

Le droit à la déconnexion s'applique-t-il aux salariés à temps partiel ?

Réponse courte

Le **droit à la déconnexion** s'applique intégralement aux salariés à temps partiel au Luxembourg. L'article L.312-9 du Code du travail impose à tout employeur dont les salariés utilisent des outils numériques professionnels de mettre en place un régime de déconnexion, **sans distinction de durée de travail**.

Le principe d'**égalité de traitement** garanti par l'article L.123-6 assure aux salariés à temps partiel les mêmes droits que les salariés à temps plein. Le régime de déconnexion doit donc s'appliquer proportionnellement à leurs horaires de travail, en respectant leur droit à ne pas être contactés en dehors de leur temps de travail effectif.

L'employeur qui ne met pas en place ce régime encourt une **amende administrative de 251 à 25.000 euros**, quel que soit le statut des salariés concernés. Les modalités pratiques doivent être définies au niveau de l'entreprise ou du secteur, en tenant compte des particularités de chaque catégorie de salariés.

La protection s'applique dès lors que le salarié à temps partiel utilise des outils numériques professionnels (courriel, téléphone, messagerie). Le temps de déconnexion correspond aux périodes situées en dehors des heures contractuelles de travail du salarié à temps partiel.

Définition

Le **droit à la déconnexion** désigne le droit pour un salarié de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels (courriel, téléphone portable, messagerie instantanée, applications professionnelles) en dehors de son temps de travail. Ce droit vise à protéger la santé et la vie privée des salariés face à l'hyperconnexion et à prévenir les risques psychosociaux.

Pour un **salarié à temps partiel**, le droit à la déconnexion s'exerce pendant toutes les périodes situées en dehors de ses horaires contractuels de travail. Si un salarié travaille 20 heures par semaine réparties sur 3 jours, il bénéficie du droit à la déconnexion pendant les 4 jours non travaillés, ainsi qu'en dehors de ses heures de travail les jours travaillés.

Le **principe d'égalité de traitement** établi par l'article L.123-6 garantit que les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et protections que les salariés à temps complet, y compris en matière de droit à la déconnexion. Cette égalité s'applique indépendamment de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail du salarié.

Questions fréquentes

Comment éviter les discriminations envers les salariés à temps partiel en matière de droit à la déconnexion ?

Le régime de déconnexion ne peut établir de différence de traitement entre salariés à temps plein et à temps partiel. L'employeur doit sensibiliser les équipes aux horaires spécifiques des temps partiels, éviter les pressions indirectes pour rester connectés, et garantir une protection équivalente adaptée à leur répartition horaire.

Le droit à la déconnexion s'applique-t-il aux salariés à temps partiel au Luxembourg ?

Oui, le droit à la déconnexion s'applique intégralement aux salariés à temps partiel. L'article L.312-9 du Code du travail impose à tout employeur de mettre en place un régime de déconnexion sans distinction de durée de travail, et le principe d'égalité de traitement garanti par l'article L.123-6 assure aux salariés à temps partiel les mêmes droits que les salariés à temps plein.

Quand un salarié à temps partiel peut-il exercer son droit à la déconnexion ?

Un salarié à temps partiel peut exercer son droit à la déconnexion pendant toutes les périodes situées en dehors de ses horaires contractuels de travail. Cela inclut les jours non travaillés contractuels, ainsi qu'avant et après ses heures de travail les jours travaillés, en plus des soirs, week-ends et congés.

Quelles sont les obligations de l'employeur concernant le droit à la déconnexion des salariés à temps partiel ?

L'employeur doit mettre en place un régime de déconnexion adapté qui précise les plages horaires de déconnexion pour chaque catégorie de salariés, informer et former les salariés à temps partiel sur leurs droits, et consulter la délégation du personnel. Le non-respect de ces obligations expose l'employeur à une amende de 251 à 25.000 euros.

Conditions d'exercice

L'application du droit à la déconnexion aux salariés à temps partiel est soumise aux mêmes conditions que pour les salariés à temps plein :

Condition d'utilisation d'outils numériques : Le salarié à temps partiel doit utiliser des outils numériques à des fins professionnelles. Dès lors que cette condition est remplie, le régime de déconnexion s'applique automatiquement, quelle que soit la durée hebdomadaire de travail.

Obligation de mise en place d'un régime : L'employeur doit définir un régime spécifique de déconnexion adapté à la situation de l'entreprise. Ce régime peut être établi par convention collective, accord subordonné, ou directement au niveau de l'entreprise après consultation de la délégation du personnel.

Respect des horaires contractuels : Pour les salariés à temps partiel, le droit à la déconnexion s'applique en dehors de leurs horaires contractuels spécifiques. Un salarié travaillant de 9h à 13h du lundi au vendredi ne peut être contacté en dehors de ces créneaux horaires.

Absence de discrimination : Le régime de déconnexion ne peut établir de différence de traitement entre salariés à temps plein et à temps partiel, conformément au principe d'égalité inscrit à l'article [L.123-6](#). Les modalités d'application doivent tenir compte de la répartition des horaires mais garantir une protection équivalente.

Critère	Salarié temps plein (40h/semaine)	Salarié temps partiel (20h/semaine)
Application du droit	Oui, en dehors des heures de travail	Oui, en dehors des heures de travail
Périodes protégées	Soirs, week-ends, congés, repos	Idem + jours non travaillés contractuels
Obligation employeur	Mettre en place régime de déconnexion	Mettre en place régime de déconnexion
Protection légale	Article L.312-9	Article L.312-9 + L.123-6
Sanction employeur	251 à 25.000 euros	251 à 25.000 euros

Modalités pratiques

Définition du régime adapté aux temps partiels : Le régime de déconnexion doit préciser les plages horaires de déconnexion pour chaque catégorie de salariés. Pour un salarié à temps partiel travaillant les lundis, mercredis et vendredis de 9h à 16h, le régime doit clairement indiquer qu'il ne peut être contacté les mardis, jeudis, week-ends, ainsi qu'avant 9h et après 16h les jours travaillés.

Mesures techniques de déconnexion : L'entreprise peut mettre en place des outils techniques pour limiter l'accès aux messageries professionnelles en dehors des horaires contractuels. Certaines entreprises paramètrent les serveurs pour retarder l'envoi automatique de courriels envoyés en dehors des heures de travail du destinataire.

Communication et formation : L'employeur doit informer les salariés à temps partiel de leurs droits en matière de déconnexion et former les managers au respect de ces droits. Une attention particulière doit être portée aux salariés à temps partiel dont les horaires atypiques (soirées, week-ends) pourraient créer des zones de confusion.

Procédure de consultation : Dans les entreprises de moins de 150 salariés, la délégation du personnel doit être informée et consultée sur l'introduction ou la modification du régime. Dans les entreprises de 150 salariés et plus, le régime doit être établi d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel, conformément à l'article [L.414-9](#).

Gestion des exceptions : Le régime doit prévoir les modalités de compensation en cas de dérogations exceptionnelles au droit à la déconnexion. Pour un salarié à temps partiel, toute sollicitation en dehors de ses horaires contractuels doit être justifiée par une urgence réelle et faire l'objet d'une compensation appropriée.

Élément	Détail	Base légale
Entrée en vigueur	4 juillet 2023	Loi du 28 juin 2023
Sanctions applicables	De 251 à 25.000 euros	Article L.312-10
Date d'application sanctions	À partir du 4 juillet 2026	Article L.312-10
Délai de consultation	Variable selon l'entreprise	Articles L.414-3 et L.414-9
Contrôle	Inspection du travail et des mines	Article L.312-10

Pratiques et recommandations

Clarté des horaires contractuels : Il est essentiel que le contrat de travail du salarié à temps partiel précise avec exactitude les horaires de travail et leur répartition hebdomadaire ou mensuelle. Cette précision permet de délimiter clairement les périodes de déconnexion et d'éviter tout malentendu avec l'employeur ou les collègues.

Sensibilisation des équipes : L'employeur doit sensibiliser l'ensemble des équipes, notamment les managers et collègues à temps plein, aux horaires spécifiques des salariés à temps partiel. Des communications internes peuvent rappeler que ces salariés ne doivent pas être contactés en dehors de leurs plages horaires contractuelles, même si ces plages diffèrent de celles de la majorité des salariés.

Outils de gestion des communications : Il est recommandé d'utiliser des outils permettant d'indiquer les plages horaires de disponibilité dans les messageries professionnelles. Des signatures automatiques mentionnant "Je travaille les lundis, mercredis et vendredis de 9h à 16h" aident à prévenir les sollicitations inappropriées.

Documentation du régime : Le régime de déconnexion doit être formalisé par écrit et accessible à tous les salariés, y compris les salariés à temps partiel. Un règlement intérieur ou une note de service peut préciser les modalités d'application du droit à la déconnexion en tenant compte des différentes configurations horaires dans l'entreprise.

Vigilance sur les pressions indirectes : L'employeur doit veiller à ce que les salariés à temps partiel ne subissent pas de pressions indirectes pour rester connectés en dehors de leurs heures de travail, comme des remarques sur leur "disponibilité limitée" ou des attentes implicites de réponse rapide en dehors de leurs horaires contractuels. Ces pratiques constituent une violation du droit à la déconnexion et du principe d'égalité de traitement.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.312-9</u>	Obligation de définir un régime de déconnexion pour les salariés utilisant des outils numériques professionnels
Article <u>L.312-10</u>	Sanctions administratives (251 à 25.000 euros) en cas de non-mise en place du régime de déconnexion
Article <u>L.123-6</u>	Principe d'égalité de traitement entre salariés à temps partiel et à temps plein
Article <u>L.123-7</u>	Droits proportionnels et égalité pour la détermination des droits liés à l'ancienneté
Article <u>L.414-3</u>, point 7	Information et consultation de la délégation du personnel sur l'introduction ou la modification du régime de déconnexion
Article <u>L.414-9</u>, point 9	Décision d'un commun accord avec la délégation du personnel dans les entreprises de 150 salariés et plus
Article <u>L.162-12</u>	Modalités de négociation collective du régime de déconnexion
Loi du 28 juin 2023	Introduction du dispositif relatif au droit à la déconnexion dans le Code du travail

Le droit à la déconnexion s'applique aux salariés à temps partiel dans les mêmes conditions que pour les temps complets. Toute différence de traitement constituerait une discrimination prohibée par l'article [L.123-6](#) du Code du travail.

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.