

Le salarié peut-il refuser un message reçu en dehors de son temps de travail ?

Réponse courte

Le **droit à la déconnexion** au Luxembourg protège le salarié contre toute obligation de répondre aux sollicitations professionnelles en dehors de son temps de travail contractuel. Sauf **clause de disponibilité**, **période d'astreinte** formellement convenue et indemnisée, ou **situation d'urgence** prévue par contrat, le salarié peut légitimement ignorer ou différer sa réponse.

L'employeur ne peut sanctionner le salarié pour avoir ignoré un message reçu en dehors de ses horaires de travail. Ce droit fondamental est inscrit dans le Code du travail depuis la loi du 28 juin 2023, qui impose aux employeurs de mettre en place un **régime spécifique** garantissant le respect du droit à la déconnexion lorsque les salariés utilisent des outils numériques professionnels.

La violation du droit à la déconnexion expose l'employeur à des **sanctions administratives** pouvant atteindre 25.000 euros. Le salarié bénéficie également d'une protection contre toute **discrimination ou représailles** liées à l'exercice de ce droit, conformément aux dispositions sur la protection de la santé et du temps de repos.

Toute instruction contraire doit être formalisée dans le contrat de travail et respecter strictement les procédures légales relatives aux **périodes d'astreinte** ou aux **dérogations exceptionnelles**, lesquelles doivent prévoir des modalités de compensation appropriées pour le salarié concerné.

Définition

Le **droit à la déconnexion** désigne la faculté reconnue au salarié de ne pas être tenu de répondre aux sollicitations professionnelles, notamment par messages électroniques, appels téléphoniques ou autres moyens de communication numériques, en dehors de son temps de travail contractuel. Ce droit vise à garantir le respect du **temps de repos**, de la **vie privée** et de la **santé** du salarié, conformément aux dispositions du Code du travail luxembourgeois. Il s'inscrit dans une logique de protection contre les risques psychosociaux liés à l'hyperconnectivité et à la disponibilité permanente induite par les outils numériques professionnels.

Le droit à la déconnexion s'applique pendant toutes les périodes où le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur, incluant les périodes de repos journalier et hebdomadaire, les congés annuels, les jours fériés légaux, ainsi que toute autre absence autorisée. Il constitue un corollaire essentiel du respect de la durée maximale du travail et des périodes minimales de repos prévues par la législation luxembourgeoise en matière de temps de travail.

Questions fréquentes

Dans quels cas exceptionnels un salarié peut-il être tenu de répondre en dehors de son temps de travail ?

Un salarié peut être tenu de répondre uniquement dans trois cas : lors d'une période d'astreinte formellement convenue et indemnisée, en présence d'une clause de disponibilité prévue au contrat, ou en situation d'urgence exceptionnelle définie contractuellement. Ces exceptions doivent respecter strictement les procédures légales et prévoir des modalités de compensation appropriées.

Qu'est-ce que le droit à la déconnexion au Luxembourg ?

Le droit à la déconnexion est la faculté reconnue au salarié de ne pas être tenu de répondre aux sollicitations professionnelles (emails, appels, messages) en dehors de son temps de travail contractuel. Ce droit, inscrit dans le Code du travail depuis la loi du 28 juin 2023, vise à garantir le respect du temps de repos, de la vie privée et de la santé du salarié.

Quelles sont les obligations de l'employeur concernant le droit à la déconnexion ?

L'employeur doit mettre en place un régime spécifique définissant les modalités du droit à la déconnexion, incluant des mesures techniques (programmation d'envois différés, désactivation des notifications), des mesures de sensibilisation et formation, et les modalités de compensation en cas de dérogations. Le non-respect expose à des sanctions administratives pouvant atteindre 25.000 euros.

Un salarié peut-il être sanctionné pour avoir ignoré un message professionnel en dehors de ses horaires de travail ?

Non, l'employeur ne peut sanctionner le salarié pour avoir ignoré un message reçu en dehors de ses horaires de travail. L'absence de réponse ne constitue ni une faute disciplinaire ni un motif de licenciement, sauf exceptions très encadrées (période d'astreinte formellement convenue, clause de disponibilité contractuelle, ou situation d'urgence prévue par contrat).

Conditions d'exercice

Le salarié exerce son droit à la déconnexion sans condition particulière en dehors de son temps de travail contractuel. Toutefois, ce droit peut faire l'objet d'**aménagement spécifiques** dans certaines situations encadrées par le droit du travail luxembourgeois.

| Situation | Obligation de disponibilité | Conditions |
|---|---|--|
| Horaires contractuels normaux | Aucune obligation | Droit absolu à la déconnexion |
| Période d'astreinte | Obligation de disponibilité | Doit être formellement convenue, indemnisée et limitée dans le temps |
| Clause de disponibilité | Obligation selon modalités contractuelles | Doit être prévue au contrat et proportionnée |
| Situation d'urgence exceptionnelle | Obligation possible | Doit être définie contractuellement et dûment justifiée |

Les **périodes d'astreinte** doivent faire l'objet d'une organisation spécifique respectant les dispositions légales relatives au temps de repos. Le temps d'astreinte ne constitue pas du temps de travail effectif, mais seul le temps d'intervention effective est comptabilisé et rémunéré comme tel. L'employeur ne peut imposer une astreinte sans accord préalable, sauf si celle-ci est prévue par convention collective ou règlement interne validé par la délégation du personnel.

L'absence de réponse à une sollicitation professionnelle en dehors du temps de travail ne constitue ni une **faute disciplinaire**, ni un **motif de licenciement**, sauf dans les cas exceptionnels précités et à condition que les procédures légales aient été respectées. Toute sanction prononcée en violation du droit à la déconnexion peut être contestée devant les juridictions du travail.

Modalités pratiques

Le salarié peut **ignorer ou différer** la réponse à toute sollicitation professionnelle reçue en dehors de ses horaires de travail, qu'il s'agisse de courriels, messages instantanés, appels téléphoniques ou notifications d'applications professionnelles. Il n'existe aucune obligation légale de consultation ou de réponse en dehors du temps de travail contractuel.

| Modalité d'exercice | Description |
|------------------------------------|---|
| Non-consultation | Le salarié n'est pas tenu de consulter ses outils numériques professionnels |
| Non-réponse | L'absence de réponse ne peut faire l'objet d'aucune sanction |
| Report de traitement | Le salarié peut reporter le traitement au retour en service |
| Désactivation notifications | Le salarié peut désactiver les notifications hors temps de travail |

L'employeur doit mettre en place un **régime spécifique** définissant les modalités pratiques du droit à la déconnexion, conformément à l'article L.312-9 du Code du travail. Ce régime doit préciser les **mesures techniques** de déconnexion des outils numériques (programmation d'envois différés, désactivation automatique des notifications), les **mesures de sensibilisation** et de formation des salariés et de l'encadrement, ainsi que les **modalités de compensation** en cas de dérogations exceptionnelles justifiées.

Les outils numériques professionnels fournis par l'employeur doivent permettre techniquement l'exercice effectif du droit à la déconnexion. Les gestionnaires de messagerie peuvent être paramétrés pour différer l'envoi des messages ou bloquer leur réception en dehors des horaires de travail. L'employeur doit également veiller à ne pas instaurer, directement ou indirectement, une **culture d'hyperconnectivité** susceptible de porter atteinte au droit au repos et à la santé des salariés.

En cas de sollicitation abusive ou de pression exercée sur le salarié pour qu'il réponde en dehors de son temps de travail, celui-ci peut saisir la **délégation du personnel**, le **délégué à l'égalité**, ou l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**. Les représentants du personnel jouent un rôle essentiel dans la surveillance de l'application effective du régime de déconnexion au sein de l'entreprise.

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé aux employeurs de **formaliser par écrit** les modalités d'exercice du droit à la déconnexion, idéalement par **accord collectif** ou **charte interne** élaborée en concertation avec la délégation du personnel. Ce document doit préciser les plages horaires pendant lesquelles les salariés ne sont pas tenus d'être

disponibles, les exceptions éventuelles strictement encadrées, et les mécanismes de compensation prévus.

Les **cadres et responsables hiérarchiques** doivent être particulièrement sensibilisés au respect du droit à la déconnexion de leurs équipes. L'exemplarité de l'encadrement est déterminante pour éviter l'instauration d'une culture implicite d'hyperconnectivité. Les formations aux bonnes pratiques numériques et à la gestion du temps de travail doivent être dispensées régulièrement, tant aux managers qu'aux salariés.

Sur le plan technique, les entreprises peuvent mettre en œuvre diverses **mesures facilitatrices** : programmation différée des envois de courriels, messages d'absence automatiques précisant les horaires de disponibilité, désactivation des notifications push en dehors des heures de travail, ou encore outils de gestion des communications permettant de respecter les temps de repos. Ces dispositifs techniques doivent être accompagnés d'une politique claire de l'entreprise en matière de déconnexion.

Les salariés qui constatent des manquements au respect du droit à la déconnexion sont encouragés à signaler ces situations auprès de leurs représentants du personnel ou de l'ITM. Le dialogue social au sein de l'entreprise constitue le meilleur levier pour adapter les pratiques professionnelles aux exigences légales. Les entreprises qui négligent la mise en place d'un régime de déconnexion effectif s'exposent non seulement à des sanctions administratives, mais également à des risques accrus de contentieux et d'absentéisme liés aux risques psychosociaux.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|--|--|
| Article <u>L.312-9</u> | Obligation pour l'employeur de définir un régime spécifique assurant le respect du droit à la déconnexion lorsque les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles |
| Article <u>L.312-10</u> | Sanctions administratives en cas de non-mise en place du régime de déconnexion (251 à 25.000 euros) - Entrée en vigueur au 4 juillet 2026 |
| Loi du 28 juin 2023 | Loi portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion - Entrée en vigueur le 4 juillet 2023 |
| Articles <u>L.211-1</u> à <u>L.211-27</u> | Dispositions relatives à la durée du travail, aux périodes de repos journalier et hebdomadaire |
| Article <u>L.211-16</u> | Temps de repos obligatoire dans le cas où la durée de travail journalière est supérieure à six heures |
| Article <u>L.414-3</u> | Procédure d'information et de consultation de la délégation du personnel pour la mise en place du régime de déconnexion |

L'employeur doit garantir que les outils numériques mis à disposition permettent effectivement l'exercice du droit à la déconnexion. Le non-respect de cette obligation engage sa responsabilité en cas d'atteinte à la santé, à la sécurité ou au temps de repos du salarié, avec possibilité de condamnation à des dommages et intérêts par les juridictions du travail.

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.