Le contrat de travail peut-il inclure une clause de respect du droit à la déconnexion ?

Réponse courte

Il est possible d'inclure dans le contrat de travail une clause de respect du **droit à la déconnexion** au Luxembourg, à condition que cette clause soit conforme aux **dispositions impératives** du Code du travail et ne restreigne pas les droits légaux du salarié. La clause doit être rédigée de façon claire et précise, définir les **plages horaires** de non-sollicitation et respecter l'**ordre public social**.

La clause peut être insérée dans le contrat initial, y compris dès la période d'essai, ou par avenant, en tenant compte des éventuelles exceptions liées à la nature des fonctions (**astreintes**, urgences) et en veillant à sa compatibilité avec les **accords collectifs** existants. Il est recommandé d'associer les représentants du personnel à la définition des modalités et de prévoir des mesures concrètes pour garantir l'**effectivité** du droit à la déconnexion.

Définition

Le **droit à la déconnexion** correspond à la possibilité, pour un salarié, de ne pas répondre aux **sollicitations professionnelles** en dehors de son temps de travail effectif. Il s'applique notamment aux communications électroniques (courriels, messageries, appels) et vise à garantir le respect des **temps de repos**, de congé et de la vie privée, conformément à la législation luxembourgeoise sur la durée du travail et la protection de la santé.

Ce droit découle de la nécessité de préserver l'**équilibre** entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que de l'obligation de l'employeur d'assurer la santé et la sécurité des salariés. Il s'inscrit dans le cadre des règles relatives à la durée maximale du travail, aux temps de repos et à la prévention des **risques psychosociaux**.

Questions fréquentes

Faut-il consulter la délégation du personnel ?

Il est conseillé d'associer la délégation du personnel à la définition des modalités de la déconnexion, notamment dans les entreprises de 150 salariés et plus, conformément à l'article L.414-1 du Code du travail. La négociation d'un accord collectif ou d'un plan interne est encouragée.

Le contrat de travail peut-il inclure une clause de respect du droit à la déconnexion au Luxembourg ?

Oui, il est possible d'inclure une clause de respect du droit à la déconnexion, à condition qu'elle soit conforme aux dispositions impératives du Code du travail et ne restreigne pas les droits légaux du salarié. La clause doit définir les plages horaires de non-sollicitation.

Qu'est-ce que le droit à la déconnexion ?

Le droit à la déconnexion correspond à la possibilité pour un salarié de ne pas répondre aux sollicitations professionnelles en dehors de son temps de travail effectif. Il s'applique aux communications électroniques pour garantir le respect des temps de repos et de la vie privée.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quel article consacre le droit à la déconnexion ?

L'article L.312-9 du Code du travail consacre le droit à la déconnexion et impose à l'employeur de définir un régime assurant le respect de ce droit en dehors du temps de travail. L'employeur doit également garantir les durées maximales et la santé des salariés (article L.312-1).

Quelles mentions doit contenir la clause de déconnexion ?

La clause doit définir les plages horaires pendant lesquelles le salarié n'est pas tenu de répondre aux sollicitations, les modalités d'utilisation des outils numériques, les exceptions justifiées (astreintes, urgences) et les moyens mis en œuvre pour garantir l'effectivité du droit.

Quels articles encadrent le droit à la déconnexion ?

Les articles L.211-1 à L.211-9 (durée du travail), L.312-1 (sécurité), L.312-9 (déconnexion), L.414-1 (délégation), L.241-1 (non-discrimination), L.121-7 (modification) du Code du travail encadrent le droit à la déconnexion au Luxembourg, complétés par la jurisprudence nationale.

Conditions d’exercice

Au Luxembourg, le droit à la déconnexion est consacré par l'article L.312-9 du Code du travail.

Condition	Description
Employeur	qui impose à l'employeur de définir un régime assurant le respect de ce droit en dehors du temps de travail. L'employeur doit également garantir le respect des **durées maximales** de travail (article L.211-1 et suivants du Code du travail), des temps de repos, et assurer la **sécurité** et la santé des salariés (article L.312-1).
Obligations	L'inclusion d'une clause de respect du droit à la déconnexion dans le contrat de travail est possible, à condition qu'elle ne restreigne pas les droits légaux du salarié. La clause doit être conforme aux **dispositions impératives** du Code du travail et ne peut déroger à l'**ordre public social**. Elle ne doit pas priver le salarié de ses droits à la déconnexion, ni imposer des obligations contraires à la législation.

Modalités pratiques

La clause peut être insérée dans le contrat de travail initial ou dans un avenant, sous réserve d'une rédaction claire et précise.

Aspect	Détail
Précision	Elle doit définir les plages horaires pendant lesquelles le salarié n'est pas tenu de répondre aux sollicitations professionnelles, ainsi que les modalités d'utilisation des outils numériques.
Clause	Il est recommandé de prévoir les exceptions justifiées par la nature des fonctions (astreintes, interventions d'urgence) et de mentionner les moyens mis en œuvre pour garantir l'effectivité du droit à la déconnexion (désactivation des serveurs, consignes internes, sensibilisation). La clause doit être compatible avec les accords collectifs ou plans internes existants, le cas échéant.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Il est conseillé d'**associer** la délégation du personnel ou les représentants du personnel à la définition des modalités de la déconnexion, notamment dans les entreprises de 150 salariés et plus, conformément à l'article L.414-1 du Code du travail. La **négociation** d'un accord collectif ou d'un plan interne sur la déconnexion est encouragée.

L'insertion d'une clause contractuelle ne **dispense** pas l'employeur de ses obligations générales en matière de santé et sécurité. Il est recommandé de **prévoir** une procédure de signalement en cas de non-respect et d'**informer** régulièrement les salariés sur leurs droits et les dispositifs existants. La clause doit **éviter** toute ambiguïté susceptible d'entraîner des litiges sur la disponibilité du salarié.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.211-1 à L.211-9 du Code du travail	durée maximale du travail
Art. L.312-1 du Code du travail	obligation de sécurité et de santé de l'employeur
Art. L.312-9 du Code du travail	droit à la déconnexion
Art. L.414-1 du Code du travail	délégation du personnel, information et consultation
Art. L.241-1 du Code du travail	interdiction de la discrimination fondée sur le sexe
Art. L.121-7 du Code du travail	modification d'une clause essentielle du contrat
Jurisprudence nationale	obligation de l'employeur de garantir l'effectivité des temps de repos

L'insertion d'une clause de respect du droit à la déconnexion ne dispense pas l'employeur de ses obligations légales en matière de temps de travail, de repos et de santé au travail. Toute clause ambiguë ou restrictive peut être déclarée nulle et sans effet par les juridictions compétentes. Il est essentiel de garantir la traçabilité des sollicitations et d'assurer un encadrement humain des dispositifs numériques.

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.