

L'employeur peut-il définir des plages horaires où les outils numériques sont accessibles ?

Réponse courte

Il est possible de prévoir des **plages de disponibilité** limitant l'accès numérique des salariés au Luxembourg, à condition de respecter le Code du travail, notamment en matière de durée du travail, de repos et de **droit à la déconnexion**. L'employeur doit consulter la **délégation du personnel** ou les salariés concernés, s'assurer que les restrictions sont proportionnées et justifiées, et garantir l'**égalité de traitement**.

La mise en place de ces plages nécessite une **information claire et préalable** des salariés, la définition précise des horaires et outils concernés, ainsi que des modalités d'accès en cas d'urgence. Les mesures techniques doivent respecter la législation sur la **protection des données** et prévoir des exceptions pour la continuité du service ou les situations urgentes.

Définition

Les plages de disponibilité limitant l'accès numérique correspondent à des périodes déterminées durant lesquelles l'employeur restreint ou interdit l'accès des salariés aux outils numériques professionnels, tels que la messagerie, l'intranet ou les applications métiers. Cette organisation vise à encadrer le temps de connexion des salariés, en particulier en dehors des horaires de travail, afin de garantir le respect du **droit à la déconnexion**.

Ce dispositif s'inscrit dans une démarche de prévention des risques liés à l'hyperconnexion et à la sollicitation professionnelle en dehors du temps de travail effectif. Il contribue à la préservation de la santé des salariés et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Questions fréquentes

Comment informer les salariés de la mise en place de plages de disponibilité numérique ?

L'employeur doit informer clairement et préalablement les salariés par note de service, règlement interne ou avenant au contrat de travail, en précisant les horaires concernés, les outils numériques visés et les modalités d'accès en cas d'urgence.

L'employeur peut-il limiter l'accès aux outils numériques professionnels de ses salariés au Luxembourg ?

Oui, l'employeur peut définir des plages de disponibilité limitant l'accès numérique des salariés, à condition de respecter le Code du travail, notamment le droit à la déconnexion, les temps de repos obligatoires, et de consulter préalablement la délégation du personnel ou les salariés concernés.

Quelles exceptions doivent être prévues lors de la restriction d'accès aux outils numériques ?

Les systèmes de restriction doivent prévoir des exceptions pour les astreintes, interventions urgentes, postes nécessitant une continuité de service, et ne pas entraver l'exercice des droits syndicaux ou la gestion des situations exceptionnelles.

Quelles sont les conditions légales pour mettre en place des plages de disponibilité numérique restreinte ?

L'employeur doit consulter la délégation du personnel, respecter les temps de repos (11h quotidien et 44h hebdomadaire), assurer l'égalité de traitement, justifier les restrictions par la nature de l'activité, et garantir la proportionnalité des mesures mises en place.

Conditions d'exercice

La mise en place de plages de disponibilité numérique restreinte doit respecter les dispositions du Code du travail luxembourgeois relatives à la **durée du travail**, au **repos quotidien de 11 heures consécutives**, au **repos hebdomadaire de 44 heures consécutives**, ainsi qu'au **droit à la déconnexion**.

L'employeur doit **consulter la délégation du personnel** ou, à défaut, les salariés concernés, avant toute décision. Les restrictions doivent être **proportionnées**, justifiées par la nature de l'activité, et ne pas porter atteinte à la continuité du service lorsque celle-ci est requise. L'**égalité de traitement** entre salariés doit être assurée, sauf justification objective.

Obligation	Exigence légale	Base légale
Consultation préalable	Délégation du personnel ou salariés concernés	Article L.312-9 , Article L.414-1
Proportionnalité	Restrictions justifiées par la nature de l'activité	Article L.312-9
Égalité de traitement	Absence de discrimination sans justification objective	Article L.241-1
Respect des temps de repos	11h repos quotidien + 44h repos hebdomadaire	Articles L.211-16 , L.231-11

Modalités pratiques

L'instauration de plages de disponibilité limitée nécessite une **information claire et préalable** des salariés, par note de service, règlement interne ou avenant au contrat de travail. Les horaires concernés, les outils numériques visés et les modalités d'accès en cas d'urgence doivent être explicitement précisés.

Les systèmes techniques de restriction (blocage automatique, désactivation des accès) doivent être configurés pour respecter les exceptions prévues, notamment pour les astreintes, interventions urgentes ou postes nécessitant une continuité de service. Toute mesure technique impliquant un traitement automatisé des connexions doit être conforme à la législation sur la **protection des données personnelles** et faire l'objet, le cas échéant, d'une **analyse d'impact relative à la protection des données** (AIPD).

Étape	Action requise	Document/Support
Information préalable	Communication écrite aux salariés	Note de service / Règlement interne / Avenant
Définition précise	Horaires, outils concernés, exceptions	Documentation écrite et accessible
Configuration technique	Paramétrage des systèmes de restriction	Respect des exceptions légales
Conformité RGPD	Analyse d'impact si traitement automatisé	AIPD le cas échéant

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'**associer la délégation du personnel** à la définition des plages de disponibilité afin d'assurer la transparence et l'adhésion des salariés. L'employeur doit veiller à ce que les restrictions n'entravent pas l'exercice des **droits syndicaux**, la communication interne essentielle ou la gestion des situations exceptionnelles.

Des **procédures claires** doivent être prévues pour les demandes d'accès en dehors des plages autorisées. Un dispositif de **suivi et d'évaluation** de la mesure est conseillé afin d'en garantir l'efficacité et l'acceptabilité. Une communication régulière sur les objectifs et modalités de la restriction contribue à prévenir les litiges et à garantir le respect du droit à la déconnexion.

L'employeur doit éviter toute restriction excessive qui pourrait être considérée comme une **modification unilatérale des conditions de travail** ou une atteinte disproportionnée aux droits des salariés. La mise en place progressive, avec une phase de sensibilisation et de test, permet d'ajuster les paramètres avant le déploiement définitif.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.312-9</u>	Droit à la déconnexion : obligation pour l'employeur d'assurer le respect du droit à la déconnexion, détermination des modalités pratiques après consultation de la délégation du personnel
Article <u>L.211-1</u> et suivants	Durée du travail journalière et hebdomadaire
Article <u>L.211-16</u>	Repos quotidien de 11 heures consécutives
Article <u>L.231-11</u>	Repos hebdomadaire de 44 heures consécutives
Article <u>L.241-1</u>	Obligation d'égalité de traitement entre salariés
Loi du 1er août 2018	Protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel (mise en œuvre du RGPD)
Article <u>L.414-1</u> et suivants	Information et consultation de la délégation du personnel

Avant toute mise en œuvre, il est essentiel de procéder à une analyse des besoins opérationnels, de consulter effectivement la délégation du personnel et de documenter l'ensemble des démarches afin d'assurer la traçabilité et la conformité de la mesure au regard du droit à la déconnexion et des droits fondamentaux des salariés.

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.