

Le droit à la déconnexion s'applique-t-il aussi en télétravail ?

Réponse courte

Le **droit à la déconnexion** s'applique pleinement en télétravail au Luxembourg, en vertu des articles **L.312-9** et **L.312-10** du Code du travail (loi du 28 juin 2023). Le télétravailleur bénéficie des mêmes protections sur les temps de repos, la santé et la vie privée qu'un salarié en présentiel.

L'employeur doit instaurer un **régime spécifique** de déconnexion par convention collective ou accord subordonné. À défaut, il est défini au niveau de l'entreprise après information et consultation de la délégation du personnel (**L.414-3 §7**), ou d'un commun accord dans les entreprises occupant **150 salariés** ou plus (**L.414-9 §9**).

La convention du 20 octobre 2020, déclarée d'obligation générale par RGD du 22 janvier 2021, encadre le télétravail et impose un **traitement égal** entre télétravailleurs et salariés en présentiel.

À défaut de régime conforme, l'employeur encourt une **amende administrative de 251 à 25 000 €** prononcée par le directeur de l'**ITM** (sanctions applicables à compter du **4 juillet 2026**).

Définition

Le **droit à la déconnexion** désigne la possibilité pour le salarié utilisant des outils numériques à des fins professionnelles de ne pas être sollicité, ni de devoir répondre, en dehors de ses temps de travail. Ce droit, consacré par les articles **L.312-9** et **L.312-10** du Code du travail (loi du 28 juin 2023), vise à garantir le respect des temps de repos, la préservation de la **santé physique et mentale** du salarié, ainsi que sa vie privée et familiale.

Au Luxembourg, ce droit s'applique à tous les salariés utilisant des outils numériques professionnels, **indépendamment du lieu d'exécution du travail**. En télétravail, où la frontière entre vie professionnelle et vie privée est plus ténue, l'effectivité de ce droit revêt une importance particulière. Le télétravail est par ailleurs régi par la convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020, déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021.

Questions fréquentes

Comment articuler droit à la déconnexion et convention télétravail ?

L'employeur doit articuler ce régime avec la convention télétravail du 20 octobre 2020 pour garantir un traitement égal entre télétravailleurs et salariés en présentiel. La convention impose des plages de joignabilité dans le contrat ou un avenant, avec sollicitations interdites hors plages.

Comment instaurer un régime de déconnexion dans l'entreprise ?

L'employeur l'instaure par convention collective ou accord subordonné. À défaut, le régime est défini au niveau de l'entreprise après information et consultation de la délégation (**L.414-3 §7**), ou d'un commun accord dans les entreprises occupant 150 salariés ou plus (**L.414-9 §9**).

Le droit à la déconnexion s'applique-t-il aussi en télétravail ?

Oui. Le droit à la déconnexion s'applique pleinement en télétravail au Luxembourg, en vertu des articles L.312-9 et L.312-10 du Code du travail (loi du 28 juin 2023). Le télétravailleur bénéficie des mêmes protections sur les temps de repos qu'en présentiel.

Les sanctions s'appliquent-elles aux télétravailleurs ?

Oui. À défaut de régime conforme, l'employeur encourt une amende administrative de 251 à 25 000 € prononcée par le directeur de l'ITM (sanctions applicables à compter du 4 juillet 2026), quel que soit le mode d'exécution du travail (télétravail ou présentiel).

Quand l'amende pour absence de régime de déconnexion devient-elle applicable ?

L'obligation de mise en place d'un régime s'applique depuis le 4 juillet 2023, mais les sanctions financières (amende de 251 à 25 000 €) ne deviennent effectives qu'à compter du 4 juillet 2026. L'amende est prononcée par le directeur de l'ITM.

Quels éléments doit comporter le régime de déconnexion ?

Le régime doit prévoir les modalités pratiques et techniques (paramétrage des outils, limitation des notifications), les mesures de sensibilisation et formation, et les modalités de compensation en cas de dérogation exceptionnelle. La concertation avec la délégation doit être documentée.

Conditions d'exercice

Condition	Salarié en télétravail	Salarié en présentiel
Droit à la déconnexion (L.312-9)	Identique	Identique
Durée max. journalière (L.211-12)	10 heures	10 heures
Durée max. hebdomadaire (L.211-12)	48 heures	48 heures
Repos journalier (L.211-16 §3)	11 heures consécutives	11 heures consécutives
Repos hebdomadaire (L.231-11)	44 heures consécutives	44 heures consécutives
Régime de déconnexion (L.312-9)	Obligatoire	Obligatoire
Égalité de traitement	Garantie (Conv. 20.10.2020)	Référence

Modalités pratiques

Modalité	Mise en œuvre	Base légale
Définition du régime	Convention collective ou accord subordonné	L.312-9 al. 2
À défaut : niveau entreprise	Information/consultation délégation du personnel	L.414-3 §7
Entreprises ? 150 salariés	Commun accord employeur / délégation	L.414-9 §9
Entrée en vigueur des sanctions	À compter du 4 juillet 2026	Loi 28.06.2023, art. 5
Montant de l'amende administrative	251 € à 25 000 €	L.312-10
Autorité de constatation	Inspection du travail et des mines (ITM)	L.613-4 / L.614-13
Surveillance des salariés à distance	Encadrée par L.261-1 et RGPD	L.261-1
Convention télétravail	Convention du 20 octobre 2020 (RGD 22.01.2021)	RGD 22.01.2021

Pratiques et recommandations

L'employeur doit définir clairement les **plages de joignabilité** du télétravailleur dans le contrat de travail ou un avenant, conformément à la convention du 20 octobre 2020. Les sollicitations professionnelles en dehors de ces plages doivent être interdites, sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées et compensées.

Le **régime de déconnexion** prévu à l'article [L.312-9](#) doit comporter, le cas échéant, des modalités pratiques et techniques (paramétrage des outils numériques, limitation des notifications), des mesures de sensibilisation et de formation, et des modalités de compensation en cas de dérogation exceptionnelle.

Il est recommandé de **former l'encadrement** à la gestion des équipes à distance pour prévenir toute dérive vers une disponibilité permanente. La traçabilité des horaires effectifs doit être assurée par des outils respectant les exigences de l'article [L.261-1](#) du Code du travail et du RGPD.

L'employeur doit **documenter** la concertation menée avec la délégation du personnel et conserver les preuves de l'information ou de l'accord obtenu (procès-verbal, écrit signé). En entreprise de 150 salariés ou plus, l'absence de commun accord ouvre la voie à la procédure de médiation prévue à l'article [L.417-3](#).

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.312-9	Obligation de définir un régime de respect du droit à la déconnexion
Article L.312-10	Amende administrative de 251 à 25 000 € (en vigueur 04/07/2026)
Article L.211-12	Durées maximales : 10h/jour, 48h/semaine
Article L.211-16 §3	Repos journalier de 11 heures consécutives
Article L.231-11	Repos hebdomadaire de 44 heures consécutives
Article L.414-3 §7	Information et consultation de la délégation sur le régime de déconnexion
Article L.414-9 §9	Co-décision dans les entreprises occupant au moins 150 salariés
Article L.261-1	Traitement de données à des fins de surveillance dans les relations de travail
Loi du 28 juin 2023	Introduction du droit à la déconnexion dans le Code du travail
Convention du 20 octobre 2020	Régime juridique du télétravail (UEL / OGBL / LCGB)
RGD du 22 janvier 2021	Déclaration d'obligation générale de la convention télétravail
Règlement (UE) 2016/679	RGPD – protection des données du télétravailleur

L'obligation de mise en place d'un régime de déconnexion s'applique depuis le **4 juillet 2023**, mais les sanctions financières (amende de 251 à 25 000 €) ne deviendront effectives qu'à compter du **4 juillet 2026**. L'employeur doit veiller à articuler ce régime avec la convention télétravail du 20 octobre 2020 pour garantir un traitement égal entre télétravailleurs et salariés en présentiel.

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.