

Quels sont les éléments obligatoires du régime de déconnexion exigés par la loi ?

Réponse courte

La **loi du 28 juin 2023** impose aux employeurs de mettre en place un régime assurant le respect du droit à la déconnexion lorsque les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles. Ce régime doit définir trois éléments obligatoires selon l'article L.312-9 du Code du travail.

Les employeurs doivent définir **les modalités pratiques et les mesures techniques** de déconnexion des outils numériques, organiser des **mesures de sensibilisation et de formation** sur le droit à la déconnexion, et prévoir des **modalités de compensation** en cas de dérogations exceptionnelles.

Le régime peut être défini par **convention collective**, par accord subordonné, ou au niveau de l'entreprise après consultation de la délégation du personnel. Les sanctions administratives (251 à 25.000 euros) s'appliquent depuis le 4 juillet 2026.

L'objectif est de garantir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en protégeant les salariés contre la sollicitation permanente en dehors de leur temps de travail contractuel.

Définition

Le **régime de déconnexion** correspond à l'ensemble des mesures instaurées par l'employeur pour garantir le droit des salariés à ne pas être sollicités, ni à devoir répondre à des communications professionnelles, en dehors de leur temps de travail contractuel. Ce dispositif vise à préserver la santé, la sécurité et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des salariés. Depuis la **loi du 28 juin 2023** entrée en vigueur le 4 juillet 2023, la mise en place d'un tel régime est obligatoire pour toutes les entreprises établies au Luxembourg où les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles.

Questions fréquentes

Comment définir le régime de déconnexion et faut-il consulter la délégation du personnel ?

Le régime peut être défini par convention collective, accord subordonné, ou au niveau de l'entreprise. La consultation de la délégation du personnel est obligatoire si elle existe. Dans les entreprises d'au moins 150 salariés, un accord avec la délégation est obligatoire selon l'article L.414-9 point 9.

Quelles entreprises sont concernées par l'obligation de mettre en place un régime de déconnexion ?

Tous les employeurs établis au Luxembourg dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles sont concernés, sans distinction de taille ou de secteur d'activité. Cette obligation s'applique depuis la loi du 28 juin 2023 entrée en vigueur le 4 juillet 2023.

Quelles sont les sanctions en cas de non-respect du régime de déconnexion ?

Les sanctions administratives vont de 251 € à 25.000 € et sont prononcées par le directeur de l'Inspection du travail et des mines. Ces sanctions sont applicables depuis le 4 juillet 2026, soit trois ans après l'entrée en vigueur de la loi pour laisser un délai d'adaptation aux employeurs.

Quels sont les trois éléments obligatoires du régime de déconnexion selon la loi luxembourgeoise ?

Selon l'article L.312-9 du Code du travail, le régime de déconnexion doit obligatoirement comporter : 1) les modalités pratiques et mesures techniques de déconnexion des outils numériques, 2) des mesures de sensibilisation et de formation sur le droit à la déconnexion, et 3) les modalités de compensation en cas de dérogations exceptionnelles.

Données chiffrées et sanctions

Élément	Valeur	Base légale
Seuil consultation simple	< 150 salariés : information et consultation	Art. L.312-9
Seuil accord obligatoire	? 150 salariés : accord avec délégation	Art. L.414-9 point 9
Amende administrative	251 € à 25.000 €	Art. L.312-10
Entrée en vigueur loi	4 juillet 2023	Loi du 28 juin 2023
Entrée en vigueur sanctions	4 juillet 2026 (délai de 3 ans)	Art. L.312-10

Les sanctions sont prononcées par le **directeur de l'Inspection du travail et des mines** qui fixe le montant en prenant en compte les circonstances, la gravité du manquement et le comportement de l'employeur.

Conditions d'exercice

L'obligation de mettre en œuvre un régime de déconnexion s'applique à tous les employeurs dont les salariés utilisent des **outils numériques à des fins professionnelles**, sans distinction de taille ou de secteur. Le régime doit être adapté à la situation particulière de l'entreprise ou du secteur, en tenant compte des contraintes organisationnelles et des catégories de personnel concernées.

Critère	Condition	Base légale
Obligation	Entreprises où salariés utilisent outils numériques	Art. L.312-9
Définition du régime	Convention collective, accord subordonné, ou niveau entreprise	Art. L.312-9
Consultation délégation	Obligatoire si délégation existe	Art. L.414-3 §7
Accord commun	Entreprises ? 150 salariés : accord obligatoire avec délégation	Art. L.414-9 point 9

La **traçabilité** des démarches (consultations, communications, décisions) doit être assurée pour justifier du respect des obligations légales en cas de contrôle ou de litige.

Modalités pratiques

Selon l'article L.312-9 du Code du travail, le régime de déconnexion doit obligatoirement comporter trois éléments :

1. Modalités pratiques et mesures techniques de déconnexion

L'employeur doit définir les **modalités pratiques** permettant le respect du droit à la déconnexion : plages horaires durant lesquelles les salariés ne sont pas tenus de répondre aux sollicitations professionnelles, règles d'utilisation des outils numériques (courriels, appels, messageries instantanées), restrictions d'accès en dehors des horaires de travail, et éventuelles coupures automatiques des systèmes.

Les périodes de déconnexion doivent couvrir le **temps de repos quotidien** (11 heures consécutives minimum), le **repos hebdomadaire** (44 heures minimum par période de 7 jours), les **congés légaux** et les **jours fériés**.

2. Mesures de sensibilisation et de formation

L'employeur est tenu d'organiser régulièrement des **actions de sensibilisation** et, le cas échéant, des **formations** à destination des salariés et des cadres sur l'importance du respect du droit à la déconnexion, les risques liés à l'hyperconnexion (santé, équilibre vie professionnelle/vie privée), et les bonnes pratiques à adopter.

3. Modalités de compensation en cas de dérogations exceptionnelles

Le régime doit prévoir les **exceptions justifiées** par des nécessités impérieuses de service et les **modalités de compensation** correspondantes (récupération, rémunération majorée, etc.), en précisant les procédures à suivre en cas d'urgence.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'**associer étroitement la délégation du personnel** à l'élaboration et à la révision du régime de déconnexion pour assurer son adéquation avec les réalités du terrain. L'employeur doit veiller à la clarté des plages de déconnexion et à la cohérence des exceptions prévues.

Les **actions de sensibilisation** doivent être renouvelées au moins une fois par an et adaptées aux évolutions technologiques et organisationnelles de l'entreprise. Il est conseillé de prévoir un dispositif de signalement permettant aux salariés de faire remonter toute difficulté liée au non-respect du droit à la déconnexion.

Le régime doit être **formalisé dans un document écrit**, communiqué à tous les salariés, et faire l'objet d'une évaluation régulière, notamment lors de la mise à jour des outils numériques ou de l'organisation du temps de travail. La politique doit être annexée au règlement d'ordre intérieur ou, à défaut, remise individuellement à chaque salarié.

L'**encadrement des dispositifs numériques** doit être assuré, notamment pour éviter toute dérive liée à l'automatisation des sollicitations professionnelles (envoi automatique de courriels en dehors des heures de travail, notifications intempestives, etc.).

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 28 juin 2023	Introduction du droit à la déconnexion dans le Code du travail (entrée en vigueur le 4 juillet 2023)
Article <u>L.312-9</u>	Obligation de définir un régime spécifique assurant le respect du droit à la déconnexion, incluant les trois éléments obligatoires
Article <u>L.312-10</u>	Sanctions administratives (251 € à 25.000 €) en cas de non-respect, applicables depuis le 4 juillet 2026
Article <u>L.414-3 §7</u>	Obligation d'information et de consultation de la délégation du personnel sur l'introduction ou la modification du régime
Article <u>L.414-9 point 9</u>	Accord obligatoire avec la délégation dans les entreprises occupant au moins 150 salariés
Articles <u>L.211-1 et suivants</u>	Dispositions relatives à la durée du travail
Articles <u>L.231-1 et suivants</u>	Dispositions relatives au repos hebdomadaire

Le non-respect de ces obligations expose l'employeur à des **sanctions administratives** prononcées par le directeur de l'Inspection du travail et des mines, ainsi qu'à des actions en responsabilité pour atteinte à la santé ou à la vie privée des salariés.

Documentez systématiquement toutes les démarches relatives à la déconnexion (consultations, communications, formations, évaluations) afin de pouvoir justifier du respect des obligations légales en cas de contrôle ou de litige. Les sanctions ne sont applicables que depuis le 4 juillet 2026, laissant un délai d'adaptation de trois ans aux employeurs.

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.