUR 25,000. Employees will also be able to seek redress in the event of a breach of their rights and, if necessary, make a whistleblowing report ([see our Newsflash of 16 May 2023 on this topic_](#)).

3. Implementation of the right to disconnect

The right to disconnect regime may be defined by collective agreement or related sub-agreement. Failing that, it will be defined at the level of the business, with due regard for the powers of the staff delegation, if any.

The Law will come into force on the fourth day following its publication in the Luxembourg Official Journal. However, penalties will not apply for three years (starting from the date of publication in the Official Journal), to enable employers to bring themselves into line with the Law, and, in particular, to conduct any collective negotiations required.

Our Employment Law, Pensions & Benefits team will be happy to support you through this transition and help you put in place the necessary policies and measures relating to the right to disconnect, as well as answering any questions you may have_

Author: Raphaëlle Carpentier

Le droit à la déconnexion : c'est imminent

Les employeurs vont devoir mettre en place des mesures concrètes pour garantir le respect du droit à la déconnexion sous peine de s'exposer à des sanctions financières.

Disclaimer : Afin de prodiguer une information rapide et pratique aux employeurs pour qu'ils puissent se conformer à leurs obligations d'ici l'entrée en vigueur de la Loi (telle que définie ci-dessous), le présent contenu a été élaboré sur base du projet de loi n°7890 tel que commenté, débattu et soumis au vote à la Chambre des députés en date du 13 juin 2023. L'attention du lecteur est attirée sur le fait que la version définitive de la Loi n'a pas été rendue officielle au moment de la diffusion de la présente publication et que la Loi telle que publiée pourrait contenir certaines subtilités supplémentaires à prendre en compte par la suite.

Une nouvelle loi avec un impact important pour les employeurs s'apprête à entrer en vigueur : il s'agit de la loi sur le droit à la déconnexion (la « **Loi** »). **Le projet de loi 7890_** à son origine a été dispensé du second vote constitutionnel le 20 juin 2023. Vous trouverez ci-dessous un aperçu de ce qui attend les employeurs :

1. Qu'est-ce que le droit à la déconnexion ?

Le droit à la déconnexion est un concept qui vise à protéger les salariés en leur garantissant le droit de ne pas être constamment disponibles et sollicités en dehors de leurs heures de travail.

Bien que le droit à la déconnexion puisse être considéré comme découlant indirectement des dispositions du Code du travail (eu égard aux horaires de travail et au droit à la santé et à la sécurité), la Loi a été élaborée pour remédier à la situation et assurer aux salariés qui utilisent des outils numériques à des fins professionnelles, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

2. À quoi les employeurs doivent-ils s'attendre ?

Voici les points clés de la future Loi :



Création d'un nouveau droit au profit des salariés : par l'instauration d'un droit à la déconnexion, la Loi reconnaît explicitement le droit pour les salariés qui utilisent des outils numériques à des fins professionnelles, de ne pas être contactés en dehors de leurs heures de travail, notamment par le biais de courriels, d'appels téléphoniques ou de messages professionnels. Le but affiché est de leur permettre de profiter pleinement de leur temps libre sans perturbations professionnelles constantes.



Obligations des employeurs : les employeurs seront tenus de mettre en place des mesures concrètes pour garantir le respect du droit à la déconnexion englobant aussi bien les modalités pratiques et techniques, les mesures de sensibilisation et de formation des salariés et les modalités de compensation éventuelles (en cas de dérogations exceptionnelles au droit à la déconnexion).

Cela peut inclure l'élaboration de politiques internes claires sur la disponibilité en dehors des heures de travail, la sensibilisation des salariés aux bonnes pratiques de gestion du temps et l'utilisation de technologies permettant de différer ou de limiter les communications professionnelles en dehors des heures de travail (blocage des accès, outils numériques à laisser dans les locaux de l'entreprise, etc.).

Les employeurs seront libres de déterminer les mécanismes les plus adaptés à leurs spécificités et problématiques afin d'atteindre l'objectif fixé par la Loi.



Conventions collectives : le droit à la déconnexion est ajouté à la liste des sujets sur lesquels doivent obligatoirement porter les négociations des conventions collectives.



Délégation du personnel : la délégation doit être impliquée dans la mise en place du régime du droit à la déconnexion. Le degré d'implication variera en fonction du nombre de salariés (information et consultation ou co-décision).



Sanctions et recours : la Loi prévoit des sanctions en cas de non-respect du droit à la déconnexion. Les employeurs qui ne mettent pas en place un régime garantissant le droit à la déconnexion s'exposent à des amendes pouvant aller de EUR 251 à EUR 25.000. Les salariés pourront également demander réparation en cas de violation de leurs droits et éventuellement lancer une alerte ([voir notre Newsflash du 16 mai 2023 à cet égard](#)).

3. Mise en place du droit à la déconnexion

Le régime de droit à la déconnexion pourra être défini par voie de convention collective ou d'accord subordonné. À défaut, il sera à définir au niveau de l'entreprise, dans le respect des compétences de la délégation du personnel, le cas échéant.

La Loi entrera en vigueur le quatrième jour suivant sa publication au Journal officiel. Les sanctions, quant à elles, ne seront applicables que dans trois ans (à compter de la date de publication de la Loi au Journal officiel) afin de permettre aux employeurs de se mettre en conformité avec la Loi et notamment de mener les négociations collectives nécessaires, le cas échéant.

Notre équipe Employment Law, Pensions and Benefits se tient à votre disposition pour vous accompagner dans cette transition et vous aider à mettre en place les politiques et les mesures nécessaires en matière de droit à la déconnexion ainsi que pour répondre à toutes vos questions_

Author: Raphaëlle Carpentier

Das Recht auf Unerreichbarkeit: Es steht unmittelbar bevor

Arbeitgeber werden konkrete Maßnahmen einführen müssen, um die Einhaltung des Rechts auf Unerreichbarkeit zu gewährleisten, da sie sonst mit finanziellen Sanktionen rechnen müssen.

Disclaimer: Um Arbeitgebern schnelle und praktische Informationen zur Verfügung zu stellen, damit sie ihren Verpflichtungen bis zum Inkrafttreten des Gesetzes (wie unten definiert) nachkommen können, wurde der vorliegende Inhalt auf der Grundlage des Gesetzentwurfs Nr. 7890 erstellt, wie er kommentiert sowie am 13. Juni 2023 in der Abgeordnetenkammer diskutiert und zur Abstimmung gestellt wurde. Der Leser wird darauf hingewiesen, dass die endgültige Fassung des Gesetzes zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieser Publikation noch nicht offiziell bekannt gegeben wurde und dass das Gesetz in seiner veröffentlichten Form einige zusätzliche Feinheiten enthalten könnte, die später zu berücksichtigen sind.

Ein neues Gesetz mit erheblichen Auswirkungen für Arbeitgeber steht kurz vor seinem Inkrafttreten: Es handelt sich um das Gesetz über das Recht auf Unerreichbarkeit (das "**Gesetz**"). **Der Gesetzentwurf 7890_** der ihm zugrunde liegt, wurde am 20. Juni 2023 von der zweiten verfassungsgemäßen Abstimmung ausgenommen. Im Folgenden finden Sie einen Überblick über das, was Arbeitgeber erwartet:

1. Was ist das Recht auf Unerreichbarkeit?

Das Recht auf Unerreichbarkeit ist ein Konzept, das Arbeitnehmer schützen soll, indem es ihnen das Recht garantiert, außerhalb der Arbeitszeit nicht ständig verfügbar und gefordert zu sein.

Obwohl das Recht auf Unerreichbarkeit indirekt aus den Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches abgeleitet werden kann (in Bezug auf Arbeitszeiten und das Recht auf Gesundheit und Sicherheit), wurde das Gesetz entwickelt, um die Situation zu verbessern und Arbeitnehmern, die digitale Geräte für berufliche Zwecke nutzen, eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu gewährleisten.

2. Womit müssen Arbeitgeber rechnen?

Hier sind die wichtigsten Punkte des zukünftigen Gesetzes:



Schaffung eines neuen Rechts für Arbeitnehmer: Durch die Einführung eines Rechts auf Unerreichbarkeit erkennt das Gesetz ausdrücklich das Recht von Arbeitnehmern, die digitale Werkzeuge für berufliche Zwecke nutzen, an, außerhalb ihrer Arbeitszeit nicht kontaktiert zu werden, insbesondere nicht durch E-Mails, Telefonanrufe oder berufliche Nachrichten. Das erklärte Ziel ist es, ihnen zu ermöglichen, ihre Freizeit völlig frei von ständigen beruflichen Störungen zu genießen.



Pflichten der Arbeitgeber: Die Arbeitgeber werden verpflichtet, konkrete Maßnahmen einzuführen, um die Einhaltung des Rechts auf Unerreichbarkeit zu gewährleisten, die sowohl die praktischen und technischen Modalitäten als auch Maßnahmen zur Sensibilisierung und Schulung der Arbeitnehmer sowie mögliche Entschädigungsmodalitäten (bei außergewöhnlichen Abweichungen vom Recht auf Unerreichbarkeit) umfassen.

Dazu kann die Entwicklung klarer interner Richtlinien für die Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit gehören, die Sensibilisierung der Beschäftigten für gutes Zeitmanagement und der Einsatz von Technologien, mit denen die geschäftliche Kommunikation außerhalb der Arbeitszeit aufgeschoben oder eingeschränkt werden kann (Zugangssperren, digitale Geräte, die auf dem Firmengelände verbleiben, usw.).

Den Arbeitgebern wird es freistehen, die Mechanismen zu bestimmen, die für ihre Besonderheiten und Probleme am besten geeignet sind, um das im Gesetz festgelegte Ziel zu erreichen.



Tarifverträge: Das Recht auf Unerreichbarkeit wird in die Liste der Themen aufgenommen, die bei Tarifvertragsverhandlungen zwingend behandelt werden müssen.



Personaldelegation: Die Delegation muss in die Einführung der Regelung des Rechts auf Unerreichbarkeit einbezogen werden. Der Grad der Beteiligung wird je nach Anzahl der Beschäftigten unterschiedlich sein (Information und Konsultation oder Mitentscheidung).



Sanktionen und Rechtsmittel: Das Gesetz sieht Sanktionen für die Nichteinhaltung des Rechts auf Unerreichbarkeit vor. Arbeitgeber, die keine Regelung einführen, die das Recht auf Unerreichbarkeit garantiert, müssen mit Geldbußen von EUR 251 bis EUR 25.000 rechnen. Arbeitnehmer können bei Verletzung ihrer Rechte auch Schadenersatz fordern und eventuell eine Warnung aussprechen (**siehe unseren Newsflash vom 16. Mai 2023 zu diesem Thema**).

3. Einführung des Rechts auf Unerreichbarkeit

Die Regelung des Rechts auf Unerreichbarkeit kann im Wege eines Tarifvertrags oder einer untergeordneten Vereinbarung festgelegt werden. Andernfalls ist es auf Unternehmensebene festzulegen, wobei gegebenenfalls die Befugnisse der Personaldelegation zu beachten sind.

Das Gesetz tritt am vierten Tag nach seiner Veröffentlichung im Amtsblatt in Kraft. Die Sanktionen hingegen werden erst nach drei Jahren (ab dem Datum der Veröffentlichung des Gesetzes im Amtsblatt) anwendbar, um den Arbeitgebern die Möglichkeit zu geben, sich an Gesetzesvorgaben anzupassen und insbesondere die erforderlichen Tarifverhandlungen zu führen, falls dies erforderlich ist.

Unser Team Employment Law, Pensions and Benefits steht Ihnen gerne zur Verfügung, um Sie bei diesem Übergang zu begleiten und Ihnen bei der Einführung der erforderlichen Richtlinien und Maßnahmen zum Recht auf Unerreichbarkeit zu helfen sowie alle Ihre Fragen zu beantworten_

Author: Raphaëlle Carpentier

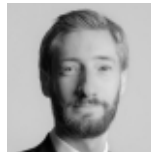
your contacts



LORRAINE CHERY

Counsel
Employment Law,
Pensions & Benefits

[Learn more_](#)



PHILIPPE SCHMIT

Partner
Employment Law,
Pensions & Benefits

[Learn more_](#)



Arendt & Medernach SA
Registered with the Luxembourg Bar
RCS Luxembourg B 186371

arendt.com

41A avenue JF Kennedy
L-2082 Luxembourg
T +352 40 78 78 1

Authors: Raphaëlle Carpentier, Marie Demmerlé and Elise Wojciechowski
This publication is intended to provide information on recent developments and does not cover every aspect of the topics with which it deals. It was not designed to provide legal or other advice and it does not substitute for the consultation with legal counsel before any actual undertakings.



I am informed that I can object to the processing of my personal data for marketing purposes at any time either by e-mail addressed to unsubscribe@arendt.com or by clicking [here](#).

[Update e-mails preferences](#) | [Forward this e-mail](#)