

# Quelle entreprise doit mettre en place un régime de déconnexion ?

## Réponse courte

Toute entreprise établie au Luxembourg, quel que soit son secteur d'activité ou sa taille, doit mettre en place un **régime de déconnexion** dès lors que ses salariés utilisent des outils numériques professionnels (courriels, messageries, téléphones, plateformes collaboratives). Cette obligation s'applique lorsque ces usages sont susceptibles d'empiéter sur les temps de repos, de congé ou la vie privée.

Le régime doit être défini par **convention collective**, accord subordonné, ou à défaut au niveau de l'entreprise après consultation de la délégation du personnel. Dans les entreprises de 150 salariés ou plus, les modalités sont définies d'un commun accord entre employeur et délégation.

Le dispositif vise à préserver l'équilibre vie professionnelle-vie privée et à prévenir les **risques psychosociaux** liés à la surcharge numérique. Il doit assurer le respect des dispositions légales en matière de temps de travail et garantir l'égalité de traitement entre tous les salariés.

Les employeurs disposent d'un délai d'adaptation avant l'entrée en vigueur des sanctions administratives prévues en **juin 2026** (amendes de 251 à 25.000 euros). Les juridictions du travail peuvent toutefois condamner les employeurs à indemniser les salariés dont le droit n'est pas respecté.

## Définition

Le **régime de déconnexion** correspond à l'ensemble des mesures adoptées par l'employeur pour garantir aux salariés le droit de ne pas être sollicités, ni tenus de répondre, en dehors de leur temps de travail, à des communications professionnelles transmises par outils numériques.

Ce dispositif s'inscrit dans la politique de **prévention des risques professionnels** et de protection de la santé des salariés. Il contribue à préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, à prévenir les risques psychosociaux liés à l'hyperconnexion, et à assurer le respect des durées maximales de travail et des temps de repos légaux.

Le droit à la déconnexion constitue une composante essentielle de la sécurité et santé au travail dans le contexte de la digitalisation croissante des environnements professionnels.

## Questions fréquentes

### Comment définir les modalités du régime de déconnexion dans l'entreprise ?

Le régime doit être défini par convention collective, accord subordonné, ou à défaut au niveau de l'entreprise après consultation de la délégation du personnel. Dans les entreprises de 150 salariés ou plus, les modalités sont définies d'un commun accord entre employeur et délégation du personnel.

### Que doit contenir obligatoirement un régime de déconnexion ?

Le régime doit définir les plages de déconnexion, les mesures techniques de limitation des notifications, les actions de sensibilisation, les procédures d'alerte, les exceptions justifiées, les modalités de compensation et le dispositif de contrôle et suivi de l'effectivité du régime.

### Quelles entreprises doivent mettre en place un régime de déconnexion au Luxembourg ?

Toute entreprise établie au Luxembourg, quel que soit son secteur d'activité ou sa taille, doit mettre en place un régime de déconnexion dès lors que ses salariés utilisent des outils numériques professionnels susceptibles d'empiéter sur les temps de repos, de congé ou la vie privée.

### Quelles sont les sanctions en cas de non-mise en place du régime de déconnexion ?

À partir de juin 2026, des sanctions administratives de 251 à 25.000 euros s'appliquent en cas de non-respect. Avant cette date, les juridictions du travail peuvent déjà condamner les employeurs à indemniser les salariés dont le droit n'est pas respecté.

## Conditions d'exercice

Depuis la **loi du 28 juin 2023**, toute entreprise établie au Luxembourg doit mettre en place un régime de déconnexion lorsque ses salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles. L'obligation s'applique indépendamment de la taille de l'entreprise ou du nombre de salariés.

La mise en place du régime est déclenchée dès lors que l'utilisation d'outils numériques est susceptible de porter atteinte aux temps de repos, de congé ou à la vie privée des salariés. L'employeur doit évaluer ce risque dans le cadre de sa politique de prévention.

Critère	Application
Champ d'application	Toutes entreprises au Luxembourg
Seuil d'effectif	Aucun minimum
Condition de déclenchement	Usage d'outils numériques professionnels susceptible d'empiéter sur repos/vie privée
Mode de définition (général)	Convention collective, accord subordonné, ou accord d'entreprise
Mode de définition (?150 salariés)	Décision d'un commun accord employeur-délégation du personnel

L'employeur doit veiller à l'égalité de traitement entre les salariés dans l'application du régime, indépendamment de leur statut ou mode d'organisation du travail.

## Modalités pratiques

L'employeur doit engager une négociation avec la délégation du personnel ou, à défaut, consulter directement les salariés pour définir les modalités du droit à la déconnexion. Dans les entreprises de 150 salariés ou plus, les décisions sont prises d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel selon l'article [L.414-9](#).

Le régime peut être formalisé par convention collective, accord d'entreprise ou, à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur après consultation des représentants du personnel ou des salariés.

Élément du régime	Contenu obligatoire
<b>Plages de déconnexion</b>	Horaires pendant lesquels les salariés ne sont pas tenus de répondre
<b>Mesures techniques</b>	Paramétrages des outils numériques limitant les notifications
<b>Sensibilisation et formation</b>	Actions d'information pour salariés et managers
<b>Procédures d'alerte</b>	Modalités de signalement en cas de non-respect
<b>Exceptions</b>	Situations d'urgence ou continuité de service dûment justifiées
<b>Modalités de compensation</b>	Conditions en cas de dérogations exceptionnelles
<b>Contrôle et suivi</b>	Dispositif de vérification de l'effectivité du régime

L'information des salariés sur le régime doit être assurée par écrit et accessible à tous, notamment via le **règlement interne** ou une note de service. La délégation du personnel doit être informée et consultée sur l'introduction ou la modification du régime.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser le régime de déconnexion dans le **règlement interne** ou une note de service diffusée à l'ensemble des salariés. L'employeur organise des actions régulières d'information et de sensibilisation auprès des salariés et managers sur le respect du droit.

Les **outils numériques professionnels** doivent être paramétrés pour limiter les notifications en dehors des horaires de travail. Il est conseillé de former les managers à l'application effective du dispositif et d'instaurer un système de remontée des incidents ou difficultés.

Un suivi périodique de l'effectivité du régime et une **évaluation régulière des risques** liés à la surcharge numérique sont recommandés pour garantir la conformité et l'amélioration continue. L'employeur doit documenter toutes les démarches entreprises (consultations, accords, décisions) pour justifier du respect des obligations légales en cas de contrôle ou de litige.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article L.312-9</b> (loi du 28 juin 2023)	Obligation de définir un régime assurant le respect du droit à la déconnexion lorsque les salariés utilisent des outils numériques professionnels
<b>Article L.312-10</b> (entrée en vigueur juin 2026)	Sanctions administratives de 251 à 25.000 euros en cas de non-mise en place du régime
<b>Article L.414-1</b>	Définition des modalités d'information et de consultation de la délégation du personnel
<b>Article L.414-3</b>	Mission de la délégation du personnel en matière d'amélioration des conditions de travail et consultation sur les questions relatives au temps de travail
<b>Article L.414-9</b>	Dans les entreprises ?150 salariés : décisions prises d'un commun accord entre employeur et délégation sur l'introduction ou modification du régime de déconnexion

Le non-respect de ces obligations peut entraîner des sanctions administratives et engager la responsabilité de l'employeur en cas d'atteinte à la santé ou à la sécurité des salariés.

Il est essentiel de documenter toutes les démarches entreprises pour la mise en place du régime (consultations, accords, décisions) afin de justifier du respect des obligations légales en cas de contrôle ou de litige. Les juridictions peuvent condamner l'employeur à indemniser les salariés dont le droit n'est pas respecté, même avant juin 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.