

# Comment intégrer le régime de déconnexion dans le règlement intérieur ?

## Réponse courte

Le **régime de déconnexion** peut être intégré au règlement intérieur d'entreprise selon une hiérarchie précise établie par l'article [L.312-9](#) du Code du travail. La loi du 28 juin 2023 impose à tout employeur dont les salariés utilisent des outils numériques professionnels de définir ce régime.

La priorité est donnée à la **convention collective de travail** ou à un **accord subordonné**. En l'absence de ces instruments, le régime est défini au niveau de l'entreprise. Pour les entreprises de 150 salariés et plus, l'intégration au règlement intérieur nécessite un **accord commun** avec la délégation du personnel. Pour les structures plus petites, une simple information et consultation suffit.

Le régime doit préciser les modalités techniques de déconnexion, les mesures de sensibilisation et formation, ainsi que les compensations en cas de dérogations exceptionnelles. Il doit respecter les dispositions légales sur le temps de travail. L'absence de régime expose l'employeur à des **sanctions administratives** allant de 251 à 25.000 euros, applicables dès le 4 juillet 2026.

## Définition

Le **droit à la déconnexion** consiste à garantir aux salariés le droit de ne pas être connectés à leurs outils numériques professionnels (courriels, téléphone, messageries) en dehors de leur temps de travail effectif. Ce droit vise à préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et s'inscrit dans l'obligation générale de l'employeur de veiller à la santé et la sécurité des salariés.

Le **régime de déconnexion** est l'ensemble des règles et mesures concrètes que l'entreprise met en place pour permettre l'exercice effectif de ce droit. Il s'agit d'un cadre adapté à la situation particulière de chaque entreprise ou secteur, défini conformément à l'article [L.312-9](#) du Code du travail.

La loi ne donne pas de définition juridique précise du droit à la déconnexion, mais impose son ancrage dans le Code du travail via l'obligation de mettre en place un régime protecteur. Le **règlement intérieur** peut être le support formel de ce régime lorsqu'il n'existe pas de convention collective applicable.

## Questions fréquentes

### Comment procéder selon l'effectif de l'entreprise pour intégrer le régime au règlement intérieur ?

La procédure varie selon l'effectif : pour les entreprises de 150 salariés et plus, un accord commun avec la délégation du personnel est obligatoire. Pour les entreprises de 15 à 149 salariés, une information et consultation de la délégation suffit. Pour les entreprises de moins de 15 salariés, seule une information des salariés est requise.

## Qu'est-ce que le régime de déconnexion et comment l'intégrer au règlement intérieur ?

Le régime de déconnexion est l'ensemble des règles que l'entreprise met en place pour garantir aux salariés le droit de ne pas être connectés aux outils numériques professionnels hors temps de travail. Il peut être intégré au règlement intérieur selon une hiérarchie précise : d'abord par convention collective, puis par accord subordonné, et enfin au niveau de l'entreprise si aucun de ces instruments n'existe.

### Quelles entreprises sont obligées de définir un régime de déconnexion ?

Toute entreprise dont les salariés utilisent des outils numériques à fins professionnelles doit définir un régime de déconnexion, selon l'article L.312-9 du Code du travail. Cette obligation s'applique quelle que soit la taille de l'entreprise, dès lors que des outils numériques (courriels, téléphone, messageries) sont utilisés dans le cadre professionnel.

### Quelles sont les sanctions en cas d'absence de régime de déconnexion ?

L'absence de régime de déconnexion expose l'employeur à des sanctions administratives allant de 251 à 25.000 euros, prononcées par le directeur de l'ITM. Ces sanctions seront applicables à partir du 4 juillet 2026, bien que l'obligation légale existe déjà depuis juillet 2023.

## Conditions d'exercice

Critère	Condition	Base légale
<b>Champ d'application</b>	Salariés utilisant des outils numériques à fins professionnelles	Art. <a href="#">L.312-9</a>
<b>Obligation employeur</b>	Définir un régime de déconnexion adapté	Art. <a href="#">L.312-9</a>
<b>Hiérarchie normative</b>	1) Convention collective 2) Accord subordonné 3) Niveau entreprise	Art. <a href="#">L.312-9</a>
<b>Avec délégation (&lt; 150 sal.)</b>	Information et consultation obligatoires	Art. <a href="#">L.312-9</a>
<b>Avec délégation (? 150 sal.)</b>	Accord commun employeur + délégation	Art. <a href="#">L.414-9</a> pt 9
<b>Sans délégation</b>	Employeur définit seul et informe salariés	Art. <a href="#">L.312-9</a>
<b>Respect temps de travail</b>	Conformité aux dispositions légales/conventionnelles	Art. <a href="#">L.312-9</a>

L'intégration au règlement intérieur est possible uniquement en l'absence de convention collective ou d'accord subordonné applicable. Dans les entreprises de 15 salariés et plus, la présence d'une délégation du personnel impose des obligations de participation selon l'effectif.

## Modalités pratiques

### 1. Contenu obligatoire du régime

Le régime de déconnexion doit définir :

- Les **modalités pratiques et mesures techniques** de déconnexion des outils numériques (désactivation de la messagerie, limitation d'accès aux serveurs, etc.)
- Les **mesures de sensibilisation et de formation** des salariés et managers
- Les **modalités de compensation** en cas de dérogations exceptionnelles au droit à la déconnexion

## 2. Procédure d'intégration selon l'effectif

Effectif entreprise	Procédure applicable	Délai/Modalité
? 150 salariés	Accord commun employeur + délégation	Négociation obligatoire
15-149 salariés	Information + consultation délégation	Avis consultatif
< 15 salariés	Information des salariés	Information simple

## 3. Étapes d'intégration au règlement intérieur

- **Phase préparatoire** : Rédiger un projet de régime de déconnexion détaillant les modalités techniques, les plages horaires protégées, les mesures de formation
- **Phase de consultation** : Informer et consulter (ou négocier avec) la délégation du personnel selon l'effectif
- **Phase d'adoption** : Intégrer le régime validé au règlement intérieur ou créer un document annexe
- **Phase de communication** : Diffuser le régime à l'ensemble des salariés, organiser des sessions de sensibilisation

## 4. Calendrier d'application

Date	Événement
4 juillet 2023	Entrée en vigueur de la loi
Dès maintenant	Obligation de définir le régime
4 juillet 2026	Application des sanctions administratives

## Pratiques et recommandations

**Définir des plages horaires de déconnexion claires** : Préciser dans le régime les périodes pendant lesquelles les salariés ne peuvent être contactés (soirées, week-ends, congés). Par exemple : interdiction d'envoi de courriels entre 20h et 7h, blocage technique des accès aux serveurs professionnels durant ces plages.

**Adapter le régime à l'organisation du travail** : Tenir compte des spécificités sectorielles, des contraintes opérationnelles et des modalités de travail (télétravail, travail posté, astreintes). Les dérogations exceptionnelles doivent rester limitées et compensées.

**Former managers et salariés** : Organiser des sessions de sensibilisation sur l'importance de la déconnexion pour la santé au travail, les risques du burn-out, et les bonnes pratiques d'utilisation des outils numériques. Sensibiliser les managers à leur rôle d'exemplarité.

**Prévoir des mesures techniques** : Mettre en place des solutions techniques facilitant la déconnexion : désactivation automatique des notifications hors horaires de travail, signature automatique indiquant les horaires de disponibilité, logiciels de gestion différée des courriels.

**Anticiper les sanctions** : Les employeurs ont jusqu'au 4 juillet 2026 pour se conformer avant l'application des amendes administratives. Ne pas attendre cette échéance pour agir, car l'obligation légale existe déjà depuis juillet 2023.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Loi du 28 juin 2023</b>	Modification du Code du travail introduisant le droit à la déconnexion
<b>Article <u>L.312-9</u></b>	Obligation de définir un régime de déconnexion adapté ; modalités de mise en place ; hiérarchie normative (convention collective > accord subordonné > niveau entreprise)
<b>Article <u>L.312-10</u></b>	Sanctions administratives : amende de 251 à 25.000 euros ; prononcée par le directeur de l' <u>ITM</u> ; applicable à partir du 4 juillet 2026
<b>Article <u>L.414-9</u> point 9</b>	Participation de la délégation du personnel : accord commun obligatoire pour introduction ou modification du régime dans les entreprises de 150 salariés et plus
<b>Article <u>L.414-6</u> point 6</b>	Modification du règlement intérieur nécessite accord commun avec délégation (entreprises 150+ salariés)

La notion de "règlement intérieur" au sens strict n'est pas toujours formalisée dans toutes les entreprises luxembourgeoises. Le régime de déconnexion peut être intégré dans tout document interne équivalent (politique RH, charte d'entreprise, code de conduite) dès lors qu'il est porté à la connaissance de tous les salariés et respecte les procédures de participation des représentants 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.