

Comment intégrer la déconnexion dans les entretiens individuels ?

Réponse courte

L'**entretien individuel** constitue un moment privilégié pour aborder le droit à la déconnexion avec le salarié, bien que la loi du 28 juin 2023 n'impose pas formellement cette approche. L'employeur peut profiter de cet échange pour interroger le salarié sur la fréquence des sollicitations hors temps de travail et identifier les situations à risque.

Cette démarche s'inscrit dans l'obligation générale de l'employeur d'assurer la **sécurité et la santé** des salariés, incluant la prévention des risques psychosociaux liés à l'hyperconnexion. Le dialogue permet au salarié d'exprimer ses difficultés et de proposer des améliorations du régime de déconnexion en place.

Les échanges doivent être **consignés** dans le compte rendu d'entretien, en respectant la confidentialité des données personnelles conformément au RGPD. Toute mesure corrective décidée doit faire l'objet d'un suivi formalisé et d'une traçabilité claire.

L'exercice de ce droit ne peut entraîner aucune discrimination ni impact négatif sur l'évaluation ou la carrière du salarié. Le responsable hiérarchique doit rappeler les règles internes applicables et veiller à ce que le salarié connaisse précisément ses droits en matière de déconnexion.

Définition

Le **droit à la déconnexion** correspond à la possibilité, pour chaque salarié, de ne pas être sollicité ni de répondre à des communications professionnelles (courriels, appels, messages) en dehors de ses horaires de travail contractuels. Ce droit vise à garantir le respect effectif des temps de repos, des congés et de la vie privée, conformément à l'article L.312-9 du Code du travail luxembourgeois introduit par la loi du 28 juin 2023.

L'intégration de ce droit dans les entretiens individuels consiste à utiliser ce moment d'échange pour évaluer l'effectivité du régime de déconnexion mis en place par l'entreprise, recueillir les retours d'expérience du salarié et identifier les éventuels ajustements nécessaires. Il ne s'agit pas d'une obligation légale formelle mais d'une bonne pratique recommandée pour assurer la prévention des risques liés à l'hyperconnexion.

Cette approche permet d'ancrer le droit à la déconnexion dans la culture d'entreprise et de garantir son effectivité au-delà de la simple formalisation d'un régime écrit. L'entretien individuel offre un cadre confidentiel et personnalisé pour aborder ces questions avec chaque salarié.

Questions fréquentes

Comment aborder le droit à la déconnexion lors d'un entretien individuel ?

L'employeur peut intégrer un point spécifique sur la déconnexion dans l'entretien individuel pour interroger le salarié sur la fréquence des sollicitations hors temps de travail, identifier les situations à risque et rappeler les règles internes. Cette démarche permet de vérifier l'effectivité du régime de déconnexion et de recueillir les propositions d'amélioration du salarié.

Comment documenter les échanges sur la déconnexion lors de l'entretien ?

Les échanges relatifs à la déconnexion doivent être consignés dans le compte rendu d'entretien en respectant la confidentialité des données personnelles conformément au RGPD. Toute mesure corrective décidée doit faire l'objet d'un suivi formalisé et d'une traçabilité claire pour démontrer la vigilance de l'employeur en matière de prévention des risques.

L'employeur doit-il obligatoirement traiter la déconnexion en entretien individuel ?

Non, la loi du 28 juin 2023 n'impose pas formellement d'aborder la déconnexion lors des entretiens individuels. Cependant, cette pratique est fortement recommandée car elle s'inscrit dans l'obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés, incluant la prévention des risques psychosociaux liés à l'hyperconnexion.

Qui peut bénéficier du droit à la déconnexion au Luxembourg ?

Le droit à la déconnexion s'applique à tous les salariés utilisant des outils numériques à des fins professionnelles, quel que soit leur statut, leur contrat ou leur niveau hiérarchique. Depuis la loi du 28 juin 2023, toutes les entreprises concernées doivent garantir ce droit par un régime spécifique défini par convention collective ou accord d'entreprise.

Conditions d'exercice

Le droit à la déconnexion s'applique à **tous les salariés** utilisant des outils numériques à des fins professionnelles, quel que soit leur statut, leur contrat ou leur niveau hiérarchique. Depuis la loi du 28 juin 2023, toutes les entreprises concernées doivent garantir ce droit par la mise en place d'un régime spécifique défini par convention collective, accord subordonné ou au niveau de l'entreprise.

L'entretien individuel, qu'il soit annuel ou périodique, peut constituer un support pertinent pour aborder la déconnexion, permettant au salarié d'exprimer ses difficultés éventuelles et à l'employeur de vérifier l'application concrète du régime en place. Cette démarche n'est toutefois pas imposée par la loi mais relève d'une pratique recommandée.

Critère	Salarié en présentiel	Salarié en télétravail
Champ d'application	Tous salariés utilisant outils numériques	Idem + vigilance accrue
Régime applicable	Régime d'entreprise ou CCT	Idem + modalités spécifiques
Risques principaux	Sollicitations hors horaires	Effacement frontière vie pro/vie privée
Suivi recommandé	Entretien annuel	Entretien + points réguliers

L'exercice de ce droit ne doit entraîner aucune discrimination, ni impact négatif sur l'évaluation ou la carrière du salarié, conformément au principe général d'égalité de traitement dans les relations de travail.

Modalités pratiques

Lors de l'entretien individuel, il est recommandé de prévoir un point spécifique sur la déconnexion. L'employeur ou le responsable hiérarchique peut interroger le salarié sur la fréquence et la nature des sollicitations hors temps de travail, identifier les situations à risque (astreintes informelles, attentes implicites de disponibilité) et rappeler les règles internes applicables.

Les propositions du salarié pour améliorer le respect de la déconnexion doivent être recueillies, et, si nécessaire, des ajustements de l'organisation du travail ou des outils numériques peuvent être envisagés. Les échanges relatifs à la déconnexion doivent être consignés dans le compte rendu d'entretien, en respectant la confidentialité des données personnelles.

Élément à aborder	Objectif	Fréquence recommandée
Sollicitations hors horaires	Identifier les pratiques réelles	Annuelle + signalement ponctuel
Connaissance du régime	Vérifier compréhension des règles	Annuelle + rappel embauche
Difficultés rencontrées	Détecter situations à risque	Annuelle + écoute continue
Mesures correctives	Adapter le régime si nécessaire	Selon besoins identifiés
Suivi des actions	Garantir effectivité des mesures	Semestrielle ou annuelle

La traçabilité de ces échanges est essentielle pour démontrer la vigilance de l'employeur en matière de prévention des risques psychosociaux et de respect du droit à la déconnexion. Toute mesure corrective doit faire l'objet d'un suivi formalisé.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'intégrer systématiquement la thématique de la déconnexion dans la grille d'entretien individuel, sous forme de questions ouvertes et non stigmatisantes. Les managers doivent être formés à la détection des signaux d'alerte (fatigue, surcharge, stress lié à la connectivité permanente) et à la gestion des situations conflictuelles.

La communication interne doit rappeler régulièrement les plages horaires de disponibilité attendue et les modalités de contact d'urgence. Il est conseillé de mettre à disposition des salariés des outils d'auto-évaluation de leur équilibre numérique et d'organiser des ateliers de sensibilisation.

Toute mesure corrective décidée à l'issue de l'entretien doit faire l'objet d'un suivi formalisé et traçable, dans le respect du principe d'encadrement humain des processus RH. L'employeur doit veiller à ce que l'exercice du droit à la déconnexion soit effectif et non pas seulement formel.

Il convient également de distinguer les situations d'astreinte (rémunérées et encadrées) des attentes informelles de disponibilité qui, elles, contreviennent au droit à la déconnexion. Le régime de déconnexion doit prévoir des modalités de compensation pour les dérogations exceptionnelles justifiées.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.312-9</u>	Droit à la déconnexion (loi du 28 juin 2023, entrée en vigueur 4 juillet 2023)
Article <u>L.312-10</u>	Sanctions administratives (251 à 25.000 euros, entrée en vigueur 4 juillet 2026)
Article <u>L.312-1</u> et <u>L.312-2</u>	Obligations générales de l'employeur en matière de sécurité et santé
Article <u>L.261-1</u>	Protection des données personnelles dans le cadre de la surveillance
Règlement (UE) 2016/679	RGPD - Protection des données à caractère personnel
Article <u>L.414-1</u> et <u>L.414-9</u>	Information et consultation de la délégation du personnel

L'intégration de la déconnexion dans les entretiens individuels n'est pas une obligation légale formelle mais constitue une bonne pratique recommandée pour assurer l'effectivité du régime. Le dialogue avec chaque salarié permet d'adapter les mesures à la réalité de chaque poste et d'assurer un suivi personnalisé.

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.