

Comment gérer le droit à la déconnexion lors d'un déplacement professionnel à l'étranger ?

Réponse courte

Le **droit à la déconnexion** s'applique également lors de déplacements professionnels à l'étranger. L'employeur doit veiller à ce que le régime de déconnexion défini au niveau de l'entreprise couvre explicitement ces situations. Le déplacement professionnel constitue du **temps de travail** car le salarié est à la disposition de l'employeur, mais des zones grises subsistent pour les longs déplacements internationaux.

Les entreprises doivent adapter leur régime de déconnexion aux spécificités des déplacements à l'étranger : **décalages horaires**, durées de trajet importantes, impossibilité matérielle de respecter strictement les limites horaires quotidiennes. Le régime doit prévoir des modalités pratiques claires pour garantir le respect du temps de repos en dehors du temps de travail effectif, même en situation de mobilité internationale.

La définition du régime se fait par **convention collective** ou au niveau de l'entreprise après consultation de la délégation du personnel dans les entreprises d'au moins 150 salariés. L'absence de régime adapté expose l'employeur à une amende de 251 à 25.000 euros à partir du 4 juillet 2026.

Le salarié en déplacement doit pouvoir se déconnecter des outils numériques professionnels en dehors des périodes de travail effectives. L'employeur doit documenter les modalités applicables et former les salariés concernés, notamment les cadres amenés à effectuer des déplacements réguliers.

Définition

Le **droit à la déconnexion** est le droit pour le salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail, tel que défini à l'article [L.312-9](#) du Code du travail. Ce droit s'applique lorsque les salariés utilisent des outils numériques (emails, téléphones portables, ordinateurs portables, applications professionnelles) à des fins professionnelles.

Un **déplacement professionnel à l'étranger** constitue une situation où le salarié, travaillant habituellement au Luxembourg, est amené à se déplacer temporairement hors du territoire luxembourgeois pour accomplir une mission professionnelle (rendez-vous client, formation, conférence, visite de filiale). Le contrat de travail reste régi par le droit luxembourgeois selon l'article [L.141-1](#) du Code du travail sur le détachement temporaire.

Le **temps de travail** est défini comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur (article [L.211-4](#)). Lors d'un déplacement professionnel, le salarié est considéré comme étant à la disposition de l'employeur dès lors qu'il ne peut pas vaquer librement à des occupations privées et suit les instructions de son employeur. Les périodes de repos où le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur sont exclues du temps de travail.

Le **régime de déconnexion** est l'ensemble des mesures définies au niveau de l'entreprise ou du secteur pour assurer le respect du droit à la déconnexion, incluant les modalités pratiques, les mesures techniques, la sensibilisation, la formation et les modalités de compensation en cas de dérogations exceptionnelles.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il adapter le régime de déconnexion pour les missions à l'étranger ?

L'employeur doit inclure dans le régime de déconnexion des dispositions spécifiques aux déplacements à l'étranger : définition des plages horaires de non-joignabilité, gestion des décalages horaires, procédures pour les urgences exceptionnelles, et mesures de compensation en cas de sollicitations hors temps de travail.

Le droit à la déconnexion s'applique-t-il lors des déplacements professionnels à l'étranger ?

Oui, le droit à la déconnexion s'applique également lors de déplacements professionnels à l'étranger. L'employeur doit veiller à ce que le régime de déconnexion défini au niveau de l'entreprise couvre explicitement ces situations, en tenant compte des spécificités comme les décalages horaires et les durées de trajet importantes.

Quand un salarié en déplacement professionnel est-il considéré en temps de travail ou en temps de repos ?

Le salarié est en temps de travail pendant les réunions, rendez-vous professionnels et trajets entre lieux de travail. En revanche, les soirées libres, week-ends et temps libres entre missions constituent du temps de repos où le droit à la déconnexion s'applique, sauf urgence réelle définie dans le régime.

Quelles sanctions risque l'employeur qui ne respecte pas le droit à la déconnexion en déplacement ?

À partir du 4 juillet 2026, l'employeur qui ne met pas en place un régime de déconnexion adapté aux déplacements professionnels à l'étranger s'expose à une amende administrative de 251 à 25.000 euros selon la gravité et les circonstances, contrôlée par l'Inspection du Travail et des Mines.

Conditions d'exercice

Le droit à la déconnexion lors de déplacements professionnels à l'étranger s'exerce lorsque les **conditions cumulatives** suivantes sont remplies :

Obligation pour l'employeur : L'entreprise doit avoir défini un régime spécifique de déconnexion conformément à l'article [L.312-9](#), qui couvre explicitement les situations de déplacements professionnels à l'étranger. Ce régime doit être adapté aux particularités de la mobilité internationale (décalages horaires, durées de déplacement, contraintes opérationnelles).

Champ d'application : Le régime s'applique à tous les salariés utilisant des outils numériques professionnels lors de déplacements à l'étranger, quel que soit leur statut (cadres, employés, techniciens). Les cadres dirigeants peuvent bénéficier de modalités spécifiques compte tenu de leurs responsabilités, mais ne sont pas exclus du droit à la déconnexion.

Distinction temps de travail/temps de repos : Le salarié en déplacement professionnel est à la disposition de l'employeur pendant les périodes de travail effectif, les réunions, les rendez-vous professionnels et les trajets entre lieux de travail. En revanche, les temps de repos (soirées, week-ends, temps libres entre deux missions) ne constituent pas du temps de travail, sauf si le salarié reste effectivement à la disposition de l'employeur.

Situation	Qualification	Droit à la déconnexion
Réunion professionnelle à l'étranger	Temps de travail	Non applicable pendant la réunion
Soirée libre après réunion	Temps de repos	Applicable
Trajet domicile-aéroport	Temps de repos	Applicable
Trajet aéroport-hôtel (mission)	Temps de travail	Non applicable si instructions employeur
Vol long-courrier (sans travail requis)	Zone grise	Applicable sauf urgence définie
Week-end entre deux missions	Temps de repos	Applicable
Déplacement avec décalage horaire	Mixte	Régime adapté nécessaire

Modalités pratiques

Élaboration du régime de déconnexion : L'employeur doit inclure dans le régime de déconnexion des dispositions spécifiques aux déplacements professionnels à l'étranger. Le régime est défini par convention collective ou, à défaut, au niveau de l'entreprise après information et consultation de la délégation du personnel (article [L.414-9](#) pour les entreprises d'au moins 150 salariés).

Contenu du régime pour déplacements à l'étranger : Le régime doit préciser les plages horaires pendant lesquelles le salarié n'est pas tenu d'être joignable lors des déplacements, les modalités de gestion des décalages horaires (par exemple, respect du fuseau horaire du pays de mission ou du Luxembourg), les procédures de signalement des urgences réelles justifiant une connexion exceptionnelle, et les mesures de compensation en cas de sollicitations en dehors du temps de travail.

Élément du régime	Mesure concrète	Base légale
Plages de déconnexion	Définition horaires non-joignabilité (ex: 20h-8h heure locale)	Article L.312-9
Gestion décalage horaire	Respect fuseau horaire mission ou Luxembourg selon cas	Article L.312-9
Urgences exceptionnelles	Procédure validation hiérarchique + traçabilité	Article L.312-9
Compensation dérogations	Repos compensateur ou majoration à définir	Article L.312-9
Formation salariés	Sensibilisation avant départs en mission	Article L.312-9
Délai réponse emails	Pas d'obligation réponse immédiate hors horaires	Article L.312-9

Documentation et traçabilité : L'employeur doit documenter les déplacements professionnels à l'étranger et consigner les éventuelles dérogations au droit à la déconnexion (urgences, contraintes opérationnelles impératives). Cette documentation permet de vérifier le respect du régime et de justifier les compensations accordées.

Sensibilisation et formation : Les salariés amenés à effectuer des déplacements professionnels à l'étranger doivent être formés au régime de déconnexion applicable. Les managers doivent également être sensibilisés pour éviter les sollicitations inappropriées en dehors des heures de travail définies dans le régime.

Gestion des longs déplacements internationaux : Pour les déplacements de plusieurs jours avec décalages horaires importants (exemple : mission aux États-Unis), le régime doit prévoir des aménagements spécifiques. Il est recommandé de définir contractuellement avec le salarié les plages de disponibilité attendues et les temps de repos garantis, en tenant compte des contraintes matérielles (vols long-courrier, adaptations physiologiques au décalage horaire).

Contrôle de l'Inspection du Travail : À partir du 4 juillet 2026, l'ITM peut sanctionner l'employeur qui ne respecte pas l'obligation de mettre en place un régime de déconnexion adapté, y compris pour les déplacements professionnels à l'étranger. L'amende administrative va de 251 à 25.000 euros selon la gravité et les circonstances.

Pratiques et recommandations

Anticiper les déplacements professionnels : L'employeur doit planifier les déplacements à l'étranger en tenant compte des contraintes du droit à la déconnexion. Il est recommandé d'organiser une réunion préparatoire avec le salarié pour définir les modalités pratiques : plages horaires de disponibilité, gestion des urgences, moyens de communication à privilégier, temps de repos à respecter.

Définir des plages horaires réalistes : Le régime de déconnexion doit tenir compte du décalage horaire et des contraintes opérationnelles. Par exemple, un salarié en mission aux États-Unis ne peut pas être sollicité simultanément aux horaires de bureau luxembourgeois et américains sans violer le droit au repos. Il est recommandé de privilégier le fuseau horaire du pays de mission pour les plages de déconnexion.

Limiter les sollicitations en déplacement : Les managers doivent éviter d'envoyer des emails ou messages en dehors des plages horaires définies dans le régime. L'utilisation de fonctions d'envoi différé des emails est recommandée pour respecter le droit à la déconnexion. En cas d'urgence réelle, la sollicitation doit être exceptionnelle, tracée et suivie d'une compensation.

Prévoir des compensations : Lorsque le salarié doit rester connecté en dehors des horaires normaux pour des raisons opérationnelles impérieuses (exemple : gestion de crise, événement professionnel exceptionnel), l'employeur doit prévoir des compensations : repos compensateur, majoration de rémunération, récupération de jours. Ces compensations doivent être formalisées dans le régime de déconnexion.

Sensibiliser les équipes : Les équipes RH et les managers doivent être sensibilisés aux enjeux du droit à la déconnexion lors de déplacements professionnels. Les salariés doivent être informés qu'ils ont le droit de se déconnecter et ne pas répondre aux sollicitations professionnelles en dehors de leur temps de travail, même en situation de mobilité.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.312-9</u>	Obligation de définir un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail pour les salariés utilisant des outils numériques
Article <u>L.312-10</u>	Sanction administrative de 251 à 25.000 euros en cas de non-mise en place du régime (applicable à partir du 4 juillet 2026)
Article <u>L.211-4</u>	Définition du temps de travail comme temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur
Article <u>L.414-9</u>	Obligation de décision commune entre employeur et délégation du personnel pour l'introduction ou la modification du régime de déconnexion (entreprises d'au moins 150 salariés)
Article <u>L.141-1</u>	Détachement temporaire de salariés à l'étranger - application du droit luxembourgeois
Loi du 28 juin 2023	Loi portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion lors de déplacements professionnels à l'étranger nécessite une attention particulière de l'employeur. Les zones grises subsistant pour les longs déplacements internationaux (vols long-courrier, décalages horaires importants) doivent être anticipées par des dispositions claires dans le régime de déconnexion. L'absence de régime adapté expose l'employeur à des sanctions administratives à partir du 4 juillet 2026.

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.