

Le droit à la déconnexion fait-il partie des mesures de prévention RPS ?

Réponse courte

Le droit à la déconnexion fait partie des mesures de prévention des risques psychosociaux (RPS) au Luxembourg. Il vise à limiter l'hyperconnexion, la surcharge de travail et le stress, en garantissant le respect des temps de repos et de la vie privée des salariés.

Sa mise en œuvre est obligatoire pour l'employeur, qui doit l'intégrer dans l'évaluation des risques professionnels et définir ses modalités en concertation avec les représentants du personnel ou les salariés. L'absence de formalisation du droit à la déconnexion constitue un manquement à l'obligation de prévention des RPS et peut engager la responsabilité de l'employeur.

Définition

Le droit à la déconnexion désigne la faculté reconnue au salarié de ne pas être tenu de répondre aux sollicitations professionnelles (courriels, appels, messages) en dehors de son temps de travail contractuel. Ce droit vise à garantir le respect des temps de repos et de la vie privée, en limitant l'empiètement des obligations professionnelles sur la sphère personnelle. Au Luxembourg, il s'inscrit dans la politique de prévention des risques psychosociaux (RPS), notamment en matière de surcharge de travail, de stress et d'atteinte à la santé mentale.

Conditions d'exercice

L'exercice du droit à la déconnexion suppose que l'employeur ait identifié, dans le cadre de l'évaluation des risques prévue par l'article L.312-1 du Code du travail, les situations susceptibles de générer des RPS liés à l'hyperconnexion. L'effectivité de ce droit dépend de l'organisation du temps de travail, de la nature des fonctions exercées et des outils numériques mis à disposition. Les modalités d'exercice doivent être adaptées à la taille de l'entreprise, à la structure hiérarchique et aux spécificités des postes concernés. La négociation collective ou un accord d'entreprise peut préciser les contours de ce droit, mais son respect demeure obligatoire même en l'absence d'accord formel.

Modalités pratiques

La mise en œuvre du droit à la déconnexion passe par l'élaboration de chartes, de politiques internes ou de clauses spécifiques dans le règlement d'ordre intérieur. Ces documents doivent préciser les plages horaires durant lesquelles le salarié n'est pas tenu de répondre aux sollicitations professionnelles, les procédures d'urgence éventuelles, ainsi que les moyens de sensibilisation et de formation des salariés et des managers. L'employeur doit veiller à la

compatibilité des outils numériques avec le respect des temps de repos (désactivation des notifications, limitation de l'accès à distance, etc.). Un dispositif de contrôle interne peut être instauré pour vérifier l'effectivité du droit à la déconnexion et prévenir les dérives.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'intégrer le droit à la déconnexion dans la politique globale de prévention des RPS, en associant les représentants du personnel et la délégation à la sécurité et à la santé. L'information et la formation régulières des salariés sur les risques liés à l'hyperconnexion sont essentielles. L'employeur doit encourager une culture managériale respectueuse des temps de repos et sanctionner les comportements contraires. La mise en place d'un dispositif d'alerte ou de médiation permet de traiter rapidement les situations de non-respect du droit à la déconnexion. L'évaluation périodique de l'efficacité des mesures adoptées est recommandée.

Cadre juridique

Le Code du travail luxembourgeois, notamment les articles [L.312-1](#) et [L.312-2](#), impose à l'employeur une obligation générale de sécurité et de protection de la santé physique et mentale des salariés. L'évaluation des risques professionnels doit inclure les risques psychosociaux, dont ceux liés à l'hyperconnexion. Depuis la loi du 29 juin 2023, l'article [L.312-9](#) prévoit expressément que l'employeur doit veiller au respect du droit à la déconnexion et en définir les modalités, en concertation avec la délégation du personnel ou, à défaut, avec les salariés. Le non-respect de cette obligation peut engager la responsabilité de l'employeur en cas d'atteinte à la santé du salarié.

L'absence de formalisation du droit à la déconnexion constitue un manquement à l'obligation de prévention des risques psychosociaux et peut exposer l'employeur à des sanctions civiles, voire pénales, en cas de dommage avéré.

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.