

# Le droit à la déconnexion s'applique-t-il aussi en télétravail ?

## Réponse courte

Le droit à la déconnexion s'applique aussi en télétravail. Les salariés bénéficient des mêmes protections concernant le respect des temps de repos, la vie privée et la santé, quel que soit leur lieu de travail. L'employeur doit garantir ce droit en télétravail, notamment en définissant clairement les horaires de disponibilité, en limitant les sollicitations en dehors de ces horaires et en adaptant les outils numériques.

Les modalités d'exercice du droit à la déconnexion doivent être formalisées (charte, règlement intérieur, contrat ou avenant) et la traçabilité des horaires assurée, tout en respectant la protection des données personnelles. L'égalité de traitement entre salariés en télétravail et en présentiel doit être respectée, et l'encadrement humain reste essentiel pour accompagner les salariés et prévenir les risques liés à l'hyperconnexion.

## Définition

Le droit à la déconnexion désigne la possibilité pour tout salarié de ne pas être sollicité, ni de devoir répondre, en dehors de ses horaires de travail, à des communications professionnelles, qu'elles soient électroniques, téléphoniques ou autres. Ce droit vise à garantir le respect des temps de repos, de la vie privée et familiale, ainsi que la préservation de la santé physique et mentale du salarié.

Au Luxembourg, ce principe s'applique à tous les salariés, indépendamment de leur lieu d'exécution du travail, y compris en situation de télétravail. Il s'inscrit dans le cadre général de la protection de la santé et du respect des temps de repos.

## Conditions d'exercice

L'employeur est tenu de respecter le droit à la déconnexion dès lors que le salarié est soumis à un horaire de travail déterminé, que ce soit en présentiel ou en télétravail. Les obligations relatives aux temps de repos quotidiens et hebdomadaires, ainsi qu'aux durées maximales de travail, prévues par le Code du travail, s'appliquent intégralement en télétravail.

Le salarié ne peut être contraint d'effectuer des tâches professionnelles ou de répondre à des sollicitations professionnelles en dehors de ses horaires contractuels, sauf circonstances exceptionnelles et justifiées. L'égalité de traitement entre salariés en télétravail et en présentiel doit être assurée, conformément au principe général d'égalité.

## Modalités pratiques

L'employeur doit mettre en place des mesures concrètes pour garantir l'effectivité du droit à la déconnexion en télétravail. Cela inclut la définition claire des plages horaires durant lesquelles le salarié est tenu d'être joignable, l'interdiction d'exiger une réponse immédiate en dehors de ces plages, et la sensibilisation des équipes à l'importance du respect des temps de repos.

Les outils numériques (messageries, plateformes collaboratives, etc.) doivent être paramétrés pour limiter l'envoi automatique de notifications en dehors des horaires de travail. Les modalités d'exercice du droit à la déconnexion doivent être formalisées dans une charte, le règlement d'ordre intérieur, ou, à défaut, dans le contrat de travail ou un avenant.

La traçabilité des horaires de connexion et de déconnexion doit être assurée par des outils adaptés, dans le respect de la protection des données personnelles. L'encadrement humain doit être maintenu pour accompagner les salariés et garantir le respect effectif de ce droit.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de consulter la délégation du personnel lors de l'élaboration des règles relatives à la déconnexion, conformément à l'article L.414-9 du Code du travail. Une politique claire et accessible doit être communiquée à l'ensemble des salariés, précisant les procédures à suivre en cas de non-respect du droit à la déconnexion.

Les managers doivent être formés à la gestion des équipes à distance afin d'éviter toute dérive vers une disponibilité permanente. Un suivi régulier de la charge de travail et des horaires effectifs doit être assuré, notamment par le biais d'outils de pointage adaptés au télétravail.

L'encadrement humain reste essentiel pour accompagner les salariés et prévenir les risques psychosociaux liés à une hyperconnexion. Il est conseillé de documenter toutes les mesures prises et de prévoir des dispositifs d'alerte en cas de surcharge.

## Cadre juridique

- **Article L.312-9 du Code du travail** : obligation pour l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour garantir le respect des temps de repos et la protection de la santé des salariés, y compris en télétravail.
- **Articles L.211-1 à L.211-9 du Code du travail** : dispositions relatives à la durée du travail, aux temps de repos quotidiens et hebdomadaires.
- **Article L.414-9 du Code du travail** : consultation obligatoire de la délégation du personnel sur l'introduction ou la modification de mesures relatives à l'organisation du travail, dont la déconnexion.
- **Accord interprofessionnel du 20 octobre 2020 sur le télétravail**, étendu par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021 : obligation de respecter les horaires de travail et les temps de repos, invitation à définir des modalités spécifiques de déconnexion pour les télétravailleurs.
- **Article L.121-6 du Code du travail** : principe d'égalité de traitement entre salariés.
- **Article L.312-1 du Code du travail** : obligation de traçabilité des horaires de travail.
- **Articles L.414-1 à L.414-10 du Code du travail** : encadrement de la consultation et de l'information de la délégation du personnel.
- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)** : protection des données personnelles lors de la mise en place d'outils de suivi des horaires.

L'absence de politique claire sur le droit à la déconnexion expose l'employeur à des risques de contentieux pour non-respect des temps de repos et de la santé du salarié, notamment en cas de surcharge ou d'épuisement professionnel. Il est essentiel de documenter les mesures prises, d'assurer un encadrement humain et de garantir la traçabilité des horaires pour prévenir les risques liés à l'hyperconnexion.

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.