

Que faire si mon manager continue de m'envoyer des messages en dehors des heures malgré la charte de déconnexion ?

Réponse courte

Le **droit à la déconnexion** est protégé par le Code du travail luxembourgeois depuis juillet 2023. Si votre manager continue de vous solliciter en dehors des heures de travail malgré la charte, vous disposez de plusieurs recours. Vous pouvez d'abord alerter votre **délégation du personnel** ou votre service RH, puis saisir l'**Inspection du travail et des mines (ITM)** ou le **tribunal du travail** selon la gravité de la situation.

Les tribunaux luxembourgeois ont déjà reconnu qu'un salarié ne peut être sanctionné pour avoir refusé de répondre aux sollicitations professionnelles pendant ses congés. Depuis juillet 2026, l'employeur qui ne respecte pas le droit à la déconnexion encourt des **amendes de 251 à 25.000 euros**. Les salariés peuvent également obtenir des dommages-intérêts en cas de préjudice avéré.

Il est essentiel de **documenter systématiquement** toutes les sollicitations inappropriées avec captures d'écran et horaires. Cette documentation servira de preuve en cas de recours. Si la situation persiste et affecte votre santé, vous pouvez même envisager une résiliation du contrat pour faute grave de l'employeur avec droit à indemnisation.

Définition

Le **droit à la déconnexion** est la faculté reconnue à chaque salarié de ne pas être tenu de répondre aux sollicitations professionnelles (appels téléphoniques, courriels, messages électroniques ou instantanés) en dehors de son temps de travail effectif. Ce droit vise à garantir le respect des **temps de repos quotidiens et hebdomadaires**, des congés légaux et de la vie privée, en évitant toute intrusion professionnelle en dehors des horaires contractuels.

Il s'inscrit dans une démarche de **prévention des risques psychosociaux** liés à l'hyperconnexion et à la surcharge numérique. Ce droit s'applique dès lors que le salarié utilise des outils numériques à des fins professionnelles, indépendamment de son statut hiérarchique, de sa fonction ou de la nature de son contrat de travail.

La jurisprudence luxembourgeoise a reconnu ce droit avant même son inscription légale, notamment dans un arrêt du 2 mai 2019 affirmant qu'un salarié en congé ne peut être sanctionné pour avoir refusé de répondre aux sollicitations de son employeur.

Questions fréquentes

Puis-je être sanctionné pour avoir refusé de répondre aux messages professionnels en dehors des heures de travail ?

Non, vous ne pouvez faire l'objet d'aucune sanction, mutation ou licenciement pour avoir fait valoir votre droit à la déconnexion. La jurisprudence luxembourgeoise protège les salariés depuis 2019, et tout licenciement dans ces circonstances serait déclaré abusif par les tribunaux.

Que faire si mon manager continue de m'envoyer des messages en dehors des heures de travail malgré la charte de déconnexion ?

Vous disposez de plusieurs recours : documentez systématiquement toutes les sollicitations avec captures d'écran, adressez un rappel écrit au manager en citant la charte et l'article L.312-9 du Code du travail, puis alertez votre délégation du personnel ou service RH. En cas de persistance, vous pouvez saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou le tribunal du travail.

Quelles sont les sanctions prévues pour les employeurs qui ne respectent pas le droit à la déconnexion ?

Depuis juillet 2026, les employeurs qui ne respectent pas le droit à la déconnexion encourent des amendes administratives de 251 à 25.000 euros. Les salariés peuvent également obtenir des dommages-intérêts devant le tribunal du travail en cas de préjudice avéré, même avant cette date.

Qui peut bénéficier du droit à la déconnexion au Luxembourg ?

Tous les salariés utilisant des outils numériques professionnels peuvent bénéficier du droit à la déconnexion, quels que soient leur fonction, niveau hiérarchique ou type de contrat. Ce droit s'applique pendant tous les temps en dehors du travail effectif : repos quotidien, week-ends, congés, jours fériés et arrêts maladie.

Conditions d'exercice

Le droit à la déconnexion s'applique à **tous les salariés utilisant des outils numériques professionnels**, quels que soient leur fonction ou leur niveau hiérarchique. Il s'exerce pendant tous les temps en dehors du travail effectif : repos quotidien, pauses, week-ends, jours fériés, congés annuels, congés pour raisons personnelles et arrêts maladie.

Des **dérogations exceptionnelles** sont possibles uniquement en cas de **nécessité impérieuse de service**, à condition que ces situations soient justifiées, limitées dans le temps et dûment encadrées par le régime de déconnexion. Ces dérogations doivent prévoir des **modalités de compensation** claires (repos compensateur, rémunération supplémentaire, etc.).

Le régime de déconnexion doit être défini soit par **convention collective**, soit par **accord au niveau de l'entreprise**. Dans les entreprises de 150 salariés ou plus, ce régime doit être adopté d'un commun accord avec la délégation du personnel. Dans les entreprises de moins de 150 salariés, la délégation du personnel doit être informée et consultée.

Situation	Droit à la déconnexion applicable	Dérogation possible
Temps de travail effectif	Non	Sans objet
Repos quotidien/hebdomadaire	Oui	Nécessité impérieuse uniquement
Congés annuels	Oui	Nécessité impérieuse uniquement
Arrêt maladie	Oui	Aucune dérogation
Week-ends et jours fériés	Oui	Selon régime entreprise

Modalités pratiques

En cas de non-respect ponctuel :

1. **Conserver les preuves** : faire des captures d'écran de tous les messages, appels ou courriels reçus en dehors des heures de travail, en notant la date et l'heure précises
2. **Adresser un rappel écrit** au manager concerné en citant la charte de déconnexion et l'article L.312-9 du Code du travail
3. **Alerter le service RH** par écrit en exposant la situation et en demandant une intervention

En cas de non-respect répété :

1. **Saisir la délégation du personnel** qui peut intervenir auprès de l'employeur et, avec votre accord, saisir l'ITM
2. **Contacteur l'Inspection du travail et des mines (ITM)** qui peut enquêter et enjoindre l'employeur de faire cesser les manquements
3. **Envisager une action en justice** devant le tribunal du travail pour obtenir des dommages-intérêts

Protection du salarié : Vous ne pouvez faire l'objet d'**aucune sanction, mutation ou licenciement** pour avoir fait valoir votre droit à la déconnexion ou pour avoir refusé de répondre aux sollicitations en dehors de vos heures de travail. Tout licenciement intervenu dans ces circonstances serait déclaré **abusif** par les tribunaux.

Étape	Délai	Action concrète
1. Documentation	Immédiat	Captures d'écran + journal des sollicitations
2. Rappel écrit	1 semaine	E-mail au manager + copie RH
3. Saisine RH/délégation	2 semaines	Courrier formel avec preuves
4. Saisine <u>ITM</u>	Si persistance	Dossier complet avec documentation
5. Action judiciaire	Délai de 3 mois	Après tentative de résolution amiable

Pratiques et recommandations

Documentation systématique : Constituez un **dossier de preuves solide** en conservant tous les messages, e-mails et appels reçus en dehors des heures de travail. Notez la fréquence, le contenu et l'impact sur votre vie personnelle. Cette documentation sera essentielle en cas de recours.

Communication graduée : Commencez par un **rappel courtois** au manager en mentionnant la charte de déconnexion. Si cela persiste, formalisez par écrit en citant les textes légaux. Gardez toujours une copie de vos échanges.

Sollicitation des instances représentatives : La **délégation du personnel** est votre allié principal. Elle a un rôle de veille sur le respect des conditions de travail et peut intervenir efficacement auprès de la direction. N'hésitez pas à la solliciter rapidement.

Protection de votre santé : Si les sollicitations répétées affectent votre santé (troubles du sommeil, stress, anxiété), **consultez votre médecin** et faites établir un certificat médical mentionnant le lien avec les conditions de travail. Cela renforcera votre dossier.

Connaissance de la charte : Relisez attentivement la **charte de déconnexion** de votre entreprise pour connaître précisément vos droits, les dérogations prévues et les compensations. Cela vous permettra d'argumenter efficacement.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.312-9</u>	Obligation de l'employeur de définir un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail
Article <u>L.312-10</u>	Sanctions administratives en cas de non-mise en place du régime (amendes de 251 à 25.000 euros)
Article <u>L.414-1</u> (7)	Obligation d'information et consultation de la délégation du personnel sur le régime de déconnexion
Article <u>L.414-9</u> (9)	Décision d'un commun accord avec la délégation du personnel (entreprises 150+ salariés)
Article <u>L.162-21</u> (5)	Obligation de négociation sur le droit à la déconnexion dans les conventions collectives
Article <u>L.614-13</u>	Procédure d'injonction et d'amende administrative par le directeur de l' <u>ITM</u>
Loi du 28 juin 2023	Loi portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion
Loi du 11 août 1982	Protection du droit au respect de la vie privée du salarié

Les sanctions administratives pour non-respect du droit à la déconnexion sont applicables depuis le 1er juillet 2026. Cependant, les tribunaux du travail peuvent d'ores et déjà condamner les employeurs à indemniser les salariés dont le droit à la déconnexion n'est pas respecté, même avant cette date. La jurisprudence luxembourgeoise protège efficacement les salariés qui font valoir ce droit.

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.