

Quels salariés sont concernés par le droit à la déconnexion ?

Réponse courte

Le droit à la déconnexion s'applique à **tous les salariés sous contrat de travail luxembourgeois**, incluant les temps partiels, CDD, CDI, télétravailleurs et cadres. Seuls les cadres supérieurs au sens de l'article L.162-8 du Code du travail peuvent être exclus du dispositif, sous conditions strictes définies par convention collective ou accord d'entreprise.

Ce droit garantit aux salariés de ne pas être connectés aux outils numériques professionnels en dehors de leur temps de travail. L'employeur doit définir les modalités d'exercice après consultation de la délégation du personnel et les formaliser dans une charte ou un accord collectif.

Le respect des temps de repos légaux reste fondamental : 11 heures consécutives de repos quotidien et 44 heures de repos hebdomadaire. Le non-respect du dispositif expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales.

Définition

Le droit à la déconnexion désigne le droit du salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels et de ne pas être contacté par son employeur en dehors de son temps de travail habituel. Ce droit découle des obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail, notamment la protection contre les risques psychosociaux liés à l'hyperconnexion.

Questions fréquentes

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

L'employeur doit définir les modalités d'exercice après consultation de la délégation du personnel et les formaliser dans une charte ou accord collectif. Il doit également mettre en place des dispositifs techniques de limitation des communications, assurer la formation des managers, sensibiliser les salariés et prévoir des procédures d'alerte en cas de non-respect.

Les cadres supérieurs peuvent-ils être exclus du droit à la déconnexion ?

Oui, les cadres supérieurs peuvent être exclus uniquement s'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur travail et leurs horaires, conformément à l'article L.162-8. Cette exclusion doit être prévue par convention collective ou accord d'entreprise et répondre à des critères stricts : salaire nettement plus élevé, véritable pouvoir de direction, large indépendance dans l'organisation du travail et absence de contraintes dans les horaires.

Quelles sont les sanctions en cas de non-respect du droit à la déconnexion ?

Le non-respect du droit à la déconnexion expose l'employeur à des sanctions administratives de 251 à 25.000 euros selon l'article L.312-10, qui entre en vigueur le 4 juillet 2026. L'employeur s'expose également à des risques contentieux en cas d'atteinte documentée à la santé des salariés.

Quels salariés sont concernés par le droit à la déconnexion au Luxembourg ?

Le droit à la déconnexion s'applique à tous les salariés sous contrat de travail luxembourgeois, incluant les temps partiels, CDD, CDI, télétravailleurs et cadres. Seuls les cadres supérieurs au sens de l'article L.162-8 du Code du travail peuvent être exclus du dispositif, sous conditions strictes définies par convention collective ou accord d'entreprise.

Conditions d'exercice

L'application du droit à la déconnexion requiert :

- Un lien de subordination matérialisé par un contrat de travail de droit luxembourgeois
- L'utilisation d'outils numériques professionnels dans le cadre du travail
- Le respect des périodes de repos quotidien et hebdomadaire légales

Les **cadres supérieurs** peuvent être exclus uniquement s'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur travail et leurs horaires, conformément à l'article L.162-8. Cette exclusion doit être prévue par convention collective ou accord d'entreprise et répondre à des critères stricts : salaire nettement plus élevé, véritable pouvoir de direction, large indépendance dans l'organisation du travail et absence de contraintes dans les horaires.

Modalités pratiques

L'employeur doit :

- Définir les modalités d'exercice après consultation de la délégation du personnel
- Formaliser ces modalités dans une charte ou accord collectif
- Mettre en place des dispositifs techniques de limitation des communications
- Assurer la formation des managers et la sensibilisation des salariés
- Prévoir des procédures d'alerte en cas de non-respect

Durées légales de repos à respecter :

Type de repos	Durée minimale	Base légale
Repos quotidien	11 heures consécutives	Article <u>L.211-16</u> (3)
Repos hebdomadaire	44 heures sans interruption	Article <u>L.231-11</u>

Ces durées constituent le socle légal minimal que le droit à la déconnexion vient renforcer en garantissant l'effectivité de ces périodes de repos.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de définir des **plages horaires précises de déconnexion** correspondant aux temps de repos légaux et de les communiquer clairement à l'ensemble du personnel. Le paramétrage des outils numériques doit bloquer les notifications hors temps de travail.

L'encadrement doit être formé à la gestion des sollicitations urgentes et sensibilisé aux risques psychosociaux liés à l'hyperconnexion. Un système de suivi et d'évaluation du dispositif permet d'identifier les dysfonctionnements.

Des exceptions encadrées pour les situations d'urgence doivent être prévues, en définissant précisément ce qui constitue une urgence et les modalités de contact autorisées. La mise en place d'un système de traçabilité des connexions hors temps de travail est recommandée pour prévenir les contentieux.

La consultation de la délégation du personnel est obligatoire pour l'introduction ou la modification du régime de déconnexion dans les entreprises d'au moins 150 salariés.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.312-9	Principe général du droit à la déconnexion et obligation de mise en place d'un régime spécifique
Article L.312-10	Sanction administrative en cas de non-mise en place du dispositif (251 à 25.000 euros)
Article L.211-16 (3)	Durée de repos quotidien obligatoire (11 heures consécutives)
Article L.231-11	Durée de repos hebdomadaire (44 heures sans interruption sur 7 jours)
Article L.162-8	Définition et statut des cadres supérieurs pouvant être exclus
Article L.312-7	Obligation de consultation et participation des salariés en matière de santé et sécurité
Article L.414-3 (1-14)	Attributions de la délégation du personnel en matière d'information et consultation
Article L.414-9 (9)	Obligation de consultation de la délégation (entreprises ?150 salariés)

Le non-respect du droit à la déconnexion expose l'employeur à des sanctions administratives (article [L.312-10](#)) et à des risques contentieux en cas d'atteinte documentée à la santé des salariés. L'article [L.312-10](#) entre en vigueur le 4 juillet 2026.

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.