

L'employeur peut-il se rendre au domicile du salarié en télétravail et quel est le rôle du droit à la déconnexion ?

Réponse courte

Le **droit à la déconnexion** et le **droit au respect de la vie privée et du domicile** sont deux protections distinctes au Luxembourg. Le droit à la déconnexion (articles [L.312-9](#) et [L.312-10](#)) garantit au salarié de ne pas être contacté via les **outils numériques** en dehors du temps de travail, mais ne régit pas les visites physiques à domicile.

Concernant le télétravail, l'employeur peut rendre visite au domicile du salarié **uniquement sur rendez-vous** et dans un cadre strictement limité : inspection du **matériel professionnel** mis à disposition. Cette visite doit se limiter à la pièce où se trouve le matériel et respecter scrupuleusement la vie privée du salarié. Les anciennes dispositions permettant un accès libre ont été supprimées par les partenaires sociaux.

Le salarié conserve une **protection absolue de son domicile** et peut refuser l'accès à son employeur. Il peut demander une visite d'inspection par le service de santé au travail, le délégué à la sécurité ou l'[ITM](#), mais cette démarche reste volontaire.

Définition

Le **droit à la déconnexion** est le droit reconnu aux salariés utilisant des outils numériques professionnels de ne pas être tenus de répondre aux sollicitations professionnelles (appels, courriels, messages) en dehors de leur temps de travail effectif. Ce droit vise à protéger la santé mentale et physique des salariés, à prévenir les risques psychosociaux liés à l'hyperconnexion et à garantir l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le **droit au respect de la vie privée et du domicile** constitue une protection fondamentale garantissant l'inviolabilité du domicile du salarié, même dans le cadre du télétravail. Ce droit implique que l'employeur ne peut accéder librement au domicile du salarié et doit respecter des conditions strictes en cas de visite justifiée par des motifs professionnels légitimes.

Ces deux droits coexistent de manière complémentaire : le premier protège contre les sollicitations numériques, le second protège l'espace physique privé du salarié.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il mettre en place le régime de déconnexion dans son entreprise ?

L'employeur doit définir un régime spécifique adapté à l'entreprise, par convention collective, accord subordonné ou, à défaut, au niveau de l'entreprise après consultation de la délégation du personnel. Ce régime doit préciser les modalités pratiques de déconnexion, les mesures techniques, les actions de sensibilisation et formation, ainsi que les compensations en cas de dérogations exceptionnelles.

L'employeur peut-il se rendre au domicile d'un salarié en télétravail ?

L'employeur peut rendre visite au domicile du salarié en télétravail uniquement sur rendez-vous et dans un cadre strictement limité : inspection du matériel professionnel mis à disposition. Cette visite doit se limiter à la pièce où se trouve le matériel et respecter scrupuleusement la vie privée du salarié. Le salarié conserve un droit de refus absolu sans que cela puisse constituer un motif de rupture du contrat de travail.

Qu'est-ce que le droit à la déconnexion au Luxembourg et comment protège-t-il les salariés ?

Le droit à la déconnexion est le droit reconnu aux salariés utilisant des outils numériques professionnels de ne pas être tenus de répondre aux sollicitations professionnelles (appels, courriels, messages) en dehors de leur temps de travail effectif. Ce droit vise à protéger la santé mentale et physique des salariés, à prévenir les risques psychosociaux liés à l'hyperconnexion et à garantir l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

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

En cas de non-mise en place du régime de déconnexion, l'employeur s'expose à des sanctions administratives de 251 à 25.000 euros selon l'article L. 312-10 du Code du travail. Ces sanctions entreront en vigueur à partir du 4 juillet 2026 suite à la loi du 28 juin 2023.

Conditions d'exercice

Le droit à la déconnexion s'applique à tous les **salariés utilisant des outils numériques** à des fins professionnelles, indépendamment de leur statut, niveau hiérarchique ou type de contrat. L'employeur doit mettre en place un **régime spécifique** adapté à l'entreprise, défini par convention collective, accord subordonné ou, à défaut, au niveau de l'entreprise après consultation de la délégation du personnel.

Ce régime doit préciser les modalités pratiques de déconnexion, les mesures techniques, les actions de sensibilisation et formation, ainsi que les compensations en cas de dérogations exceptionnelles. Des exceptions restent possibles en cas de circonstances exceptionnelles ou de nécessité impérieuse de service, à condition qu'elles soient justifiées, limitées dans le temps et dûment encadrées.

Concernant les visites à domicile dans le cadre du télétravail, l'employeur peut rendre visite **sur rendez-vous** uniquement pour inspecter le matériel professionnel mis à disposition. Cette visite doit se limiter strictement à la pièce où se trouve le matériel de travail. Le salarié conserve un **droit de refus** sans que cela puisse constituer un motif de rupture du contrat de travail.

Le télétravailleur peut demander une visite d'inspection du service de santé au travail, du délégué à la sécurité ou de l'Inspection du travail et des mines, mais cette demande reste facultative et ne peut être imposée par l'employeur.

Modalités pratiques

L'employeur doit définir et communiquer clairement le régime de déconnexion applicable dans l'entreprise. Ce régime inclut généralement des **plages horaires** durant lesquelles les salariés ne peuvent pas être contactés, des **restrictions techniques** (désactivation des notifications hors horaires), et des **procédures d'alerte** pour sollicitations abusives.

Modalité	Description	Base légale
Régime de déconnexion	Convention collective ou accord d'entreprise	Article L.312-9
Information délégation	Consultation obligatoire si ?15 salariés	Article L.414-1(6)
Commun accord	Décision conjointe si ?150 salariés	Article L.414-9(9)
Sanctions applicables	Amende de 251 à 25.000 €	Article L.312-10
Entrée en vigueur sanctions	À partir du 04/07/2026	Loi du 28 juin 2023

Pour les visites à domicile en télétravail, l'employeur doit prendre **rendez-vous préalable** avec le salarié, préciser l'objet de la visite (inspection du matériel), et respecter le périmètre convenu (pièce de travail uniquement). Aucune installation de dispositif de surveillance ne peut être effectuée sans respecter les conditions légales strictes prévues à l'article [L.261-1](#) du Code du travail.

En cas de refus du salarié, l'employeur ne peut imposer la visite ni utiliser ce refus comme motif de sanction disciplinaire. Le salarié peut proposer des alternatives (auto-diagnostic, intervention d'un tiers neutre) pour garantir la conformité des installations sans porter atteinte à sa vie privée.

Pratiques et recommandations

Les employeurs doivent **formaliser par écrit** le régime de déconnexion et le communiquer à l'ensemble du personnel. Il est recommandé d'organiser des **sessions de sensibilisation** régulières sur les risques de l'hyperconnexion et les bonnes pratiques numériques, impliquant les managers qui jouent un rôle clé dans le respect de ces règles.

Pour le télétravail, il est conseillé de privilégier une **approche respectueuse** de la vie privée : limiter les visites à domicile au strict nécessaire, toujours obtenir l'accord préalable du salarié, et documenter les raisons légitimes justifiant une visite. Les entreprises peuvent mettre en place des **auto-évaluations** permettant aux télétravailleurs de certifier la conformité de leurs installations sans intrusion physique.

Les délégations du personnel doivent être impliquées activement dans la définition et le suivi de ces dispositifs. Dans les entreprises de plus de 150 salariés, tout régime de déconnexion ou modification de celui-ci nécessite un **accord formel** entre l'employeur et la délégation du personnel.

En cas de litige, le salarié peut saisir l'Inspection du travail et des mines pour signaler des manquements au régime de déconnexion ou des violations du respect de sa vie privée. La charge de la preuve du respect de ces obligations incombe à l'employeur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.312-9	Obligation de définir un régime de déconnexion pour les salariés utilisant des outils numériques
Article L.312-10	Sanctions administratives de 251 à 25.000 € en cas de non-mise en place du régime (dès 04/07/2026)
Article L.261-1	Encadrement du traitement de données à caractère personnel et surveillance des salariés
Article L.414-1(6)	Obligation d'information et consultation de la délégation du personnel sur le régime de télétravail
Article L.414-9(8) et (9)	Décision d'un commun accord (entreprises ?150 salariés) pour télétravail et déconnexion
Article L.614-3	Pouvoir d'inspection de l'ITM avec restrictions pour visites domiciliaires

Le droit à la déconnexion ne protège pas contre les visites physiques à domicile, qui relèvent du respect de la vie privée. Les deux protections sont complémentaires mais distinctes. L'évolution récente de la législation luxembourgeoise renforce la protection du domicile du télétravailleur en supprimant le droit d'accès automatique de l'employeur.

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.