

Le droit à la déconnexion s'applique-t-il pendant les congés payés au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, le droit à la déconnexion s'applique **pleinement** pendant les congés payés au Luxembourg. Le salarié est **totalemment dispensé** de toute obligation professionnelle durant cette période et l'employeur **ne peut ni exiger ni solliciter** l'exécution de tâches ou la consultation de messages professionnels. Toute sollicitation constitue une **violation** du droit au repos exposant l'employeur à des **sanctions administratives** (251 à 25.000 euros) et à une demande d'**indemnisation**.

Les mesures organisationnelles doivent garantir l'effectivité de la déconnexion pendant les congés, sans exception liée au secteur, au statut ou à la taille de l'entreprise. La **jurisprudence luxembourgeoise** a confirmé ce principe en sanctionnant un employeur ayant contacté un salarié pendant son congé de récréation.

Définition

Le **droit à la déconnexion** désigne la faculté pour le salarié de ne pas être sollicité par son employeur en dehors de son temps de travail effectif, notamment par le biais d'outils numériques professionnels (emails, téléphone, messagerie instantanée).

Les **congés payés** constituent une période d'absence autorisée et rémunérée durant laquelle le salarié est dispensé de toute prestation de travail et peut disposer librement de son temps.

Ce droit s'inscrit dans l'**obligation générale** de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail, y compris le respect des temps de repos.

Questions fréquentes

Le droit à la déconnexion s'applique-t-il pendant les congés payés au Luxembourg ?

Oui, le droit à la déconnexion s'applique pleinement pendant les congés payés au Luxembourg. Le salarié est totalement dispensé de toute obligation professionnelle durant cette période et l'employeur ne peut ni exiger ni solliciter l'exécution de tâches ou la consultation de messages professionnels.

Quelles mesures l'employeur doit-il mettre en place pour garantir la déconnexion pendant les congés ?

L'employeur doit mettre en place des mesures organisationnelles et techniques comme la désactivation des accès aux systèmes, la redirection automatique des communications, l'information des tiers sur l'absence, la configuration de messages d'absence et la désignation de relais pour assurer la continuité.

Quelles sanctions risque un employeur qui contacte un salarié pendant ses congés ?

L'employeur s'expose à des sanctions administratives de l'ITM allant de 251 à 25.000 euros et à une demande d'indemnisation pour atteinte au droit au repos. La jurisprudence luxembourgeoise a confirmé ce principe en sanctionnant un employeur ayant contacté un salarié pendant son congé.

Un salarié peut-il être sanctionné s'il ne répond pas pendant ses congés ?

Non, aucune sanction disciplinaire ne peut être appliquée à un salarié qui ne répond pas pendant ses congés. Le salarié n'a aucune obligation de répondre et conserve ses droits à réparation en cas de sollicitation abusive de l'employeur.

Conditions d'exercice

Pendant les congés payés, le salarié est **libéré de toute obligation** de fournir une prestation de travail.

L'employeur **ne peut** :

- Exiger l'exécution de tâches professionnelles
- Solliciter le traitement de messages électroniques
- Imposer la consultation d'emails ou documents professionnels
- Sanctionner un salarié refusant de répondre pendant ses congés

Le droit à la déconnexion s'applique **pleinement**, indépendamment de :

- La taille de l'entreprise (avec ou sans délégation du personnel)
- Le secteur d'activité
- Le statut du salarié (cadre, employé, ouvrier)
- Le niveau hiérarchique

Toute sollicitation pendant les congés constitue une **violation** simultanée du droit au repos et du droit à la déconnexion.

Modalités pratiques

L'employeur doit mettre en place des **mesures organisationnelles et techniques** garantissant l'effectivité du droit à la déconnexion pendant les congés :

Mesure	Objectif	Mise en œuvre
Désactivation des accès	Empêcher l'accès aux systèmes d'information	Suspension temporaire des identifiants pendant le congé
Redirection automatique	Éviter que le salarié reçoive des sollicitations	Paramétrage des courriels et appels vers un relais
Information des tiers	Prévenir clients et collègues de l'absence	Annonce préalable de la période d'indisponibilité
Messages d'absence	Signaler l'indisponibilité automatiquement	Configuration de réponses automatiques explicites
Désignation de relais	Assurer la continuité sans solliciter le salarié	Identification et briefing des remplaçants

En cas de sollicitation exceptionnelle :

- Le salarié **n'a aucune obligation** de répondre
- Aucune **sanction disciplinaire** ne peut être appliquée
- Le salarié conserve ses droits à **réparation** (indemnisation, dommages-intérêts)
- L'employeur s'expose à des **sanctions administratives** de l'ITM

Pratiques et recommandations

Sensibilisation et formation Il est recommandé de sensibiliser tout le personnel, en particulier les managers et responsables, au respect absolu du droit à la déconnexion pendant les congés. La formation doit insister sur les risques juridiques et les sanctions applicables.

Interdiction stricte de contact Les consignes internes doivent interdire formellement toute communication professionnelle avec les salariés en congé, sauf urgence absolue justifiée et documentée (à éviter au maximum par l'anticipation).

Anticipation et organisation La gestion des dossiers doit être anticipée avant les départs en congé : transferts de responsabilités, briefings des relais, clôture des dossiers urgents. Cette anticipation permet d'éviter toute sollicitation pendant l'absence.

Procédure de signalement Tout salarié sollicité pendant ses congés doit pouvoir signaler la situation à la délégation du personnel ou directement à l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) sans risque de représailles.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.312-1</u>	Obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail
Article <u>L.312-9</u>	Droit à la déconnexion : obligation de définir un régime assurant le respect du droit à la déconnexion lorsque les salariés utilisent des outils numériques
Article <u>L.312-10</u>	Sanctions administratives (251 à 25.000 euros) en cas de non-mise en place du régime de droit à la déconnexion
Article <u>L.233-1</u>	Droit au congé payé annuel de récréation pour tous les salariés
Arrêt CSJ du 2 mai 2019	Reconnaissance jurisprudentielle du droit à la déconnexion pendant le congé de récréation ; sanction d'un employeur ayant licencié un salarié pour ne pas avoir répondu pendant ses congés
Loi du 28 juin 2023	Introduction du dispositif légal relatif au droit à la déconnexion dans le Code du travail (entrée en vigueur : 4 juillet 2023)

L'employeur qui sollicite un salarié pendant ses congés s'expose à des **sanctions administratives** (amende de 251 à 25.000 euros par l'ITM) et à une **demande d'indemnisation** pour atteinte au droit au repos. Il est impératif de formaliser les procédures internes garantissant la déconnexion effective durant toutes les périodes de congé.

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.