Quelles preuves conserver pour démontrer le respect du droit à la déconnexion ?

Réponse courte

Aucune liste de documents à conserver n'est explicitement prévue par la loi luxembourgeoise sur le **droit à la déconnexion**. Toutefois, l'employeur doit pouvoir démontrer qu'il a mis en place le régime obligatoire prévu par l'article L.312-9 du Code du travail, sous peine d'amende administrative.

Les preuves essentielles incluent le **régime de déconnexion** lui-même (convention collective, accord subordonné ou règlement interne), les **procès-verbaux de consultation** ou d'accord de la délégation du personnel, et les **attestations de formation** ou de sensibilisation des salariés. L'employeur doit également conserver la preuve de la diffusion du régime aux salariés.

En cas de contrôle par l'ITM, l'employeur doit pouvoir produire ces documents pour prouver sa conformité. La **charge de la preuve** incombe à l'employeur, selon le principe général du droit du travail luxembourgeois. La conservation de ces documents suit les règles habituelles d'archivage RH, soit au minimum jusqu'à l'expiration des délais de contestation.

Définition

Le **droit à la déconnexion** est le droit pour le salarié de ne pas être contacté par son employeur en dehors de son temps de travail via les outils numériques professionnels (emails, téléphone, messageries instantanées). Ce droit vise à protéger la santé et la sécurité des salariés face aux risques liés à la **connexion permanente** et à l'effacement des frontières entre vie professionnelle et vie privée.

Introduit par la loi du 28 juin 2023, ce droit impose aux employeurs dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles de mettre en place un **régime spécifique** adapté à leur entreprise ou secteur. Ce régime doit définir les modalités pratiques de déconnexion, les mesures de sensibilisation et de formation, ainsi que les modalités de compensation en cas de dérogations exceptionnelles.

Le régime de déconnexion s'applique **en dehors du temps de travail contractuel** du salarié. Il ne remet pas en cause les dispositions légales sur les durées maximales de travail, les repos quotidiens et hebdomadaires, ni les périodes de congé. L'objectif est de garantir l'effectivité de ces périodes de repos en évitant les sollicitations professionnelles intempestives.

Questions fréquentes

Combien de temps faut-il conserver les preuves de conformité au droit à la déconnexion ?

Il est recommandé de conserver le régime de déconnexion pendant sa durée d'application plus 5 ans minimum, les procès-verbaux de consultation pendant 5 ans après cessation du régime, et les preuves de diffusion et attestations de formation pendant la durée d'application plus 3 ans.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelles sanctions risque l'employeur qui ne peut pas prouver le respect du droit à la déconnexion ?

L'employeur risque une amende administrative de 251 à 25.000 euros prononcée par l'ITM en cas de non-mise en place du régime de déconnexion. Ces sanctions s'appliquent à partir du 4 juillet 2026, soit trois ans après l'entrée en vigueur de la loi.

Quels documents l'employeur doit-il conserver pour prouver le respect du droit à la déconnexion ?

L'employeur doit conserver le régime de déconnexion (convention collective, accord ou règlement interne), les procès-verbaux de consultation de la délégation du personnel, les preuves de diffusion aux salariés, les attestations de formation/sensibilisation, et les modalités de compensation en cas de dérogations exceptionnelles.

Qui doit prouver la conformité au droit à la déconnexion en cas de contrôle ?

La charge de la preuve incombe à l'employeur selon le principe général du droit du travail luxembourgeois. En cas de contrôle par l'ITM ou de litige, l'employeur doit pouvoir produire tous les documents prouvant qu'il a mis en place le régime obligatoire de déconnexion.

Conditions d’exercice

L'obligation de conservation de preuves s'applique à **tout employeur** dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles, quelle que soit la taille de l'entreprise. Cette obligation découle de l'article L.312-10 qui prévoit des sanctions en cas de non-mise en place du régime de déconnexion.

Le régime de déconnexion doit être défini selon les modalités suivantes :

Modalité de mise en place	Procédure applicable	Délégation du personnel
Convention collective ou accord subordonné	Négociation et signature par les partenaires sociaux	Consultation obligatoire
Entreprise ? 150 salariés	Accord commun avec la délégation du personnel	Accord requis
Entreprise < 150 salariés (avec délégation)	Information et consultation de la délégation	Consultation obligatoire
Entreprise sans délégation	Définition par l'employeur et information des salariés	Non applicable

La conservation des preuves devient critique en cas de **contrôle de l'ITM** ou de **litige** avec un salarié contestant l'absence ou l'insuffisance du régime de déconnexion. L'employeur doit pouvoir démontrer qu'il a respecté ses obligations légales à tout moment.

Modalités pratiques

L'employeur doit conserver les documents suivants pour prouver le respect de ses obligations en matière de droit à la déconnexion :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Type de document	Contenu	Durée de conservation recommandée
Régime de déconnexion	Convention collective, accord subordonné, règlement interne ou politique d'entreprise définissant les modalités de déconnexion	Durée d'application + 5 ans minimum
Procès-verbaux de consultation/accord	Comptes-rendus de réunions avec la délégation du personnel, preuve de l'information ou de l'accord selon la taille de l'entreprise	5 ans minimum après cessation du régime
Preuves de diffusion	Accusés de réception, emails de diffusion, affichages, signatures des salariés attestant de la prise de connaissance du régime	Durée d'application + 3 ans
Attestations de formation/sensibilisation	Feuilles de présence, supports de formation, programmes de sensibilisation délivrés aux salariés	Durée d'application + 3 ans
Modalités techniques	Paramètres de déconnexion automatique, procédures techniques mises en place (blocage d'emails hors horaires, etc.)	Durée d'application
Modalités de compensation	Accords sur les compensations en cas de dérogations exceptionnelles (astreintes, urgences)	Durée d'application + 5 ans

En pratique, l'employeur doit constituer un **dossier de conformité** rassemblant l'ensemble de ces éléments. Ce dossier doit être accessible en cas de contrôle et mis à jour lors de toute modification du régime. Il est recommandé de **dater et archiver** chaque version du régime de déconnexion.

L'archivage peut être réalisé en format papier ou électronique, conformément à la loi du 25 juillet 2015 sur l'archivage électronique, sous réserve de garantir l'**authenticité**, l'**intégrité** et la **lisibilité permanente** des documents. Les formats PDF/A avec signature électronique qualifiée sont recommandés.

Pratiques et recommandations

Constituez un **dossier de conformité droit à la déconnexion** centralisé et facilement accessible. Ce dossier doit contenir l'ensemble des preuves documentaires permettant de démontrer la mise en place effective du régime. Désignez un responsable RH chargé de maintenir ce dossier à jour et de garantir sa complétude.

Lors de l'élaboration ou de la révision du régime de déconnexion, **documentez systématiquement** toutes les étapes : réunions préparatoires, consultations de la délégation du personnel, décisions prises, communications aux salariés. Conservez les accusés de réception ou les émargements prouvant que les salariés ont bien été informés du régime et de ses modalités.

Organisez des **sessions de sensibilisation régulières** sur le droit à la déconnexion et conservez les preuves de participation (feuilles d'émargement, attestations). Ces actions démontrent non seulement la conformité légale, mais aussi l'engagement actif de l'entreprise dans la protection de la santé et de la sécurité de ses salariés.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

En cas de **dérogations exceptionnelles** au droit à la déconnexion (astreintes, situations d'urgence), documentez précisément les circonstances, les modalités de compensation accordées, et conservez les accords individuels ou collectifs correspondants. Ces éléments seront essentiels en cas de contestation.

Anticipez les contrôles de l'ITM en vérifiant régulièrement que votre dossier de conformité est complet et à jour. L'ITM peut demander ces documents à tout moment, et leur absence ou leur insuffisance expose l'employeur aux sanctions prévues par l'article L.312-10. La bonne tenue documentaire constitue également une protection en cas de contentieux prud'homal.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.312-9	Obligation de définir un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail pour les salariés utilisant des outils numériques à des fins professionnelles
Article L.312-10	Sanctions administratives de 251 à 25.000 euros prononcées par l'ITM en cas de non-mise en place du régime de déconnexion (applicable à partir du 4 juillet 2026)
Loi du 28 juin 2023	Loi portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion (entrée en vigueur le 4 juillet 2023)
Loi du 25 juillet 2015	Loi relative à l'archivage électronique fixant les conditions de validité de la conservation numérique des documents RH
Article L.414-1	Consultation de la délégation du personnel sur les mesures affectant la sécurité et la santé des salariés
Article L.414-9	Accord requis avec la délégation du personnel dans les entreprises de 150 salariés et plus pour l'introduction et la modification du régime de déconnexion

L'entrée en vigueur des sanctions (article L.312-10) est fixée au 4 juillet 2026, soit trois ans après la publication de la loi. Les employeurs disposent donc d'un délai transitoire pour mettre en conformité leur régime de déconnexion et constituer leur dossier documentaire. Il est vivement recommandé de ne pas attendre cette échéance et d'anticiper dès maintenant la constitution des preuves de conformité.

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.