

# Quel est le montant de l'amende si l'entreprise ne respecte pas le droit à la déconnexion ?

## Réponse courte

L'absence de **régime de déconnexion** 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. Le montant est fixé selon les circonstances, la gravité du manquement et le comportement de l'employeur après constatation de l'infraction.

Cette sanction s'applique uniquement lorsque l'entreprise n'a mis en place aucun régime spécifique alors que ses salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles. L'ITM intervient après constatation par un inspecteur du travail et applique la procédure d'injonction prévue par le Code du travail.

La loi du 28 juin 2023 a introduit cette obligation dans le Code du travail avec une **entrée en vigueur différée** au 4 juillet 2026. Ce délai de trois ans permet aux entreprises de se conformer à leurs nouvelles obligations en définissant un régime adapté à leur situation particulière.

L'amende administrative ne dispense pas l'employeur de ses obligations. En complément, les salariés dont le droit à la déconnexion n'est pas respecté peuvent saisir les juridictions du travail pour obtenir réparation du préjudice subi indépendamment de la sanction administrative prononcée par l'ITM.

## Définition

Le **droit à la déconnexion** garantit au salarié la possibilité de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail. Ce droit vise à préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée face à la généralisation des outils numériques (téléphone portable, courriels, messageries instantanées, ordinateurs portables).

L'article L.312-9 du Code du travail impose aux entreprises dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles de définir un **régime spécifique** assurant le respect de ce droit. Ce régime doit être adapté à la situation particulière de l'entreprise ou du secteur et couvrir les modalités pratiques de déconnexion, les mesures de sensibilisation et formation, ainsi que les modalités de compensation en cas de dérogation exceptionnelle.

La **sanction administrative** prévue à l'article L.312-10 vise à sanctionner l'absence de mise en place de ce régime obligatoire. Elle constitue une incitation forte pour les employeurs à se conformer à cette nouvelle obligation légale introduite par la loi du 28 juin 2023.

Ce droit existe déjà implicitement dans le Code du travail à travers les règles protectrices en matière de durée du travail, de repos et de congés, ainsi que l'obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés. La jurisprudence luxembourgeoise l'avait reconnu dès 2019 dans un arrêt du 2 mai 2019.

## Questions fréquentes

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

L'ITM suit une procédure d'injonction : d'abord constatation de l'infraction par un inspecteur du travail, puis mise en demeure de l'employeur de se conformer dans un délai déterminé. Si l'employeur ne donne pas suite, le directeur de l'ITM peut prononcer l'amende administrative.

### Quand cette amende administrative entrera-t-elle en vigueur ?

La sanction administrative entrera en vigueur le 4 juillet 2026. Ce délai de trois ans permet aux entreprises de se conformer à leurs nouvelles obligations en définissant un régime adapté à leur situation particulière.

### Quel est le montant de l'amende pour non-respect du droit à la déconnexion au Luxembourg ?

L'amende administrative pour absence de régime de déconnexion varie de 251 à 25.000 euros, prononcée par le directeur de l'Inspection du travail et des mines. Le montant est fixé selon les circonstances, la gravité du manquement et le comportement de l'employeur après constatation de l'infraction.

### Quelles entreprises sont concernées par l'obligation de mettre en place un régime de déconnexion ?

Toutes les entreprises dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles doivent définir un régime de déconnexion, quelle que soit leur taille. Il n'existe pas de seuil d'effectif minimum pour cette obligation.

## Conditions d'exercice

L'amende administrative s'applique aux **employeurs** dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles et qui n'ont pas mis en place le régime de déconnexion obligatoire prévu à l'article [L.312-9](#).

L'**obligation de définir un régime** s'impose dès lors que les salariés utilisent des outils numériques professionnels, quelle que soit la taille de l'entreprise. Il n'existe pas de seuil d'effectif minimum pour cette obligation, contrairement à d'autres dispositions du Code du travail.

La **procédure de sanction** nécessite d'abord la constatation de l'infraction par un membre de l'inspectorat du travail visé à l'article [L.613-4](#). Le directeur de l'ITM prononce ensuite l'amende administrative selon la procédure d'injonction prévue à l'article [L.614-13](#) du Code du travail.

Le régime de déconnexion doit être défini par **convention collective** ou **accord subordonné**. En l'absence de tels accords, le régime est défini au niveau de l'entreprise, dans le respect des compétences de la délégation du personnel. Dans les entreprises occupant au moins 150 salariés, l'introduction ou la modification du régime se fait après information et consultation de la délégation du personnel ou d'un commun accord entre l'employeur et la délégation.

Type d'entreprise	Mode de définition du régime	Implication de la délégation
<b>Avec convention collective/accord subordonné</b>	Par voie de négociation collective au niveau du secteur	Participation syndicale à la négociation
<b>Sans convention, avec délégation (&lt; 150 salariés)</b>	Au niveau de l'entreprise, respect des compétences de la délégation	Information de la délégation du personnel
<b>Sans convention, avec délégation (? 150 salariés)</b>	Au niveau de l'entreprise	Information et consultation OU accord commun avec la délégation
<b>Sans convention, sans délégation</b>	Décision de l'employeur au niveau de l'entreprise	Aucune implication formelle obligatoire

## Modalités pratiques

La **constatation de l'infraction** est effectuée par un inspecteur du travail lors d'un contrôle en entreprise. L'inspecteur vérifie l'existence ou l'absence d'un régime de déconnexion formalisé et adapté à la situation de l'entreprise.

Le **montant de l'amende** est déterminé par le directeur de l'ITM en tenant compte de plusieurs critères : les circonstances particulières du dossier (taille de l'entreprise, secteur d'activité), la gravité du manquement constaté, et le comportement de l'employeur après la constatation de l'infraction.

L'amende est prononcée selon la **procédure d'injonction** : l'ITM adresse d'abord une mise en demeure à l'employeur de se conformer à ses obligations dans un délai déterminé. Si l'employeur ne donne pas suite dans le délai imparti, le directeur de l'ITM peut alors prononcer l'amende administrative.

Élément	Montant/Durée	Base légale
<b>Montant minimum de l'amende</b>	251 euros	Article <u>L.312-10</u>
<b>Montant maximum de l'amende</b>	25.000 euros	Article <u>L.312-10</u>
<b>Délai d'entrée en vigueur</b>	4 juillet 2026	Loi du 28 juin 2023
<b>Délai transitoire pour se conformer</b>	3 ans (du 4 juillet 2023 au 4 juillet 2026)	Article 5 de la loi du 28 juin 2023

Le **recouvrement de l'amende** suit les règles applicables aux amendes administratives. L'employeur dispose d'un délai pour s'acquitter du paiement. En cas de non-paiement, l'Administration de l'enregistrement et des domaines peut être saisie pour le recouvrement forcé.

L'employeur peut contester la décision du directeur de l'ITM par un **recours en réformation** devant les juridictions administratives conformément à l'article 3 de la loi modifiée du 7 novembre 1996 portant organisation des juridictions de l'ordre administratif.

## Pratiques et recommandations

Les employeurs ont intérêt à anticiper l'entrée en vigueur de la sanction en **formalisant rapidement** leur régime de déconnexion. Le délai transitoire jusqu'au 4 juillet 2026 doit être mis à profit pour élaborer un dispositif adapté en concertation avec les représentants du personnel.

Le **régime de déconnexion** doit être documenté par écrit et communiqué à l'ensemble des salariés concernés. Il peut prendre la forme d'une charte interne, d'un avenant au règlement intérieur, ou d'une politique spécifique intégrée dans les documents RH. La simple mention dans le contrat de travail est insuffisante.

Les entreprises disposant d'une **délégation du personnel** doivent impérativement l'associer à la démarche selon les modalités prévues par la loi. Dans les entreprises de 150 salariés et plus, la consultation formelle ou l'accord commun avec la délégation est obligatoire. Le non-respect de cette procédure pourrait être considéré comme un manquement aggravant.

Le régime doit prévoir des **modalités concrètes** : plages horaires de déconnexion garantie, paramétrage des outils numériques (désactivation des notifications, messages d'absence automatiques), sensibilisation des managers au respect du droit, formation des salariés. Les dérogations exceptionnelles doivent être encadrées avec des mécanismes de compensation clairs.

Les entreprises couvertes par une **convention collective** bénéficient d'un délai supplémentaire mais doivent vérifier si leur convention prévoit des dispositions spécifiques sur le droit à la déconnexion. En l'absence de dispositions conventionnelles, l'obligation de définir un régime d'entreprise s'applique comme pour les autres entreprises.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article <u>L.312-9</u> du Code du travail</b>	Obligation pour l'employeur de définir un régime assurant le respect du droit à la déconnexion lorsque les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles
<b>Article <u>L.312-10</u> du Code du travail</b>	Sanction administrative de 251 à 25.000 euros en cas de non-mise en place du régime de déconnexion, prononcée par le directeur de l' <u>ITM</u>
<b>Article <u>L.614-13</u> du Code du travail</b>	Procédure d'injonction applicable au prononcé de l'amende administrative
<b>Article <u>L.613-4</u> du Code du travail</b>	Désignation des membres de l'inspectorat du travail compétents pour constater les infractions
<b>Article <u>L.414-1</u> du Code du travail</b>	Compétences de la délégation du personnel en matière d'information et de consultation
<b>Article <u>L.414-9</u> du Code du travail</b>	Modalités renforcées dans les entreprises occupant au moins 150 salariés
<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
<b>Article 5 de la loi du 28 juin 2023</b>	Entrée en vigueur différée de l'article <u>L.312-10</u> au 4 juillet 2026

Bien que la sanction administrative n'entre en vigueur qu'en juillet 2026, les salariés peuvent dès maintenant saisir les juridictions du travail pour faire respecter leur droit à la déconnexion et obtenir réparation d'un préjudice. Le droit lui-même est en vigueur depuis le 4 juillet 2023.

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.