

# Quelles sanctions si l'employeur ne respecte pas le droit à la déconnexion au Luxembourg ?

## Réponse courte

L'employeur qui ne met pas en place un **régime spécifique** assurant le respect du droit à la déconnexion s'expose à une **amende administrative** de 251 à 25.000 euros, prononcée par le directeur de l'Inspection du travail et des mines (ITM). Cette sanction administrative s'applique depuis le **4 juillet 2026**, soit trois ans après l'entrée en vigueur de la loi du 28 juin 2023.

Le montant de l'amende est fixé selon les **circonstances**, la **gravité du manquement** et le **comportement de l'employeur** après constatation de l'infraction. L'ITM suit une procédure d'injonction préalable, donnant à l'employeur un délai pour se mettre en conformité avant d'infliger la sanction.

Même avant juillet 2026, les **tribunaux du travail** peuvent condamner l'employeur à indemniser les salariés dont le droit à la déconnexion n'est pas respecté. Le salarié victime peut également saisir l'ITM pour signaler la violation de ses droits.

Cette sanction administrative s'ajoute aux obligations générales de l'employeur en matière de **protection de la santé** et de **sécurité au travail**, qui peuvent faire l'objet de poursuites distinctes en cas de surmenage ou d'atteinte à la santé mentale du salarié.

## Définition

Le **droit à la déconnexion** est le droit pour un salarié de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels (téléphone portable, courriels, messageries instantanées, etc.) en dehors de ses horaires de travail. Ce droit vise à protéger l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi qu'à prévenir les risques psychosociaux liés à l'hyperconnexion (stress, burn-out, fatigue chronique).

La **sanction administrative** est une amende pécuniaire prononcée par une autorité administrative (le directeur de l'ITM) sans passer par les tribunaux, conformément à une procédure spécifique prévue par le Code du travail. Elle se distingue des sanctions pénales (qui relèvent des tribunaux judiciaires) et des sanctions civiles (indemnisation des salariés).

L'**injonction préalable** est une mise en demeure formelle adressée par l'ITM à l'employeur, lui ordonnant de se conformer à la législation dans un délai déterminé. C'est seulement en cas de non-respect de cette injonction que la sanction administrative peut être prononcée.

## Questions fréquentes

### À partir de quand les sanctions administratives pour le droit à la déconnexion sont-elles applicables ?

Les sanctions administratives entrent en vigueur le 4 juillet 2026, soit trois ans après l'adoption de la loi du 28 juin 2023. Avant cette date, seuls les recours judiciaires devant les tribunaux du travail sont possibles pour faire respecter le droit à la déconnexion.

### Comment est déterminé le montant de l'amende pour non-respect du droit à la déconnexion ?

Le montant de l'amende (entre 251 et 25.000 euros) est fixé par le directeur de l'ITM selon plusieurs critères : la taille de l'entreprise, la gravité du manquement, les circonstances de l'infraction et le comportement de l'employeur après constatation de la violation.

### Comment l'ITM procède-t-elle pour sanctionner un employeur qui ne respecte pas le droit à la déconnexion ?

L'ITM suit une procédure en plusieurs étapes : constatation de l'infraction par un inspecteur du travail, notification d'une injonction écrite à l'employeur avec un délai pour se mettre en conformité, puis prononcé de l'amende administrative en cas de non-respect du délai. L'employeur dispose de 15 jours pour former opposition.

### Quelles sont les sanctions pour un employeur qui ne respecte pas le droit à la déconnexion au Luxembourg ?

L'employeur qui ne met pas en place un régime spécifique assurant le respect du droit à la déconnexion s'expose à une amende administrative de 251 à 25.000 euros, prononcée par le directeur de l'Inspection du travail et des mines (ITM). Cette sanction s'applique depuis le 4 juillet 2026, après une procédure d'injonction préalable.

## Conditions d'exercice

Pour que la sanction administrative soit applicable, plusieurs conditions doivent être réunies :

**Champ d'application** : L'employeur est soumis à l'obligation de mettre en place un régime de déconnexion dès lors que ses salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles. Cette obligation s'applique à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, et à tous les secteurs d'activité.

**Absence de régime** : La sanction vise spécifiquement l'absence totale de mise en place d'un régime de déconnexion. Si un régime existe mais qu'il est jugé insuffisant ou inadapté, l'ITM peut exiger des améliorations via une injonction, mais la sanction administrative ne s'applique qu'en cas d'absence totale de régime.

**Constatation de l'infraction** : La sanction ne peut être prononcée qu'après constatation de l'infraction par un **membre de l'inspection du travail** (article [L.613-4](#) du Code du travail). Cette constatation peut faire suite à un contrôle planifié, à une plainte d'un salarié ou à un signalement.

**Procédure d'injonction respectée** : L'ITM doit avoir préalablement notifié une injonction écrite à l'employeur, lui fixant un délai pour se conformer. La sanction administrative n'intervient qu'en cas de non-respect de cette injonction dans le délai imparti.

**Applicabilité temporelle** : Les sanctions administratives ne peuvent être prononcées qu'à partir du **4 juillet 2026**. Avant cette date, seuls les recours judiciaires devant les tribunaux du travail sont possibles pour faire respecter le droit à la déconnexion.

## Modalités pratiques

**Procédure de sanction administrative** :

1. **Constatation** : Un inspecteur du travail constate l'absence de régime de déconnexion lors d'un contrôle ou suite à un signalement.
2. **Injonction** : Le directeur de l'ITM ou un membre de l'inspectorat notifie par écrit une injonction à l'employeur, lui fixant un délai pour mettre en place le régime requis.
3. **Non-respect du délai** : Si l'employeur ne se conforme pas dans le délai imparti, le directeur de l'ITM prononce une amende administrative.
4. **Notification de l'amende** : La décision est notifiée à l'employeur par lettre recommandée ou contre signature.
5. **Droit d'opposition** : L'employeur dispose de **15 jours** pour former opposition par écrit motivé auprès du directeur de l'ITM.
6. **Décision contradictoire** : En cas d'opposition, le directeur de l'ITM prend une nouvelle décision motivée et contradictoire.
7. **Recouvrement** : Si l'amende devient exigible, l'Administration de l'enregistrement et des domaines procède au recouvrement forcé.

| Étape                        | Délai                             | Autorité compétente                      |
|------------------------------|-----------------------------------|--|
| Constatation de l'infraction | -                                 | Inspecteur du travail ( <u>L.613-4</u> ) |
| Notification de l'injonction | -                                 | Directeur <u>ITM</u> ou inspecteur       |
| Délai de mise en conformité  | Variable (fixé dans l'injonction) | -  |
| Prononcé de l'amende         | Après expiration du délai         | Directeur <u>ITM</u>                     |
| Opposition                   | 15 jours                          | Employeur ? Directeur <u>ITM</u>         |
| Décision contradictoire      | -                                 | Directeur <u>ITM</u>                     |
| Recouvrement forcé           | Après exigibilité                 | Administration de l'enregistrement       |

#### Critères de fixation du montant :

Le directeur de l'ITM détermine le montant de l'amende (entre 251 et 25.000 euros) en tenant compte de :

- La **taille de l'entreprise** et le nombre de salariés concernés
- La **gravité du manquement** (absence totale de régime vs régime partiellement défaillant)
- Les **circonstances** (première infraction, contexte économique, etc.)
- Le **comportement de l'employeur** après constatation (coopération, tentatives de mise en conformité, récidive)

#### Recours judiciaire parallèle :

Même avant l'application des sanctions administratives (juillet 2026), les salariés peuvent :

- Saisir les **tribunaux du travail** pour obtenir la mise en place du régime de déconnexion
- Demander des **dommages et intérêts** pour non-respect de leur droit à la déconnexion
- Invoquer le **manquement à l'obligation de sécurité** de l'employeur si leur santé est affectée

#### **Signalement à l'ITM :**

Tout salarié peut signaler l'absence de régime de déconnexion :

- Via la plateforme sécurisée **MyGuichet.lu** (démarche "Alerter l'ITM")
- Par e-mail : **alerte.externe@itm.etat.lu**
- Par courrier : **ITM, L-2010 Luxembourg, B.P. 27**
- Par téléphone : **(+352) 247-76104**
- En personne aux guichets de l'ITM

Le signalement peut être effectué de manière **anonyme** et confidentielle.

## **Pratiques et recommandations**

### **Pour les employeurs - Anticiper et documenter :**

Mettez en place votre régime de déconnexion avant juillet 2026 pour éviter les sanctions. Documentez par écrit les mesures prises (politique interne, charte, note de service) et conservez les preuves de leur communication aux salariés. En cas de contrôle, ces documents attestent de votre conformité.

### **Adapter le régime à votre entreprise :**

Le régime de déconnexion doit être adapté à votre situation : taille de l'entreprise, secteur d'activité, organisation du travail, utilisation des outils numériques. Un régime "copié-collé" risque d'être jugé insuffisant. Impliquez les représentants du personnel (délégation du personnel si elle existe) dans la définition des modalités pratiques.

### **Former et sensibiliser :**

Ne vous contentez pas de rédiger un document. Organisez des sessions de formation et de sensibilisation pour que les salariés et les managers comprennent leurs droits et obligations. Rappelez régulièrement les règles, notamment lors de l'intégration de nouveaux salariés ou managers.

### **Prévoir des compensations pour les dérogations exceptionnelles :**

Si des situations exceptionnelles nécessitent une connexion hors horaires de travail, prévoyez des modalités de compensation claires (récupération, rémunération majorée, etc.). Ces dérogations doivent rester exceptionnelles et faire l'objet d'un suivi rigoureux pour éviter les abus.

### **En cas de contrôle ou d'injonction - Réagir rapidement :**

Si vous recevez une injonction de l'ITM, traitez-la en priorité et dans les délais fixés. Demandez conseil à un avocat spécialisé en droit du travail si nécessaire. Montrez votre bonne foi en documentant les actions entreprises pour vous mettre en conformité. Un comportement coopératif peut influencer favorablement le montant d'une éventuelle amende.

## Cadre juridique

| Référence                      | Objet   |
|--------------------------------|---|
| <b>Loi du 28 juin 2023</b>     | Modification du Code du travail pour introduire le droit à la déconnexion                               |
| <b>Article <u>L.312-9</u></b>  | Obligation de mettre en place un régime spécifique assurant le respect du droit à la déconnexion        |
| <b>Article <u>L.312-10</u></b> | Sanction administrative en cas de non-respect (251 à 25.000 euros) - Entrée en vigueur : 4 juillet 2026 |
| <b>Article <u>L.614-13</u></b> | Procédure d'injonction préalable et modalités de prononcé de l'amende administrative                    |
| <b>Article <u>L.613-4</u></b>  | Compétences des membres de l'inspectorat du travail pour constater les infractions                      |
| <b>Article <u>L.414-1</u></b>  | Information et consultation de la délégation du personnel   |
| <b>Article <u>L.414-9</u></b>  | Accord requis avec la délégation du personnel dans les entreprises de 150 salariés et plus              |

Les sanctions administratives ne s'appliquent qu'à partir de juillet 2026, mais les tribunaux du travail peuvent déjà condamner les employeurs avant cette date. Il est donc impératif de mettre en place un régime de déconnexion sans attendre l'entrée en vigueur des sanctions.

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.