

Depuis quelle date les obligations relatives au droit à la déconnexion sont-elles en vigueur au Luxembourg ?

Réponse courte

Les obligations relatives au **droit à la déconnexion** sont en vigueur au Luxembourg depuis le **4 juillet 2023**, date d'entrée en vigueur de la loi du 28 juin 2023. Cette loi a introduit l'article [L.312-9](#) dans le Code du travail, imposant aux employeurs dont les salariés utilisent des **outils numériques à des fins professionnelles** de mettre en place un régime spécifique garantissant le respect de ce droit en dehors du temps de travail.

Tous les employeurs concernés doivent définir ce régime au niveau de l'entreprise ou du secteur, soit par **convention collective**, soit par accord d'entreprise après consultation de la délégation du personnel. Le régime doit préciser les modalités pratiques de déconnexion, les mesures de sensibilisation et de formation, ainsi que les compensations en cas de dérogations exceptionnelles. Les **sanctions administratives** prévues par l'article [L.312-10](#) n'entreront en vigueur que le 1er juillet 2026, laissant trois ans aux employeurs pour se mettre en conformité.

Définition

Le **droit à la déconnexion** désigne la faculté reconnue au salarié de ne pas être tenu de répondre aux sollicitations professionnelles (courriels, appels téléphoniques, messages instantanés) en dehors de son temps de travail contractuel. Ce droit vise à garantir le respect des **temps de repos**, des **périodes de congé** et de la **vie privée** du salarié, en limitant l'empiètement des technologies de l'information et de la communication sur sa sphère personnelle. Il s'inscrit dans le cadre plus large des obligations de l'employeur en matière de **sécurité et de santé au travail**, particulièrement face aux risques psychosociaux liés à l'hyperconnexion.

Questions fréquentes

Comment les employeurs doivent-ils mettre en place le droit à la déconnexion ?

Les employeurs doivent définir un régime spécifique par convention collective, accord d'entreprise après consultation de la délégation du personnel, ou règlement interne. Ce régime doit préciser les plages horaires de déconnexion, les dispositifs techniques, les mesures de formation et les modalités de compensation en cas de dérogations exceptionnelles.

Depuis quand le droit à la déconnexion est-il obligatoire au Luxembourg ?

Le droit à la déconnexion est obligatoire au Luxembourg depuis le 4 juillet 2023, date d'entrée en vigueur de la loi du 28 juin 2023. Cette loi impose aux employeurs dont les salariés utilisent des outils numériques professionnels de mettre en place un régime spécifique garantissant ce droit en dehors du temps de travail.

Quand les sanctions pour non-respect du droit à la déconnexion entreront-elles en vigueur ?

Les sanctions administratives prévues par l'article L.312-10 (de 251 à 25.000 euros) n'entreront en vigueur que le 1er juillet 2026. Les employeurs disposent donc de trois ans pour se mettre en conformité avec l'obligation légale entrée en vigueur le 4 juillet 2023.

Quels employeurs sont concernés par l'obligation du droit à la déconnexion ?

Tous les employeurs du secteur privé dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles sont concernés, indépendamment de la taille de l'entreprise ou du secteur d'activité. L'obligation s'applique à l'ensemble des salariés, y compris ceux en télétravail ou avec des horaires flexibles.

Conditions d'exercice

L'obligation de garantir le droit à la déconnexion s'impose à **tous les employeurs du secteur privé** dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles, indépendamment de la **taille de l'entreprise** ou du **secteur d'activité**. Elle concerne l'ensemble des salariés, y compris ceux en **télétravail** ou disposant d'**horaires flexibles**. L'exercice de ce droit ne fait l'objet d'aucune condition d'ancienneté ou de statut particulier.

Les modalités d'exercice doivent être **adaptées aux spécificités de l'entreprise** et aux fonctions exercées, sous réserve du respect des impératifs de service ou de continuité d'activité dûment justifiés. Les entreprises disposant d'une **délégation du personnel** doivent obligatoirement procéder à une information et consultation préalable, tandis que les entreprises de plus de 150 salariés doivent obtenir un **accord avec la délégation**.

Modalités pratiques

Depuis le 4 juillet 2023, les employeurs sont tenus de définir un **régime spécifique** assurant le respect du droit à la déconnexion. Ce régime peut être établi selon plusieurs modalités :

Modalité	Description	Acteurs impliqués
Convention collective de travail	Régime défini au niveau sectoriel ou interprofessionnel	Partenaires sociaux sectoriels
Accord subordonné	Régime défini en application d'une convention collective	Entreprises du secteur concerné
Accord d'entreprise	Régime défini au niveau de l'entreprise	Employeur + délégation du personnel
Règlement interne ou charte	À défaut d'accord, définition unilatérale après consultation	Employeur (avec consultation obligatoire)

Le régime mis en place doit obligatoirement préciser :

- Les **plages horaires** durant lesquelles le salarié n'est pas tenu de répondre aux sollicitations professionnelles
- Les **dispositifs techniques** mis en place pour limiter l'envoi de communications en dehors des horaires de travail (messagerie différée, alertes, etc.)
- Les **mesures de sensibilisation et de formation** à destination des salariés et de l'encadrement
- Les **modalités de compensation** dans le cas de dérogations exceptionnelles au droit à la déconnexion
- Les **procédures** à suivre en cas de non-respect

Échéance	Obligation	Base légale
4 juillet 2023	Entrée en vigueur des obligations	Loi du 28 juin 2023
1er juillet 2026	Entrée en vigueur des sanctions administratives	Article <u>L.312-10</u> (251 à 25.000€)

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de procéder à une **analyse des pratiques existantes** en matière de communication professionnelle et d'identifier les **risques psychosociaux** liés à l'hyperconnexion avant de définir le régime de déconnexion. Cette analyse préalable permet d'adapter les mesures aux réalités opérationnelles de l'entreprise.

La mise en place de **politiques claires** et la **sensibilisation régulière** des équipes, tant au niveau managérial qu'opérationnel, contribuent à la prévention des litiges et à la préservation de la santé des salariés. L'intégration du droit à la déconnexion dans les **processus d'onboarding** des nouveaux collaborateurs et dans les **formations continues** renforce l'appropriation de ce droit.

Une attention particulière doit être portée à la **traçabilité des mesures adoptées** : conservation des procès-verbaux de consultation, documentation des accords conclus, suivi des formations dispensées. L'**évaluation périodique** de l'efficacité du régime mis en place (via des enquêtes de satisfaction, l'analyse des incidents, le dialogue avec la délégation du personnel) permet d'ajuster les dispositifs si nécessaire.

Les entreprises peuvent s'appuyer sur des **outils techniques** tels que la messagerie différée, les signatures électroniques rappelant le droit à la déconnexion, ou les systèmes de blocage automatique des communications en dehors des heures de travail. Il est également conseillé de formaliser des **règles managériales** claires (ne pas solliciter les équipes le soir ou le week-end sauf urgence avérée, respecter les périodes de congé).

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 28 juin 2023	Modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion
Article <u>L.312-9</u>	Obligation pour les employeurs de définir un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail
Article <u>L.312-10</u>	Sanctions administratives de 251 à 25.000 euros en cas de non-mise en place du régime (entrée en vigueur : 1er juillet 2026)
Article <u>L.414-1</u>	Information et consultation de la délégation du personnel
Article <u>L.414-9</u>	Accord obligatoire avec la délégation dans les entreprises de 150 salariés et plus

Les employeurs disposent d'un délai de trois ans (jusqu'au 1er juillet 2026) avant l'application des sanctions administratives. Il est toutefois vivement recommandé de mettre en place le régime dès à présent pour se conformer à l'obligation légale et prévenir les risques contentieux.

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.