

# Comment appliquer le droit à la déconnexion aux travailleurs frontaliers en télétravail ?

## Réponse courte

Le **droit à la déconnexion** s'applique à tous les salariés utilisant des **outils numériques à des fins professionnelles**, y compris les **travailleurs frontaliers en télétravail**. L'employeur doit définir un **régime spécifique** adapté à l'entreprise concernant les modalités de déconnexion des outils numériques, les mesures de sensibilisation et de formation, et les modalités de compensation en cas de dérogations exceptionnelles.

Ce régime est défini par **convention collective** ou accord subordonné. À défaut, il doit être établi au niveau de l'entreprise après **consultation de la délégation du personnel**, ou par accord avec celle-ci dans les entreprises de 150+ salariés. Le droit à la déconnexion garantit que les salariés frontaliers en télétravail ne soient pas sollicités en dehors de leurs heures de travail, préservant ainsi l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

La loi du 28 juin 2023 impose cette obligation depuis le 4 juillet 2023, mais les **sanctions administratives** ne s'appliquent qu'à partir du 4 juillet 2026, laissant un délai d'adaptation aux employeurs.

## Définition

Le **droit à la déconnexion** est le droit reconnu au salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail. Il s'agit d'un droit fondamental permettant aux salariés, notamment ceux en **télétravail**, de s'abstenir de s'engager dans des tâches professionnelles en dehors de leurs heures de travail habituelles, y compris pendant leurs périodes de congé ou d'arrêts maladie.

Pour les **travailleurs frontaliers** en télétravail depuis leur domicile situé dans un pays voisin (France, Belgique, Allemagne), le droit à la déconnexion s'applique de la même manière que pour les salariés résidents luxembourgeois. L'utilisation d'outils numériques (ordinateurs, smartphones, tablettes, messageries électroniques) pour des activités professionnelles déclenche l'obligation pour l'employeur de mettre en place un régime de respect du droit à la déconnexion.

Le droit à la déconnexion vise à assurer le respect de la **réglementation du temps de travail** et à protéger la **santé physique et psychique** des salariés en prévenant les risques de surcharge de travail, de stress et d'épuisement professionnel (burn-out).

## Questions fréquentes

### Comment l'employeur doit-il mettre en place le droit à la déconnexion pour ses salariés ?

L'employeur doit définir un régime spécifique adapté à l'entreprise par convention collective ou accord subordonné. À défaut, il doit l'établir au niveau de l'entreprise après consultation de la délégation du personnel (entreprises 150 salariés) ou par accord avec celle-ci (entreprises < 150 salariés). Ce régime doit définir les modalités de déconnexion, les mesures techniques, la sensibilisation du personnel et les compensations en cas d'exceptions.

## Qu'est-ce que le droit à la déconnexion et s'applique-t-il aux travailleurs frontaliers en télétravail ?

Le droit à la déconnexion est le droit reconnu au salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail. Il s'applique à tous les salariés utilisant des outils numériques à des fins professionnelles, y compris les travailleurs frontaliers en télétravail depuis leur domicile dans un pays voisin, dans les mêmes conditions que les salariés résidents luxembourgeois.

## Quelles sont les mesures concrètes à mettre en œuvre pour respecter le droit à la déconnexion ?

L'employeur doit définir des plages horaires garanties sans sollicitation, mettre en place des mesures techniques comme la désactivation automatique des notifications hors horaires de travail, organiser des sessions de sensibilisation et formation, et prévoir des modalités de compensation (récupération, rémunération majorée) en cas d'intervention exceptionnelle.

## Quelles sont les sanctions en cas de non-respect du droit à la déconnexion ?

Le non-respect de l'obligation de mettre en place un régime de droit à la déconnexion expose l'employeur à une amende administrative de 251 à 25 000 euros à partir du 4 juillet 2026. Les juridictions du travail peuvent également condamner l'employeur à indemniser les salariés dont le droit n'est pas respecté, même avant cette date.

## Conditions d'exercice

L'application du droit à la déconnexion aux travailleurs frontaliers en télétravail nécessite la mise en place d'un **régime spécifique** au niveau de l'entreprise ou du secteur, conformément à l'article L.312-9 du Code du travail. Ce régime doit être adapté à la situation particulière de l'entreprise et définir :

- Les **modalités pratiques de déconnexion** des outils numériques (désactivation automatique des accès, plages horaires de déconnexion garantie)
- Les **mesures techniques** permettant la déconnexion effective (paramétrage des serveurs, blocage temporaire des accès)
- Les **mesures de sensibilisation et de formation** du personnel et de l'encadrement
- Les **modalités de compensation** en cas de dérogations exceptionnelles au droit à la déconnexion

## Modalités de définition du régime

Niveau	Modalité	Condition	Base légale
<b>Secteur/branche</b>	Convention collective de travail ou accord subordonné	Accord entre partenaires sociaux	Article <u>L.312-9</u>
<b>Entreprise &lt; 150 salariés</b>	Régime défini au niveau entreprise	Information et consultation de la délégation du personnel	Articles <u>L.312-9</u> et <u>L.414-3</u>
<b>Entreprise ? 150 salariés</b>	Régime défini au niveau entreprise	Accord commun entre employeur et délégation du personnel (co-décision)	Articles <u>L.312-9</u> et <u>L.414-9</u>

Le régime doit **obligatoirement respecter** les dispositions légales ou conventionnelles applicables en matière de temps de travail. Pour les travailleurs frontaliers, cela inclut le respect des **seuils de télétravail** (34 jours fiscaux, 49,99% sécurité sociale) et des **conventions bilatérales** applicables.

## Modalités pratiques

L'employeur dont les salariés frontaliers utilisent des outils numériques en télétravail doit mettre en œuvre concrètement le droit à la déconnexion en définissant des **mesures opérationnelles** adaptées à l'activité et aux spécificités du télétravail transfrontalier.

### Éléments obligatoires du régime

Élément	Description	Exemple de mesure
<b>Modalités pratiques</b>	Organisation concrète de la déconnexion	Plages horaires garanties sans sollicitation (ex: 19h-8h, week-ends)
<b>Mesures techniques</b>	Outils et paramétrages numériques	Désactivation automatique des notifications hors horaires de travail
<b>Sensibilisation</b>	Formation et information	Sessions d'information sur le droit, guide pratique, charte interne
<b>Compensation</b>	Gestion des exceptions	Récupération, rémunération majorée, ou repos compensatoire en cas d'intervention exceptionnelle

### Spécificités pour les télétravailleurs frontaliers

Les travailleurs frontaliers en télétravail bénéficient du droit à la déconnexion dans les **mêmes conditions** que les autres salariés. L'employeur doit toutefois tenir compte de spécificités liées au télétravail transfrontalier :

- **Respect des fuseaux horaires** : pour les déplacements professionnels ou télétravail depuis l'étranger
- **Traçabilité du temps de travail** : obligation de tenir un registre du temps de travail (article [L.211-29](#))
- **Cohérence avec la convention télétravail** : le droit à la déconnexion complète les dispositions de la convention du 20 octobre 2020
- **Communication claire** : information des salariés frontaliers sur leurs droits en français, allemand et luxembourgeois selon leur langue de travail

Les **outils numériques** concernés incluent : courriels professionnels, messageries instantanées, smartphones professionnels, accès VPN, intranet, logiciels collaboratifs, et tout outil permettant une sollicitation en dehors du temps de travail.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser le droit à la déconnexion dans un **document écrit accessible** à tous les salariés (charte, règlement intérieur, politique interne). Ce document doit préciser les **plages horaires** pendant lesquelles les salariés ne peuvent être sollicités, sauf urgence exceptionnelle clairement définie.

L'employeur doit **sensibiliser les managers** sur leur rôle exemplaire dans le respect du droit à la déconnexion. Les pratiques managériales doivent être adaptées : éviter l'envoi de courriels en dehors des heures de travail, ne pas attendre de réponse immédiate le soir ou le week-end, respecter les congés et jours de repos.

Pour les **travailleurs frontaliers en télétravail**, il est conseillé d'inclure explicitement le droit à la déconnexion dans l'**avenant télétravail** ou la **charte télétravail** de l'entreprise. Cette intégration permet de clarifier les règles applicables lorsque le salarié travaille depuis son domicile à l'étranger.

Des **mesures techniques** peuvent être mises en place : signature automatique indiquant les horaires de disponibilité, configuration des serveurs pour différer l'envoi d'emails, désactivation temporaire des notifications push, limitation des accès à distance hors horaires convenus.

Il est également recommandé d'organiser des **sessions de formation** périodiques sur le droit à la déconnexion, d'évaluer régulièrement l'efficacité du dispositif via des enquêtes internes, et d'ajuster les mesures si nécessaire. La **délégation du personnel** doit être régulièrement consultée sur l'application pratique du droit à la déconnexion.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Loi du 28 juin 2023</b>	Modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion (entrée en vigueur : 4 juillet 2023)
<b>Article <u>L.312-9</u></b>	Obligation de définir un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail
<b>Article <u>L.312-10</u></b>	Sanctions administratives en cas de non-respect (251 à 25 000 euros) - Applicables à partir du 4 juillet 2026
<b>Article <u>L.414-3</u>, paragraphe 7</b>	Obligation d'informer et consulter la délégation du personnel sur l'introduction ou la modification du régime
<b>Article <u>L.414-9</u>, point 9</b>	Co-décision avec la délégation du personnel dans les entreprises de 150+ salariés
<b>Article <u>L.162-5</u>, paragraphe 5</b>	Négociation collective obligatoire sur les modalités du régime (conventions collectives de travail)
<b>Article <u>L.211-29</u></b>	Obligation de tenir un registre du temps de travail (applicable aux télétravailleurs)
<b>Convention du 20 octobre 2020</b>	Régime juridique du télétravail (le droit à la déconnexion s'applique aux télétravailleurs dans la même mesure qu'aux autres salariés)

Le non-respect de l'obligation de mettre en place un régime de droit à la déconnexion expose l'employeur à une **amende administrative** de 251 à 25 000 euros à partir du 4 juillet 2026. Les juridictions du travail peuvent également condamner l'employeur à indemniser les salariés dont le droit à la déconnexion n'est pas respecté, même avant cette date.

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.