

# Les frontaliers en télétravail bénéficient-ils du droit à la déconnexion luxembourgeois ?

## Réponse courte

Oui, les frontaliers en télétravail bénéficient du **droit à la déconnexion** prévu par l'article [L.312-9](#) du Code du travail, au même titre que les salariés travaillant sur site. Ce droit garantit au salarié de ne pas être **contacté en dehors de ses heures de travail** par des outils numériques professionnels. L'employeur doit mettre en place un **régime assurant le respect** de ce droit, adapté aux spécificités du télétravail transfrontalier. La Convention du 20 octobre 2020 renforce cette protection en imposant le respect des plages horaires convenues.

## Définition

Le droit à la déconnexion est le droit pour tout salarié de ne pas être joignable par son employeur en dehors de son temps de travail, notamment par les outils numériques mis à sa disposition. Instauré par l'article [L.312-9](#) du Code du travail, il vise à protéger la santé des travailleurs en garantissant le respect effectif des temps de repos et de la vie privée. En télétravail transfrontalier, ce droit revêt une importance particulière car la frontière entre vie professionnelle et vie privée est naturellement plus poreuse au domicile du salarié.

## Conditions d'exercice

Le droit à la déconnexion des frontaliers en télétravail s'exerce dans le cadre suivant :

Condition	Détail
<b>Application universelle</b>	tous les salariés, frontaliers inclus, bénéficient de ce droit
<b>Régime d'entreprise</b>	l'employeur doit définir un régime assurant le droit à la déconnexion (art. <a href="#">L.312-9</a> )
<b>Plages horaires</b>	les heures de travail doivent être clairement définies dans l'avenant télétravail
<b>Repos quotidien</b>	11 heures consécutives minimum entre deux journées de travail (art. <a href="#">L.211-12</a> )
<b>Repos hebdomadaire</b>	44 heures consécutives minimum incluant le dimanche
<b>Absence de sanction</b>	le salarié ne peut être sanctionné pour ne pas avoir répondu hors temps de travail

## Modalités pratiques

La mise en oeuvre du droit à la déconnexion pour les télétravailleurs frontaliers s'organise comme suit :

Élément	Détail
<b>Charte de déconnexion</b>	document interne précisant les plages de joignabilité et les règles d'usage des outils
<b>Paramétrage technique</b>	désactivation des notifications hors plages de travail sur les outils professionnels
<b>Formation managers</b>	sensibilisation aux risques de sollicitation hors horaires
<b>Suivi des connexions</b>	monitoring anonymisé des connexions tardives pour détecter les dérives
<b>Procédure d'alerte</b>	canal dédié pour signaler les violations du droit à la déconnexion

## Pratiques et recommandations

L'employeur doit être particulièrement vigilant avec les télétravailleurs frontaliers car le décalage entre les habitudes de travail à domicile et les horaires d'équipe peut générer des sollicitations implicites. Il est recommandé de formaliser dans l'avenant télétravail les plages horaires pendant lesquelles le salarié est joignable et celles pendant lesquelles il exerce son droit à la déconnexion. Voir aussi : [télétravail transfrontalier](#).

La mise en place d'envois différés pour les emails envoyés en dehors des horaires de travail et la limitation des réunions en visioconférence aux plages de travail convenues constituent des bonnes pratiques efficaces. L'employeur doit également sensibiliser les managers au fait que la disponibilité permanente n'est pas un critère d'évaluation de la performance.

## Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
<b>Article <u>L.312-9</u> du Code du travail</b>	Droit à la déconnexion
<b>Article <u>L.211-12</u> du Code du travail</b>	Repos quotidien de 11 heures
<b>Article <u>L.211-1</u> du Code du travail</b>	Durée légale du travail
<b>Convention du 20 octobre 2020</b>	Cadre du télétravail, respect des plages horaires
<b>Article <u>L.312-1</u> du Code du travail</b>	Obligation de sécurité incluant la santé mentale

Le non-respect du droit à la déconnexion peut être qualifié de **manquement à l'obligation de sécurité** de l'employeur et engager sa responsabilité civile. En cas de burn-out lié à une surconnexion professionnelle, le salarié frontalier pourrait faire valoir ses droits devant les juridictions luxembourgeoises compétentes. L'ITM est habilitée à contrôler le respect de ce droit dans le cadre de ses missions d'inspection.

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.