

# Quelles sont les mesures techniques possibles pour permettre la déconnexion ?

## Réponse courte

Les mesures techniques permettant la déconnexion incluent le paramétrage des serveurs de messagerie pour bloquer l'envoi ou la réception d'e-mails professionnels en dehors des horaires de travail, la désactivation des notifications sur les applications professionnelles, la restriction d'accès aux plateformes collaboratives en dehors des heures de travail, et la déconnexion automatique des VPN et accès distants à la fin de la journée de travail. Des paramétrages spécifiques doivent être prévus pour la gestion des astreintes, afin de garantir la disponibilité uniquement pendant les périodes prévues contractuellement.

Il est également possible d'activer des messages d'absence automatiques signalant l'indisponibilité du salarié en dehors des horaires de travail. L'employeur doit informer les salariés sur le fonctionnement de ces dispositifs, assurer leur traçabilité, et adapter les mesures en fonction de l'évolution des outils numériques ou de l'organisation du travail.

## Définition

Le **droit à la déconnexion** est la faculté reconnue à chaque salarié de ne pas être sollicité, ni de devoir répondre, en dehors de ses horaires de travail, à des communications professionnelles, notamment électroniques. Ce droit vise à garantir le respect des temps de repos, des congés et de la vie privée, conformément à l'article [L.312-9](#) du Code du travail luxembourgeois.

Les **mesures techniques** désignent l'ensemble des dispositifs informatiques, organisationnels ou procéduraux mis en place par l'employeur pour rendre effectif ce droit, en complément des mesures d'information et de sensibilisation. Ces dispositifs peuvent être intégrés aux systèmes informatiques de l'entreprise ou mis en œuvre via des paramétrages spécifiques.

## Questions fréquentes

### Comment gérer les astreintes avec les mesures techniques de déconnexion ?

Des paramétrages spécifiques doivent être prévus pour la gestion des astreintes, garantissant la disponibilité uniquement pendant les périodes prévues contractuellement. Toute exception doit être strictement encadrée, justifiée et documentée.

### L'employeur doit-il mettre en place des mesures techniques de déconnexion pour tous les salariés ?

Oui, l'employeur doit assurer l'effectivité du droit à la déconnexion pour tous les salariés utilisant des outils numériques dans le cadre professionnel, quel que soit leur statut, leur fonction ou leur mode d'organisation du travail (présentiel, télétravail, travail nomade).

### Quelles sont les principales mesures techniques pour assurer le droit à la déconnexion au Luxembourg ?

Les principales mesures techniques incluent le paramétrage des serveurs de messagerie pour bloquer les e-mails en dehors des horaires de travail, la désactivation des notifications sur les applications professionnelles, la restriction d'accès aux plateformes collaboratives, la déconnexion automatique des VPN, et l'activation de messages d'absence automatiques signalant l'indisponibilité du salarié.

## Quelles sont les sanctions en cas d'absence de mesures techniques de déconnexion ?

L'absence de mesures techniques effectives expose l'employeur à des sanctions administratives de 251 à 25.000 euros selon l'article L.312-10 du Code du travail luxembourgeois. Il est essentiel de documenter la mise en œuvre et le suivi des dispositifs.

## Conditions d'exercice

L'employeur doit assurer l'effectivité du droit à la déconnexion pour tous les salariés utilisant des outils numériques dans le cadre professionnel, quel que soit leur statut, leur fonction ou leur mode d'organisation du travail (présentiel, télétravail, travail nomade).

Les mesures techniques doivent être adaptées à la **taille de l'entreprise**, à la **nature de l'activité** et aux outils numériques utilisés. Elles doivent garantir l'absence de pression directe ou indirecte pour rester connecté en dehors des horaires contractuels, dans le respect du principe d'égalité de traitement entre salariés.

L'**information préalable** et la **consultation des représentants du personnel** sont obligatoires avant la mise en place de ces dispositifs. La **traçabilité** des mesures mises en œuvre doit être assurée. Toute exception (astreinte, urgence) doit être strictement encadrée et documentée.

## Modalités pratiques

Les mesures techniques permettant la déconnexion incluent notamment :

- **Paramétrage des serveurs de messagerie** pour bloquer l'envoi ou la réception d'e-mails professionnels en dehors des horaires de travail définis par le contrat, l'accord collectif ou le règlement interne.
- **Désactivation des notifications** sur les applications professionnelles, afin de supprimer les alertes en dehors des plages horaires autorisées.
- **Restriction d'accès aux plateformes collaboratives** (intranet, messagerie instantanée, logiciels métiers) en dehors des heures de travail.
- **Déconnexion automatique des VPN et accès distants** à l'issue de la journée de travail, sauf pour les salariés en astreinte.
- **Gestion différenciée des astreintes** par des paramétrages spécifiques, garantissant la disponibilité uniquement pendant les périodes prévues contractuellement.
- **Activation de messages d'absence automatiques** signalant l'indisponibilité du salarié en dehors des horaires de travail.

L'employeur doit informer **individuellement et collectivement** les salariés sur le fonctionnement, la portée et les conséquences de ces mesures, et assurer la traçabilité de cette information. La mise en place de ces dispositifs doit respecter la réglementation sur la protection des données personnelles.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'associer la **délégation du personnel** ou le **comité mixte** à la définition et à l'évaluation des mesures techniques, afin d'assurer leur adéquation aux besoins des salariés et leur conformité au principe d'égalité de traitement.

La politique de déconnexion doit être formalisée dans une **charte** ou un **règlement interne**, précisant les modalités techniques retenues, les horaires de référence et les exceptions éventuelles. Un suivi régulier de l'effectivité des mesures doit être assuré, notamment par des audits internes, des enquêtes auprès des salariés et la documentation des incidents ou dérogations.

Les dispositifs techniques doivent être adaptés en cas d'évolution des outils numériques ou de l'organisation du travail. Toute exception à la règle de déconnexion (urgence, nécessité de service, astreinte) doit être strictement encadrée, justifiée et documentée.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article <u>L.312-9</u></b>	Obligation pour l'employeur de garantir le droit à la déconnexion par des mesures appropriées, notamment techniques
<b>Article <u>L.312-10</u></b>	Sanctions administratives en cas de non-mise en place du régime de déconnexion (amende de 251 à 25.000 euros)
<b>Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel</b>	Respect de la vie privée et des données lors de la mise en place de dispositifs techniques
<b>Article <u>L.414-1</u></b>	Information et consultation de la délégation du personnel sur les mesures touchant l'organisation du travail

L'absence de mesures techniques effectives expose l'employeur à des sanctions administratives de 251 à 25.000 euros selon l'article L.312-10. Il est essentiel de documenter la mise en œuvre, l'information des salariés et le suivi des dispositifs de déconnexion.

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.