

Le droit à la déconnexion s'applique-t-il pendant un arrêt maladie ou un congé parental ?

Réponse courte

Le **droit à la déconnexion** s'applique pendant l'arrêt maladie et le congé parental, mais ce n'est pas la bonne question juridique. Ces périodes ne constituent pas du **temps de travail effectif**, le salarié n'est donc pas à la disposition de l'employeur et ne peut être sollicité professionnellement.

Pendant l'**arrêt maladie**, le contrat de travail est suspendu de fait et le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement de 26 semaines selon l'article [L.121-6](#). Pendant le **congé parental**, le contrat est juridiquement suspendu totalement (congé à plein temps) ou partiellement (congé à temps partiel) selon l'article [L.234-47](#).

Dans les deux cas, le salarié a droit au repos et n'a aucune obligation de répondre aux sollicitations de l'employeur. La jurisprudence luxembourgeoise reconnaît expressément ce droit au repos pendant ces périodes. L'employeur qui contacterait un salarié en arrêt maladie ou en congé parental méconnaîtrait ses obligations légales.

Définition

Le **droit à la déconnexion**, défini à l'article [L.312-9](#) du Code du travail, est le droit reconnu au salarié de ne pas être contacté et de ne pas répondre aux sollicitations professionnelles en dehors de son temps de travail effectif. Ce droit vise à protéger les périodes de repos et la vie privée du salarié.

L'**arrêt maladie** (ou incapacité de travail) est la période pendant laquelle le salarié, pour cause de maladie ou d'accident, ne peut exécuter ses obligations contractuelles. Cette période, bien que le contrat subsiste, constitue une suspension de fait des prestations de travail avec protection contre le licenciement de 26 semaines (article [L.121-6](#)).

Le **congé parental** est un droit individuel permettant à chaque parent de suspendre totalement ou partiellement son contrat de travail pour se consacrer à l'éducation de son enfant, pour une durée de 4 ou 6 mois selon l'article [L.234-43](#). Pendant cette période, le salarié ne doit exercer aucune activité professionnelle (congé à plein temps) ou réduit son temps de travail de moitié (congé à temps partiel).

Le **temps de travail effectif**, au sens de l'article [L.211-4](#), correspond au temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur. L'arrêt maladie et le congé parental ne constituent pas du temps de travail effectif.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il contacter un salarié en arrêt maladie pour des questions professionnelles ?

Non, l'employeur ne peut pas solliciter un salarié en arrêt maladie pour des questions professionnelles. Pendant cette période, le salarié bénéficie d'une protection de 26 semaines selon l'article [L.121-6](#) et a droit au repos. Toute sollicitation professionnelle méconnaîtrait les obligations légales de l'employeur.

Le droit à la déconnexion s'applique-t-il pendant un arrêt maladie ou un congé parental au Luxembourg ?

Oui, le droit à la déconnexion s'applique pendant l'arrêt maladie et le congé parental. Ces périodes ne constituent pas du temps de travail effectif, le salarié n'est donc pas à la disposition de l'employeur et ne peut être sollicité professionnellement. Le contrat de travail est suspendu et le salarié a droit au repos.

Que risque un employeur qui sollicite un salarié pendant son arrêt maladie ou congé parental ?

L'employeur risque des sanctions importantes : licenciement abusif si intervenu pendant la période de protection de 26 semaines pour l'arrêt maladie, nullité du licenciement pendant le congé parental, et dommages-intérêts en cas de violation du droit au repos. Des amendes de 251 à 25.000 euros peuvent également s'appliquer.

Quelles sont les règles de contact pendant un congé parental à plein temps ?

Pendant un congé parental à plein temps, le contrat de travail est intégralement suspendu selon l'article L.234-47. Le parent ne peut exercer aucune activité professionnelle et ne peut donc être contacté pour des questions professionnelles, sauf accord écrit volontaire signé au plus tard un mois avant le début du congé.

Conditions d'exercice

Le droit à ne pas être sollicité pendant l'arrêt maladie et le congé parental découle directement de la nature juridique de ces périodes :

Pendant l'arrêt maladie : Le salarié ne peut exécuter ses obligations contractuelles en raison de son état de santé. Il doit informer l'employeur le jour même de l'empêchement et fournir un certificat médical dans les 3 jours (article [L.121-6](#)). Une fois ces formalités accomplies, le salarié est en arrêt et ne peut être sollicité professionnellement. Toute sollicitation serait contraire au droit au repos pendant l'incapacité de travail.

Pendant le congé parental à plein temps : Le contrat de travail est intégralement suspendu selon l'article [L.234-47](#), paragraphe 5. Le parent ne doit exercer aucune activité professionnelle et se consacre principalement à l'éducation de son enfant. Il ne peut donc être contacté ou sollicité pour des questions professionnelles pendant cette période.

Pendant le congé parental à temps partiel : Le contrat de travail est suspendu partiellement. Le salarié ne peut être sollicité que pendant ses heures de travail résiduelles, pas pendant les périodes de suspension correspondant au congé parental.

Exception prévue par la loi : L'article [L.234-47](#), paragraphe 10, prévoit la possibilité pour le salarié de participer volontairement à des formations ou réunions d'information, mais uniquement par accord écrit signé au plus tard un mois avant le début du congé. Ces mesures ne peuvent avoir pour but la participation au travail normal de l'entreprise. Le salarié peut dénoncer cet accord unilatéralement sans sanction.

Modalités pratiques

L'employeur doit respecter strictement l'absence de sollicitation professionnelle pendant ces périodes :

Période	Obligation de l'employeur	Sanction en cas de violation
Arrêt maladie	Ne pas solliciter le salarié professionnellement pendant les 26 semaines de protection	Licenciement abusif si intervient pendant la période protégée (art. <u>L.121-6</u>)
Congé parental plein temps	Aucune sollicitation professionnelle autorisée, sauf accord volontaire écrit du salarié	Nullité du licenciement si intervient pendant le congé (art. <u>L.234-43</u> , §8)
Congé parental temps partiel	Sollicitation uniquement pendant les heures de travail résiduelles	Domages-intérêts en cas de violation (art. <u>L.234-47</u> , §10)

Communication pendant ces périodes : L'employeur peut transmettre des informations administratives générales (bulletins d'information, communications collectives non urgentes) à condition qu'elles ne requièrent aucune action ou réponse du salarié. En revanche, sont strictement interdites :

- Les demandes d'intervention ou de conseil professionnel
- Les sollicitations pour régler des problèmes opérationnels
- Les demandes de participation à des réunions sans accord préalable écrit
- Les appels téléphoniques ou messages nécessitant une réponse

En cas de besoin impérieux : Si une situation exceptionnelle nécessite absolument de contacter le salarié (par exemple, informations essentielles sur son retour, questions administratives urgentes le concernant personnellement), l'employeur doit :

1. S'assurer que le contact est vraiment indispensable
2. Privilégier un message écrit sans demande d'action immédiate
3. Respecter le fait que le salarié n'a aucune obligation de répondre
4. Ne jamais exercer de pression ou reprocher une absence de réponse

Pratiques et recommandations

Pour garantir le respect du droit au repos pendant l'arrêt maladie et le congé parental, les employeurs doivent mettre en place des pratiques claires :

Sensibilisation des managers : Former les managers et responsables hiérarchiques à la distinction entre temps de travail et périodes de suspension du contrat. Expliquer que l'arrêt maladie et le congé parental sont des périodes où le salarié ne peut légalement être sollicité, même pour des questions qu'ils jugeraient "simples" ou "rapides".

Procédures de transfert des dossiers : Organiser systématiquement le transfert des dossiers et responsabilités avant le départ en congé parental ou, si possible, avant un arrêt maladie prévisible. Désigner des remplaçants ou répartir les tâches entre les collègues pour éviter toute tentation de contacter le salarié absent.

Exclusion des listes de diffusion : Retirer temporairement le salarié en arrêt maladie ou en congé parental des listes de diffusion professionnelles, groupes de travail et messageries collectives nécessitant une participation active. Maintenir uniquement l'accès aux communications générales d'information de l'entreprise.

Respect des choix du salarié : Si le salarié en congé parental a signé un accord pour participer à des formations ou réunions (article [L.234-47](#), §10), respecter strictement les modalités convenues et ne pas étendre les sollicitations au-delà de ce qui est prévu. Rappeler au salarié qu'il peut dénoncer cet accord à tout moment.

Documentation et traçabilité : Documenter toute communication exceptionnelle avec un salarié en arrêt ou en congé, en précisant la nature, la raison et le fait que le salarié n'avait aucune obligation de répondre. Cette documentation peut être utile en cas de contentieux ultérieur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.312-9	Définition du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail
Article L.312-10	Sanctions en cas de non-mise en place du régime de déconnexion (251 à 25.000 euros)
Article L.121-6	Protection en cas d'incapacité de travail : obligations du salarié et protection de 26 semaines contre le licenciement
Article L.211-4	Définition du temps de travail effectif (temps à disposition de l'employeur)
Article L.234-43	Droit au congé parental et conditions d'octroi
Article L.234-47	Suspension du contrat de travail pendant le congé parental et accès aux formations
Article L.234-43, §8	Protection contre le licenciement pendant le congé parental (nullité de la résiliation)

La jurisprudence luxembourgeoise reconnaît expressément le droit au repos pendant l'arrêt maladie et le congé parental. Un arrêt de la Cour d'appel de 2024 a confirmé que le salarié en congé "a droit au repos" et "n'est, en principe, pas obligé de répondre aux sollicitations 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.