

# Quelles sanctions s'appliquent en cas de non-respect du droit à la déconnexion ?

## Réponse courte

L'employeur qui ne met pas en place le **régime obligatoire de déconnexion** encourt une **amende administrative de 251 à 25.000 euros**. Cette sanction est prononcée par le directeur de l'**ITM** après constatation par un inspecteur du travail, en tenant compte de la gravité du manquement et du comportement de l'employeur. La disposition relative aux sanctions entre en vigueur le **4 juillet 2026**, laissant trois ans aux entreprises pour se conformer à l'obligation instaurée le 4 juillet 2023.

## Définition

Le **droit à la déconnexion** au Luxembourg désigne le droit reconnu aux salariés de ne pas être connectés à leurs outils numériques professionnels en dehors de leur temps de travail. Introduit par la loi du 28 juin 2023, il vise à préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée face à la généralisation des outils digitaux et du télétravail. L'employeur a l'obligation légale d'instaurer un régime spécifique garantissant ce droit lorsque les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles.

## Questions fréquentes

### Comment l'ITM procède-t-elle pour sanctionner le non-respect du droit à la déconnexion ?

La procédure suit le mécanisme général de l'ITM : constatation de l'infraction par un inspecteur du travail, injonction de mise en conformité dans un délai déterminé, puis sanction administrative en cas de non-respect selon l'article L.614-13 du Code du travail.

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

Les sanctions entrent en vigueur le 4 juillet 2026, soit trois ans après l'instauration de l'obligation le 4 juillet 2023. Ce délai permet aux entreprises de se mettre progressivement en conformité avec leurs obligations légales.

### Que doivent faire les employeurs pour éviter les sanctions liées au droit à la déconnexion ?

Les employeurs doivent mettre en place un régime de déconnexion formalisé par écrit, comprenant les modalités pratiques, les mesures techniques, la sensibilisation du personnel et les modalités de compensation exceptionnelle. Ils doivent également impliquer la délégation du personnel selon la taille de l'entreprise.

### Quelles sont les sanctions prévues pour les employeurs qui ne respectent pas le droit à la déconnexion au Luxembourg ?

L'employeur qui ne met pas en place le régime obligatoire de déconnexion encourt une amende administrative de 251 à 25.000 euros. Cette sanction est prononcée par le directeur de l'ITM après constatation par un inspecteur du travail, en tenant compte de la gravité du manquement et du comportement de l'employeur.

## Conditions d'exercice

Le régime de déconnexion doit être mis en place dès lors que les salariés utilisent des outils numériques professionnels. Les modalités d'adoption varient selon la situation de l'entreprise :

Modalité d'adoption	Conditions	Base légale
<b>Convention collective ou accord subordonné</b>	Priorité à la négociation collective au niveau sectoriel ou de branche	Article <a href="#">L.312-9</a> al. 2
<b>Entreprise ? 150 salariés</b>	Accord avec la délégation du personnel obligatoire	Articles <a href="#">L.312-9</a> al. 3 et <a href="#">L.414-9</a>
<b>Entreprise &lt; 150 salariés</b>	Information et consultation de la délégation du personnel	Article <a href="#">L.312-9</a> al. 3 et <a href="#">L.414-1</a>

Le régime doit être adapté à la situation particulière de l'entreprise ou du secteur et respecter les dispositions légales en matière de temps de travail.

## Modalités pratiques

Le régime de déconnexion doit comprendre plusieurs éléments obligatoires. L'employeur dispose d'un délai d'adaptation jusqu'au 4 juillet 2026 avant l'entrée en vigueur des sanctions.

Élément du régime	Contenu obligatoire	Objectif
<b>Modalités pratiques</b>	Définition des plages de déconnexion, règles d'utilisation des outils	Encadrer concrètement la déconnexion
<b>Mesures techniques</b>	Dispositifs de limitation d'accès, désactivation des notifications	Garantir la déconnexion effective
<b>Sensibilisation et formation</b>	Actions d'information sur les risques, formation des managers	Promouvoir une culture de déconnexion
<b>Compensation exceptionnelle</b>	Modalités en cas de dérogation justifiée au droit à la déconnexion	Encadrer les situations exceptionnelles

La procédure de sanction administrative suit le mécanisme général de l'[ITM](#) : constatation de l'infraction par un inspecteur du travail, injonction de mise en conformité dans un délai déterminé, puis sanction en cas de non-respect selon l'article [L.614-13](#) du Code du travail.

## Pratiques et recommandations

Pour garantir la conformité et éviter les sanctions, les employeurs doivent agir de manière proactive avant l'échéance du 4 juillet 2026.

Il est recommandé de **formaliser le régime par écrit** dans une politique interne claire et accessible à tous les salariés. Cette politique doit identifier précisément les outils numériques concernés (emails, messageries, smartphones professionnels) et les plages horaires de déconnexion garanties.

L'**implication de la délégation du personnel** est essentielle, que ce soit par accord (entreprises ?150 salariés) ou consultation (entreprises <150 salariés). Cette participation renforce la légitimité du dispositif et facilite son appropriation par les équipes.

La **sensibilisation de l'encadrement** constitue un point critique : les managers doivent être formés au respect du droit à la déconnexion et à l'exemplarité dans leurs pratiques. Ils jouent un rôle clé dans la prévention des sollicitations hors temps de travail.

Il convient également de **prévoir des mesures d'évaluation** du dispositif pour s'assurer de son efficacité et procéder aux ajustements nécessaires. La documentation de toutes les démarches entreprises permettra de démontrer la bonne foi de l'employeur en cas de contrôle de l'ITM.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Loi du 28 juin 2023</b>	Modification du Code du travail introduisant le droit à la déconnexion
<b>Article <u>L.312-9</u></b>	Obligation de définir un régime de déconnexion adapté à l'entreprise
<b>Article <u>L.312-10</u></b>	Sanction administrative de 251 à 25.000 euros en cas de non-respect
<b>Article <u>L.614-13</u></b>	Procédure d'injonction et modalités de prononcé des amendes administratives
<b>Article <u>L.414-1</u></b>	Compétences de la délégation du personnel en matière d'information et consultation
<b>Article <u>L.414-9</u></b>	Obligation d'accord avec la délégation dans les entreprises de 150 salariés et plus

L'absence de définition légale précise du droit à la déconnexion laisse aux entreprises une certaine latitude dans la mise en œuvre concrète, mais cette flexibilité ne dispense pas de l'obligation formelle d'instaurer un régime documenté. Le délai de trois ans avant l'application des sanctions permet aux employeurs de se mettre en conformité progressivement.

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.