

Le frontalier en télétravail a-t-il droit à la déconnexion ?

Réponse courte

Le frontalier en télétravail bénéficie du **droit à la déconnexion** au même titre que tout salarié employé au Luxembourg. L'article L.312-9 du Code du travail, introduit par la loi du 28 juin 2023, garantit ce droit et impose à l'employeur de définir un **régime de déconnexion** assurant le respect des temps de repos journalier de **11 heures** consécutives et des périodes de congé. Le télétravail ne justifie en aucun cas une disponibilité permanente du salarié.

L'employeur doit veiller à ce que les outils de communication professionnels ne portent pas atteinte au **repos du salarié**, en particulier pour les frontaliers dont le brouillage des frontières entre vie privée et vie professionnelle est accentué par le travail à domicile. La convention interprofessionnelle du **20 octobre 2020** confirme l'obligation de définir des plages de joignabilité.

Définition

Le **droit à la déconnexion** est le droit du salarié de ne pas être joignable par son employeur en dehors de ses horaires de travail. Au Luxembourg, ce droit est inscrit à l'article L.312-9 du Code du travail depuis la loi du 28 juin 2023. Il impose à l'employeur de mettre en place un régime garantissant le respect des périodes de repos, de congé et de vie privée.

Conditions d'exercice

Le droit à la déconnexion s'applique pleinement au télétravailleur frontalier.

Condition	Détail
Bénéficiaire	Tout salarié, y compris le télétravailleur frontalier
Horaires	Respect des heures de travail convenues
Temps de repos	11 heures consécutives de repos journalier minimum
Congés	Aucune sollicitation pendant les congés
Outils	Limitation des notifications hors horaires

Modalités pratiques

L'employeur met en place un régime de déconnexion adapté au télétravail.

Élément	Détail
Charte	Document définissant les plages de déconnexion
Horaires	Définition claire des plages de joignabilité
Outils techniques	Paramétrage des envois d'emails différés
Formation	Sensibilisation des managers au droit à la déconnexion
Suivi	Indicateurs de connexion hors horaires

Pratiques et recommandations

Définir des plages de joignabilité précises dans l'avenant de télétravail, en précisant les horaires pendant lesquels le frontalier doit être disponible et ceux où il a le droit de se déconnecter.

Paramétrer les outils de communication pour différer l'envoi des messages en dehors des horaires de travail convenus, y compris pour les télétravailleurs frontaliers.

Former les managers au respect du droit à la déconnexion des télétravailleurs, en insistant sur le fait que le télétravail ne signifie pas une disponibilité permanente.

Surveiller les indicateurs de connexion hors horaires pour identifier les situations de surconnexion et intervenir préventivement.

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Art. <u>L.312-9</u> du Code du travail	Droit à la déconnexion
Art. <u>L.211-1</u> du Code du travail	Durée légale du travail
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Plages horaires de disponibilité du télétravailleur
Art. <u>L.312-1</u> du Code du travail	Obligation de sécurité (prévention des risques psychosociaux)

Le **non-respect du droit à la déconnexion** peut constituer un manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur et engager sa responsabilité en cas de burn-out ou d'atteinte à la santé du salarié. L'ITM peut être saisie en cas de violations répétées.

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.