

# Les IRP doivent-elles être consultées avant toute modification de la charte de déconnexion ?

## Réponse courte

Oui, la consultation de la **délégation du personnel** est obligatoire lors de l'introduction ou de la modification d'un régime assurant le respect du **droit à la déconnexion** selon l'article L.414-1 du Code du travail. Cette obligation s'applique à toutes les entreprises disposant d'une délégation du personnel, quelle que soit leur taille.

Pour les entreprises occupant **au moins 150 salariés**, l'exigence est renforcée : la modification du régime de déconnexion doit être décidée d'un **commun accord** entre l'employeur et la délégation du personnel conformément à l'article L.414-9. Il ne s'agit plus uniquement d'une consultation, mais d'une véritable co-décision.

En l'absence de délégation du personnel, l'employeur définit lui-même le contenu du régime et en informe les salariés. Cette situation concerne principalement les petites entreprises de moins de 15 salariés, non soumises à l'obligation d'élire une délégation.

Le non-respect de ces obligations expose l'employeur à une **amende administrative** de 251 à 25.000 euros, prononcée 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 du 28 juin 2023.

## Définition

Le **droit à la déconnexion** désigne le droit pour un salarié de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels (téléphone portable, courriels, messageries instantanées) en dehors de son temps de travail. Ce droit vise à préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, tout en protégeant la santé et la sécurité des salariés face aux risques liés à l'hyperconnexion.

Introduit dans le Code du travail luxembourgeois par la loi du 28 juin 2023, ce dispositif impose aux employeurs de mettre en place un **régime spécifique** adapté à leur situation particulière. Ce régime doit définir les modalités pratiques et les mesures techniques de déconnexion, les actions de sensibilisation et de formation, ainsi que les modalités de compensation en cas de dérogations exceptionnelles.

La **charte de déconnexion** constitue l'un des outils privilégiés pour formaliser ce régime au niveau de l'entreprise. Elle fixe les règles d'usage des outils numériques professionnels, les plages horaires de déconnexion garantie, et les procédures d'urgence justifiant une exception.

La **délégation du personnel** joue un rôle central dans l'élaboration et la révision de ce dispositif. Son implication garantit que les mesures mises en place répondent effectivement aux besoins des salariés et respectent leurs droits fondamentaux.

## Questions fréquentes

### La délégation du personnel doit-elle être consultée pour modifier une charte de déconnexion ?

Oui, la consultation de la délégation du personnel est obligatoire lors de toute modification d'un régime de déconnexion selon l'article L.414-1 du Code du travail. Pour les entreprises de moins de 150 salariés, une consultation suffit, tandis que pour celles de 150 salariés et plus, un commun accord entre l'employeur et la délégation est exigé.

### Quelle est la différence entre consultation et commun accord pour le droit à la déconnexion ?

Dans les entreprises de moins de 150 salariés, la délégation émet un avis consultatif que l'employeur peut ne pas suivre. Dans les entreprises de 150 salariés et plus, l'employeur ne peut modifier le régime de déconnexion sans l'accord explicite de la délégation du personnel.

### Quelles entreprises sont concernées par l'obligation de consulter les représentants du personnel ?

Toutes les entreprises disposant d'une délégation du personnel sont concernées, soit celles occupant au moins 15 salariés pendant les douze mois précédant les élections. En l'absence de délégation, l'employeur définit seul le régime et informe simplement les salariés.

### Quelles sanctions risque l'employeur en cas de non-respect de ces obligations ?

Le non-respect des obligations de consultation expose l'employeur à une amende administrative de 251 à 25.000 euros, prononcée par le directeur de l'Inspection du travail et des mines. Ces sanctions sont applicables depuis le 4 juillet 2026.

## Conditions d'exercice

Les modalités de consultation de la délégation du personnel varient selon l'effectif de l'entreprise et l'existence ou non d'une représentation du personnel.

Situation de l'entreprise	Mode de consultation	Base légale
Entreprise < 150 salariés avec délégation du personnel	Information et consultation obligatoires	Article <a href="#">L.414-1</a> , paragraphe 7
Entreprise ? 150 salariés avec délégation du personnel	Commun accord obligatoire (co-décision)	Article <a href="#">L.414-9</a> , point 9
Entreprise sans délégation du personnel	Définition unilatérale par l'employeur + information des salariés	Article <a href="#">L.312-9</a>

Pour qu'une délégation du personnel existe, l'entreprise doit occuper **au moins 15 salariés** pendant les douze mois précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections. En dessous de ce seuil, aucune obligation de mise en place d'une délégation n'existe.

Dans les entreprises de **150 salariés et plus**, la procédure de commun accord implique des réunions trimestrielles obligatoires entre l'employeur et la délégation. Si aucun accord n'est trouvé lors de ces réunions, le bureau de la délégation est mandaté pour mener les négociations selon l'article [L.414-10](#).

Lorsqu'une **convention collective** ou un **accord subordonné** définit le régime de déconnexion au niveau sectoriel ou interprofessionnel, celui-ci s'applique directement sans nécessiter de consultation au niveau de l'entreprise, sauf si des modalités spécifiques d'application doivent être précisées localement.

## Modalités pratiques

La procédure de consultation ou de co-décision doit respecter un formalisme précis pour garantir sa validité juridique.

**Étape 1 : Préparation du projet** L'employeur élabore un projet de charte de déconnexion ou de modification de la charte existante. Ce document doit préciser les modalités pratiques (horaires de déconnexion, gestion des courriels, exceptions), les mesures techniques (paramétrage des outils, filtrage automatique), les actions de sensibilisation, et les compensations prévues en cas de dérogation exceptionnelle.

**Étape 2 : Transmission à la délégation** Le projet est transmis à la délégation du personnel avec un **déla**  
**raisonnable** (généralement 5 jours minimum conformément à l'article L.414-10) permettant aux représentants d'analyser le document et de préparer leurs observations.

### Étape 3 : Consultation ou négociation

Effectif	Processus	Délai indicatif
< 150 salariés	Information et consultation : la délégation émet un avis consultatif	Variable selon accord interne
? 150 salariés	Commun accord : négociation jusqu'à accord des deux parties	Réunions trimestrielles obligatoires

**Étape 4 : Formalisation de la décision** Pour les entreprises de moins de 150 salariés, l'employeur peut décider après avoir recueilli l'avis de la délégation, même si celui-ci est défavorable. Pour les entreprises de 150 salariés et plus, aucune décision ne peut être prise sans l'accord de la délégation.

**Étape 5 : Communication aux salariés** Une fois la charte adoptée ou modifiée, elle doit être **portée à la connaissance de tous les salariés** par tout moyen approprié (affichage, intranet, courrier, réunion d'information). La preuve de cette communication doit être conservée.

En cas de **désaccord persistant** dans les entreprises de 150 salariés et plus, le bureau de la délégation peut être mandaté pour poursuivre les négociations. Si aucun accord n'est trouvé après 48 heures supplémentaires, la délégation peut solliciter une nouvelle négociation motivée.

## Pratiques et recommandations

Pour garantir l'efficacité de la consultation et prévenir les contentieux, il est recommandé d'impliquer la délégation du personnel **dès la phase de réflexion** sur le régime de déconnexion, et non uniquement lors de la présentation d'un projet finalisé. Cette approche collaborative favorise l'adhésion des représentants et facilite la recherche d'un consensus.

L'employeur doit fournir à la délégation **tous les éléments d'information nécessaires** pour éclairer sa décision : données sur l'utilisation des outils numériques dans l'entreprise, constats éventuels de situations problématiques, benchmarks sectoriels, et contraintes techniques ou organisationnelles spécifiques.

Il est judicieux de **formaliser par écrit** les échanges avec la délégation : ordre du jour des réunions, procès-verbaux des discussions, avis exprimés, et décisions prises. Cette documentation sera précieuse en cas de contrôle de l'Inspection du travail ou de contentieux ultérieur.

La **formation des membres de la délégation** sur les enjeux du droit à la déconnexion et les obligations légales en la matière contribue à des échanges plus constructifs et à l'adoption de mesures réellement efficaces. Les délégués peuvent utiliser leur crédit d'heures de formation (48 heures par an pour les titulaires) à cette fin.

Lors de la **révision périodique** de la charte, il convient d'analyser son efficacité au travers d'indicateurs mesurables : nombre d'envois de courriels hors horaires de travail, sollicitations en période de congé, remontées des salariés, et statistiques issues des outils de contrôle technique éventuellement mis en place.

## 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 du régime par convention collective, accord subordonné ou au niveau de l'entreprise avec consultation de la délégation du personnel
<b>Article <u>L.312-10</u></b>	Sanction administrative en cas de non-mise en place du régime de déconnexion : amende de 251 à 25.000 euros prononcée par le directeur de l' <u>ITM</u>
<b>Article <u>L.414-1</u>, paragraphe 7</b>	Obligation pour le chef d'entreprise d'informer et de consulter la délégation du personnel sur l'introduction ou la modification d'un régime assurant le respect du droit à la déconnexion
<b>Article <u>L.414-9</u>, point 9</b>	Dans les entreprises d'au moins 150 salariés : décision prise d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel
<b>Article <u>L.414-10</u></b>	Modalités des réunions entre employeur et délégation : fréquence trimestrielle, ordre du jour, procédure en cas de désaccord
<b>Loi du 28 juin 2023</b>	Loi portant modification du Code du travail et introduisant un dispositif relatif au droit à la déconnexion

L'obligation de consultation s'applique non seulement à la mise en place initiale du régime de déconnexion, mais également à **toute modification ultérieure**, même mineure. Il est donc essentiel d'anticiper ces consultations dans la gestion RH courante et de maintenir un dialogue social régulier sur cette thématique.

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.