La directive européenne sur les conditions de travail inclut-elle le droit à la déconnexion ?

Réponse courte

La directive européenne 2019/1152 sur les conditions de travail transparentes et prévisibles n'inclut pas explicitement le droit à la déconnexion. Au Luxembourg, bien qu'il n'existe pas de droit autonome à la déconnexion, l'employeur doit garantir le respect des **temps de repos obligatoires** (11 heures consécutives par période de 24 heures) et prévenir les **risques psychosociaux** liés à l'hyperconnexion.

Depuis la loi du 28 juin 2023, l'employeur doit **consulter la délégation du personnel** sur l'introduction ou la modification d'un régime assurant le respect du droit à la déconnexion. Cette obligation s'inscrit dans le cadre plus large de la protection de la santé mentale et du respect des périodes de repos légales.

Définition

Le **droit à la déconnexion** désigne la faculté pour un salarié de ne pas être contacté et de ne pas répondre aux sollicitations professionnelles (emails, appels, messages) en dehors de son temps de travail effectif. Ce concept s'inscrit dans le cadre plus large des obligations de l'employeur en matière de **protection de la santé mentale** des salariés et de **respect des périodes de repos obligatoires** définies par le Code du travail luxembourgeois.

Bien que le Luxembourg ne dispose pas d'un droit autonome à la déconnexion comme la France, les employeurs doivent néanmoins garantir le respect des temps de repos et prévenir l'hyperconnexion dans le cadre de leurs obligations de prévention des risques professionnels.

Questions fréquentes

Comment prévenir l'hyperconnexion en entreprise au Luxembourg ?

L'employeur peut mettre en place une charte d'entreprise définissant les plages de déconnexion, des dispositifs techniques limitant l'accès aux outils numériques hors temps de travail, des formations sur les bonnes pratiques et intégrer cette problématique dans l'évaluation des risques psychosociaux conformément à l'article L.312-1.

L'employeur doit-il consulter la délégation du personnel pour le droit à la déconnexion ?

Oui, depuis la loi du 28 juin 2023, l'employeur doit obligatoirement consulter la délégation du personnel sur l'introduction ou la modification d'un régime assurant le respect du droit à la déconnexion. Cette consultation doit porter sur les plages de déconnexion, les exceptions justifiées et les modalités de contrôle.

La directive européenne sur les conditions de travail inclut-elle le droit à la déconnexion ?

Non, la directive européenne 2019/1152 sur les conditions de travail transparentes et prévisibles n'inclut pas explicitement le droit à la déconnexion. Au Luxembourg, bien qu'il n'existe pas de droit autonome à la déconnexion, l'employeur doit garantir le respect des temps de repos obligatoires et prévenir les risques psychosociaux liés à l'hyperconnexion.

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

Quelles sont les obligations de l'employeur concernant les temps de repos au Luxembourg ?

L'employeur doit garantir un repos journalier de 11 heures consécutives par période de 24 heures et un repos hebdomadaire de 44 heures consécutives par période de 7 jours. Il doit également mettre en place des systèmes de contrôle du temps de travail effectif et documenter les dérogations éventuelles.

Conditions d’exercice

L'employeur doit mettre en place des mesures concrètes pour garantir le respect des temps de repos conformément au Code du travail luxembourgeois.

Obligation légale	Durée minimale	Base légale
Repos journalier	11 heures consécutives par période de 24h	Article L.211-16(3)
Repos hebdomadaire	44 heures consécutives par période de 7 jours	Article L.231-11
Consultation du personnel	Obligatoire sur régime de déconnexion	Article L.414-3(7)

Les mesures doivent inclure des **systèmes de contrôle du temps de travail effectif** et la **documentation des dérogations** éventuelles (astreintes, urgences).

Modalités pratiques

La mise en œuvre du respect des temps de repos et de la prévention de l'hyperconnexion s'organise à travers plusieurs dispositifs concrets.

Mesure	Description	Acteur responsable
Charte ou accord d'entreprise	Définir les plages de déconnexion et modalités	Employeur + délégation du personnel
Dispositifs techniques	Limiter l'accès aux outils numériques hors temps de travail	Service informatique
Formation	Gestion des outils numériques et bonnes pratiques	Direction RH + managers
Procédures d'alerte	Signalement des sollicitations excessives	Délégation du personnel

L'employeur doit **informer et consulter la délégation du personnel** préalablement à l'introduction ou la modification d'un régime de déconnexion (obligation introduite par la loi du 28 juin 2023).

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

Pratiques et recommandations

Pour une mise en œuvre efficace de la prévention de l'hyperconnexion, il est recommandé d'intégrer cette problématique dans l'**évaluation des risques psychosociaux** conformément à l'article L.312-1. Cette démarche permet d'identifier les situations à risque et de mettre en place des mesures préventives adaptées.

La **consultation de la délégation du personnel** sur les modalités d'application est essentielle pour garantir l'adhésion des salariés et l'efficacité des mesures. Cette consultation doit porter sur les plages de déconnexion, les exceptions justifiées et les modalités de contrôle.

Il convient d'assurer la **traçabilité des mesures prises** et leur **évaluation régulière** pour s'assurer de leur efficacité. Les exceptions justifiées (astreintes, situations d'urgence) doivent être clairement encadrées et documentées.

L'employeur doit veiller à ce que le non-respect des temps de repos n'engage pas sa **responsabilité civile et pénale** en matière de protection de la santé des salariés.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2019/1152	Conditions de travail transparentes et prévisibles (ne traite pas du droit à la déconnexion)
Article L.211-16(3)	Repos journalier minimal de 11 heures consécutives
Article L.231-11	Repos hebdomadaire de 44 heures consécutives
Article L.312-1	Obligation de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés
Article L.414-3(7)	Obligation de consultation de la délégation du personnel sur le régime de déconnexion (loi du 28 juin 2023)
Article L.241-1	Égalité de traitement entre hommes et femmes

L'absence de législation spécifique sur le droit à la déconnexion n'exonère pas l'employeur de ses obligations en matière de protection de la santé mentale et de respect des temps de repos. Le non-respect de ces obligations peut engager sa responsabilité civile et pénale.

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.