

Quels indicateurs suivre pour évaluer le droit à la déconnexion en entreprise ?

Réponse courte

L'évaluation du **droit à la déconnexion** nécessite un suivi régulier via des indicateurs quantitatifs et qualitatifs adaptés à chaque entreprise. Les employeurs luxembourgeois doivent mesurer l'efficacité de leur régime tout en respectant les obligations légales issues de la loi du 28 juin 2023.

Les **indicateurs de connexion** constituent la première catégorie : temps de connexion hors horaires contractuels, volume de communications professionnelles en dehors des plages de travail, et fréquence des sollicitations durant les repos et congés. Ces données, anonymisées et agrégées par service, permettent d'identifier les dysfonctionnements.

Les **indicateurs de santé au travail** complètent cette analyse : taux d'absentéisme, arrêts liés à l'épuisement professionnel, niveau de bien-être déclaré par les salariés, et résultats d'enquêtes internes. Le **document unique d'évaluation des risques** doit intégrer les risques psychosociaux liés à l'hyperconnexion.

Les **indicateurs de conformité** permettent de vérifier l'application du régime : respect des périodes minimales de repos, nombre de formations dispensées, taux de participation aux sensibilisations, et nombre d'exceptions au droit à la déconnexion dûment justifiées et compensées.

Définition

Le **droit à la déconnexion** garantit aux salariés de ne pas être contactés via les outils numériques professionnels en dehors de leur temps de travail contractuel. Ce droit vise à préserver les temps de repos, les congés, et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Les **indicateurs de suivi** sont des mesures quantitatives ou qualitatives permettant d'évaluer l'efficacité du régime mis en place par l'entreprise conformément à l'article [L.312-9](#) du Code du travail. Ils doivent être adaptés à la taille de l'entreprise, au secteur d'activité, et aux spécificités organisationnelles.

Le **suivi régulier** de ces indicateurs constitue une obligation implicite de l'employeur dans le cadre de son devoir général de protection de la santé et de la sécurité des salariés (article [L.312-1](#) du Code du travail). L'absence de suivi peut être considérée comme une carence dans la mise en œuvre effective du droit à la déconnexion.

Questions fréquentes

À quelle fréquence faut-il analyser les indicateurs de déconnexion ?

La fréquence varie selon l'indicateur : analyse mensuelle des données de connexion anonymisées, présentation trimestrielle à la délégation du personnel dans les grandes entreprises, et bilan annuel intégré dans le rapport sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

Que risque l'employeur qui ne suit pas d'indicateurs pour le droit à la déconnexion ?

L'absence de suivi des indicateurs peut être considérée comme une carence dans la mise en œuvre effective du régime de déconnexion. À partir du 4 juillet 2026, des sanctions administratives de 251 à 25.000 euros pourront être appliquées en cas de non-mise en place du régime selon l'article L.312-10 du Code du travail.

Quels sont les indicateurs obligatoires pour évaluer le droit à la déconnexion au Luxembourg ?

Les entreprises doivent suivre des indicateurs quantitatifs (temps de connexion hors horaires, volume de communications professionnelles en dehors des plages de travail) et qualitatifs (taux d'absentéisme, niveau de bien-être des salariés). Ces indicateurs doivent être adaptés à la taille de l'entreprise et présentés sous forme anonymisée pour respecter le RGPD.

Qui doit mettre en place des indicateurs de suivi du droit à la déconnexion ?

Toutes les entreprises dont les salariés utilisent des outils numériques professionnels doivent suivre des indicateurs, quelle que soit leur taille. Dans les entreprises de moins de 150 salariés, la délégation du personnel est consultée, tandis que dans celles d'au moins 150 salariés, un accord avec la délégation du personnel est obligatoire.

Conditions d'exercice

L'obligation de suivre des indicateurs s'applique à toutes les entreprises dont les salariés utilisent des outils numériques professionnels, quelle que soit leur taille. La nature et la complexité des indicateurs doivent être proportionnées aux moyens de l'entreprise.

Dans les **entreprises de moins de 150 salariés**, l'employeur consulte la délégation du personnel (si elle existe) lors de l'introduction ou la modification du régime de déconnexion. Des indicateurs simples suffisent : suivi mensuel des plaintes, nombre de formations dispensées, enquête annuelle de satisfaction.

Dans les **entreprises d'au moins 150 salariés**, l'introduction ou la modification du régime requiert un **accord avec la délégation du personnel** (article L.414-9 point 9 du Code du travail). Les indicateurs doivent être plus détaillés et faire l'objet d'une présentation régulière aux représentants du personnel.

Taille entreprise	Modalité de participation	Niveau de détail indicateurs
< 150 salariés	Information et consultation de la délégation	Indicateurs simples agrégés
? 150 salariés	Accord avec la délégation du personnel	Indicateurs détaillés par service

Le **respect du RGPD** est impératif : les données relatives aux temps de connexion individuels constituent des données personnelles. Leur collecte nécessite une information préalable des salariés, une limitation de finalité stricte, et une présentation sous forme anonymisée et agrégée. La mise en place d'un système de surveillance individuelle des connexions nécessite l'autorisation de la CNPD.

Modalités pratiques

L'employeur met en place un **dispositif de collecte** adapté aux outils numériques utilisés : paramétrage des serveurs de messagerie, exploitation des logs anonymisés, enquêtes déclaratives auprès des salariés, analyse des temps de réponse moyens, ou utilisation d'outils de gestion des temps.

La **périodicité de suivi** doit être définie dans le régime de déconnexion : analyse mensuelle des données de connexion, présentation trimestrielle à la délégation du personnel dans les entreprises d'au moins 150 salariés, bilan annuel intégré dans le rapport sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

Indicateur	Fréquence de mesure	Responsable du suivi
Temps de connexion hors horaires	Mensuelle (données anonymisées)	Service informatique/RH
Volume de communications	Mensuelle	Service RH
Taux d'absentéisme	Trimestrielle	Service RH
Formations dispensées	Annuelle	Service formation
Enquêtes de satisfaction	Annuelle	Service RH/QVCT
Respect des 11h de repos	Continue (via contrôle interne)	Service RH/paie

Les **tableaux de bord** doivent présenter l'évolution des indicateurs dans le temps, les écarts par rapport aux objectifs fixés, et les tendances observées. Des **actions correctives** sont déclenchées en cas de dérive identifiée : renforcement des formations, ajustement des charges de travail, rappel des règles aux managers, modification des paramètres techniques.

L'employeur désigne un **référént déconnexion** (recommandé dans les grandes structures) chargé de centraliser les données, d'analyser les tendances, de proposer des actions d'amélioration, et de sensibiliser les équipes. Ce rôle peut être intégré aux missions du service RH ou du référént QVCT.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **définir des seuils d'alerte** pour chaque indicateur : par exemple, un taux d'absentéisme en hausse de plus de 20% sur un trimestre, ou un volume de mails en dehors des horaires supérieur à 15% du volume total, doivent déclencher une analyse approfondie et des mesures correctives.

L'employeur doit **éviter la surveillance individuelle excessive**. Les indicateurs doivent rester agrégés au niveau du service ou de l'équipe pour préserver la vie privée des salariés. Seules des situations exceptionnelles (plainte d'un salarié, suspicion de violation grave) peuvent justifier une analyse individuelle encadrée juridiquement.

Les **indicateurs qualitatifs** sont tout aussi importants que les données quantitatives : feedback des salariés lors des entretiens annuels, remontées des managers sur les difficultés d'application du régime, retours d'expérience lors des réunions avec la délégation du personnel, analyse des incidents signalés.

L'**évaluation régulière du régime** doit être formalisée : bilan annuel présenté à la délégation du personnel, comparaison avec les objectifs initiaux, identification des bonnes pratiques et des axes d'amélioration, adaptation du régime si nécessaire. L'article [L.312-9](#) précise que le régime doit être "adapté à la situation particulière de l'entreprise", ce qui implique une révision périodique.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.312-1</u>	Obligation générale de l'employeur de veiller à la sécurité et à la santé des salariés
Article <u>L.312-9</u>	Obligation de définir un régime assurant le respect du droit à la déconnexion
Article <u>L.312-10</u>	Sanctions administratives (251 à 25.000 euros) en cas de non-mise en place du régime (applicable à partir du 4 juillet 2026)
Article <u>L.414-1</u>	Information et consultation de la délégation du personnel
Article <u>L.414-9</u>	Accord avec la délégation du personnel dans les entreprises ?150 salariés pour l'introduction ou la modification du régime
Article <u>L.162-12</u>	Négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail
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 : 4 juillet 2023)

L'absence de suivi des indicateurs peut être interprétée comme une carence dans la mise en œuvre effective du régime de déconnexion, exposant l'employeur à des sanctions. Les données collectées doivent impérativement respecter le RGPD et être présentées sous forme anonymisée.

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.