

Une convention collective peut-elle définir les modalités du droit à la déconnexion ?

Réponse courte

Oui, une **convention collective** peut définir les modalités du droit à la déconnexion au Luxembourg. Elle constitue même le support principal pour organiser ce droit, introduit par la loi du 28 juin 2023. À défaut de convention collective, l'employeur doit définir le régime au niveau de l'entreprise après information et consultation de la délégation du personnel, ou d'un commun accord si l'entreprise occupe au moins 150 salariés.

Le régime doit préciser les **modalités pratiques** de déconnexion des outils numériques, les mesures de sensibilisation et de formation, ainsi que les modalités de compensation en cas de dérogations exceptionnelles. Les entreprises dont les salariés utilisent des outils numériques professionnels sont soumises à cette obligation, avec application des sanctions administratives à partir du 4 juillet 2026.

Définition

Le **droit à la déconnexion** est la faculté reconnue à chaque salarié de ne pas être tenu de répondre aux sollicitations professionnelles (appels, courriels, messages) en dehors de son temps de travail contractuel. Ce droit, consacré par l'article L.312-9 du Code du travail luxembourgeois, vise à garantir le respect des temps de repos, des congés et de la vie privée des salariés. Il s'applique dès lors que les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles, indépendamment de leur statut ou fonction.

Questions fréquentes

Qu'est-ce que le droit à la déconnexion au Luxembourg et comment peut-il être organisé ?

Le droit à la déconnexion est la faculté pour chaque salarié de ne pas être tenu de répondre aux sollicitations professionnelles en dehors de son temps de travail contractuel. Il peut être organisé principalement par convention collective, ou à défaut au niveau de l'entreprise après consultation de la délégation du personnel (ou d'un commun accord pour les entreprises d'au moins 150 salariés).

Que doit contenir le régime de droit à la déconnexion défini par l'employeur ?

Le régime doit préciser les plages horaires durant lesquelles le salarié n'est pas tenu de répondre aux sollicitations, les modalités techniques de déconnexion, les mesures de sensibilisation et de formation, ainsi que les modalités de compensation en cas de dérogations exceptionnelles justifiées par la continuité du service.

Quelles entreprises sont concernées par l'obligation d'organiser le droit à la déconnexion ?

Toutes les entreprises dont les salariés utilisent des outils numériques professionnels sont soumises à cette obligation, indépendamment du statut ou de la fonction des salariés. Les sanctions administratives (de 251 à 25 000 euros) s'appliquent à partir du 4 juillet 2026 en cas de non-mise en place du régime.

Une convention collective peut-elle définir les modalités du droit à la déconnexion ?

Oui, une convention collective peut définir les modalités du droit à la déconnexion et constitue même le support principal pour organiser ce droit introduit par la loi du 28 juin 2023. Elle permet de définir les modalités pratiques de déconnexion, les mesures de sensibilisation et les modalités de compensation en cas de dérogations exceptionnelles.

Conditions d'exercice

Cadre de définition	Modalités	Base légale
Convention collective ou accord subordonné	Support privilégié pour définir le régime de déconnexion au niveau sectoriel ou de l'entreprise	Art. L.312-9
Au niveau de l'entreprise (< 150 salariés)	Après information et consultation de la délégation du personnel s'il en existe	Art. L.312-9 + Art. L.414-1
Au niveau de l'entreprise (? 150 salariés)	D'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel	Art. L.312-9 + Art. L.414-9

L'employeur doit organiser l'exercice du droit à la déconnexion en définissant les **plages horaires** durant lesquelles le salarié n'est pas tenu de répondre aux sollicitations, ainsi que les éventuelles exceptions justifiées par la continuité du service ou des circonstances exceptionnelles. Le régime doit respecter les principes d'égalité de traitement entre salariés et garantir la traçabilité des mesures mises en place.

Modalités pratiques

Mesures pratiques	Exemples de mise en œuvre	Objectif
Modalités techniques	Interdiction d'envoi de courriels hors horaires, désactivation automatique des serveurs, plages de déconnexion obligatoires	Prévenir les sollicitations hors temps de travail
Sensibilisation et formation	Formations à l'usage raisonné des outils numériques, actions de prévention des risques psychosociaux	Accompagner les changements de pratiques
Compensation exceptionnelle	Définition des modalités en cas de dérogation exceptionnelle au droit à la déconnexion	Encadrer les situations urgentes
Procédures de contrôle	Mise en place d'indicateurs, bilans réguliers, procédures d'alerte en cas de non-respect	Assurer l'effectivité du droit

Les modalités définies doivent être **compatibles avec les exigences opérationnelles** de l'entreprise et respecter les droits fondamentaux des salariés en matière de santé et sécurité au travail. L'employeur doit documenter l'ensemble des mesures prises pour assurer leur traçabilité et leur conformité au cadre légal.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'**associer étroitement la délégation du personnel** à la négociation et à la mise en œuvre des modalités du droit à la déconnexion afin d'assurer leur pertinence et leur acceptabilité. La convention collective ou le régime d'entreprise doit prévoir un dispositif de suivi et d'évaluation de l'effectivité du droit à la déconnexion,

notamment par la mise en place d'indicateurs et de bilans réguliers.

Il est conseillé d'intégrer des **actions de sensibilisation et de formation** à destination des salariés et des managers pour prévenir les risques psychosociaux liés à l'hyperconnexion. Ces actions doivent porter sur l'usage raisonné des outils numériques et le respect des temps de repos.

Enfin, il convient de veiller à la **cohérence des dispositions** conventionnelles avec les autres règles relatives au temps de travail, au repos quotidien et hebdomadaire, à la protection des données personnelles et à la santé au travail. Toute disposition relative à la déconnexion doit être rédigée de manière claire et précise pour éviter toute contestation sur son interprétation ou son application.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.312-9</u>	Obligation pour l'employeur d'assurer le respect du droit à la déconnexion ; modalités de définition par convention collective, accord subordonné ou au niveau de l'entreprise avec consultation de la délégation du personnel
Article <u>L.312-10</u>	Sanctions administratives en cas de non-mise en place du régime (251 à 25 000 euros) ; entrée en vigueur des sanctions au 4 juillet 2026
Articles <u>L.211-1</u> à <u>L.211-9</u>	Dispositions relatives à la durée du travail, au repos quotidien et hebdomadaire
Article <u>L.414-1</u>	Définition de l'information et consultation de la délégation du personnel
Article <u>L.414-9</u>	Décisions devant être prises d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel dans les entreprises d'au moins 150 salariés (dont le droit à la déconnexion)
Article <u>L.241-1</u>	Principe général d'égalité de traitement entre les salariés
Article <u>L.261-1</u>	Traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance des salariés

Toute disposition conventionnelle relative à la déconnexion doit être rédigée de manière claire, précise et documentée pour éviter toute contestation. Le principe d'égalité de traitement entre salariés doit être respecté, et la délégation du personnel doit être impliquée à chaque étape de définition et de suivi du régime.

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.