

L'absence de réponse à un mail en dehors des heures de travail peut-elle être retenue comme motif disciplinaire ?

Réponse courte

L'absence de réponse à un mail professionnel en dehors des heures de travail ne peut pas être retenue comme motif disciplinaire, sauf si une **disposition contractuelle, conventionnelle ou d'astreinte formalisée** le prévoit expressément. En l'absence de telles dispositions, le salarié n'est pas tenu de répondre à des sollicitations professionnelles en dehors de ses horaires contractuels ou collectifs.

Toute sanction disciplinaire fondée sur la non-réponse à un courriel en dehors du temps de travail serait **dépourvue de base légale** et susceptible d'être annulée par les juridictions du travail. Le **droit à la déconnexion** est protégé par le Code du travail luxembourgeois, qui oblige l'employeur à mettre en place un régime spécifique garantissant le respect de ce droit en dehors du temps de travail, sauf exception prévue par accord ou contrat.

Définition

L'absence de réponse à un courriel professionnel en dehors des heures de travail désigne la situation dans laquelle un salarié ne répond pas à une sollicitation électronique émise par son employeur ou un collègue, alors qu'il n'est pas tenu d'être à disposition de l'entreprise selon son contrat de travail ou l'horaire collectif applicable. Cette situation interroge la frontière entre le **temps de travail effectif** et le **droit au respect de la vie privée et du repos** du salarié.

Le **droit à la déconnexion** consiste à reconnaître au salarié le droit de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels (téléphone portable, courriels, etc.) en dehors de ses horaires de travail. Ce droit vise à garantir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et à protéger la santé et la sécurité des salariés face à la digitalisation croissante du travail.

Questions fréquentes

Quelles obligations l'employeur a-t-il concernant le droit à la déconnexion au Luxembourg ?

Depuis le 4 juillet 2023, l'article L.312-9 du Code du travail impose à l'employeur de mettre en place un régime spécifique assurant le respect du droit à la déconnexion, définissant les modalités pratiques et mesures techniques de déconnexion, les mesures de sensibilisation et de formation, et les modalités de compensation en cas de dérogations exceptionnelles.

Quelles sont les exceptions où un salarié doit répondre aux emails en dehors de ses horaires ?

L'obligation de répondre aux courriels en dehors des horaires de travail ne peut être imposée que dans des cas exceptionnels : une astreinte formalisée prévue contractuellement avec compensation appropriée, une situation d'urgence dûment caractérisée et prévue par écrit, ou des dispositions conventionnelles spécifiques prévoyant des modalités de disponibilité exceptionnelle.

Quels sont les temps de repos légaux que l'employeur doit respecter ?

L'employeur doit respecter un repos quotidien de 11 heures consécutives minimum par période de 24 heures et un repos hebdomadaire de 44 heures consécutives minimum par période de 7 jours. Ces temps de repos ne peuvent être interrompus par des sollicitations professionnelles sauf exceptions formalisées.

Un employeur peut-il sanctionner un salarié qui ne répond pas à ses emails en dehors des heures de travail ?

Non, l'absence de réponse à un mail professionnel en dehors des heures de travail ne peut pas être retenue comme motif disciplinaire, sauf si une disposition contractuelle, conventionnelle ou d'astreinte formalisée le prévoit expressément. Toute sanction serait dépourvue de base légale et susceptible d'être annulée par les juridictions du travail.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, la **durée du travail** est strictement encadrée par le Code du travail. La durée normale de travail ne peut excéder **8 heures par jour et 40 heures par semaine**, sauf dérogations prévues par convention collective.

Sauf disposition contractuelle ou conventionnelle expresse, le salarié n'est pas tenu de rester disponible ni de répondre à des sollicitations professionnelles en dehors de ses horaires contractuels ou de l'horaire collectif applicable. Les **temps de repos légaux** doivent être respectés et ne peuvent être interrompus par des sollicitations professionnelles.

L'obligation de répondre à des courriels en dehors de ces périodes ne peut être imposée que dans des **cas exceptionnels**, tels que :

- Une **astreinte formalisée** prévue contractuellement avec compensation appropriée
- Une **situation d'urgence** dûment caractérisée et prévue par écrit
- Des **dispositions conventionnelles spécifiques** prévoyant des modalités de disponibilité exceptionnelle

Modalités pratiques

L'employeur ne peut exiger du salarié qu'il consulte ou réponde à des courriels professionnels en dehors de ses horaires de travail, sauf disposition spécifique prévue par le contrat de travail, une convention collective ou un accord d'astreinte.

Depuis le **4 juillet 2023**, l'article L.312-9 du Code du travail impose à l'employeur de **mettre en place un régime spécifique** assurant le respect du droit à la déconnexion, définissant notamment :

- Les modalités pratiques et mesures techniques de déconnexion
- Les mesures de sensibilisation et de formation
- Les modalités de compensation en cas de dérogations exceptionnelles

Temps de repos légaux obligatoires :

Type de repos	Durée minimale	Base légale
Repos quotidien	11 heures consécutives par période de 24 heures	Article L.211-16(3)
Repos hebdomadaire	44 heures consécutives par période de 7 jours	Article L.231-11

En l'absence de dispositions contractuelles ou conventionnelles, toute sanction disciplinaire fondée sur la non-réponse à un courriel en dehors du temps de travail serait **dépourvue de base légale** et susceptible d'être annulée par les juridictions du travail. L'employeur doit veiller à ne pas instaurer, même implicitement, une obligation de disponibilité permanente, sous peine de requalification du temps de repos en temps de travail effectif et d'exposition à des sanctions administratives ou judiciaires.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de **formaliser clairement** les plages horaires durant lesquelles la disponibilité électronique est attendue, en veillant à respecter les temps de repos légaux. Cette formalisation peut se faire via :

- Le **règlement intérieur** de l'entreprise
- Une **charte de déconnexion** spécifique
- Des **accords collectifs** ou conventions
- Le **contrat de travail** pour les cas d'astreinte

Toute demande de disponibilité exceptionnelle doit faire l'objet d'un **accord écrit** et d'une **compensation appropriée** (repos compensatoire, majoration salariale, etc.). Les politiques internes relatives à l'utilisation des outils numériques doivent rappeler le droit à la déconnexion et préciser que l'absence de réponse en dehors des horaires de travail ne saurait constituer un manquement disciplinaire.

Les responsables RH doivent **sensibiliser les managers** à l'interdiction de toute pression informelle visant à obtenir des réponses en dehors des horaires contractuels. Des formations peuvent être organisées pour promouvoir une culture de la déconnexion et prévenir les risques psychosociaux liés à l'hyperconnexion.

Il est également recommandé de mettre en place des **mesures techniques** facilitant la déconnexion, telles que la désactivation des notifications hors horaires, la limitation de l'accès aux serveurs de messagerie en dehors des heures de travail, ou l'utilisation de messages d'absence automatiques rappelant le droit à la déconnexion.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.211-5</u>	Durée de travail maximale normale : 8 heures par jour et 40 heures par semaine
Article <u>L.211-16(3)</u>	Repos quotidien : 11 heures consécutives minimum par période de 24 heures
Article <u>L.231-11</u>	Repos hebdomadaire : 44 heures consécutives minimum par période de 7 jours
Article <u>L.312-9</u>	Obligation pour l'employeur de mettre en place un régime spécifique assurant le respect du droit à la déconnexion (Loi du 28 juin 2023)
Article <u>L.312-10</u>	Sanction administrative de 251 à 25.000 euros en cas de non-mise en place du régime de déconnexion (applicable à partir du 1er juillet 2026)
Jurisprudence du 2 mai 2019	Reconnaissance du droit à la déconnexion pendant le congé de récréation

L'instauration d'une culture de la déconnexion et la formalisation des règles relatives à la disponibilité électronique sont essentielles pour prévenir les litiges et garantir la conformité aux obligations légales luxembourgeoises.

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.