

Le salarié doit-il répondre aux sollicitations professionnelles en dehors de ses heures de travail ?

Réponse courte

Non, le salarié n'est **pas tenu de répondre aux sollicitations professionnelles** en dehors de ses heures de travail. Le **droit à la déconnexion**, introduit par la loi du 28 juin 2023, protège explicitement les salariés utilisant des outils numériques à des fins professionnelles contre les sollicitations en dehors du temps de travail.

Les **temps de repos obligatoires** constituent des périodes pendant lesquelles le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur. Le Code du travail impose un repos journalier minimum de 11 heures consécutives et un repos hebdomadaire de 44 heures consécutives, durant lesquels le salarié ne peut être sollicité.

L'employeur doit mettre en place un **régime spécifique** définissant les modalités de déconnexion, les mesures de sensibilisation et les éventuelles compensations en cas de dérogations exceptionnelles. Ce régime est défini par convention collective ou au niveau de l'entreprise.

Le salarié peut contacter l'employeur s'il le souhaite, mais **aucune obligation** ne pèse sur lui de consulter ses messages professionnels, répondre aux appels ou traiter des dossiers en dehors de son temps de travail contractuel et des temps de repos légaux.

Définition

Le **droit à la déconnexion** est le droit pour le salarié de ne pas être joignable et de ne pas se connecter à ses outils numériques professionnels (emails, messageries, téléphone professionnel) en dehors de son temps de travail. Ce droit vise à protéger le temps de repos, la santé et l'équilibre vie professionnelle-vie privée des salariés.

Le **temps de travail** correspond à la période pendant laquelle le salarié est à la disposition de son employeur et se conforme à ses directives, selon l'article L.211-4 du Code du travail. En dehors de ce temps, le salarié n'est soumis à aucune obligation de disponibilité, sauf dispositions spécifiques contractuelles relatives aux astreintes.

Les **temps de repos** comprennent le repos journalier (minimum 11 heures consécutives), le repos hebdomadaire (minimum 44 heures consécutives) et les congés payés. Durant ces périodes, le salarié est libéré de toute subordination à l'employeur et ne peut être contraint de répondre à des sollicitations professionnelles.

Questions fréquentes

Le salarié est-il obligé de répondre aux emails et appels professionnels en dehors de ses heures de travail ?

Non, le salarié n'est pas tenu de répondre aux sollicitations professionnelles en dehors de ses heures de travail. Le droit à la déconnexion, introduit par la loi du 28 juin 2023, protège explicitement les salariés contre les sollicitations en dehors du temps de travail et durant les temps de repos obligatoires.

Quelles sanctions risque l'employeur s'il ne respecte pas le droit à la déconnexion ?

L'Inspection du travail et des mines (ITM) peut prononcer des amendes administratives de 251 à 25.000 euros contre l'employeur ne respectant pas ses obligations. Ces sanctions seront applicables à partir du 1er juillet 2026, laissant une période de transition de trois ans aux entreprises.

Quelles sont les obligations de l'employeur concernant le droit à la déconnexion ?

L'employeur doit définir un régime spécifique de droit à la déconnexion adapté à son entreprise, déterminant les modalités pratiques de déconnexion, les mesures de sensibilisation et les compensations en cas de dérogations exceptionnelles. Ce régime peut être établi par convention collective ou au niveau de l'entreprise.

Qui peut bénéficier du droit à la déconnexion au Luxembourg ?

Tous les salariés utilisant des outils numériques à des fins professionnelles peuvent bénéficier du droit à la déconnexion, quel que soit leur statut (CDI, CDD, temps partiel, temps plein). Il n'existe aucune condition d'ancienneté ou de taille d'entreprise pour exercer ce droit.

Conditions d'exercice

Le droit à la déconnexion s'applique automatiquement à **tous les salariés** utilisant des outils numériques à des fins professionnelles, quel que soit leur statut (CDI, CDD, temps partiel, temps plein). Il n'existe aucune condition d'ancienneté ou de taille d'entreprise pour bénéficier de ce droit.

L'employeur doit définir un **régime spécifique** de droit à la déconnexion adapté à la situation particulière de l'entreprise ou du secteur. Ce régime peut être établi par convention collective de travail, accord subordonné ou, à défaut, au niveau de l'entreprise avec consultation de la délégation du personnel si elle existe.

Le régime doit obligatoirement déterminer les **modalités pratiques** de déconnexion (horaires, jours concernés), les mesures techniques (désactivation des notifications, fermeture des serveurs), les actions de sensibilisation et de formation, ainsi que les modalités de compensation en cas de dérogations exceptionnelles.

Les **dérogations exceptionnelles** au droit à la déconnexion ne sont possibles que dans des circonstances strictement définies par le régime mis en place (urgences opérationnelles critiques, événements exceptionnels). Toute dérogation doit faire l'objet d'une compensation appropriée.

Modalités pratiques

Obligation	Durée minimale	Base légale
Repos journalier	11 heures consécutives	Article L.211-16 (3)
Repos hebdomadaire	44 heures consécutives	Article L.231-11
Durée normale de travail	8h/jour, 40h/semaine	Article L.211-5

L'employeur doit **informer clairement** les salariés du régime de droit à la déconnexion applicable dans l'entreprise, notamment via le règlement intérieur, les contrats de travail ou des communications spécifiques. Les horaires de travail et les périodes de repos doivent être clairement définis.

Les **managers et responsables hiérarchiques** doivent être sensibilisés à ne pas envoyer de messages ou effectuer des appels en dehors des horaires de travail, sauf urgence absolue prévue par le régime. Les salariés ne peuvent faire l'objet d'aucune sanction ou remarque négative pour avoir exercé leur droit à la déconnexion.

Le salarié qui estime que son droit à la déconnexion n'est pas respecté peut **saisir la délégation du personnel** ou alerter l'Inspection du travail et des mines (ITM). L'ITM peut prononcer des amendes administratives de 251 à 25.000 euros contre l'employeur ne respectant pas ses obligations.

Les **outils numériques** peuvent inclure des fonctionnalités facilitant la déconnexion : désactivation automatique des notifications en dehors des heures de travail, messages d'absence automatique, limitation des accès aux serveurs pendant les repos.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de **formaliser explicitement** le régime de droit à la déconnexion dans un document accessible à tous les salariés, en précisant les horaires pendant lesquels les communications professionnelles sont acceptables et ceux pendant lesquels elles doivent être évitées.

Les **formations et sensibilisations** régulières des managers et des équipes permettent de créer une culture d'entreprise respectueuse de l'équilibre vie professionnelle-vie privée. Ces formations doivent aborder les risques psychosociaux liés à l'hyperconnexion et les bonnes pratiques de communication.

Pour les salariés en **télétravail**, il est particulièrement important de définir clairement les plages horaires de disponibilité et de les communiquer à l'équipe. Le télétravail ne doit pas entraîner une disponibilité permanente du salarié.

Les entreprises peuvent mettre en place des **chartes de bonnes pratiques** définissant par exemple l'usage de la fonction "différer l'envoi" pour les emails rédigés en dehors des heures de travail, ou l'ajout de mentions rappelant le droit à la déconnexion dans les signatures électroniques.

En cas de **situations exceptionnelles** nécessitant un contact en dehors des heures de travail (urgence technique majeure, crise), les modalités de compensation doivent être clairement établies : repos compensatoire, rémunération des heures travaillées, délai de prévenance minimal.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.312-9</u>	Obligation de l'employeur de définir un régime spécifique de droit à la déconnexion pour les salariés utilisant des outils numériques
Article <u>L.312-10</u>	Sanctions administratives de 251 à 25.000 euros en cas de non-mise en place du régime (applicable depuis le 1er juillet 2026)
Article <u>L.211-4</u>	Définition du temps de travail comme période de mise à disposition de l'employeur
Article <u>L.211-16 (3)</u>	Repos journalier minimal de 11 heures consécutives
Article <u>L.231-11</u>	Repos hebdomadaire minimal de 44 heures consécutives sur une période de 7 jours
Article <u>L.414-9 (9)</u>	Compétence de la délégation du personnel pour les décisions relatives au régime de droit à la déconnexion dans les entreprises d'au moins 150 salariés
Loi du 28 juin 2023	Introduction du droit à la déconnexion dans le Code du travail luxembourgeois, entrée en vigueur le 4 juillet 2023

Les sanctions administratives pour non-respect du droit à la déconnexion ne sont applicables qu'à partir du 1er juillet 2026, laissant aux entreprises une période de transition de trois ans pour mettre en place leur régime spécifique. Toutefois, le droit lui-même est en vigueur depuis juillet 2023.

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.