

Le droit à la déconnexion protège-t-il contre les appels téléphoniques en dehors des heures ou seulement les emails ?

Réponse courte

Le **droit à la déconnexion** protège contre toutes les sollicitations professionnelles effectuées via **outils numériques**, sans distinction entre emails, appels téléphoniques, messages instantanés ou autres formes de communication électronique. L'article L.312-9 du Code du travail utilise le terme générique "outils numériques" qui englobe l'ensemble de ces moyens de communication professionnels.

Cette protection s'applique pendant tous les **temps de repos** : soirées, week-ends, jours fériés, congés annuels et autres périodes en dehors du temps de travail contractuel. Un salarié ne peut être sanctionné pour avoir refusé de répondre à un appel téléphonique professionnel pendant ces périodes, au même titre qu'un email.

L'employeur doit définir un **régime spécifique** précisant les modalités pratiques de déconnexion, incluant obligatoirement les mesures applicables à tous les outils numériques utilisés dans l'entreprise. Ce régime doit prévoir les exceptions éventuelles (astreintes, urgences) et leurs modalités de compensation.

La jurisprudence luxembourgeoise a d'ailleurs reconnu dès 2019 qu'un salarié disposait du droit de ne pas être approché par son supérieur hiérarchique de nuit, incluant explicitement les appels téléphoniques. Cette protection vise à garantir l'équilibre vie professionnelle-vie privée et à prévenir les risques psychosociaux.

Définition

Le **droit à la déconnexion** est le droit reconnu à chaque salarié de ne pas être connecté à ses **outils numériques professionnels** en dehors de son temps de travail. Ce droit a été inscrit dans le Code du travail luxembourgeois par la loi du 28 juin 2023 et est entré en vigueur le 4 juillet 2023.

Les **outils numériques** désignent l'ensemble des moyens de communication et de travail utilisant des technologies de l'information : téléphones portables professionnels, ordinateurs, tablettes, smartphones, messageries électroniques, applications de messagerie instantanée, plateformes collaboratives, logiciels de visioconférence, et tout autre dispositif numérique utilisé à des fins professionnelles.

Ce droit protège le salarié contre toute sollicitation de l'employeur via ces outils pendant les **périodes de repos** : repos quotidien, repos hebdomadaire, jours fériés, congés annuels, congés maladie, congés parentaux et toute autre période en dehors du temps de travail effectif.

Le Parlement européen définit la déconnexion comme "un droit fondamental qui permet aux travailleurs de s'abstenir de s'engager dans des tâches professionnelles – telles que les appels téléphoniques, les courriels, et autres communications numériques – en dehors des heures de travail, y compris pendant leurs vacances".

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il mettre en place le droit à la déconnexion ?

L'employeur doit définir un régime spécifique précisant les modalités pratiques de déconnexion pour tous les outils numériques, les mesures de sensibilisation et formation, ainsi que les compensations en cas de dérogation exceptionnelle. Ce régime peut être établi par convention collective, accord d'entreprise ou décision employeur selon l'effectif.

Le droit à la déconnexion au Luxembourg protège-t-il contre tous les outils numériques ou seulement les emails ?

Le droit à la déconnexion protège contre toutes les sollicitations professionnelles via outils numériques, sans distinction entre emails, appels téléphoniques, messages instantanés ou autres formes de communication électronique. L'article L.312-9 du Code du travail utilise le terme générique "outils numériques" qui englobe l'ensemble de ces moyens de communication professionnels.

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

Les sanctions administratives de 251 à 25.000 euros s'appliquent depuis le 4 juillet 2026 pour les employeurs ne mettant pas en place le régime requis. Avant cette date, les tribunaux peuvent déjà sanctionner le non-respect sur base des obligations générales de protection de la santé et sécurité au travail.

Quels salariés peuvent bénéficier du droit à la déconnexion au Luxembourg ?

Tous les salariés utilisant des outils numériques professionnels bénéficient automatiquement du droit à la déconnexion, sans formalité particulière. Cette protection s'applique pendant tous les temps de repos : soirées, week-ends, jours fériés, congés annuels et autres périodes en dehors du temps de travail contractuel.

Conditions d'exercice

| Critère | Employeur | Salarié |
|-----------------------------|--|--|
| Obligation légale | Mettre en place un régime spécifique de déconnexion | Bénéficie automatiquement du droit sans formalité |
| Champ d'application | Tous employeurs dont salariés utilisent outils numériques | Tous salariés utilisant outils numériques professionnels |
| Portée protection | Couvre TOUS outils numériques (téléphone, email, messages) | Protection contre toutes sollicitations numériques |
| Exceptions possibles | Astreintes, urgences (définies dans régime spécifique) | Peut accepter volontairement connexions hors horaires |
| Compensation | Obligatoire en cas de dérogation exceptionnelle | Rémunération ou repos compensateur selon régime |

Niveau de définition du régime :

- Par **convention collective** sectorielle ou de branche (prioritaire)
- Par **accord subordonné** au niveau de l'entreprise
- Par décision **employeur** en absence de convention, selon effectif :
 - **< 15 salariés** : Information des salariés concernés
 - **15-149 salariés** : Information et consultation délégation du personnel (L.414-1)
 - **? 150 salariés** : Accord commun employeur-délégation personnel (L.414-9)

Modalités pratiques

Le régime spécifique de déconnexion doit obligatoirement préciser les éléments suivants pour tous les outils numériques :

Modalités techniques de déconnexion :

- Désactivation des notifications push en dehors des horaires de travail
- Blocage d'accès aux serveurs professionnels pendant certaines plages horaires
- Messages automatiques d'absence pour emails et appels téléphoniques
- Transfert vers collègue d'astreinte si système en place
- Règles concernant les équipements professionnels (téléphone, ordinateur) : laisser au bureau vs emporter

Mesures de sensibilisation et formation :

- Formation des managers sur respect du droit à la déconnexion
- Information collective des salariés lors de l'embauche et périodiquement
- Sensibilisation aux bonnes pratiques : éviter envois emails/appels hors horaires
- Communication sur les procédures d'alerte en cas de non-respect

Modalités de compensation en cas de dérogation exceptionnelle :

| Situation | Compensation requise | Base légale |
|-----------------------------|---|---|
| Astreinte planifiée | Prime d'astreinte + repos compensateur | Régime spécifique entreprise |
| Urgence ponctuelle | Récupération heures sollicitation + majoration éventuelle | Convention collective ou régime |
| Contact exceptionnel | Temps connexion = temps travail effectif rémunéré | Article <u>L.211-5</u> (temps de travail) |

Procédures d'alerte :

- Signalement des sollicitations abusives à la délégation du personnel ou RH
- Recours auprès de l'Inspection du travail et des mines (ITM)
- Action judiciaire possible devant tribunal du travail

Le régime doit respecter les **dispositions légales sur le temps de travail** : durée maximale quotidienne et hebdomadaire, repos minimum quotidien (11 heures) et hebdomadaire (44 heures consécutives).

Pratiques et recommandations

Pour l'employeur :

Élaborer un régime clair et accessible intégrant explicitement tous les outils numériques. Éviter les formulations ambiguës qui limiteraient la protection aux seuls emails. Préciser que les appels téléphoniques, SMS, messages WhatsApp ou autres applications sont également concernés.

Former les managers et responsables d'équipe aux nouvelles pratiques. Sensibiliser sur l'interdiction de contacter les salariés en dehors des horaires, sauf urgence absolue définie dans le régime. Encourager l'exemplarité du management dans le respect de la déconnexion.

Prévoir des mesures techniques adaptées à chaque outil. Pour les téléphones professionnels : activation du répondeur avec message expliquant la déconnexion, renvoi vers numéro d'astreinte si existant. Pour les emails : messages d'absence automatique, rappel dans signature email des horaires de disponibilité.

Mettre en place un système de reporting pour identifier les pratiques à risque. Analyser périodiquement les sollicitations hors horaires via outils informatiques pour détecter les abus éventuels et prendre des mesures correctives.

Pour le salarié :

Connaître le contenu du régime de déconnexion applicable dans l'entreprise. Se renseigner auprès des RH ou de la délégation du personnel sur les modalités pratiques et les procédures en cas de non-respect.

Ne pas hésiter à faire valoir son droit en cas de sollicitation abusive. Refuser de répondre aux appels ou emails professionnels en dehors des horaires ne constitue pas une faute, sauf situation d'urgence prévue au régime.

Documenter les sollicitations répétées pour étayer une éventuelle réclamation. Conserver traces des appels, emails ou messages reçus hors horaires sans justification urgente.

Signaler rapidement les manquements persistants. Informer la délégation du personnel ou les RH en cas de pression implicite ou explicite pour rester disponible en permanence. Si nécessaire, contacter l'ITM pour faire constater l'infraction.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|--|---|
| Article <u>L.312-9</u> | Obligation de définir un régime assurant respect du droit à la déconnexion pour salariés utilisant outils numériques ; modalités pratiques et techniques de déconnexion ; mesures de sensibilisation et formation ; compensations en cas de dérogation exceptionnelle |
| Article <u>L.312-10</u> | Sanctions administratives 251 à 25.000 euros pour employeur ne mettant pas en place le régime requis (applicables depuis 4 juillet 2026) |
| Article <u>L.414-1</u> | Information et consultation de la délégation du personnel pour introduction ou modification du régime (entreprises 15-149 salariés) |
| Article <u>L.414-9 point 9</u> | Décision d'un commun accord entre employeur et délégation du personnel pour introduction ou modification du régime (entreprises ? 150 salariés) |
| Article <u>L.162-12 §4 point 5</u> | Obligation de négociation collective sur modalités du régime assurant respect du droit à la déconnexion dans les conventions collectives |
| Loi du 28 juin 2023 | Loi portant modification du Code du travail introduisant le dispositif relatif au droit à la déconnexion (entrée en vigueur 4 juillet 2023) |
| Arrêt Cour d'appel 2 mai 2019 n°58/19 | Reconnaissance jurisprudentielle du droit à la déconnexion pendant congés et du droit à ne pas être approché de nuit par supérieur hiérarchique |

Les sanctions administratives prévues à l'article L.312-10 sont applicables depuis le **4 juillet 2026**, soit trois ans après l'entrée en vigueur de la loi. Toutefois, les tribunaux peuvent déjà sanctionner le non-respect du droit à la déconnexion sur base des obligations générales de protection de la santé et de sécurité au travail. L'absence de régime formalisé expose l'employeur à des risques juridiques importants, notamment en cas de litige sur harcèlement moral ou épuisement professionnel lié à la surcharge numérique.

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.