

Un salarié peut-il paramétrer un message d'absence automatique indiquant son droit à la déconnexion en dehors des heures de travail ?

Réponse courte

Oui, le salarié peut paramétrer un **message d'absence automatique** pour affirmer son **droit à la déconnexion** en dehors des heures de travail. Cette pratique est même recommandée par les experts RH comme une bonne pratique de prévention de la surcharge numérique.

Le **droit à la déconnexion**, inscrit au Code du travail luxembourgeois depuis juillet 2023, permet à chaque salarié de ne pas répondre aux sollicitations professionnelles (appels, courriels, messages) en dehors de son temps de travail effectif. L'employeur doit mettre en place un régime spécifique définissant les modalités pratiques de déconnexion.

Le message d'absence automatique doit idéalement indiquer les **plages d'indisponibilité**, mentionner le **droit à la déconnexion**, et fournir une **personne de contact en cas d'urgence** pour assurer la continuité de service. Il s'agit d'un outil technique de déconnexion prévu par la loi.

Les salariés ne doivent pas indiquer leur numéro de téléphone personnel dans ce message, conformément au principe de déconnexion. Cette pratique contribue à clarifier les attentes et à prévenir les sollicitations abusives en dehors des horaires de travail.

Définition

Le **message d'absence automatique** (ou répondeur automatique d'email) est une fonctionnalité technique permettant d'informer automatiquement les expéditeurs de l'indisponibilité du destinataire et des modalités de contact alternatives. Dans le contexte du droit à la déconnexion, ce message devient un **outil de prévention** permettant au salarié d'affirmer son droit à ne pas être sollicité professionnellement en dehors de son temps de travail.

Le **droit à la déconnexion** au Luxembourg, introduit par la loi du 28 juin 2023, est la faculté reconnue à chaque salarié de ne pas être tenu de répondre à des sollicitations professionnelles en dehors de son temps de travail effectif. Ce droit vise à garantir le respect des temps de repos, des congés et de la vie privée, en évitant toute intrusion professionnelle en dehors des horaires contractuels ou légaux.

Les **mesures techniques de déconnexion** englobent tous les dispositifs permettant de matérialiser ce droit : désactivation d'accès aux serveurs, messageries professionnelles, blocage automatique d'envoi d'emails, répondeurs automatiques signalant l'indisponibilité, et tout autre système technique permettant de limiter la connectivité professionnelle en dehors des heures de travail.

Questions fréquentes

L'employeur a-t-il des obligations concernant le droit à la déconnexion ?

Oui, l'employeur a l'obligation légale de mettre en place un régime spécifique assurant le respect du droit à la déconnexion dès lors que les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles. Ce régime doit définir les plages horaires d'indisponibilité, les mesures techniques de déconnexion, et les procédures d'alerte en cas de sollicitations abusives.

Que doit contenir un message d'absence automatique respectant le droit à la déconnexion ?

Le message d'absence automatique doit idéalement indiquer les plages d'indisponibilité, mentionner le droit à la déconnexion, fournir une personne de contact en cas d'urgence pour assurer la continuité de service, et ne pas inclure le numéro de téléphone personnel du salarié, conformément au principe de déconnexion.

Qui peut bénéficier du droit à la déconnexion au Luxembourg ?

Le droit à la déconnexion s'applique à tous les salariés utilisant des outils numériques professionnels, indépendamment de leur statut (CDI, CDD, temps partiel) ou de leur niveau hiérarchique. Ce droit concerne aussi bien les salariés en présentiel qu'en télétravail, ces derniers étant particulièrement exposés au risque de surconnexion.

Un salarié peut-il paramétrer un message d'absence automatique pour affirmer son droit à la déconnexion ?

Oui, le salarié peut paramétrer un message d'absence automatique pour affirmer son droit à la déconnexion en dehors des heures de travail. Cette pratique est même recommandée par les experts RH comme une bonne pratique de prévention de la surcharge numérique et constitue un outil technique de déconnexion prévu par la loi luxembourgeoise.

Conditions d'exercice

Le droit à la déconnexion s'applique à **tous les salariés utilisant des outils numériques professionnels**, indépendamment de leur statut (CDI, CDD, temps partiel) ou de leur niveau hiérarchique. Ce droit concerne aussi bien les salariés en présentiel qu'en **télétravail**, ces derniers étant particulièrement exposés au risque de surconnexion.

L'employeur a l'**obligation légale** de mettre en place un régime spécifique assurant le respect du droit à la déconnexion dès lors que les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles. Ce régime doit être adapté à la situation particulière de l'entreprise ou du secteur.

Le régime de déconnexion peut être défini par :

- **Convention collective de travail** ou accord subordonné au niveau sectoriel ou de l'entreprise
- **Au niveau de l'entreprise** en l'absence de convention collective, dans le respect des compétences de la délégation du personnel

Taille d'entreprise	Modalité de mise en place	Base légale
150 salariés et plus	Commun accord obligatoire entre employeur et délégation du personnel	Article L.414-9
Entre 15 et 149 salariés	Information et consultation de la délégation du personnel	Article L.312-9
Moins de 15 salariés	Information au personnel	Article L.312-9

Modalités pratiques

Le régime de déconnexion doit obligatoirement définir plusieurs éléments encadrant l'utilisation des outils numériques :

Élément à définir	Contenu	Exemple concret
Plages horaires d'indisponibilité	Périodes pendant lesquelles les salariés ne sont pas tenus de répondre	En dehors de 8h-18h et weekends
Mesures techniques	Dispositifs de déconnexion des outils numériques	Désactivation accès serveurs, blocage automatique emails nocturnes
Procédures d'alerte	Signalement des sollicitations abusives	Formulaire de signalement à la DRH
Sensibilisation et formation	Actions d'information auprès des salariés et managers	Modules de formation annuels
Modalités de compensation	Contreparties en cas de dérogation exceptionnelle	Repos compensateur, majoration horaire

Le **message d'absence automatique** constitue une mesure technique concrète de déconnexion. Il doit idéalement comporter :

- Une **mention claire de l'absence** et de la période d'indisponibilité
- Une **référence au droit à la déconnexion** (ex : "En application de mon droit à la déconnexion, je ne consulterai pas mes emails en dehors de mes heures de travail")
- Les **coordonnées d'une personne de contact** en cas d'urgence (avec son accord préalable)
- L'**absence de numéro de téléphone personnel** pour respecter le principe de déconnexion

Les salariés peuvent activer ce message non seulement pendant leurs **congés**, mais aussi en dehors de leurs **horaires de travail habituels** (soirées, weekends, jours fériés). Cette pratique contribue à clarifier les attentes professionnelles et à prévenir la charge mentale liée à l'hyperconnexion.

Période d'activation	Usage recommandé	Effet juridique
Congés annuels	Obligatoire	Protection totale contre sollicitations
Weekends et jours fériés	Fortement recommandé	Rappel du droit à la déconnexion
En dehors des heures de bureau	Recommandé	Clarification des attentes

Pratiques et recommandations

Les employeurs doivent **encourager activement** l'utilisation des messages d'absence automatiques comme outil de déconnexion. Cette pratique doit être formalisée dans le régime de déconnexion de l'entreprise et communiquée à l'ensemble des collaborateurs.

La **sensibilisation des managers** est essentielle pour garantir le respect effectif du droit à la déconnexion. Les managers doivent montrer l'exemple en activant eux-mêmes ces messages et en évitant d'envoyer des emails en dehors des heures de travail, sauf urgence réelle dûment encadrée. La programmation d'envoi différé des emails est une pratique recommandée.

Il est conseillé d'intégrer dans la **charte de déconnexion** ou le **règlement intérieur** des modèles de messages d'absence automatiques mentionnant explicitement le droit à la déconnexion. Cela uniformise les pratiques et renforce la légitimité des salariés à exercer ce droit sans crainte de conséquences négatives.

Les entreprises peuvent également mettre en place des **mesures techniques complémentaires** : blocage automatique des serveurs de messagerie pendant certaines plages horaires (exemple : entre 20h et 7h), signatures électroniques rappelant les horaires d'indisponibilité, outils permettant de paramétrer des plages horaires de disponibilité.

Il est recommandé d'effectuer un **suivi régulier** de l'application du droit à la déconnexion en consultant la délégation du personnel et en réalisant des enquêtes internes. Les indicateurs à surveiller incluent le nombre de messages envoyés en dehors des heures de travail et les feedbacks des salariés sur leur équilibre vie professionnelle-vie privée.

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 lorsque les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles
Article <u>L.312-10</u>	Sanctions administratives de 251 à 25.000 euros en cas de non-mise en place du régime de déconnexion (entrée en vigueur : 4 juillet 2026)
Article <u>L.414-9</u> (point 9)	Dans les entreprises de 150 salariés et plus : introduction ou modification du régime de déconnexion d'un commun accord entre employeur et délégation du personnel
Article <u>L.414-1</u>	Information et consultation de la délégation du personnel pour les entreprises de moins de 150 salariés
Article <u>L.312-1</u>	Obligation générale de protection de la santé et de la sécurité des salariés
Article <u>L.162-7</u>	Possibilité de définir le régime de déconnexion par convention collective de travail ou accord subordonné

La loi sur le droit à la déconnexion est entrée en vigueur le 4 juillet 2023, mais les sanctions administratives ne s'appliquent qu'à partir du 4 juillet 2026, laissant un délai de trois ans aux entreprises pour se conformer. L'utilisation de messages d'absence automatiques mentionnant le droit à la déconnexion est une bonne pratique fortement recommandée qui contribue à la prévention des risques psychosociaux liés à l'hyperconnexion.

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.