

Les dirigeants sont-ils concernés par le droit à la déconnexion ?

Réponse courte

Les dirigeants sont concernés par le droit à la déconnexion au Luxembourg dès lors qu'ils sont liés à l'entreprise par un contrat de travail de droit luxembourgeois, qu'ils soient directeurs généraux, membres du comité de direction ou cadres supérieurs. Ce droit s'applique à eux comme à tout autre salarié, sous réserve qu'ils ne détiennent pas uniquement un mandat social.

En revanche, les dirigeants exerçant exclusivement un mandat social (administrateurs, gérants non salariés) ne relèvent pas du Code du travail et ne bénéficient donc pas du droit à la déconnexion.

Définition

Le droit à la déconnexion désigne la faculté pour tout salarié de ne pas être sollicité, ni de répondre à des sollicitations professionnelles, en dehors de son temps de travail contractuel. Ce droit vise à garantir le respect des temps de repos, de la vie privée et familiale, ainsi que la protection de la santé des travailleurs. Au Luxembourg, il s'inscrit dans le cadre de la législation sur le temps de travail et la prévention des risques psychosociaux, sans distinction explicite selon la catégorie professionnelle.

Conditions d'exercice

Le droit à la déconnexion s'applique à l'ensemble des salariés, indépendamment de leur position hiérarchique, dès lors qu'ils sont liés par un contrat de travail de droit luxembourgeois. Les dirigeants salariés, tels que les directeurs généraux, membres du comité de direction ou cadres supérieurs, bénéficient de ce droit sous réserve qu'ils soient titulaires d'un contrat de travail et non d'un mandat social exclusif. En revanche, les dirigeants exerçant exclusivement un mandat social (administrateurs, gérants non salariés) ne relèvent pas du Code du travail et ne sont donc pas concernés par ce droit.

Modalités pratiques

L'exercice du droit à la déconnexion pour les dirigeants salariés doit être organisé dans le cadre des politiques internes de l'entreprise, notamment via la négociation d'accords collectifs ou la mise en place de chartes. Ces dispositifs doivent préciser les plages horaires durant lesquelles aucune sollicitation professionnelle n'est attendue, les modalités de gestion des urgences, ainsi que les outils de communication concernés. Les dirigeants salariés peuvent, en raison de la nature de leurs fonctions, être amenés à consentir à une certaine flexibilité, mais cette flexibilité ne saurait justifier une disponibilité permanente ni porter atteinte à leur santé ou à leur vie privée.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'intégrer explicitement les dirigeants salariés dans les dispositifs relatifs à la déconnexion, en tenant compte de la spécificité de leurs fonctions. Les chartes ou accords doivent prévoir des exceptions strictement encadrées pour les situations d'urgence avérées, tout en rappelant le principe du respect des temps de repos. La sensibilisation des dirigeants à l'importance de leur exemplarité en matière de déconnexion est essentielle, afin d'éviter la diffusion d'une culture de disponibilité permanente au sein de l'entreprise. Les outils numériques doivent permettre la programmation de messages différés et la désactivation des notifications en dehors des horaires de travail.

Cadre juridique

Le droit à la déconnexion est consacré par l'article L.312-9 du Code du travail, qui impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour garantir le respect des temps de repos et de congé, ainsi que la vie privée des salariés. La loi du 29 juin 2023 a introduit l'obligation pour les entreprises d'au moins 150 salariés de négocier un accord ou d'établir une charte sur la déconnexion, applicable à l'ensemble des salariés, y compris les cadres dirigeants titulaires d'un contrat de travail. La jurisprudence luxembourgeoise confirme que la qualité de cadre supérieur ou de dirigeant salarié n'exclut pas l'application des dispositions relatives au temps de travail et à la protection de la santé, sauf en cas de mandat social exclusif.

L'absence de dispositif de déconnexion expose l'employeur à un risque de contentieux pour non-respect des obligations en matière de santé et sécurité au travail, y compris à l'égard des dirigeants salariés.

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.