

Qu'est-ce que le droit à la déconnexion au Luxembourg et comment l'appliquer en entreprise ?

Réponse courte

Le **droit à la déconnexion** au Luxembourg permet à chaque salarié de ne pas répondre aux sollicitations professionnelles (appels, courriels, messages) en dehors de son temps de travail effectif, garantissant ainsi le respect des temps de repos, des congés et de la vie privée. Ce droit s'applique à tous les salariés utilisant des outils numériques professionnels, indépendamment de leur statut, sauf nécessité impérieuse de service dûment encadrée.

L'employeur doit définir un **régime spécifique** adapté à son entreprise par voie de convention collective ou d'accord. À défaut, le régime est défini au niveau de l'entreprise après information et consultation de la délégation du personnel. Ce régime doit préciser les modalités pratiques de déconnexion, les mesures techniques, les actions de sensibilisation et formation, ainsi que les compensations en cas de dérogations exceptionnelles.

Les modalités peuvent inclure des plages horaires d'indisponibilité numérique, des restrictions d'accès aux outils professionnels hors horaires de travail, des procédures d'alerte pour sollicitations abusives, et une information claire des salariés. L'employeur doit sensibiliser régulièrement le personnel et assurer la traçabilité des démarches pour garantir l'effectivité de ce droit.

Les entreprises qui ne mettent pas en place ce régime s'exposent à des amendes administratives de 251 à 25 000 euros, prononcées par le directeur de l'ITM. Ces sanctions s'appliquent depuis le 4 juillet 2026, soit trois ans après l'entrée en vigueur de la loi.

Définition

Le droit à la déconnexion est la faculté reconnue à chaque salarié de ne pas être tenu de répondre à des sollicitations professionnelles, telles que les appels, courriels ou messages électroniques, en dehors de son temps de travail effectif. Ce droit vise à garantir le respect des temps de repos, des congés et de la vie privée, en évitant toute intrusion professionnelle en dehors des horaires contractuels ou légaux.

Il s'inscrit dans une démarche de prévention des risques liés à l'hyperconnexion et à la surcharge numérique, tout en assurant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Ce droit s'applique indépendamment du statut du salarié ou de la nature de son contrat de travail, dès lors qu'il utilise des outils numériques à des fins professionnelles.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il mettre en place le droit à la déconnexion dans son entreprise ?

L'employeur doit définir un régime spécifique par voie de convention collective ou d'accord. À défaut, le régime est défini au niveau de l'entreprise après information et consultation de la délégation du personnel. Dans les entreprises de 150 salariés et plus, un accord commun avec la délégation du personnel est requis.

Qu'est-ce que le droit à la déconnexion au Luxembourg et qui peut en bénéficier ?

Le droit à la déconnexion au Luxembourg permet à chaque salarié de ne pas répondre aux sollicitations professionnelles (appels, courriels, messages) en dehors de son temps de travail effectif. Ce droit s'applique à tous les salariés utilisant des outils numériques professionnels, indépendamment de leur statut ou niveau hiérarchique, pour garantir le respect des temps de repos, des congés et de la vie privée.

Quelles sanctions risque l'employeur qui ne respecte pas l'obligation de mettre en place le droit à la déconnexion ?

Les entreprises qui ne mettent pas en place ce régime s'exposent à des amendes administratives de 251 à 25 000 euros, prononcées par le directeur de l'ITM. Ces sanctions s'appliquent depuis le 4 juillet 2026, soit trois ans après l'entrée en vigueur de la loi du 28 juin 2023.

Quelles sont les modalités pratiques à prévoir dans le régime de déconnexion ?

Le régime doit inclure les plages horaires d'indisponibilité numérique, les mesures techniques de déconnexion des outils professionnels, les procédures d'alerte en cas de sollicitation abusive, les actions de sensibilisation et formation, ainsi que les modalités de compensation en cas de dérogations exceptionnelles dûment justifiées.

Conditions d'exercice

Le droit à la déconnexion concerne tous les salariés utilisant des outils numériques professionnels, quels que soient leur fonction ou leur niveau hiérarchique. Il s'exerce en dehors des périodes de travail effectif, notamment pendant les temps de repos quotidien, les pauses, les week-ends, les jours fériés et les congés.

Des exceptions sont prévues en cas de circonstances exceptionnelles ou de nécessité impérieuse de service, à condition que ces situations soient justifiées, limitées dans le temps et dûment encadrées. Le régime défini par l'entreprise doit prévoir les modalités de compensation dans ces cas de dérogation exceptionnelle.

L'égalité de traitement doit être respectée dans l'application de ce droit à l'ensemble des salariés. Les modalités concrètes d'exercice doivent être adaptées à la situation particulière de l'entreprise ou du secteur concerné.

Modalités pratiques

Le régime assurant le respect du droit à la déconnexion est défini par voie de **convention collective de travail ou d'accord subordonné**. En l'absence de tels instruments, le régime est défini au niveau de l'entreprise dans le respect des compétences de la délégation du personnel.

Critère	Modalité	Base légale
Définition du régime	Convention collective / accord / régime d'entreprise	Article L.312-9
Information et consultation	Obligatoire avec délégation du personnel	Article L.312-9 (3)
Accord commun	Requis dans entreprises ?150 salariés	Article L.312-9 (3) + L.414-9
Formalisation	Accord écrit, charte ou plan d'organisation	Article L.312-9
Sanctions (depuis 07/2026)	Amende administrative 251 à 25 000 €	Article L.312-10

Les modalités concrètes à définir incluent :

- Les **plages horaires d'indisponibilité numérique** pendant lesquelles les salariés ne sont pas tenus de répondre
- Les **mesures techniques** de déconnexion des outils numériques (désactivation accès serveurs, messageries, etc.)
- Les **procédures d'alerte** en cas de sollicitation abusive ou non-respect du droit
- Les **mesures de sensibilisation et de formation** des salariés et managers
- Les **modalités de compensation** en cas de dérogations exceptionnelles au droit à la déconnexion
- L'**information individuelle et collective** des salariés sur leurs droits et les procédures applicables

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de sensibiliser régulièrement l'ensemble des salariés et des cadres à l'importance du respect du droit à la déconnexion, notamment par des actions de formation et des rappels dans les communications internes. L'organisation du travail et les pratiques managériales doivent éviter toute surcharge numérique ou attente implicite de disponibilité permanente.

Les employeurs doivent mettre en place des mécanismes de signalement permettant aux salariés de faire valoir leur droit sans crainte de représailles. Il est également conseillé d'évaluer régulièrement les risques psychosociaux liés à l'hyperconnexion et d'assurer la traçabilité des démarches entreprises pour garantir ce droit.

Les entreprises ayant déjà des pratiques en matière de télétravail devraient intégrer le droit à la déconnexion dans leurs régimes de télétravail existants pour assurer une cohérence globale. La consultation régulière de la délégation du personnel permet d'adapter le régime aux évolutions des pratiques de travail et aux retours d'expérience des salariés.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.312-9</u>	Obligation de définir un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail ; modalités de mise en œuvre par convention collective ou au niveau de l'entreprise
Article <u>L.312-10</u>	Sanctions administratives en cas de non-respect (amende de 251 à 25 000 €) ; entrée en vigueur le 4 juillet 2026
Article <u>L.414-3 (7)</u>	Obligation d'information et de consultation de la délégation du personnel sur l'introduction ou la modification du régime de déconnexion
Article <u>L.414-9</u>	Accord commun avec la délégation du personnel requis dans les entreprises de 150 salariés et plus
Loi du 28 juin 2023	Introduction du droit à la déconnexion dans le Code du travail luxembourgeois ; entrée en vigueur le 4 juillet 2023

La mise en place du régime de déconnexion nécessite une documentation précise et une information individuelle de chaque salarié. Les sanctions ne s'appliquent qu'à partir du 4 juillet 2026, laissant un délai de trois ans aux entreprises pour se conformer.

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.