

# Quel est le rôle de la délégation du personnel dans le suivi du droit à la déconnexion ?

## Réponse courte

La **délégation du personnel** joue un rôle central dans la mise en place et le suivi du **droit à la déconnexion** au Luxembourg. Depuis la loi du 28 juin 2023, l'employeur est obligé d'informer et de consulter la délégation sur l'introduction ou la modification du régime de déconnexion dans toutes les entreprises où elle existe.

Dans les entreprises occupant **au moins 150 salariés**, ce rôle est renforcé : l'introduction et la modification du régime doivent être prises **d'un commun accord** entre l'employeur et la délégation du personnel. Cette procédure garantit une participation active des représentants du personnel aux décisions relatives à la déconnexion.

En l'absence de convention collective de travail ou d'accord subordonné, le régime spécifique de déconnexion est défini au niveau de l'entreprise dans le **respect des compétences** de la délégation du personnel. Cette obligation s'applique à toutes les entreprises dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles.

Le non-respect de ces obligations expose l'employeur à une **amende administrative** de 251 à 25 000 euros à partir du 4 juillet 2026. La délégation veille ainsi au respect effectif du droit des salariés à se déconnecter en dehors du temps de travail.

## Définition

Le **droit à la déconnexion** est le droit reconnu au salarié de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail. Ce droit vise à garantir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et à protéger la santé et la sécurité des salariés face au développement de la digitalisation.

La **délégation du personnel** est l'organe représentatif des salariés au sein de l'entreprise, élu par l'ensemble du personnel. Elle exerce des attributions en matière d'information, de consultation et de participation aux décisions de l'entreprise, notamment sur les questions relatives aux conditions de travail et à la santé des salariés.

Le **régime spécifique de déconnexion** désigne l'ensemble des dispositions définies au niveau de l'entreprise ou du secteur pour assurer le respect du droit à la déconnexion. Ce régime doit préciser les modalités pratiques et mesures techniques de déconnexion, les mesures de sensibilisation et de formation, ainsi que les modalités de compensation en cas de dérogations exceptionnelles.

## Questions fréquentes

### Comment se déroule la procédure de commun accord dans les entreprises d'au moins 150 salariés ?

Dans les entreprises d'au moins 150 salariés, l'employeur et la délégation du personnel doivent se réunir au moins une fois par trimestre pour parvenir à un accord sur le régime de déconnexion. Si aucun accord n'est trouvé lors de la réunion, la délégation donne mandat au bureau pour mener les négociations, qui dispose ensuite de 48 heures pour communiquer la décision commune.

## Quel est le rôle de la délégation du personnel dans la mise en place du droit à la déconnexion au Luxembourg ?

La délégation du personnel joue un rôle central dans la mise en place du droit à la déconnexion. L'employeur doit obligatoirement l'informer et la consulter sur l'introduction ou la modification du régime de déconnexion. Dans les entreprises d'au moins 150 salariés, ce rôle est renforcé : l'introduction et la modification du régime doivent être prises d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel.

## Quelles entreprises sont concernées par l'obligation de consulter la délégation du personnel sur le droit à la déconnexion ?

L'obligation s'applique à toutes les entreprises disposant d'une délégation du personnel et dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles. La procédure diffère selon la taille : consultation obligatoire pour les entreprises de moins de 150 salariés, et commun accord obligatoire pour celles d'au moins 150 salariés.

## Quelles sont les sanctions en cas de non-respect des obligations relatives à la délégation du personnel et au droit à la déconnexion ?

Le non-respect de l'obligation de définir un régime de déconnexion en concertation avec la délégation du personnel expose l'employeur à une amende administrative de 251 à 25 000 euros. Cette sanction entrera en vigueur le 4 juillet 2026, soit trois ans après la publication de la loi du 28 juin 2023.

## Conditions d'exercice

Le rôle de la délégation du personnel dans le suivi du droit à la déconnexion s'applique différemment selon la taille de l'entreprise et l'existence ou non d'une convention collective.

Taille de l'entreprise	Procédure applicable	Base légale
<b>Moins de 150 salariés</b> (avec délégation)	Information et consultation obligatoires	Article <a href="#">L.414-1</a> (7)
<b>Au moins 150 salariés</b> (avec délégation)	Commun accord obligatoire	Articles <a href="#">L.414-9</a> (9) et <a href="#">L.414-10</a>
<b>Sans délégation du personnel</b>	Employeur définit seul le régime	Article <a href="#">L.312-9</a>

L'obligation s'applique uniquement aux entreprises dont les salariés **utilisent des outils numériques à des fins professionnelles**. Si l'entreprise dispose d'une convention collective de travail ou d'un accord subordonné définissant le régime de déconnexion, celui-ci prévaut sur la définition au niveau de l'entreprise.

Dans tous les cas, le régime de déconnexion doit assurer le **respect des dispositions légales ou conventionnelles** applicables en matière de temps de travail. La délégation intervient donc dans le cadre de ses compétences générales en matière de conditions de travail et de santé.

## Modalités pratiques

La mise en place du régime de déconnexion avec la délégation du personnel suit des procédures distinctes selon la taille de l'entreprise.

Procédure	Entreprises <150 salariés	Entreprises ?150 salariés
<b>Type d'intervention</b>	Information et consultation	Commun accord
<b>Modalité</b>	La délégation émet un avis	Les deux parties doivent s'accorder
<b>Réunion obligatoire</b>	Non spécifiée	Au moins 1 fois par trimestre
<b>Délai</b>	Non spécifié par la loi	Non spécifié par la loi
<b>Pouvoir décisionnel</b>	Consultatif	Décisionnel conjoint

**Dans les entreprises de moins de 150 salariés**, l'employeur doit informer la délégation des modalités envisagées pour le régime de déconnexion et la consulter avant sa mise en place. La consultation implique de recueillir l'avis de la délégation, mais l'employeur conserve le pouvoir de décision finale.

**Dans les entreprises d'au moins 150 salariés**, la procédure est plus contraignante. L'introduction et la modification du régime se font après une réunion entre l'employeur et la délégation du personnel portant sur les points prévus à l'article L.414-9. Ces réunions doivent avoir lieu au moins une fois par trimestre et ont pour objet de parvenir à un accord.

Si les parties ne parviennent pas à un accord lors de la réunion, la délégation donne mandat au bureau de la délégation de mener les négociations. Le bureau communique ensuite la décision commune à la délégation dans un délai de 48 heures. La délégation dispose alors de 48 heures pour demander une renégociation.

Le régime de déconnexion doit préciser concrètement les **modalités pratiques et mesures techniques** de déconnexion des outils numériques, les **mesures de sensibilisation et de formation** des salariés et managers, et les **modalités de compensation** en cas de dérogations exceptionnelles au droit à la déconnexion.

## Pratiques et recommandations

Pour exercer efficacement son rôle dans le suivi du droit à la déconnexion, la délégation du personnel doit se préparer en amont des discussions avec l'employeur. Il est recommandé de consulter les salariés sur leurs pratiques de connexion, les difficultés rencontrées et leurs attentes en matière de déconnexion. Cette consultation peut prendre la forme d'un questionnaire ou d'entretiens informels.

La délégation devrait également se documenter sur les bonnes pratiques en matière de déconnexion et examiner les exemples de régimes mis en place dans d'autres entreprises du secteur. Les recommandations du Conseil Économique et Social d'avril 2021 constituent une référence utile pour définir le contenu du régime.

Lors des négociations, la délégation doit veiller à ce que le régime prévoie des **mesures concrètes et applicables**, et non de simples principes généraux. Les plages horaires de déconnexion garantie, les modalités de gestion des urgences, les outils de suivi et les sanctions en cas de non-respect doivent être clairement définis.

La délégation doit également s'assurer que le régime inclut des **mesures de sensibilisation** pour l'ensemble du personnel, y compris l'encadrement, et des formations spécifiques pour les managers sur le respect du droit à la déconnexion de leurs équipes.

Après la mise en place du régime, la délégation conserve un rôle de **suivi et d'évaluation**. Elle peut demander régulièrement à l'employeur un bilan sur l'application effective du régime, les difficultés rencontrées et les ajustements nécessaires. En cas de non-respect manifeste du régime par l'entreprise, la délégation peut saisir l'Inspection du travail et des mines.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article <u>L.312-9</u></b>	Obligation de définir un régime assurant le respect du droit à la déconnexion ; définition au niveau de l'entreprise dans le respect des compétences de la délégation du personnel
<b>Article <u>L.312-10</u></b>	Sanction en cas de non-mise en place du régime : amende administrative de 251 à 25 000 euros (entrée en vigueur au 4 juillet 2026)
<b>Article <u>L.414-1 (7)</u></b>	Obligation d'informer et consulter la délégation du personnel sur l'introduction ou la modification du régime de déconnexion (toutes tailles d'entreprises)
<b>Article <u>L.414-9 (9)</u></b>	Décisions prises d'un commun accord entre l'employeur et la délégation dans les entreprises d'au moins 150 salariés
<b>Article <u>L.414-10</u></b>	Réunions trimestrielles obligatoires dans les entreprises d'au moins 150 salariés pour discuter des points prévus à l'article <u>L.414-9</u>
<b>Loi du 28 juin 2023</b>	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'entrent en vigueur qu'au 4 juillet 2026, soit trois ans après la publication de la loi. Les entreprises disposent donc d'un délai de transition pour mettre en place leur régime de déconnexion en concertation avec leur délégation du personnel.

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.