

Quelle information l'employeur doit-il fournir aux salariés avant la mise en place du régime de déconnexion ?

Réponse courte

Depuis le 4 juillet 2023, l'employeur dont les salariés utilisent des **outils numériques à des fins professionnelles** doit mettre en place un régime assurant le **respect du droit à la déconnexion** en dehors du temps de travail. L'information aux salariés s'inscrit dans le cadre de la consultation de la délégation du personnel ou, à défaut, par une information directe.

Le régime doit préciser les **modalités pratiques et mesures techniques** de déconnexion, les **mesures de sensibilisation et formation**, ainsi que les **modalités de compensation** en cas de dérogations exceptionnelles. L'employeur doit adapter ce régime à la situation particulière de l'entreprise ou du secteur.

La procédure d'information varie selon la taille de l'entreprise. Pour les entreprises de **moins de 150 salariés**, une information et consultation de la délégation suffit. Pour celles de **150 salariés et plus**, un accord commun entre employeur et délégation est requis. Sans délégation, l'employeur définit le régime et en informe directement les salariés.

L'absence de mise en place du régime expose l'employeur à une **amende administrative** de 251 à 25.000 euros, applicable à partir du 4 juillet 2026. Le respect des dispositions légales sur le temps de travail reste obligatoire dans tous les cas.

Définition

Le **droit à la déconnexion** désigne le droit pour un salarié de ne pas être contacté en dehors de ses horaires de travail par des moyens numériques professionnels (courriels, téléphone portable, messageries instantanées). Ce droit vise à protéger la santé physique et mentale des salariés en garantissant le respect de leurs temps de repos et congés, ainsi que de leur vie personnelle et familiale.

Le **régime de déconnexion** est un dispositif obligatoire que l'employeur doit définir au niveau de l'entreprise ou du secteur lorsque les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles. Ce régime doit être adapté aux spécificités de l'entreprise et respecter les dispositions légales en matière de temps de travail.

Introduit par la loi du 28 juin 2023, ce régime complète les obligations générales de l'employeur en matière de protection de la sécurité et de la santé des salariés, déjà prévues aux articles [L.312-1](#) et suivants du Code du travail.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il informer les salariés du régime de déconnexion selon la taille de l'entreprise ?

Pour les entreprises de moins de 150 salariés, l'employeur doit informer et consulter la délégation du personnel. Pour les entreprises de 150 salariés et plus, un accord commun entre employeur et délégation est requis. En l'absence de délégation du personnel, l'employeur définit le régime et en informe directement les salariés.

Qu'est-ce que le droit à la déconnexion et quand l'employeur doit-il mettre en place un régime de déconnexion ?

Le droit à la déconnexion est le droit pour un salarié de ne pas être contacté en dehors de ses horaires de travail par des moyens numériques professionnels. Depuis le 4 juillet 2023, l'employeur dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles doit obligatoirement mettre en place un régime assurant le respect de ce droit à la déconnexion en dehors du temps de travail.

Que doit contenir obligatoirement le régime de déconnexion mis en place par l'employeur ?

Le régime doit préciser les modalités pratiques et mesures techniques de déconnexion (plages horaires, paramétrage des outils), les mesures de sensibilisation et formation des salariés et managers, ainsi que les modalités de compensation en cas de dérogations exceptionnelles. Il doit être adapté à la situation particulière de l'entreprise ou du secteur.

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

L'absence de mise en place du régime expose l'employeur à une amende administrative de 251 à 25.000 euros. Ces sanctions sont applicables à partir du 4 juillet 2026, bien que l'obligation de mettre en place le régime soit en vigueur depuis le 4 juillet 2023.

Conditions d'exercice

Le régime de déconnexion s'applique à toutes les entreprises luxembourgeoises dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles, quelle que soit leur taille. L'obligation de mise en place du régime est entrée en vigueur le 4 juillet 2023, mais les sanctions ne s'appliquent qu'à partir du 4 juillet 2026.

Le régime peut être défini par **convention collective de travail** ou **accord subordonné**. En l'absence de tels accords, l'employeur doit le définir au niveau de l'entreprise en respectant les compétences de la délégation du personnel si elle existe.

Critère	Entreprise < 150 salariés	Entreprise ? 150 salariés
Procédure	Information et consultation de la délégation	Accord commun entre employeur et délégation
Base légale	Article L.414-1	Article L.414-9
Sans délégation	L'employeur définit et informe les salariés	L'employeur définit et informe les salariés
Modification	Information et consultation	Accord commun obligatoire

La participation de la délégation du personnel est obligatoire dans toutes les entreprises de 15 salariés et plus disposant d'une délégation. Sans délégation, l'employeur garde la prérogative de définir le régime mais doit en informer les salariés.

Modalités pratiques

L'information aux salariés s'effectue principalement par le biais de la délégation du personnel, qui doit être consultée sur le projet de régime. Le contenu de l'information doit porter sur l'ensemble des éléments constitutifs du régime de déconnexion.

Éléments obligatoires du régime :

Élément	Description	Objectif
Modalités pratiques	Plages horaires de déconnexion, procédures de contact exceptionnelles	Définir quand et comment la déconnexion s'applique
Mesures techniques	Paramétrage des outils numériques, désactivation des notifications	Mettre en œuvre techniquement la déconnexion
Sensibilisation et formation	Sessions d'information, chartes de bonne conduite numérique	Former les salariés et managers aux bonnes pratiques
Modalités de compensation	Contreparties en cas de sollicitation exceptionnelle	Encadrer les dérogations nécessaires

Délais et sanctions :

Élément	Valeur	Base légale
Entrée en vigueur du droit	4 juillet 2023	Loi du 28 juin 2023
Application des sanctions	4 juillet 2026	Article L.312-10
Amende minimale	251 euros	Article L.312-10
Amende maximale	25.000 euros	Article L.312-10

L'information doit être formalisée par écrit (note de service, document remis aux salariés, affichage) et rester accessible. En présence d'une délégation du personnel, celle-ci reçoit une copie complète du régime défini.

L'employeur doit conserver la preuve de l'information transmise aux salariés.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'élaborer une **charte de déconnexion** claire et accessible, définissant les plages horaires protégées et les comportements attendus. Cette charte peut prévoir des mesures concrètes comme le paramétrage automatique d'absence sur les messageries professionnelles en dehors des horaires de travail ou la limitation de l'envoi de courriels tardifs.

L'organisation de **sessions de sensibilisation** pour les managers et les salariés permet de promouvoir une culture du respect de la déconnexion. Ces formations doivent insister sur l'importance de l'équilibre vie professionnelle-vie privée et sur les risques psychosociaux liés à l'hyperconnexion.

Pour les entreprises de 150 salariés et plus, l'anticipation de la négociation avec la délégation du personnel est essentielle. Il est conseillé d'impliquer la délégation dès l'élaboration du projet de régime pour faciliter l'obtention d'un accord commun.

En cas de **dérogations exceptionnelles** au droit à la déconnexion (astreintes, urgences), le régime doit prévoir des modalités de compensation claires (repos compensateur, majoration salariale, limitation de la fréquence). Ces dérogations doivent rester exceptionnelles et proportionnées.

L'employeur doit s'assurer que le régime reste conforme aux dispositions légales et conventionnelles en matière de temps de travail, de repos quotidien et hebdomadaire. Un suivi régulier de l'application du régime permet d'identifier d'éventuels ajustements nécessaires.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 28 juin 2023	Modification du Code du travail introduisant le droit à la déconnexion
Article <u>L.312-9</u>	Obligation de définir un régime assurant le respect du droit à la déconnexion, contenu du régime, modalités de mise en place
Article <u>L.312-10</u>	Sanctions en cas de non-mise en place du régime (251 à 25.000 euros)
Article <u>L.312-1</u> et suivants	Obligations générales de l'employeur en matière de sécurité et santé au travail
Article <u>L.414-1</u>	Information et consultation de la délégation du personnel (entreprises < 150 salariés)
Article <u>L.414-9</u>	Décisions prises d'un commun accord avec la délégation (entreprises ? 150 salariés)
Article <u>L.414-3</u>	Compétences générales de la délégation du personnel en matière d'information et consultation

Le droit à la déconnexion s'inscrit dans la continuité des obligations de l'employeur en matière de protection de la santé des salariés. L'absence de régime ou un régime insuffisant peut engager la responsabilité de l'employeur, tant sur le plan administratif (sanctions de l'ITM) que civil (préjudice subi par les salariés).

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.