

Comment évaluer le respect du droit à la déconnexion par les managers ?

Réponse courte

Le **droit à la déconnexion**, introduit par la loi du 28 juin 2023, permet aux salariés de ne pas être sollicités en dehors de leur temps de travail effectif. Les critères d'évaluation doivent être **objectifs, transparents et non discriminatoires**, comme le respect des plages horaires sans sollicitation excessive, l'absence d'envois de courriels hors horaires contractuels, ou la participation aux actions de sensibilisation organisées par l'employeur.

Ces critères ne peuvent jamais justifier une **sanction ou une évaluation négative** pour l'exercice du droit à la déconnexion. Ils doivent être intégrés dans les entretiens d'évaluation, communiqués clairement aux salariés, et respecter la protection des données personnelles conformément au RGPD.

Définition

La **déconnexion** désigne le droit pour tout salarié utilisant des outils numériques professionnels 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 des temps de repos, la vie privée et familiale, et à prévenir les risques psychosociaux liés à l'hyperconnexion.

Les **critères de performance liés à la déconnexion** sont des indicateurs permettant d'évaluer le respect effectif de ce droit par l'organisation et ses membres, sans porter atteinte à la liberté individuelle ni à la santé. Ils s'inscrivent dans une démarche de prévention et de respect des droits fondamentaux du salarié.

Questions fréquentes

Qu'est-ce que le droit à la déconnexion au Luxembourg et depuis quand est-il en vigueur ?

Le droit à la déconnexion, introduit par la loi du 28 juin 2023, permet aux salariés de ne pas être sollicités en dehors de leur temps de travail effectif. Il garantit le respect des temps de repos, la vie privée et familiale, et vise à prévenir les risques psychosociaux liés à l'hyperconnexion.

Quelles sanctions risque l'employeur s'il ne respecte pas l'obligation de mettre en place un régime de déconnexion ?

L'employeur risque une amende administrative de 251 à 25.000 euros selon l'article L.312-10 du Code du travail. Ces sanctions entreront en vigueur le 4 juillet 2026 pour les employeurs qui n'auront pas mis en place le régime obligatoire de déconnexion.

Quels critères peuvent être utilisés pour évaluer le respect du droit à la déconnexion par les managers ?

Les critères doivent être objectifs, transparents et non discriminatoires. Ils incluent le respect des plages horaires sans sollicitation excessive, l'absence d'envois de courriels hors horaires contractuels, la participation aux actions de sensibilisation organisées par l'employeur, et la remontée des difficultés via les procédures internes.

Un salarié peut-il être sanctionné pour avoir exercé son droit à la déconnexion ?

Non, aucun salarié ne peut être sanctionné pour avoir exercé son droit à la déconnexion. Les critères de performance ne peuvent jamais justifier une sanction ou une évaluation négative pour l'exercice de ce droit, et l'égalité de traitement entre salariés doit être assurée.

Conditions d'exercice

La reconnaissance de critères de performance liés à la déconnexion suppose que l'employeur ait formalisé une **politique de déconnexion** conformément à l'article L.312-9 du Code du travail. Cette politique doit résulter d'un dialogue social, notamment dans les entreprises disposant d'une délégation du personnel.

Les critères doivent respecter les principes suivants :

- **Objectivité** : mesurables et vérifiables sans ambiguïté
- **Transparence** : communiqués clairement à tous les salariés
- **Non-discrimination** : application égale sans distinction
- **Proportionnalité** : adaptés à l'activité, au secteur et aux fonctions
- **Protection des données** : conformité au RGPD et à la loi du 1er août 2018

Aucun salarié ne peut être sanctionné pour avoir exercé son droit à la déconnexion. L'égalité de traitement entre salariés doit être assurée lors de la définition et de l'application des critères.

Modalités pratiques

Les critères de performance liés à la déconnexion peuvent être intégrés dans les **entretiens d'évaluation** ou dans les **indicateurs de suivi RH**, sous réserve de conformité légale. Exemples de critères reconnus :

- Respect des plages horaires de travail effectif sans sollicitation ni réponse hors horaires (sauf dérogations : astreinte, urgence justifiée)
- Absence d'envoi ou de réponse à des courriels professionnels en dehors des heures contractuelles (sauf exceptions organisationnelles)
- Participation active aux actions de sensibilisation ou de formation organisées par l'employeur
- Remontée des difficultés rencontrées via les procédures internes prévues

Sanction pour non-respect	Montant	Base légale
Amende administrative (employeur)	251 à 25.000 €	Article <u>L.312-10</u>
Entrée en vigueur des sanctions	04 juillet 2026	Loi du 28 juin 2023

Important : Ces critères ne peuvent être utilisés pour évaluer la productivité ou la disponibilité hors temps de travail. Toute mesure technique de suivi doit faire l'objet d'une information préalable et respecter les principes de proportionnalité et de finalité.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'associer les **représentants du personnel** à la définition et à la révision des critères de performance liés à la déconnexion. Les critères doivent être intégrés dans les règlements internes ou chartes de déconnexion et communiqués à l'ensemble des salariés.

L'employeur doit veiller à ce que l'évaluation ne porte pas atteinte à la **liberté individuelle** ni à la **confidentialité** des communications privées. Il est conseillé de privilégier des **indicateurs qualitatifs** (respect des procédures, participation aux actions) plutôt que quantitatifs (nombre de courriels), afin d'éviter toute dérive vers un contrôle excessif.

L'encadrement doit être formé à la prévention des risques liés à l'hyperconnexion. Les managers jouent un rôle clé dans l'application exemplaire du droit à la déconnexion et doivent eux-mêmes respecter les plages horaires établies.

Une révision régulière des critères est recommandée pour s'assurer de leur pertinence et de leur adaptation aux évolutions organisationnelles et technologiques.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.312-9 du Code du travail	Obligation de définir un régime assurant le respect du droit à la déconnexion (modalités, sensibilisation, formation, compensation pour dérogations)
Article L.312-10 du Code du travail	Amende administrative de 251 à 25.000 € en cas de non-mise en place du régime (applicable à partir du 04/07/2026)
Article L.261-1 du Code du travail	Traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance (information préalable obligatoire)
Article L.241-1 du Code du travail	Égalité de traitement entre hommes et femmes et interdiction de discrimination fondée sur le sexe
Loi du 1er août 2018	Protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
Loi du 28 juin 2023	Introduction du dispositif relatif au droit à la déconnexion dans le Code du travail

Les critères de performance liés à la déconnexion ne peuvent jamais justifier une sanction ou une moindre reconnaissance professionnelle. Toute collecte de données doit être documentée et limitée au strict nécessaire.

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.