

La convention collective SAS encadre-t-elle l'utilisation des outils numériques et la déconnexion des salariés ?

Réponse courte

Oui, la convention collective **SAS 2025-2027** intègre des dispositions relatives à l'usage des **outils numériques professionnels** et au **droit à la déconnexion**, en cohérence avec le Code du travail luxembourgeois et les accords interprofessionnels. Les employeurs doivent veiller à ce que les outils numériques (messageries, plateformes RH, logiciels de planification) respectent la **vie privée des salariés**, ne conduisent pas à une surcharge de travail et garantissent la **séparation entre temps professionnel et temps personnel**.

La protection du salarié contre les sollicitations hors temps de travail découle des règles générales du Code du travail : le salarié ne peut être tenu de répondre en dehors de ses **horaires contractuels**, sauf en cas d'astreinte formalisée par écrit, sous peine pour l'employeur d'exposer le temps de connexion imposé à requalification en temps de travail effectif. Le droit à la déconnexion ne fait pas l'objet d'une consécration formelle en droit luxembourgeois à ce stade.

Définition

Le **droit à la déconnexion** est la faculté pour un salarié de **ne pas être sollicité** ni contraint de se connecter aux outils professionnels en dehors de son temps de travail effectif. La convention SAS, appliquée au secteur de l'aide et des soins et du social, complète ce cadre en tenant compte de la spécificité du travail en **horaires irréguliers, de nuit ou en astreinte**. Les outils numériques doivent rester des **instruments de support** et non de contrôle permanent.

Questions fréquentes

Comment concilier droit à la déconnexion et continuité de service dans le secteur SAS ?

La conciliation s'effectue par la formalisation claire des règles d'astreinte, la planification des communications professionnelles, la sensibilisation des managers à l'exemplarité, et le recours au dialogue social pour adapter les modalités pratiques à chaque service tout en respectant les temps de repos obligatoires.

Comment les employeurs du secteur SAS doivent-ils encadrer l'utilisation des outils numériques ?

Les employeurs doivent établir une charte interne sur l'utilisation des outils numériques, limiter les communications aux plages horaires de travail, assurer un contrôle proportionné respectant le RGPD, et consulter la délégation du personnel lors de la mise en place de nouveaux outils de suivi.

La convention collective SAS prévoit-elle un droit à la déconnexion pour les salariés ?

Oui, la convention collective SAS 2025-2027 reconnaît le droit à la déconnexion, permettant aux salariés de ne pas être sollicités ni contraints de se connecter aux outils professionnels en dehors de leur temps de travail effectif, sauf en cas d'astreinte formalisée par écrit.

Quelles sont les obligations des salariés SAS concernant la connexion en dehors des heures de travail ?

Les salariés SAS n'ont aucune obligation de se connecter ou de répondre aux sollicitations professionnelles en dehors de leurs horaires contractuels, sauf s'ils sont soumis à une astreinte préalablement définie et formalisée par écrit avec compensation appropriée.

Conditions d'exercice

Le droit à la déconnexion et l'usage encadré des outils numériques reposent sur plusieurs obligations cumulatives.

Obligation	Contenu
Respect du temps de travail légal	40 h/semaine maximum, repos quotidien et hebdomadaire obligatoires (art. L.211-5 et L.231-11)
Utilisation encadrée	Accès limité aux besoins professionnels réels
Non-obligation de connexion	Hors plages horaires contractuelles, sauf astreinte formalisée par écrit
Protection de la vie privée	Interdiction de surveiller en continu l'activité des salariés via les outils numériques
Concertation avec la délégation	Information et consultation en cas de mise en place de nouveaux outils de suivi (art. L.414-3)

Modalités pratiques

La mise en œuvre du droit à la déconnexion requiert des dispositifs concrets et documentés.

Dispositif	Contenu
Charte interne	Règles d'utilisation des outils numériques et droit à la déconnexion
Planification des communications	Mails et messageries limités aux plages horaires de travail
Astreintes	Règles de disponibilité et de compensation formalisées par écrit
Contrôle proportionné	Traçage et collecte de données limités au strict nécessaire (RGPD)
Accès sécurisé	Protection des données sensibles traitées via les outils numériques (ex. dossiers patients)

Pratiques et recommandations

Établir une politique de déconnexion claire, connue de tous et validée avec la délégation du personnel. Les managers doivent être sensibilisés à l'exemplarité pour éviter toute sollicitation hors temps de travail.

Former les salariés à l'utilisation sécurisée et proportionnée des outils numériques et recourir au dialogue social pour fixer les modalités pratiques adaptées à chaque service.

Évaluer régulièrement les impacts sur la santé des salariés et prévenir le stress numérique et les risques psychosociaux, particulièrement dans le secteur SAS où la continuité de service peut imposer des astreintes.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.211-5</u>	Durée légale du travail (8h/jour — 40h/semaine)
Art. <u>L.231-11</u>	Repos hebdomadaire minimal de 44 heures sur 7 jours
Arts. <u>L.414-3</u> et <u>L.414-9</u>	Rôle de la délégation du personnel en matière de surveillance et contrôle des outils
Accord interprofessionnel du 25 avril 2016	Prévention du stress au travail — ne consacre pas formellement un droit à la déconnexion en droit luxembourgeois
Accord interprofessionnel du 20 octobre 2020	Règles d'usage des outils numériques en télétravail
Convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)	Réaffirme le droit à la déconnexion et encadre l'usage des outils numériques pour les fonctions administratives et de soins

Le droit à la déconnexion et la régulation des outils numériques sont des leviers essentiels pour prévenir la **surcharge de travail** et les **risques psychosociaux**. Dans le secteur SAS, où la continuité de service peut imposer des astreintes, il est indispensable de concilier **qualité de service** et **droit au repos** des salariés. Les employeurs doivent formaliser clairement les règles pour sécuriser juridiquement leurs pratiques.

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.