

# Comment mesurer le respect effectif du droit à la déconnexion dans l'entreprise ?

## Réponse courte

Le respect effectif du droit à la déconnexion dans l'entreprise se mesure par l'analyse d'indicateurs objectifs et subjectifs, tels que les **logs informatiques** (heures d'envoi de courriels, connexions hors horaires), les **enquêtes internes anonymes** sur le ressenti des salariés, le contrôle des **plannings et temps de repos**, l'examen des **heures supplémentaires non déclarées**, ainsi que le suivi et la traçabilité des signalements de sollicitations abusives.

Il est également recommandé de formaliser une **politique interne**, de sensibiliser le personnel, de mettre en place des **dispositifs techniques** limitant les sollicitations hors temps de travail, d'intégrer ce sujet dans les entretiens annuels et audits internes, et d'assurer un **suivi régulier des indicateurs** avec consultation des représentants du personnel. La documentation et la traçabilité des actions menées sont essentielles pour démontrer le respect du droit à la déconnexion en cas de contrôle ou de litige.

## Définition

Le **droit à la déconnexion** est la faculté reconnue à chaque salarié de ne pas être sollicité, ni de répondre à des communications professionnelles, en dehors de son temps de travail contractuel. Ce droit vise à garantir le respect des **temps de repos**, la protection de la vie privée et la prévention des **risques psychosociaux** liés à l'hyperconnexion. Au Luxembourg, il s'inscrit dans l'obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés, conformément à l'article [L.312-1](#) du Code du travail, et s'articule avec les principes de respect de la vie privée et de protection des données personnelles.

## Questions fréquentes

### Comment mesurer concrètement le respect du droit à la déconnexion dans mon entreprise ?

Le respect du droit à la déconnexion se mesure par l'analyse d'indicateurs objectifs (logs informatiques des heures d'envoi de courriels, connexions hors horaires) et subjectifs (enquêtes internes anonymes sur le ressenti des salariés). Il faut également contrôler les plannings, examiner les heures supplémentaires non déclarées et assurer le suivi des signalements de sollicitations abusives.

### Que risque l'employeur en cas de non-respect du droit à la déconnexion ?

L'employeur peut être sanctionné pour manquement à son obligation générale d'assurer la sécurité et la santé des salariés (article L.312-1 du Code du travail). Il doit pouvoir démontrer le respect de ce droit par une documentation et traçabilité des actions menées, notamment en cas de contrôle de l'ITM ou de litige.

### Quelles entreprises doivent obligatoirement mettre en place un régime de droit à la déconnexion au Luxembourg ?

Toutes les entreprises doivent respecter le droit à la déconnexion. Les entreprises de 150 salariés ou plus doivent définir le régime d'un commun accord avec la délégation du personnel, celles de moins de 150 salariés après information et consultation, et celles sans délégation définissent le régime et informent les salariés.

## Quels outils techniques peuvent aider à garantir le droit à la déconnexion ?

Il est recommandé de mettre en place des dispositifs techniques limitant l'envoi ou la réception de courriels en dehors des horaires de travail, tout en prévoyant des exceptions encadrées pour les situations d'urgence ou d'astreinte. Une politique interne ou charte précisant les plages horaires de disponibilité est également essentielle.

## Conditions d'exercice

Le droit à la déconnexion s'applique à **tous les salariés**, quel que soit leur statut, dès lors qu'ils sont soumis à un horaire de travail déterminé ou à une organisation du temps de travail. Il concerne l'ensemble des **communications électroniques professionnelles** (courriels, messageries, appels, notifications) et l'utilisation des outils numériques mis à disposition par l'employeur.

L'exercice effectif de ce droit suppose l'absence d'obligation, explicite ou implicite, de répondre en dehors des horaires contractuels, sauf circonstances exceptionnelles justifiées par la nature de la fonction ou des nécessités impérieuses de service, dans le respect des dispositions relatives aux **astreintes** et au **temps de repos légal**.

| Entreprise                   | Modalité d'introduction du régime                                  | Base légale                             |
|------------------------------|--|---|
| <b>150 salariés ou plus</b>  | D'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel | Article <a href="#">L.414-9</a> point 9 |
| <b>Moins de 150 salariés</b> | Après information et consultation de la délégation du personnel    | Article <a href="#">L.414-9</a> point 9 |
| <b>Sans délégation</b>       | L'employeur définit le régime et en informe les salariés           | Loi du 28 juin 2023                     |

## Modalités pratiques

La mesure du respect du droit à la déconnexion repose sur l'analyse de plusieurs **indicateurs objectifs et subjectifs**, dans le respect de la protection des données personnelles et de la traçabilité des actions RH :

**Analyse des logs informatiques** : Vérification des heures d'envoi et de réception des courriels professionnels, connexions aux outils métiers et accès aux serveurs en dehors des plages horaires prévues, dans le respect du RGPD et de la législation sur la surveillance des salariés (articles [L.261-1](#) et suivants).

**Enquêtes internes anonymes** : Recueil périodique du ressenti des salariés via des questionnaires portant sur la fréquence des sollicitations hors temps de travail et la pression perçue pour y répondre.

**Examen des plannings, astreintes et temps de repos** : Contrôle du respect des temps de repos légaux, des modalités d'astreinte et de la prise effective des périodes de déconnexion.

**Analyse des heures supplémentaires** : Identification des heures supplémentaires non déclarées résultant d'une activité numérique en dehors des horaires contractuels, en lien avec les obligations de déclaration et de paiement des heures supplémentaires.

**Traitement et traçabilité des signalements** : Suivi des réclamations ou alertes déposées par les salariés relatives à des sollicitations abusives ou répétées en dehors du temps de travail, avec conservation des preuves et respect de la confidentialité.

## Pratiques et recommandations

Pour garantir et mesurer le respect du droit à la déconnexion, il est recommandé de formaliser une **politique interne ou une charte** précisant les plages horaires de disponibilité, les modalités d'utilisation des outils numériques, les exceptions éventuelles et les procédures de signalement.

Sensibiliser l'ensemble du personnel, y compris l'encadrement, aux enjeux du droit à la déconnexion, aux **risques liés à l'hyperconnexion** et aux obligations légales en matière de temps de repos constitue une mesure préventive essentielle.

Mettre en place des **dispositifs techniques** limitant l'envoi ou la réception de courriels en dehors des horaires de travail, lorsque cela est compatible avec l'activité, tout en prévoyant des exceptions encadrées (situations d'urgence, astreintes).

Intégrer le respect du droit à la déconnexion dans les **entretiens annuels d'évaluation**, les audits internes de conformité sociale et les formations obligatoires sur la santé au travail permet un suivi régulier et une amélioration continue.

Assurer un suivi régulier des indicateurs, adapter les mesures en fonction des retours des salariés et des évolutions organisationnelles, et garantir la **traçabilité des actions menées**. Veiller à l'encadrement humain des dispositifs de contrôle et à la consultation régulière des représentants du personnel ou de la délégation du personnel, conformément aux obligations de dialogue social.

## Cadre juridique

| Référence  | Objet  |
|--|--|
| Article <u>L.312-1</u>                                 | Obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés, incluant la prévention des risques psychosociaux  |
| Articles <u>L.211-1</u> à <u>L.211-9</u>               | Durée du travail, temps de repos, heures supplémentaires et astreintes   |
| Article <u>L.414-9</u> point 9                         | Obligation d'information et consultation (ou d'accord dans les entreprises de 150+ salariés) sur l'introduction ou la modification d'un régime assurant le respect du droit à la déconnexion |
| Loi du 28 juin 2023                                    | Introduction du dispositif relatif au droit à la déconnexion dans le Code du travail (entrée en vigueur le 4 juillet 2023)   |
| Articles <u>L.261-1</u> et suivants                    | Traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance dans le cadre des relations de travail  |
| Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) et loi du 1er août 2018 | Protection des données personnelles dans le cadre de la surveillance et du contrôle des salariés   |

Veillez à documenter systématiquement les mesures prises, à consulter la délégation du personnel lors de la mise en place de dispositifs de contrôle, et à conserver la preuve des actions de sensibilisation. En cas de litige ou de contrôle de l'ITM, la traçabilité et la conformité des procédures sont essentielles.

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.