

Comment garantir le droit à la déconnexion en télétravail ?

Réponse courte

Le droit à la déconnexion en télétravail doit être garanti par un **régime spécifique** défini au niveau de l'entreprise ou du secteur. L'article L.312-9 du Code du travail, issu de la loi du 28 juin 2023, impose la mise en place d'un régime assurant le respect du droit à la déconnexion **en dehors du temps de travail**, incluant les modalités pratiques, les mesures techniques et les mesures de sensibilisation.

Ce régime est défini par voie de **convention collective** ou d'accord subordonné. En l'absence d'accord, il est établi au niveau de l'entreprise dans le respect des compétences de la délégation du personnel. Pour les télétravailleurs, le droit à la déconnexion revêt une importance particulière en raison de l'**effacement de la frontière** entre vie professionnelle et vie privée au domicile.

Définition

Le droit à la déconnexion en télétravail désigne le droit du salarié travaillant à distance de **ne pas être sollicité** par des outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail, conformément au cadre général du droit à la déconnexion. Il protège le repos, la santé et la vie privée du télétravailleur.

Questions fréquentes

Comment évaluer l'effectivité du droit à la déconnexion ?

Par des indicateurs objectifs comme le volume de mails envoyés en dehors des horaires, le taux de connexion tardive et des enquêtes internes périodiques. Cette mesure permet de détecter les dérives et de renforcer le régime si nécessaire face aux risques psychosociaux identifiés.

Comment former les managers à la déconnexion ?

Par une sensibilisation à ne pas solliciter les télétravailleurs en dehors des plages horaires convenues et à respecter les temps de repos, même en cas d'urgence relative. Cette formation prévient la pression implicite sur les télétravailleurs et le risque de harcèlement.

Comment garantir le droit à la déconnexion en télétravail ?

Par un régime spécifique défini au niveau de l'entreprise ou du secteur. L'article L. 312-9 du Code du travail, issu de la loi du 28 juin 2023, impose la mise en place d'un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail.

Comment négocier le régime de déconnexion ?

Par voie de convention collective ou d'accord subordonné. En l'absence d'accord, le régime est établi au niveau de l'entreprise dans le respect des compétences de la délégation du personnel qui doit être consultée sur les modalités retenues.

Que doit contenir le régime de déconnexion ?

Trois éléments : les modalités pratiques de déconnexion (plages horaires), les mesures techniques (désactivation des notifications hors temps de travail) et les mesures de sensibilisation des managers et salariés. Les dérogations exceptionnelles doivent également être prévues et encadrées.

Quelles mesures techniques mettre en place ?

Le paramétrage des serveurs de messagerie pour différer l'envoi des mails rédigés hors plages horaires, la désactivation automatique des notifications hors temps de travail et l'inclusion dans les signatures de mail d'une mention rappelant l'absence d'obligation de réponse hors horaires.

Conditions d'exercice

La garantie du droit à la déconnexion en télétravail repose sur plusieurs conditions.

Condition	Détail
Régime obligatoire	L'entreprise doit définir un régime de déconnexion (art. L.312-9)
Négociation	Le régime est négocié par convention collective ou accord subordonné
Contenu	Modalités pratiques, mesures techniques et mesures de sensibilisation
Dérogations	Les dérogations exceptionnelles doivent être prévues et encadrées
Consultation	La délégation du personnel est consultée en l'absence d'accord collectif

Modalités pratiques

La mise en œuvre du droit à la déconnexion en télétravail suit un processus structuré.

Étape	Détail
Négociation	Définir le régime de déconnexion avec les partenaires sociaux ou la délégation
Plages horaires	Fixer les plages de déconnexion dans l'avenant de télétravail
Mesures techniques	Paramétrer la désactivation automatique des notifications hors temps de travail
Sensibilisation	Former managers et salariés au respect de la déconnexion
Suivi	Évaluer l'effectivité du droit à la déconnexion par des enquêtes internes

Pratiques et recommandations

Paramétrer les serveurs de messagerie pour différer l'envoi des mails rédigés en dehors des plages horaires de travail afin d'éviter la pression implicite sur les télétravailleurs.

Former les managers à ne pas solliciter les télétravailleurs en dehors des plages horaires convenues et à respecter les temps de repos, même en cas d'urgence relative.

Inclure dans les signatures de mail une mention rappelant que le destinataire n'est pas tenu de répondre en dehors de ses heures de travail.

Mesurer périodiquement le respect effectif du droit à la déconnexion par des indicateurs objectifs tels que le volume de mails envoyés en dehors des horaires et le taux de connexion tardive. Le salarié n'est pas tenu de répondre à ses mails hors horaires.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.312-9</u> Code du travail	Obligation de définir un régime de droit à la déconnexion
Art. <u>L.414-3</u> Code du travail	Consultation de la délégation sur les conditions de travail
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Organisation du temps de travail et droits du télétravailleur

Le non-respect du droit à la déconnexion peut constituer un facteur de risque psychosocial et engager la responsabilité de l'employeur en matière de santé au travail. La loi du 28 juin 2023 a renforcé l'obligation d'encadrement de la déconnexion au Luxembourg.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.