

Un salarié peut-il choisir de consulter ses emails en dehors de ses heures de travail ?

Réponse courte

Le **droit à la déconnexion** est un droit, non une obligation. Le salarié reste libre de consulter volontairement ses emails professionnels en dehors de son temps de travail s'il le souhaite. L'article L.312-9 du Code du travail protège le salarié contre les sollicitations de l'employeur, mais ne lui interdit pas de se connecter de son propre chef.

Cependant, cette connexion volontaire ne constitue pas automatiquement du **temps de travail effectif**. Sans sollicitation ou instruction de l'employeur, le salarié ne peut prétendre à une rémunération ou à une compensation pour ce temps. Cette distinction est essentielle pour éviter tout malentendu.

L'employeur doit néanmoins veiller à ce que cette liberté ne devienne pas une pression implicite. Le régime de déconnexion doit garantir que les salariés peuvent effectivement se déconnecter sans crainte de conséquences négatives. Une culture d'entreprise favorisant le respect des temps de repos reste primordiale.

En pratique, il est recommandé aux salariés de limiter cette connexion volontaire aux situations véritablement nécessaires. Une consultation systématique des emails en dehors des heures de travail peut nuire à l'équilibre vie professionnelle-vie privée et compromettre les objectifs du droit à la déconnexion.

Définition

Le **droit à la déconnexion** est le droit reconnu à tout salarié de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels (téléphone, courriels, messageries) en dehors de son temps de travail. Introduit par la loi du 28 juin 2023, ce droit vise à préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi qu'à protéger la santé des salariés face à l'hyperconnexion.

Contrairement à une idée reçue, le droit à la déconnexion n'est pas une **interdiction** pour le salarié de se connecter, mais une **protection** contre les sollicitations de l'employeur. Le salarié conserve sa liberté d'utiliser ses outils professionnels en dehors du temps de travail s'il le décide volontairement.

La **connexion volontaire** désigne l'initiative personnelle du salarié de consulter ses emails ou utiliser ses outils professionnels sans sollicitation ni instruction de l'employeur. Cette démarche relève de la liberté individuelle du salarié, mais ne crée pas automatiquement de droits à rémunération ou compensation.

Le **temps de travail effectif**, selon la jurisprudence luxembourgeoise, correspond au temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Une simple consultation volontaire d'emails ne remplit généralement pas ces critères.

Questions fréquentes

La consultation volontaire d'emails en dehors du travail donne-t-elle droit à une rémunération ?

Non, une consultation volontaire des emails sans sollicitation de l'employeur ne constitue pas du temps de travail effectif. Le salarié ne peut donc prétendre à une rémunération ou compensation pour ce temps, sauf s'il démontre une pression implicite de l'employeur.

Quand la consultation d'emails hors temps de travail peut-elle être considérée comme du temps de travail effectif ?

La consultation devient du temps de travail effectif si elle résulte d'une sollicitation de l'employeur (email demandant une action, instruction directe), d'une pression implicite ou d'une culture d'entreprise imposant une disponibilité permanente. Dans ces cas, le salarié a droit à compensation.

Quels sont les risques d'une consultation systématique des emails en dehors du travail ?

Une consultation régulière peut créer un précédent ou une attente implicite de disponibilité permanente, compromettant l'exercice ultérieur du droit à la déconnexion. Elle peut aussi nuire à l'équilibre vie professionnelle-vie privée et à la santé mentale du salarié.

Un salarié peut-il consulter ses emails professionnels en dehors de ses heures de travail ?

Oui, le droit à la déconnexion est un droit et non une obligation. Le salarié reste libre de consulter volontairement ses emails professionnels en dehors de son temps de travail s'il le souhaite, sans autorisation préalable de l'employeur.

Conditions d'exercice

La liberté du salarié de consulter ses emails en dehors du temps de travail s'exerce dans un cadre juridique précis qui distingue entre connexion volontaire et sollicitation de l'employeur.

Connexion volontaire libre

Le salarié peut librement consulter ses emails professionnels, accéder à ses outils numériques ou traiter des dossiers en dehors de son temps de travail par choix personnel. Cette liberté s'exerce sans autorisation préalable de l'employeur et sans obligation de justification. Le salarié reste maître de l'utilisation de ses outils professionnels pendant ses temps de repos.

Absence de qualification en temps de travail effectif

Une consultation volontaire des emails, sans sollicitation de l'employeur, ne constitue généralement pas du temps de travail effectif. Le salarié ne peut donc prétendre à une rémunération, majoration ou compensation pour ce temps. Cette règle s'applique même si le salarié effectue effectivement des tâches professionnelles pendant ce temps.

Exception : sollicitation implicite ou pression de l'employeur

Si le salarié démontre que sa connexion résultait d'une pression implicite, d'une culture d'entreprise imposant une disponibilité permanente, ou d'instructions indirectes de l'employeur, le temps pourrait être requalifié en temps de travail effectif. La charge de la preuve incombe au salarié.

Situation	Qualification	Conséquences
Connexion volontaire	Choix personnel libre	Pas de temps de travail effectif, pas de rémunération
Sollicitation employeur	Instruction professionnelle	Temps de travail effectif avec compensation obligatoire
Pression implicite	Zone grise nécessitant preuve	Requalification possible selon démonstration
Urgence entreprise	Dérogation exceptionnelle	Temps de travail effectif si dans régime de déconnexion

Modalités pratiques

Distinction essentielle : volontaire vs sollicité

Le salarié doit bien distinguer entre une consultation volontaire (initiative personnelle) et une sollicitation de l'employeur (email demandant une action, appel téléphonique, instruction directe ou indirecte). Seule la sollicitation peut donner droit à compensation. La connexion volontaire reste sans effet sur la rémunération.

Traçabilité conseillée

En cas de sollicitation de l'employeur en dehors du temps de travail, il est recommandé au salarié de conserver les traces (emails, SMS, appels) pour pouvoir démontrer la nature de la connexion. Cette documentation peut s'avérer utile si le salarié souhaite ultérieurement revendiquer une compensation ou contester une sanction.

Protection contre les pressions indirectes

Le régime de déconnexion de l'entreprise doit garantir qu'aucune pression, même implicite, ne soit exercée sur les salariés pour qu'ils se connectent en dehors du temps de travail. Les évaluations, promotions ou décisions RH ne peuvent pénaliser un salarié qui exerce son droit à la déconnexion.

Risques de la connexion systématique

Une consultation régulière et systématique des emails en dehors du temps de travail peut créer un précédent ou une attente implicite. Le salarié risque de voir ce comportement interprété comme une disponibilité permanente, ce qui pourrait compliquer l'exercice ultérieur de son droit à la déconnexion.

Modalité	Détail pratique	Base légale
Entrée en vigueur loi	4 juillet 2023	Loi du 28 juin 2023
Sanctions employeur	251 € à 25 000 € (à partir du 4 juillet 2026)	Article L.312-10
Obligation régime	Toutes entreprises avec outils numériques	Article L.312-9
Consultation délégation	Information/consultation obligatoire	Article L.414-1 §7

Pratiques et recommandations

Privilégier la véritable déconnexion

Même si la consultation volontaire est autorisée, il est fortement recommandé aux salariés de respecter leurs temps de repos et de ne pas se connecter systématiquement. Le droit à la déconnexion vise précisément à préserver la santé mentale et l'équilibre vie professionnelle-vie privée. Une déconnexion effective favorise la récupération et la productivité à long terme.

Utiliser les outils techniques de déconnexion

Les salariés peuvent activer les fonctionnalités de désactivation des notifications professionnelles en dehors des heures de travail. Configurer des plages d'indisponibilité sur les outils numériques aide à matérialiser la frontière entre temps professionnel et temps personnel, réduisant la tentation de consultation constante.

Communiquer clairement avec l'employeur

Si un salarié choisit de consulter ses emails volontairement et de répondre à certaines sollicitations, il doit clarifier avec son employeur que cela reste exceptionnel et ne constitue pas une disponibilité permanente. Une communication transparente évite les malentendus et préserve le droit à la déconnexion pour les situations où le salarié souhaite l'exercer.

Être vigilant en période de congés

La jurisprudence luxembourgeoise (arrêt du 2 mai 2019) a expressément reconnu le droit à la déconnexion pendant les congés payés. Pendant ces périodes, le salarié doit pouvoir se reposer sans pression. Une consultation volontaire pendant les congés doit rester exceptionnelle et ne jamais résulter d'une attente implicite de l'employeur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.312-9</u>	Obligation de définir un régime assurant le respect du droit à la déconnexion adapté à l'entreprise ou au secteur, incluant modalités pratiques, mesures techniques, sensibilisation, formation et compensation pour dérogations exceptionnelles
Article <u>L.312-10</u>	Sanctions en cas de non-mise en place du régime : amende administrative de 251 € à 25 000 € (applicable à partir du 4 juillet 2026)
Article <u>L.414-1 §7</u>	Obligation d'information et consultation de la délégation du personnel sur l'introduction ou la modification du régime de déconnexion
Article <u>L.414-9 point 9</u>	Décisions prises d'un commun accord entre employeur et délégation du personnel dans les entreprises de 150+ salariés pour introduction ou modification du régime de déconnexion
Article <u>L.162-12 §4 point 5</u>	Inclusion des modalités du régime de déconnexion dans les négociations collectives obligatoires
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
Arrêt Cour d'appel 2 mai 2019 n°45230	Reconnaissance jurisprudentielle du droit à la déconnexion pendant les congés payés avant l'adoption de la loi

Le droit à la déconnexion protège le salarié sans l'empêcher de consulter volontairement ses emails. Cette liberté doit s'exercer avec discernement pour ne pas compromettre l'objectif de préservation de la santé et de l'équilibre vie professionnelle-vie privée.

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.