

# L'employeur doit-il communiquer un bilan sur l'application du droit à la déconnexion ?

## Réponse courte

Non, **aucune obligation légale** n'impose à l'employeur de communiquer un bilan ou un rapport d'évaluation sur l'application du droit à la déconnexion. La loi du 28 juin 2023 exige uniquement la mise en place d'un régime spécifique assurant ce droit pour les salariés utilisant des outils numériques.

L'employeur doit **informer et consulter la délégation du personnel** lors de l'introduction ou de la modification du régime de déconnexion. Cette consultation constitue le seul moment d'échange formel obligatoire, mais ne s'apparente pas à un bilan périodique.

Une **motion parlementaire** prévoit une évaluation nationale du droit à la déconnexion trois ans après l'entrée en vigueur de la loi, mais cette démarche concerne le législateur, pas les employeurs individuels. Le Parlement pourrait ainsi évaluer l'efficacité globale du dispositif en 2026.

L'absence de bilan obligatoire ne dispense pas l'employeur de respecter scrupuleusement le régime mis en place et de s'assurer de son application effective pour éviter les sanctions administratives pouvant atteindre 25.000 euros.

## Définition

Le **droit à la déconnexion** est le droit reconnu aux salariés de ne pas être sollicités par des outils numériques professionnels en dehors de leur temps de travail. Il garantit le respect des périodes de repos quotidien et hebdomadaire, des congés et de la vie privée.

Le **régime de déconnexion** désigne l'ensemble des règles, modalités pratiques et mesures techniques définies par l'entreprise ou le secteur pour assurer le respect effectif de ce droit. Ce régime doit être adapté aux spécificités de l'entreprise et couvrir les mesures de sensibilisation, de formation et les éventuelles compensations en cas de dérogations exceptionnelles.

La **communication sur la déconnexion** se limite donc à l'information initiale lors de la mise en place du régime et lors de ses modifications éventuelles. Elle s'adresse prioritairement à la délégation du personnel lorsqu'elle existe, puis à l'ensemble des salariés.

## Questions fréquentes

### Comment l'efficacité du droit à la déconnexion sera-t-elle évaluée au Luxembourg ?

Une motion parlementaire prévoit une évaluation nationale du droit à la déconnexion trois ans après l'entrée en vigueur de la loi, soit en 2026. Cette démarche concerne le législateur pour évaluer l'efficacité globale du dispositif, mais ne s'applique pas aux employeurs individuels.

### L'employeur doit-il établir un bilan sur l'application du droit à la déconnexion ?

Non, aucune obligation légale n'impose à l'employeur de communiquer un bilan ou un rapport d'évaluation sur l'application du droit à la déconnexion. La loi du 28 juin 2023 exige uniquement la mise en place d'un régime spécifique assurant ce droit pour les salariés utilisant des outils numériques.

### Que risque l'employeur qui ne respecte pas ses obligations en matière de droit à la déconnexion ?

L'employeur qui ne met pas en place le régime de déconnexion s'expose à des sanctions administratives pouvant atteindre 25.000 euros. L'ITM peut vérifier à tout moment la mise en place effective du régime et son respect par l'entreprise, même sans obligation de bilan périodique.

### Quelles sont les obligations de communication de l'employeur concernant le droit à la déconnexion ?

L'employeur doit informer et consulter la délégation du personnel lors de l'introduction ou de la modification du régime de déconnexion. Dans les entreprises de 150 salariés et plus, un accord commun (codécision) est nécessaire. Cette consultation constitue le seul moment d'échange formel obligatoire.

## Conditions d'exercice

Obligation	Entreprises avec délégation	Entreprises sans délégation
Mise en place du régime	Obligatoire	Obligatoire
Information et consultation	Obligatoire (< 150 salariés)	Information au personnel
Codécision	Obligatoire (? 150 salariés)	Non applicable
Bilan périodique	Non obligatoire	Non obligatoire
Évaluation formelle	Non obligatoire	Non obligatoire

Le niveau d'implication de la délégation du personnel varie selon la taille de l'entreprise. Dans les structures de moins de 150 salariés, l'employeur doit informer et consulter la délégation, mais la décision finale lui appartient. Dans les entreprises de 150 salariés et plus, un accord commun entre l'employeur et la délégation est nécessaire pour introduire ou modifier le régime.

## Modalités pratiques

Étape	Délai / Moment	Base légale
Mise en place initiale du régime	Depuis le 4 juillet 2023	Article <a href="#">L.312-9</a>
Information de la délégation	Avant introduction/modification	Article <a href="#">L.414-1(7)</a>
Consultation/Codécision	Avant introduction/modification	Article <a href="#">L.414-9(9)</a>
Application des sanctions	Depuis le 4 juillet 2026	Article <a href="#">L.312-10</a>

L'employeur définit le régime de déconnexion par convention collective, accord subordonné ou au niveau de l'entreprise. Il présente le régime à la délégation du personnel en détaillant les modalités pratiques, les mesures techniques de déconnexion, les actions de sensibilisation et formation, ainsi que les compensations prévues en cas

de dérogations exceptionnelles.

La **consultation** implique un échange permettant à la délégation d'exprimer son avis motivé, que l'employeur prend en considération avant de décider. La **codécision** requiert un accord formel entre les deux parties, chacune disposant d'une voix.

L'information au personnel dans les entreprises sans délégation peut prendre diverses formes : note de service, présentation lors d'une réunion, diffusion d'une charte, intégration au règlement intérieur. L'essentiel est que chaque salarié connaisse ses droits et les modalités pratiques de déconnexion applicables dans l'entreprise.

## Pratiques et recommandations

Bien qu'aucun bilan ne soit légalement imposé, il est **fortement recommandé** d'évaluer régulièrement l'efficacité du régime mis en place. Cette démarche volontaire permet d'identifier les dysfonctionnements, d'ajuster les mesures et de prévenir les risques psychosociaux liés à l'hyperconnexion.

L'employeur peut organiser des points d'étape avec la délégation du personnel pour discuter de l'application concrète du régime. Ces échanges informels favorisent un dialogue social constructif et peuvent révéler des problématiques spécifiques à certains services ou fonctions.

Les indicateurs pertinents à suivre incluent : le nombre de sollicitations en dehors des horaires de travail, les retours des managers sur l'application du régime, les signalements de salariés concernant des difficultés à déconnecter, et l'évolution des risques psychosociaux identifiés lors des évaluations annuelles.

Une révision annuelle du régime, même non obligatoire, permet d'adapter les mesures aux évolutions technologiques et organisationnelles de l'entreprise. Cette révision peut s'intégrer naturellement dans les réunions trimestrielles obligatoires avec la délégation du personnel prévues par l'article [L.414-10](#).

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article <a href="#">L.312-9</a></b>	Obligation de définir un régime assurant le respect du droit à la déconnexion
<b>Article <a href="#">L.312-10</a></b>	Sanction administrative de 251 à 25.000 euros en cas de non-mise en place
<b>Article <a href="#">L.414-1(7)</a></b>	Obligation d'information et consultation de la délégation du personnel
<b>Article <a href="#">L.414-9(9)</a></b>	Codécision avec la délégation dans les entreprises de 150 salariés et plus
<b>Article <a href="#">L.414-10</a></b>	Réunions trimestrielles obligatoires avec la délégation du personnel
<b>Loi du 28 juin 2023</b>	Introduction du dispositif relatif au droit à la déconnexion

L'absence d'obligation de bilan ne signifie pas absence de contrôle : l'ITM peut vérifier à tout moment la mise en place effective du régime et son respect par l'entreprise. Une documentation soignée des mesures prises facilite ces vérifications et démontre la bonne foi de l'employeur.

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.