

Comment mettre en place le droit à la déconnexion sans accord collectif au Luxembourg ?

Réponse courte

Le **droit à la déconnexion** impose à tout employeur dont les salariés utilisent des outils numériques de définir un régime spécifique, même en l'absence de convention collective. Ce régime doit être adapté à la situation particulière de l'entreprise et couvrir les modalités pratiques de déconnexion, la sensibilisation, la formation et les compensations exceptionnelles.

En l'absence d'accord collectif, l'employeur définit le régime au niveau de l'entreprise. Si une **délégation du personnel** existe, l'employeur doit l'informer et la consulter. Dans les entreprises occupant au moins **150 salariés**, la mise en place du régime nécessite un **commun accord** avec la délégation du personnel.

Sans délégation, l'employeur établit unilatéralement le régime et en informe les salariés. Le régime doit respecter les dispositions légales en matière de temps de travail et garantir l'équilibre vie professionnelle-vie privée.

Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à une **amende administrative** de 251 à 25 000 euros, applicable à partir du 4 juillet 2026. L'**ITM** peut contrôler la mise en place effective du régime et prononcer ces sanctions en fonction de la gravité du manquement.

Définition

Le **droit à la déconnexion** est le droit pour un salarié de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels (courriels, téléphone portable, messagerie instantanée) en dehors de son temps de travail. Ce droit vise à protéger la santé et la sécurité des salariés en préservant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

La loi du 28 juin 2023 a inscrit expressément ce droit dans le Code du travail luxembourgeois. Il s'applique à tous les salariés utilisant des outils numériques à des fins professionnelles, incluant les salariés sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, les apprentis, les stagiaires et les élèves ou étudiants occupés pendant les vacances scolaires.

Le droit à la déconnexion ne se limite pas aux congés et week-ends : il couvre l'ensemble du temps hors travail effectif. Il peut prévoir des **dérogations exceptionnelles** (astreintes, situations d'urgence), qui doivent alors être compensées selon des modalités définies dans le régime.

Questions fréquentes

Comment procéder pour mettre en place le droit à la déconnexion sans accord collectif ?

En l'absence d'accord collectif, l'employeur définit le régime au niveau de l'entreprise. Si une délégation du personnel existe, il doit l'informer et la consulter. Dans les entreprises de 150 salariés ou plus, un commun accord avec la délégation est obligatoire. Sans délégation, l'employeur établit unilatéralement le régime et informe les salariés.

Qu'est-ce que le droit à la déconnexion et qui doit le mettre en place au Luxembourg ?

Le droit à la déconnexion est le droit pour un salarié de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail. Toute entreprise dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles doit mettre en place un régime spécifique, indépendamment de la taille de l'entreprise ou du secteur d'activité.

Que doit contenir obligatoirement un régime de droit à la déconnexion ?

Le régime doit comporter quatre éléments obligatoires : les modalités pratiques et mesures techniques (plages horaires, désactivation des notifications), les mesures de sensibilisation (chartes, campagnes), les mesures de formation pour les salariés et l'encadrement, et les modalités de compensation en cas de dérogations exceptionnelles.

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

Le non-respect de l'obligation de mettre en place un régime de droit à la déconnexion expose l'employeur à une amende administrative de 251 à 25 000 euros, prononcée par le directeur de l'ITM. Ces sanctions sont applicables à partir du 4 juillet 2026, soit trois ans après l'entrée en vigueur de la loi.

Conditions d'exercice

Toute entreprise dont les salariés utilisent des **outils numériques à des fins professionnelles** doit mettre en place un régime de droit à la déconnexion. Cette obligation s'applique indépendamment de la taille de l'entreprise ou du secteur d'activité.

Le régime peut être établi par **convention collective de travail** ou **accord subordonné** au niveau sectoriel ou inter-entreprises. En l'absence de tels accords, chaque entreprise doit définir son propre régime interne.

La procédure de mise en place varie selon la taille de l'entreprise et l'existence d'une délégation du personnel :

| Situation de l'entreprise | Procédure obligatoire | Base légale |
|---|---|--------------------------------------|
| Sans délégation du personnel | Employeur définit le régime et informe les salariés | Art. L.312-9 |
| Avec délégation, < 150 salariés | Information et consultation de la délégation | Art. L.414-3 § 7 |
| Avec délégation, ? 150 salariés | Commun accord employeur et délégation obligatoire | Art. L.414-9 point 9 |

Le régime doit être **adapté** aux spécificités de l'entreprise : nature des activités, organisation du travail, contraintes opérationnelles et besoins de joignabilité exceptionnels.

Modalités pratiques

Le régime de droit à la déconnexion doit comporter **quatre éléments obligatoires** selon l'article [L.312-9](#) du Code du travail :

1. **Modalités pratiques et mesures techniques** : plages horaires de déconnexion, désactivation des notifications, blocage d'accès aux serveurs en dehors des horaires de travail, paramétrage des outils numériques.
2. **Mesures de sensibilisation** : chartes de bonnes pratiques, campagnes de communication, affichage des règles de déconnexion, rappels réguliers aux managers.
3. **Mesures de formation** : sessions de formation pour les salariés et l'encadrement, modules e-learning, ateliers sur l'usage responsable des outils numériques.
4. **Modalités de compensation** : en cas de dérogations exceptionnelles (astreintes, urgences), prévoir des compensations financières ou en temps de repos.

Le délai et les sanctions applicables sont définis comme suit :

| Élément | Valeur | Détail |
|---------------------------------|----------------------------|--|
| Date d'entrée en vigueur | 4 juillet 2023 | Obligation de mise en place du régime |
| Sanctions applicables | À partir du 4 juillet 2026 | Délai de 3 ans accordé aux entreprises |
| Montant de l'amende | 251 € à 25 000 € | Fixé par le directeur de l' <u>ITM</u> selon gravité |

Étapes de mise en place concrètes :

1. **Diagnostic** : identifier les outils numériques utilisés, analyser les pratiques actuelles, recenser les besoins de joignabilité exceptionnelle.
2. **Rédaction** : élaborer le régime en tenant compte des quatre éléments obligatoires, définir les plages de déconnexion, prévoir les exceptions et compensations.
3. **Consultation** : selon la situation de l'entreprise (voir tableau précédent), informer et consulter ou obtenir le commun accord de la délégation.
4. **Formalisation** : intégrer le régime dans le règlement intérieur, une charte spécifique ou une note de service, diffuser le document à tous les salariés.
5. **Communication** : organiser des sessions d'information, former les managers, sensibiliser l'ensemble du personnel.
6. **Suivi** : évaluer l'application du régime, ajuster si nécessaire, documenter les dérogations exceptionnelles et leurs compensations.

Pratiques et recommandations

Les employeurs peuvent s'inspirer des **bonnes pratiques** suivantes pour concevoir un régime efficace adapté à leur entreprise :

Mesures techniques concrètes : programmer l'envoi différé des courriels pour éviter les envois hors horaires de travail, désactiver les notifications push en dehors des heures de travail, bloquer l'accès au réseau de l'entreprise durant certaines plages horaires (20h-7h, week-ends), configurer des messages d'absence automatiques rappelant le droit à la déconnexion.

Charte de bonnes pratiques : rédiger une charte claire précisant les plages de déconnexion, définir les situations d'urgence justifiant une exception, interdire l'envoi de courriels professionnels durant les congés, promouvoir la culture du respect du temps de repos.

Formation et sensibilisation : former les managers au respect du droit à la déconnexion et à l'exemplarité, sensibiliser les salariés aux risques psychosociaux liés à l'hyperconnexion, organiser des ateliers sur l'équilibre vie professionnelle-vie privée, communiquer régulièrement sur le sujet.

Gestion des exceptions : définir précisément les situations d'urgence ou d'astreinte justifiant une dérogation, prévoir des compensations claires (majoration de salaire, repos compensateur), limiter dans le temps les périodes de joignabilité exceptionnelle, documenter chaque dérogation et sa compensation.

Points de vigilance : le régime doit être **écrit et diffusé** à l'ensemble des salariés, les managers doivent être **exemplaires** dans l'application du droit à la déconnexion, les **compensations** doivent être effectives et proportionnées, le régime doit être **réévalué régulièrement** pour vérifier son efficacité.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|--|---|
| Article <u>L.312-9</u> | Obligation de définir un régime de droit à la déconnexion pour les entreprises dont les salariés utilisent des outils numériques ; contenu du régime (modalités pratiques, formation, sensibilisation, compensations) |
| Article <u>L.312-10</u> | Sanction en cas de non-mise en place du régime : amende administrative de 251 € à 25 000 € prononcée par le directeur de l' <u>ITM</u> |
| Article <u>L.414-3 § 7</u> | Obligation d'information et consultation de la délégation du personnel sur l'introduction ou modification du régime de droit à la déconnexion |
| Article <u>L.414-9 point 9</u> | Décision d'un commun accord entre employeur et délégation du personnel pour les entreprises ? 150 salariés concernant l'introduction ou modification du régime |
| Article <u>L.162-12 § 4 point 5</u> | Négociation collective obligatoire portant sur les modalités du régime de droit à la déconnexion dans les conventions collectives |
| Loi du 28 juin 2023 | Loi portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion |

Les sanctions prévues par l'article L.312-10 n'entreront en vigueur que le **4 juillet 2026**, soit trois ans après l'entrée en vigueur de la loi. Ce délai permet aux entreprises de se mettre en conformité progressivement. Toutefois, l'absence de régime expose l'entreprise à des risques contentieux si un salarié invoque un manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur.

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.