



Charte relative au droit à la déconnexion - Luxembourg

Article 1 – Objet

La présente charte a pour objet de définir les modalités d'exercice du droit à la déconnexion au sein de JOST, conformément aux dispositions applicables en droit du travail luxembourgeois.

Elle vise à garantir le respect des temps de repos et de congé des salariés, ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, dans un contexte d'utilisation accrue des outils numériques.

Article 2 – Adoption et modification du régime

Conformément aux dispositions légales applicables, le présent régime relatif au droit à la déconnexion est mis en place :

- après information et consultation de la délégation du personnel dans les entreprises occupant moins de 150 salariés ;
- d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel dans les entreprises occupant au moins 150 salariés.

Toute modification substantielle du présent régime intervient selon les mêmes modalités.

Article 3 – Cadre juridique

La présente charte s'inscrit dans le respect :

- des dispositions du Code du travail luxembourgeois relatives au temps de travail et aux périodes de repos ;
- des obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail ;
- des principes généraux de prévention des risques professionnels ;
- de la loi du 28 juin 2023 introduisant un dispositif relatif au droit à la déconnexion, en vigueur depuis le 4 juillet 2023 ;
- de la Convention collective de travail Transports et Logistique du 12 décembre 2024, applicable au secteur et entrée en vigueur le 1er janvier 2025, notamment son article 18 relatif au droit à la déconnexion.

Conformément à l'article 18 de cette convention collective, le présent régime vise à assurer le respect effectif du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail ainsi que des dispositions légales et conventionnelles applicables en matière de durée du travail et de repos.

JOST veille à la protection de la santé physique et mentale des salariés, notamment en limitant les risques liés à une utilisation excessive des outils numériques.

Article 4 – Définition du droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion s'entend comme le droit reconnu à tout salarié de :

- ne pas être connecté aux outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail ;
- ne pas être tenu de répondre aux sollicitations professionnelles émises en dehors de ses horaires de travail ;
- bénéficier pleinement de ses périodes de repos et de congé.



Article 5 – Champ d’application

Les dispositions de la présente charte s’appliquent à l’ensemble des salariés de JOST, quel que soit leur statut, leur fonction ou leur lieu d’exécution du contrat de travail, y compris en situation de télétravail.

Elles couvrent l’ensemble des outils numériques mis à disposition dans un cadre professionnel.

Article 6 – Principes généraux

6.1 Respect des temps de travail

Les communications professionnelles doivent intervenir pendant les horaires normaux de travail applicables au salarié concerné.

6.2 Absence d’obligation de réponse hors temps de travail

Sauf exceptions prévues à l’article 7, aucun salarié ne peut se voir reprocher de ne pas avoir répondu à une sollicitation professionnelle en dehors de son temps de travail.

6.3 Respect des périodes de repos

Le droit à la déconnexion s’applique pendant l’ensemble des périodes durant lesquelles le salarié n’est pas tenu de fournir une prestation de travail, notamment les temps de repos, les congés et toute période de suspension du contrat de travail.

Article 7 – Modalités pratiques et mesures techniques de déconnexion

Afin d’assurer l’effectivité du droit à la déconnexion, l’Entreprise met en œuvre des mesures organisationnelles et techniques adaptées à ses activités, à ses outils numériques et aux fonctions exercées.

Ces mesures visent notamment à limiter les sollicitations professionnelles en dehors du temps de travail, à garantir le respect des périodes de repos et à prévenir les risques liés à l’hyper connexion.

Les modalités pratiques peuvent être définies et adaptées par des procédures internes ou des outils techniques appropriés.

Article 8 – Signalement et traitement des situations de non-respect du droit à la déconnexion

Tout salarié qui estime que son droit à la déconnexion n’est pas respecté peut signaler la situation :

- à son supérieur hiérarchique ;
- au département des Ressources Humaines ;
- à la délégation du personnel.

Le signalement peut notamment concerner des sollicitations répétées en dehors du temps de travail, des attentes implicites ou explicites de disponibilité permanente, ou toute autre situation susceptible de porter atteinte au respect des temps de repos et à l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée.



Chaque signalement fait l'objet d'un examen confidentiel par l'Entreprise. Lorsque cela s'avère nécessaire, des mesures correctives ou préventives adaptées peuvent être mises en œuvre afin de faire cesser les pratiques constatées et d'éviter leur réapparition.

Aucun salarié ne peut faire l'objet d'une sanction, d'un traitement défavorable ou de représailles pour avoir signalé de bonne foi une situation de non-respect de son droit à la déconnexion ou pour avoir participé à son examen.

Article 9 – Dérogations et situations exceptionnelles

Des dérogations au principe du droit à la déconnexion peuvent être admises dans les cas suivants :

- situations d'urgence avérée ;
- nécessité d'assurer la continuité des activités de l'Entreprise ;
- fonctions impliquant des obligations particulières de disponibilité.

Dans ces hypothèses, des dispositifs spécifiques sont mis en place, tels que :

- des régimes d'astreinte formalisés ;
- des modalités de compensation en temps ou en rémunération ;
- des mesures d'organisation visant à limiter la sollicitation des salariés.

Article 10 – Mesures de sensibilisation et de formation

L'Entreprise met en place des actions de sensibilisation au droit à la déconnexion, en particulier à destination des managers.

Les managers sont chargés de relayer ces principes auprès de leurs équipes et de veiller au respect effectif du droit à la déconnexion par leurs collaborateurs, notamment en garantissant le respect des temps de repos et en limitant les sollicitations en dehors des horaires de travail.