



Observatoire
de la responsabilité
sociétale
des entreprises

L'OBSERVATOIRE DE LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES

16 / 01 / 2026

- Merci de bien **fermer micros et caméras**
- Merci d'**indiquer vos noms / prénoms / organisation** dans le chat en début de session ou en activant votre micro si vous êtes au téléphone.
- Une session de questions / réponses est prévue à la fin des prises de parole, **merci de poser vos questions uniquement via le chat**, une modération sera faite. Pensez à bien signer vos messages.
- Si vous êtes connecté(e) par téléphone, **ne prenez pas double appel** ou déconnectez-vous puis reconnectez. Le double appel impose une musique d'attente à tous les participants

Elle a pour objet de garantir que toutes les activités de l'Orse, y compris les réunions, ateliers, groupes de travail, conférences et échanges entre membres respectent pleinement le droit français et européen de la concurrence.

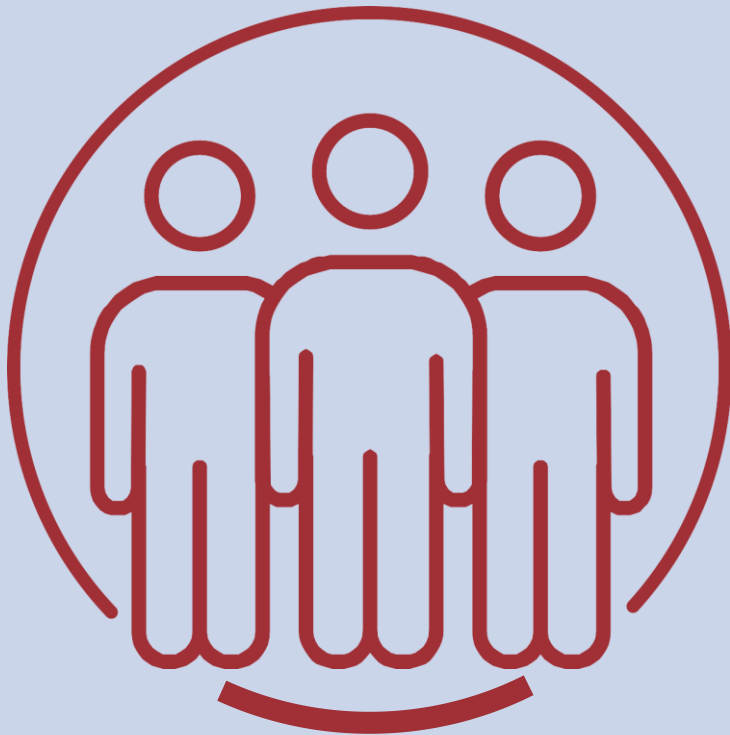
Elle vise à prévenir tout risque d'échange ou de comportement susceptible de restreindre la concurrence entre les membres.

Cette politique s'applique à tous les membres de l'Orse, leurs représentants participant aux activités de l'Orse, aux salariés de l'Orse, aux personnes non-membres de l'Orse invitées lors de toutes ses activités. Elle est consultable sur notre site internet.

-  **JEUDI 12 FEVRIER • 9h30 / hybride**
Atelier sur la réduction carbone
Présentation du Climate Contribution Framework, par Mirova et Sweep;
 -  **MERCREDI 18 FEVRIER • 14h / en ligne**
Entreprises & Biodiversité
Webinaire consacré à la 1ère évaluation mondiale de l'IPBES et état des lieux en France;
 -  **MARDI 10 MARS • 9h / en présentiel**
Atelier Pilotage de la Performance ESG
Grande Matinale de la Connectivité entre états financiers et état de durabilité.
-  **PARTICIPEZ A L' ENQUETE sur l'employabilité**
En partenariat avec KPMG
Atelier sur le télétravail
En partenariat avec IMS Luxembourg, comparaison des 2 législations sur l'organisation hybride du travail et le droit à la déconnexion. Echanges de bonnes pratiques entre pairs.
[CLIQUEZ ICI](#)

ATELIER ORSE – IMS LUXEMBOURG

Télétravail, droit à la déconnexion
et nouvelles organisations hybrides du travail



LYDIE RECORBET

Chargée de mission
Pôle Engagement Social et Sociétal
ORSE



Tour de table



Présentation du partenariat ORSE – IMS Luxembourg et du projet Disconnect360



Contexte législatif encadrant le télétravail et le droit à la déconnexion

- En France
- Au Luxembourg



Etat des lieux des pratiques entre les 2 pays

- Quelles évolutions après la crise du Covid-19 ?
- Focus sur la mise en œuvre du droit à la déconnexion
- Hybridation du travail : vers un retour en arrière ?



Echanges de pratiques entre pairs

- Où en êtes-vous dans vos organisations ?

Quelle mise en œuvre ? Quelles difficultés ? Quelles pistes d'évolutions envisagées ?





LOUISE COSSY

Project Manager – Health & Wellbeing
IMS Luxembourg

Inspiring More Sustainability

IMS CHIFFRES CLÉS

246
MEMBRES

356
SIGNATAIRES
133
MEMBRES ASSOCIÉS

REPRÉSENTANT 25 %
DE LA MASSE
SALARIALE AU
LUXEMBOURG



27
EMPLOYÉ·ES



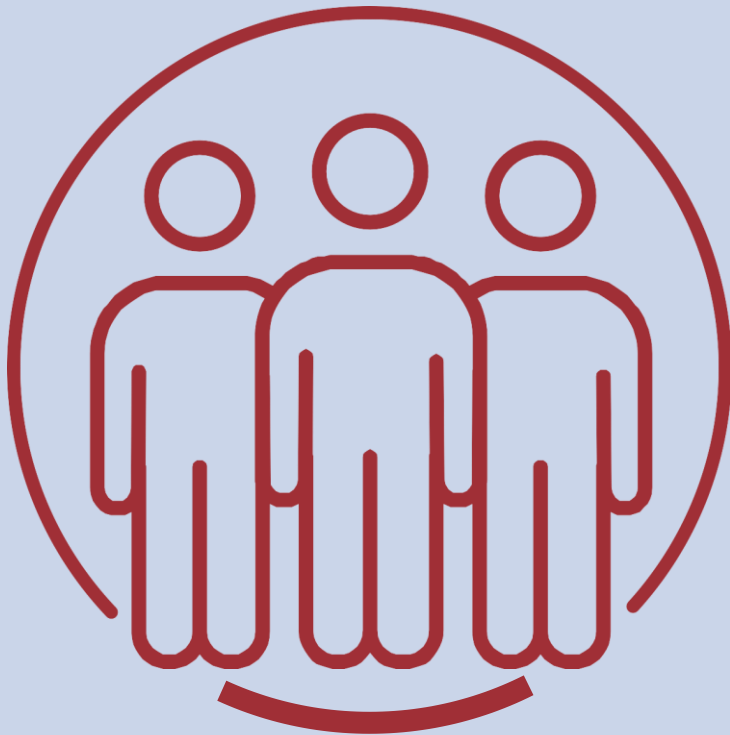
Disconnect360



Le projet Disconnect360 **vis** à **sensibiliser** les travailleur·euses aux enjeux du droit à la déconnexion pour favoriser un **meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle**. Le projet permet de réduire le stress et la surcharge mentale liés à l'hyperconnexion. En instaurant des politiques claires, les organisations améliorent la qualité de vie au travail.

Activités du projet :

- Groupes de travail sectoriel
- Ateliers de sensibilisation
- Toolkit
- Conférence



LYDIE RECORBET

Chargée de mission
Pôle Engagement Social et Sociétal
ORSE



EN FRANCE

- **L'accord national interprofessionnel de 2005 relatif au télétravail**
Pose les jalons de la mise en œuvre du télétravail ont été posés.
Le texte fait encore référence aujourd'hui et s'articule avec les ordonnances réformant le Code du travail et l'ANI de 2020.
- **La loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives, dite loi "Warsmann II"**
Reprend la même idée que **l'accord cadre européen** :
le télétravail est conditionné
 - à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication. C'est également
 - dans le cadre d'un contrat de travail, donc d'une formalisation entre le collaborateur et l'employeur
 - effectué de façon régulière.





La loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite loi “El Khomri”, ou Loi “Travail” de 2016

Volonté d’adapter le droit du travail à l’ère du
numérique.

Inscrit alors dans le Code du travail le
“droit à la déconnexion”, visant à garantir le respect
des temps de repos hebdomadaire et journalier,
ainsi que les congés des collaborateurs.
Ce droit participe à la prévention des RPS dans
l’entreprise.

Impose aux entreprises de plus de 50 salariés de
négocier sur ce droit à la déconnexion et à défaut
d’accord, d’encadrer ce nouveau droit dans une charte.



Repos du salarié

“L’employeur est tenu, en vertu de l’obligation générale de sécurité qui lui incombe, d’évaluer les risques éventuels et de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés de son entreprise. À cette fin, en application des **articles L.4121-1 à 3 et R.4121-1 à 4 du Code du travail**, il doit élaborer et tenir à jour un document unique d’évaluation des risques qui recense l’ensemble des risques pour la santé et la sécurité du personnel dans l’entreprise, quelle que soit sa taille.

Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d’information et de formation ;
- ainsi que la mise en place d’une organisation et de moyens adaptés.



Santé et sécurité des travailleurs

Article L. 3131-1 du Code du travail

“Tout salarié bénéficie d’un repos quotidien d’une durée minimale de onze heures consécutives, sauf dans les cas prévus aux articles L. 3131-2 et L. 3131-3 ou en cas d’urgence, dans des conditions déterminées par décret. ”

Article L. 3132-2 du Code du travail.

“ Le repos hebdomadaire a une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s’ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévues au chapitre Ier.”

- **Les ordonnances réformant le Code du travail de 2017 du 22 septembre 2017, ordonnances dites “Pénicaud”**
Inscrit dans le Code du travail comme **un droit** pour chaque salarié.
Pour autant, **dans les faits, l’employeur peut tout autant refuser à un collaborateur le télétravail qu’avant, à la condition de motiver objectivement son refus au regard de la nécessaire organisation du travail.**
- **La loi “Pour la liberté de choisir son avenir professionnel” ou réforme de la formation de 2018**
flexibilise encore un peu plus la mise en œuvre du télétravail et **efface le caractère régulier** jusque-là nécessaire dans la définition du télétravail.

- **L’ANI de décembre 2020, premier texte post-confinement**
Cet accord national interprofessionnel n’a pas vocation à créer de droits nouveaux
Insiste sur **l’importance d’identifier les “activités” éligibles au télétravail**. Au-delà, donc, de la définition de postes télétravaillables, il développe l’idée que des tâches au sein même des postes, “des activités”, puissent être effectuées à distance grâce aux TIC.
... Ce que préconise également l’Orse..



AU LUXEMBOURG

Contexte législatif

Au Luxembourg



Aucune disposition légale claire

Certaines CCT (convention collective de travail) reconnaissent le droit à la déconnexion (comme la CCT Banques 2018- 2020)

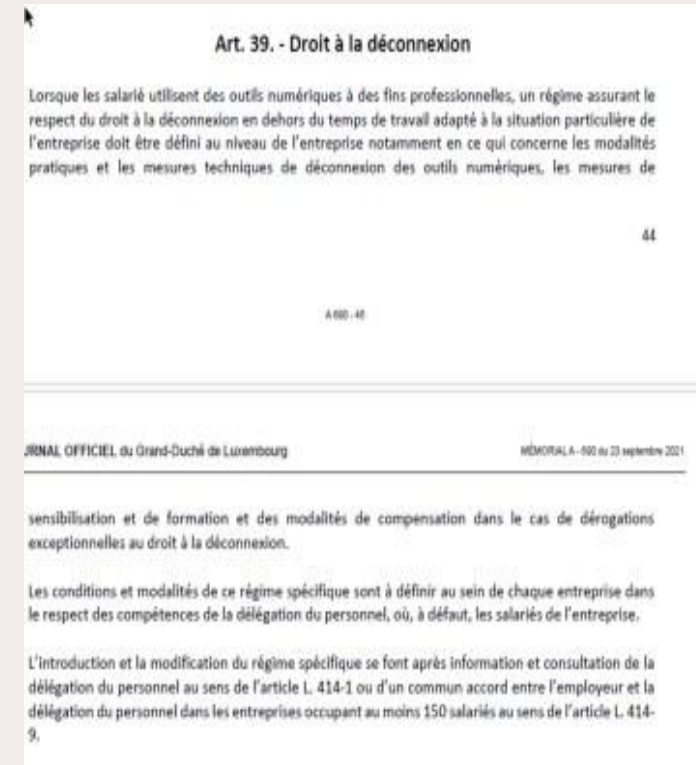
Cour d'appel, 2 mai 2019 n°45230 du rôle : La Cour reconnaissait pour la première fois au salarié le droit « à la déconnexion pendant son congé, et le droit de ne pas être approché de nuit par son supérieur hiérarchique »

Programme de coalition 2018-2023

Contexte législatif

Au Luxembourg

Certaines CCT
(convention collective de
travail) reconnaissent le
droit à la déconnexion
(comme la CCT Banques
2018- 2020)



Contexte législatif

Au Luxembourg



Programme de
coalition 2018-
2023

Le principe de la déconnexion sera établi. Il sera mis en œuvre par les conventions collectives ou les accords interprofessionnels. Ces accords tiendront compte des spécificités du secteur ou de l'entreprise.





**QUELLES ÉVOLUTIONS APRÈS
LA CRISE DU COVID-19 ?**

Les enjeux pour les entreprises après la crise du Covid?



UNE QUESTION DE MARQUE-EMPLOYEUR ET DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

- Forte demande des salariés pour une meilleure conciliation vie privée/vie professionnelle
- Le télétravail devient un « avantage » intégré dans le package rétribution d'un poste
- Diminution du stress et gain de temps pour les collaborateurs



UNE QUESTION ÉCONOMIQUE

- Stratégies de restructuration et de rationalisation du parc immobilier des entreprises
- Attractivité des territoires via l'instauration de tiers-lieux et bureaux satellites
- Maintien de l'activité face à des situations de crise



UNE QUESTION ÉCOLOGIQUE

- Le télétravail est un levier de réduction des émissions de gaz à effet de serre
- Malgré de nombreux effets rebonds (par ex : les transferts de consommations énergétiques de l'entreprise vers le salarié) l'impact global environnemental est positif.
- Suppression des trajets quotidiens domicile-travail

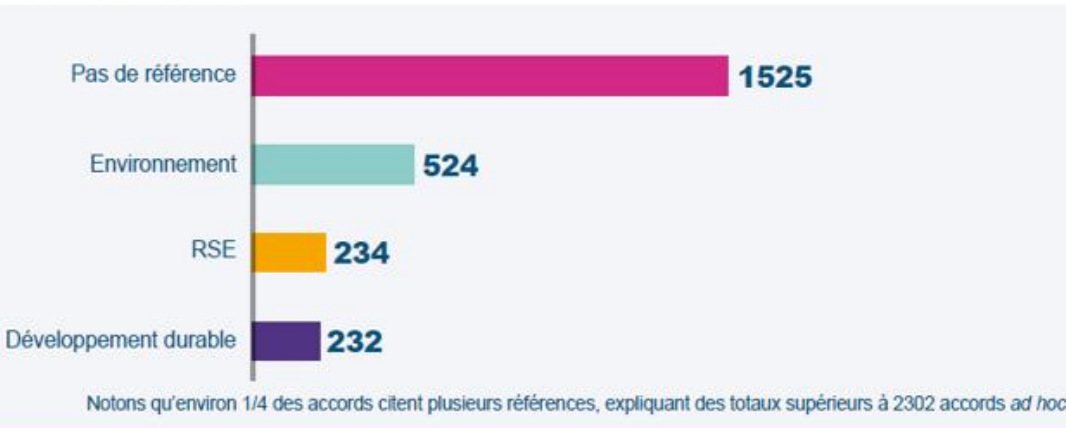
5. Intégrer davantage la composante environnementale

Dans l'analyse quantitative

Malgré :

- le réchauffement climatique
- la prise de conscience collective
- Les recommandations de l'ANI
- la Loi « Climat et résilience » qui prévoit que l'environnement soit un sujet de consultation du CSE

Références à la RSE, au développement durable ou à des problématiques environnementales



État des lieux des pratiques

Au Luxembourg

- Covid = hyperconnexion
- Loi du 28 juin 2023



État des lieux des pratiques

Au Luxembourg



Aperçu des principales dispositions de la loi du 28 juin 2023

Article L. 312-9 du Code du travail:

« Lorsque les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles, un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail adapté à la situation particulière de l'entreprise ou du secteur doit être défini au niveau de l'entreprise ou du secteur en question concernant, le cas échéant, les modalités pratiques et les mesures techniques de déconnexion des outils numériques, les mesures de sensibilisation et de formation et des modalités de compensation dans le cas de dérogations exceptionnelles au droit à la déconnexion.

Ce régime spécifique est défini par voie de convention collective de travail ou d'accord subordonné. En l'absence d'une convention collective de travail ou d'un accord subordonné, le régime spécifique est à définir au niveau de l'entreprise, dans le respect des compétences de la délégation du personnel s'il en existe.

Dans ce cas, l'introduction et la modification du régime spécifique se font après information et consultation de la délégation du personnel au sens de l'article L. 414-1 ou d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel dans les entreprises occupant au moins 150 salariés au sens de l'article L. 414-9.

Dans tous les cas ce régime doit assurer le respect des dispositions légales ou conventionnelles applicables en matière de temps de travail. »

État des lieux des pratiques

Au Luxembourg



Article L. 312-10 du Code du travail :

« Si l'employeur, dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles, ne met pas en place le régime visé à l'article L. 312-9, il est passible d'une amende administrative de 251 à 25.000 euros prononcée par le directeur de l'Inspection du travail et des mines qui en fixe le montant en prenant en compte les circonstances et la gravité du manquement, ainsi que le comportement de son auteur après constatation de l'infraction par un membre de l'inspectorat du travail visé à l'article L. 613-4 et selon la procédure d'injonction prévue à l'article L. 614-13. »

État des lieux des pratiques

Au Luxembourg



Champ d'application

Les salarié·es qui utilisent des outils numériques à des fins professionnelles

3 conditions cumulatives :

- être salarié·e (y compris les stagiaires, apprentis, élèves et étudiant·es durant les vacances scolaires)
- utiliser des outils numériques
- à des fins professionnelles

État des lieux des pratiques

Au Luxembourg



Obligations

- **Définir** au niveau de l'entreprise ou du secteur en question **un régime assurant le respect du droit à la déconnexion** en dehors du temps de travail
- **Adapter ce régime aux spécificités particulières** de l'entreprise ou du secteur en question
- **Prévoir** le cas échéant :
 - les modalités pratiques et les mesures techniques de déconnexion
 - les mesures de sensibilisation et de formation
 - les modalités de compensation

État des lieux des pratiques

Au Luxembourg



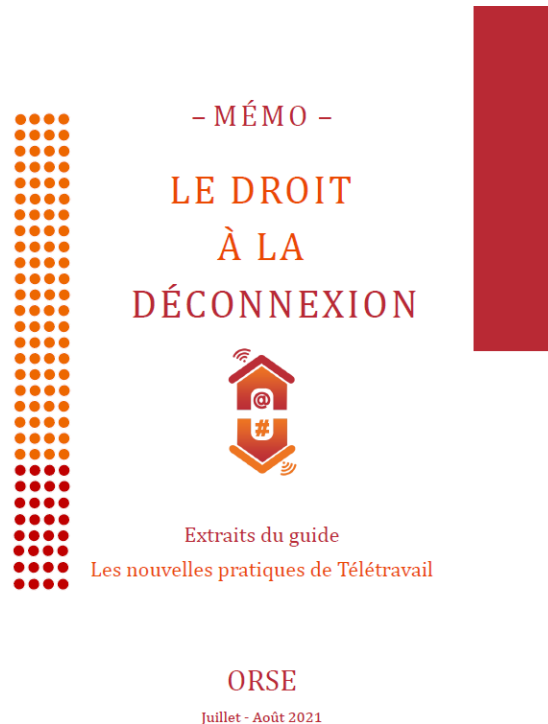
Mise en place

- Par convention collective ou accord subordonné au niveau du secteur ou de l'entreprise
- À défaut, dans le respect des compétences de la délégation du personnel, s'il en existe une

15 - 149 salarié·es : information / consultation

150 salarié·es ou + : codécision





FOCUS SUR LA MISE EN ŒUVRE DU DROIT À LA DÉCONNEXION



- 47 % des accords citent le droit à la déconnexion.
- 96 % d'entre eux évoquent des plages de « joignabilité »

Le risque d'isolement est mentionné mais peu de propositions d'accompagnement sont formulées :

seuls 5 accords proposent une cellule psychologique de soutien et de sensibilisation des managers aux RPS.

Source : ORSE – Réalités du dialogue social, 2022



- 36% des salariés français se connectent à distance pour travailler en vacances.
- 20% des sondés télétravaillent car l'employeur adresse au salarié des demandes lors des congés.
- 35% des répondants utilisent leurs outils professionnels « par peur de manquer des informations ».

Source : Glassdoor – conseil en recrutement, 2022

État des lieux des pratiques

Au Luxembourg



**Applications des
sanctions dès juillet
2026** (3 ans après la loi)

*Sanction : amende
administrative de 251 à
25.000.- EUR suite à un
constat ITM (Inspection
du Travail et des Mines)*

État des lieux des pratiques

Au Luxembourg



Mesures concrètes envisageables :

- Séances de formation et de sensibilisation
- Charte interne
- Blocage de l'accès au serveur
- Système de « pop-up »
- Guide de bonnes pratiques
- Accompagnement des organisations

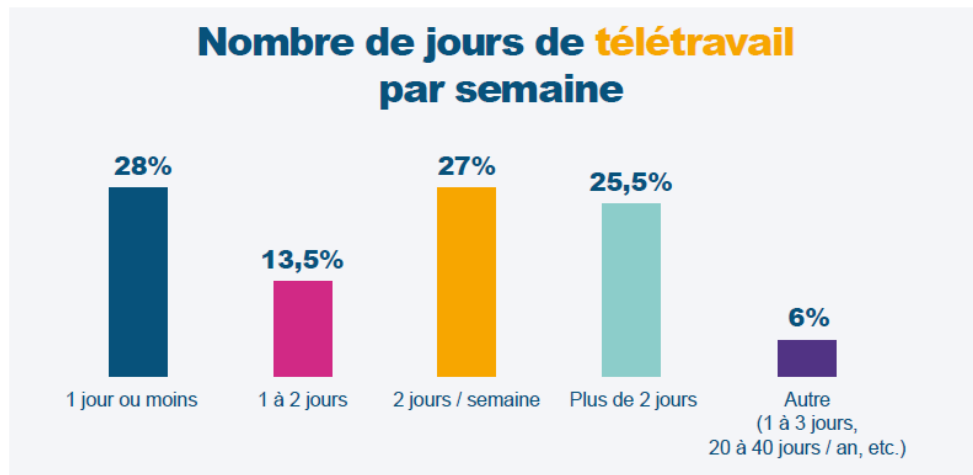




**HYBRIDATION DU TRAVAIL :
VERS UN RETOUR EN ARRIÈRE ?**



Post Covid-19



- **64% des accords** prévoient des jours flottants pour répondre **aux besoins pour convenance personnelle des salariés.**
- 12 accords mentionnent un **délai de plus de trois jours pour en faire la demande.**



2024 et le recul du télétravail aux Etats-Unis*

- Environ **1/3** des entreprises américaines exigent une **présence à plein temps**
- **38%** ont une approche **hybride**
- **Moins de 30%** laissent **leurs employés choisir**.

- **JP Morgan** : retour en présentiel 5 jours par semaine depuis mars 2025. Les seules exceptions accordées concernent les salariés aidants.
- **Amazon** : 100% présentiel depuis septembre 2024.
- **SpaceX et Tesla** : les salariés voulant travailler à distance doivent passer au moins 40 heures par semaine au bureau.
- **Google** : Les équipes de Google Technical Services et celles de People Operations devront revenir au bureau au moins 3 jours par semaine.
- **Publicis** : le télétravail n'est pas autorisé plus de 2 jours par semaine, non consécutifs, et pas le lundi, depuis octobre 2023.
- **HSBC** : tous les directeurs généraux doivent effectuer au moins 4 jours par semaine au bureau depuis octobre 2025.
- **Ubisoft (y compris les antennes françaises)** : au moins 3 jours de présence hebdomadaire à partir d'octobre 2024.

*Source : "Flex Index", une étude réalisée par Scoop, société de solutions informatiques.

> Qu'en est-il en France depuis ?

Le télétravail est beaucoup plus cadré et passe par : **accord d'entreprise, charte** (unilatéral), **avenant au contrat de travail** (individuel).

- Le **nombre de jours de télétravail par semaine recule** 2 jours/hebdo en moyenne en 2021, il est passé à 1,7 jour en 2024.*
- Cependant, **51 % des cadres** voient le télétravail **comme un acquis** et **45 %** envisageraient de **démissionner si on le leur retirait**.**

- **Société Générale** : La direction a dénoncé en juillet 2025 l'accord sur le télétravail signé en 2021 avec les partenaires sociaux. A partir de septembre 2026, le télétravail n'excédera pas un 1 par semaine pour les employés de l'entreprise.
- **Free** : Depuis juin 2025 est en vigueur une nouvelle charte limitant le travail à distance, le faisant passer de huit à six jours par mois maximum. Les employés ont aussi pour interdiction de poser deux jours de télétravail consécutifs, et le télétravail n'est autorisé que 2 vendredi par mois.
- **Stellantis** : Depuis juin 2025, les 8 500 salariés français de Stellantis sont contraints de revenir au bureau au moins 2 jours par semaine, puis 3 jours à terme, après avoir travaillé à distance jusqu'à 80 % du temps.

*Source : Dares, 2025 sur données 2024.

** Source : Apec, 2025

État des lieux des pratiques

Au Luxembourg



- Avant la pandémie, le télétravail était relative limité : 11,6% des actifs déclaraient télétravailler régulièrement en 2019 (*Source : Eurostat*)
- 78% des entreprises luxembourgeoises proposent du travail à distance (*Source : moovijob*)

*Accord interprofessionnel
conclu en 2006*

*Nouvelle convention négociée
le 20 octobre 2020*

*Déclarée d'obligation générale
par le règlement grand-ducal
du 22 janvier 2021*

État des lieux des pratiques

Au Luxembourg



- Différences entre les résident·es et les frontalier·es

20 % des résidents télétravaillent régulièrement, contre seulement 3 % des travailleurs frontaliers. (*Source : RTL Lu*)

Cette différence reflète des contraintes fiscales, sociales et réglementaires plus strictes pour les frontalier·es.

Le Luxembourg applique les dispositions européennes sur le télétravail transfrontalier pour maintenir l'affiliation à la sécurité sociale du pays de l'employeur, sous certaines conditions :

Allemagne, Belgique et France : 34j/an

Au-delà, les revenus deviennent imposables en France dès le **1er jour supplémentaire**.

État des lieux des pratiques

Au Luxembourg



Où en est la pratique en 2025-2026 ?

- Le télétravail est désormais **durablement installé**, mais surtout sous forme **hybride** (quelques jours/semaine selon les fonctions)
- Application d'un **cadre légal** du télétravail avec la convention qui vise à encadrer le télétravail régulier et occasionnel.
- Charte de télétravail n'est **pas obligatoire**
- Changement et **restructuration** des règles et chartes avec l'entrée en vigueur de la loi relative à la déconnexion



Où en êtes-vous dans vos organisations ?

Quelle mise en œuvre ?

Quelles difficultés ?

Quelles pistes d'évolutions envisagées ?