

# Le droit à la déconnexion s'applique-t-il aux salariés en forfait jours ?

## Réponse courte

Oui, le droit à la déconnexion s'applique **intégralement** aux salariés en forfait jours. La **loi du 28 juin 2023** sur le droit à la déconnexion ne fait **aucune distinction** selon le mode de décompte du temps de travail.

Toutes les entreprises dont les salariés utilisent des outils numériques professionnels doivent mettre en place un **régime spécifique** garantissant ce droit : définir des plages de déconnexion, établir des règles d'utilisation des outils numériques, contrôler le respect des temps de repos et suivre la charge de travail.

L'autonomie caractérisant le forfait jours ne dispense pas l'employeur de son obligation fondamentale de protection de la santé physique et mentale des salariés. Le droit à la déconnexion constitue une **mesure de protection essentielle** contre les risques psychosociaux liés à l'hyperconnexion.

## Définition

Le **droit à la déconnexion** désigne le droit du salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels et de ne pas être contacté par son employeur en dehors de son temps de travail habituel. Ce droit s'inscrit dans l'obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés.

Le **forfait jours** est un mode d'organisation du temps de travail où la durée de travail est décomptée en jours sur l'année plutôt qu'en heures hebdomadaires. Ce régime, applicable à certains salariés autonomes dans l'organisation de leur travail, ne les exclut pas de la protection offerte par le droit à la déconnexion.

## Questions fréquentes

### Comment l'entreprise doit-elle organiser la mise en place du droit à la déconnexion selon son effectif ?

Pour les entreprises de moins de 150 salariés, la mise en place se fait par information et consultation de la délégation du personnel. Pour les entreprises de 150 salariés et plus, elle nécessite un commun accord avec la délégation du personnel. Le régime peut être établi par convention collective, accord d'entreprise ou charte.

### Le droit à la déconnexion s'applique-t-il aux salariés en forfait jours au Luxembourg ?

Oui, le droit à la déconnexion s'applique intégralement aux salariés en forfait jours. La loi du 28 juin 2023 ne fait aucune distinction selon le mode de décompte du temps de travail. L'autonomie du forfait jours ne dispense pas l'employeur de son obligation de protection de la santé physique et mentale des salariés.

### Quelles mesures concrètes l'employeur doit-il mettre en place pour garantir le droit à la déconnexion des salariés en forfait jours ?

L'employeur doit définir des plages horaires de déconnexion respectant les temps de repos légaux (11h quotidien, 44h hebdomadaire), établir des règles claires d'utilisation des outils numériques, prévoir des modalités de contrôle du respect des temps de repos, et assurer un suivi régulier de la charge de travail avec des entretiens périodiques.

## Quelles sont les sanctions en cas de non-respect du droit à la déconnexion pour les salariés en forfait jours ?

Depuis le 4 juillet 2026, l'employeur s'expose à des sanctions administratives prononcées par l'ITM, avec des amendes allant de 251 à 25.000 euros. Ces sanctions s'appliquent quelle que soit la modalité de décompte du temps de travail, y compris pour les salariés en forfait jours.

## Conditions d'exercice

L'employeur doit mettre en place des **mesures concrètes** garantissant l'effectivité du droit, quelle que soit la modalité de décompte du temps de travail :

**Définir** des plages horaires de déconnexion obligatoire respectant les temps de repos légaux (11h quotidien, 44h hebdomadaire)

**Établir** des règles claires d'utilisation des outils numériques professionnels (courriels, messageries, téléphones)

**Prévoir** des modalités de contrôle et de suivi du respect des temps de repos

**Assurer** un suivi régulier et documenté de la charge de travail des salariés en forfait jours

**Organiser** des entretiens périodiques évaluant l'articulation entre vie professionnelle et personnelle

Le forfait jours **ne peut constituer** une dérogation à ces obligations légales de protection.

## Modalités pratiques

Obligation	Mise en œuvre	Base légale
Régime spécifique	Par convention collective, accord d'entreprise ou charte	Loi 28/06/2023
Modalités selon effectif < 150 salariés	Information et consultation délégation personnel	Art. <u>L.312-9</u> CT
Modalités selon effectif ? 150 salariés	Commun accord avec délégation personnel	Art. <u>L.312-9</u> CT
Repos quotidien	11 heures consécutives minimum	Art. <u>L.211-16(3)</u> CT
Repos hebdomadaire	44 heures consécutives minimum	Art. <u>L.231-11</u> CT
Sanctions (depuis 04/07/2026)	Amende 251 à 25.000 euros	Art. <u>L.312-10</u> CT

L'entreprise doit **intégrer** ces dispositions dans l'accord de forfait jours, **mettre en place** des outils techniques limitant l'accès hors temps de travail, **organiser** des entretiens réguliers de suivi avec les salariés concernés, et **documenter** rigoureusement toutes les mesures prises.

## Pratiques et recommandations

**Établir une charte claire** sur l'usage des outils numériques précisant les horaires de déconnexion, les situations d'urgence exceptionnelles autorisées, et les canaux de communication appropriés selon les circonstances.

**Paramétrer des outils de sensibilisation** tels que messages automatiques de rappel sur les horaires de déconnexion, blocage d'accès aux serveurs pendant certaines plages, ou délai d'envoi différé des courriels professionnels.

**Sensibiliser régulièrement** tous les acteurs concernés, en accordant une attention particulière à la formation des managers de salariés en forfait jours sur la prévention des risques psychosociaux et l'identification des signaux d'alerte.

**Mettre en place des indicateurs de suivi** permettant de mesurer l'effectivité du droit à la déconnexion : taux de connexion hors horaires, volume de communications professionnelles le week-end, résultats des entretiens périodiques sur la charge de travail.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Loi du 28 juin 2023</b>	Introduction du droit à la déconnexion dans le Code du travail
<b>Art. <u>L.312-1</u></b>	Obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés
<b>Art. <u>L.312-2</u></b>	Mesures de protection de la santé physique et psychique
<b>Art. <u>L.312-9</u></b>	Régime spécifique du droit à la déconnexion, modalités selon effectif
<b>Art. <u>L.312-10</u></b>	Sanctions administratives (251 à 25.000 euros)
<b>Art. <u>L.211-16(3)</u></b>	Repos quotidien de 11 heures consécutives
<b>Art. <u>L.231-11</u></b>	Repos hebdomadaire de 44 heures consécutives

Le non-respect du droit à la déconnexion expose l'employeur à des **sanctions administratives** prononcées par l'ITM, applicables depuis le 4 juillet 2026. La jurisprudence luxembourgeoise reconnaît que l'**autonomie** dans l'organisation du travail ne dispense pas l'employeur de veiller au respect des temps de repos et à la protection de la santé du salarié.

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.