Un salarié qui ne répond pas en dehors de ses horaires peut-il être sanctionné ?

Réponse courte

Non, sauf astreinte contractuellement prévue et rémunérée. Depuis la loi du 28 juin 2023, l'article L.312-9 impose à toute entreprise dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles de définir un **régime assurant le respect du droit à la déconnexion** en dehors du temps de travail.

Ce régime se négocie par convention collective ou accord subordonné ; à défaut, il se définit au niveau de l'entreprise, après information et consultation de la délégation du personnel, ou d'un commun accord avec elle à partir de 150 salariés.

L'employeur qui ne met pas en place ce régime encourt lui-même une **amende administrative de 251 à 25 000 euros** prononcée par le directeur de l'ITM, disposition entrée en vigueur le 4 juillet 2026. Sanctionner un salarié silencieux le soir dans une entreprise dépourvue de régime revient donc à sanctionner l'exercice d'un droit que l'on n'a pas soi-même organisé.

Définition

Le **droit à la déconnexion** est le droit de ne pas être joignable en dehors du temps de travail. Il ne se déduit pas d'un usage : il suppose un régime écrit précisant les modalités pratiques et les mesures techniques de déconnexion, les actions de sensibilisation et de formation, et les compensations en cas de dérogation exceptionnelle.

L'**astreinte** est la situation, distincte, dans laquelle le salarié doit rester joignable en dehors de son horaire. Elle doit reposer sur une base contractuelle ou conventionnelle et donner lieu à compensation ; en son absence, aucune obligation de réponse n'existe.

Questions fréquentes

Que doit contenir un régime de déconnexion pour être valable ?

Les modalités pratiques et les mesures techniques de déconnexion des outils numériques, les mesures de sensibilisation et de formation, et les modalités de compensation en cas de dérogation exceptionnelle.

Que risque un employeur sans régime de déconnexion depuis juillet 2026 ?

Une amende administrative de 251 à 25 000 euros prononcée par le directeur de l'Inspection du travail et des mines, en application de l'article L.312-10, entré en vigueur le 4 juillet 2026.

Répondre aux courriels le soir est-il obligatoire au Luxembourg ?

Non, sauf astreinte prévue par le contrat ou la convention collective et compensée. En dehors de ce cadre, le silence du salarié hors de son temps de travail est l'exercice d'un droit.

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

Reprocher un manque de disponibilité en entretien annuel est-il risqué ?

Oui. La remarque produit l'effet d'une sanction sans en respecter le cadre. La réactivité hors horaire ne peut devenir un critère d'appréciation que si elle correspond à une astreinte formalisée.

Toute entreprise luxembourgeoise doit-elle avoir un régime de déconnexion ?

Oui, dès lors que ses salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles. L'article L.312-9 impose de le définir par convention collective ou, à défaut, au niveau de l'entreprise avec la délégation du personnel.

Conditions d’exercice

Avant d'envisager la moindre sanction, l'entreprise doit pouvoir produire son régime de déconnexion.

Condition	Détail
Existence d'un régime	Obligatoire dès que des outils numériques sont utilisés à des fins professionnelles
Niveau de définition	Convention collective ou accord subordonné ; à défaut, niveau de l'entreprise
Association de la délégation	Information et consultation ; commun accord à partir de 150 salariés
Contenu minimal	Modalités pratiques, mesures techniques, sensibilisation, compensations
Astreinte	Base contractuelle ou conventionnelle et compensation prévues
Sanction envisageable	Uniquement en cas d'astreinte régulièrement organisée et rémunérée
Exposition de l'employeur	Amende administrative de 251 à 25 000 euros en l'absence de régime

Modalités pratiques

La question se traite en amont, par un texte interne, plutôt qu'au cas par cas après un incident.

Étape	Détail
Diagnostic	Recenser les outils fournis et les pratiques réelles de sollicitation hors horaire
Rédaction	Définir plages de joignabilité, canaux d'urgence et règles d'envoi différé
Consultation	Information et consultation de la délégation, ou accord commun si ? 150 salariés
Diffusion	Remise du régime à chaque salarié et intégration au règlement intérieur
Encadrement des exceptions	Lister les cas de dérogation et la compensation associée
Formation des managers	Rappeler qu'un message envoyé le soir n'appelle pas de réponse le soir
Contrôle	Revue périodique des pratiques, pièce utile en cas de contrôle de l'ITM

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

Pratiques et recommandations

Le renversement est complet depuis le 4 juillet 2026 : l'entreprise qui n'a pas de régime de déconnexion n'est plus seulement mal équipée, elle est en infraction. Le premier réflexe, face à un manager qui réclame une sanction pour non-réponse, consiste donc à vérifier ce que dit le texte interne — et s'il n'en existe pas, à traiter cette absence avant l'incident.

Distinguez l'urgence de l'habitude. Un régime bien rédigé prévoit un canal d'urgence identifié, joignable et compensé ; hors de ce canal, le silence du salarié est légitime. C'est cette architecture, et non l'appréciation du manager, qui déterminera si un manquement existe.

Attention enfin au glissement par l'évaluation : reprocher en entretien annuel un manque de disponibilité en soirée produit le même effet qu'une sanction, avec le même risque. Une réactivité hors horaire ne peut devenir un critère d'appréciation que si elle correspond à une astreinte formalisée, faute de quoi la mesure sera lue comme une sanction déguisée dans l'évaluation annuelle.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.312-9 du Code du travail	Obligation de définir un régime assurant le respect du droit à la déconnexion
Art. L.312-10 du Code du travail	Amende administrative de 251 à 25 000 euros prononcée par le directeur de l'ITM
Loi du 28 juin 2023	Introduction du droit à la déconnexion dans le Code du travail
Art. L.414-1	Information et consultation de la délégation du personnel
Art. L.414-9	Décision d'un commun accord dans les entreprises d'au moins 150 salariés
Art. L.614-13	Procédure d'injonction de l'Inspection du travail et des mines

L'article L.312-10 est entré en vigueur le 4 juillet 2026 conformément à l'article 5 de la loi du 28 juin 2023. Une entreprise sans régime de déconnexion s'expose désormais à une amende, avant même toute question disciplinaire.

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.