

Le salarié a-t-il droit à des informations sur l'application du droit à la déconnexion ?

Réponse courte

Oui, le salarié a droit à une **information complète** sur le régime de déconnexion mis en place dans son entreprise. Depuis le **4 juillet 2023**, l'employeur doit définir un régime assurant le respect du droit à la déconnexion et en informer les salariés selon des modalités précises.

L'information passe principalement par la **délégation du personnel** qui doit être consultée. Dans les entreprises de **150 salariés ou plus**, le régime est décidé d'un commun accord entre l'employeur et la délégation. En l'absence de délégation, l'employeur définit le régime et en informe directement les salariés.

Le régime doit préciser les **modalités pratiques de déconnexion**, les mesures techniques, les actions de sensibilisation et formation, ainsi que les compensations en cas de dérogation exceptionnelle. Ces informations permettent au salarié de connaître concrètement ses droits et les limites de sa disponibilité professionnelle en dehors du temps de travail.

L'absence de mise en place d'un régime de déconnexion expose l'employeur à une **amende administrative** de 251 à 25.000 euros à partir du 4 juillet 2026, garantissant ainsi l'effectivité du droit à l'information.

Définition

Le **droit à la déconnexion** désigne le droit pour un salarié de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels (téléphone, courriels, messagerie, etc.) en dehors de ses horaires de travail. Introduit dans le Code du travail luxembourgeois par la loi du 28 juin 2023, ce droit vise à protéger la santé physique et mentale des salariés face à l'hyperconnexion et à préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Le **régime de déconnexion** est l'ensemble des mesures et modalités définies par l'entreprise ou le secteur pour garantir l'exercice effectif de ce droit. Ce régime doit être adapté à la situation particulière de chaque entreprise et respecter les dispositions légales en matière de temps de travail.

Le **droit à l'information** sur la déconnexion découle de l'obligation légale faite à l'employeur de définir un régime spécifique et de le communiquer aux salariés, soit directement, soit via leurs représentants. Cette information constitue un préalable indispensable à l'exercice effectif du droit à la déconnexion par les salariés.

Questions fréquentes

Comment les salariés sont-ils informés du régime de déconnexion selon la taille de l'entreprise ?

Dans les entreprises de 150 salariés ou plus avec délégation, le régime est décidé d'un commun accord entre employeur et délégation. Dans les entreprises plus petites avec délégation, l'employeur consulte la délégation qui informe ensuite les salariés. Sans délégation du personnel, l'employeur définit le régime et informe directement les salariés via charte, affichage ou communication électronique.

Que doit contenir obligatoirement le régime de déconnexion communiqué aux salariés ?

Le régime doit obligatoirement préciser : les modalités pratiques de déconnexion (plages horaires, périodes protégées), les mesures techniques (désactivation notifications, emails différés), les mesures de sensibilisation et formation, ainsi que les modalités de compensation en cas de dérogations exceptionnelles. Ces informations permettent au salarié de connaître concrètement ses droits.

Quelles sanctions risque l'employeur qui ne met pas en place de régime de déconnexion ?

À partir du 4 juillet 2026, l'employeur qui ne met pas en place de régime de déconnexion s'expose à une amende administrative de 251 à 25.000 euros. Cette sanction s'applique tant aux entreprises avec qu'aux entreprises sans convention collective, garantissant l'effectivité du droit à l'information des salariés.

Quelles sont les obligations d'information de l'employeur concernant le droit à la déconnexion ?

Depuis le 4 juillet 2023, l'employeur doit obligatoirement définir un régime de déconnexion et en informer les salariés. Cette information passe par la délégation du personnel (consultation ou commun accord selon la taille de l'entreprise) ou directement aux salariés en l'absence de délégation. Le régime doit préciser les modalités pratiques, mesures techniques, actions de formation et compensations en cas de dérogation.

Conditions d'exercice

Le droit à l'information sur le régime de déconnexion s'applique **automatiquement** dès lors que les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles. Aucune demande préalable du salarié n'est nécessaire : l'obligation d'information incombe à l'employeur.

Les **modalités d'information** varient selon la taille de l'entreprise et la présence d'une délégation du personnel :

Configuration	Modalité d'information	Base légale
Convention collective applicable	Négociation collective obligatoire incluant le régime de déconnexion	Article L.162-12 (4)
Entreprise 150+ salariés avec délégation	Décision d'un commun accord entre employeur et délégation	Article L.414-9 (9)
Entreprise < 150 salariés avec délégation	Information et consultation de la délégation	Article L.414-3 (7)
Entreprise sans délégation	L'employeur définit le régime et en informe directement les salariés	Travaux parlementaires

Le salarié doit être informé du **contenu obligatoire** du régime : modalités pratiques et mesures techniques de déconnexion, mesures de sensibilisation et de formation, modalités de compensation en cas de dérogations exceptionnelles. L'information doit être **claire, accessible et compréhensible** pour permettre au salarié d'exercer concrètement son droit.

En cas de **modification du régime**, l'employeur doit suivre la même procédure d'information et de consultation que pour sa mise en place initiale. Tout changement substantiel nécessite donc une nouvelle communication aux salariés ou à leurs représentants.

Modalités pratiques

La **mise en place du régime** de déconnexion suit un processus en plusieurs étapes selon la configuration de l'entreprise.

Dans les entreprises **couvertes par une convention collective**, les partenaires sociaux négocient les modalités du régime lors des négociations collectives. Le résultat doit obligatoirement être consigné dans la convention collective ou l'accord subordonné. Les salariés sont alors informés via la diffusion de la convention applicable.

Dans les entreprises **disposant d'une délégation du personnel**, l'employeur doit d'abord informer et consulter la délégation (entreprises < 150 salariés) ou parvenir à un commun accord avec elle (entreprises ? 150 salariés). Cette consultation doit porter sur l'introduction ou la modification du régime. La délégation transmet ensuite l'information aux salariés qu'elle représente.

Dans les entreprises **sans délégation du personnel**, l'employeur définit unilatéralement le régime et doit en informer directement les salariés. Les **moyens d'information** recommandés incluent :

- Élaboration d'une **charte de déconnexion** diffusée à tous les salariés
- Organisation de **séances d'information** collectives ou par service
- Intégration des modalités dans le **règlement intérieur** ou le contrat de travail
- Communication via **affichage** dans les locaux de l'entreprise
- Diffusion par **voie électronique** (intranet, email professionnel)

Le régime doit préciser concrètement :

Élément	Contenu attendu	Base légale
Modalités pratiques	Plages horaires de déconnexion, périodes protégées (congés, repos)	Article L.312-9
Mesures techniques	Désactivation notifications hors horaires, outils de gestion emails différés	Article L.312-9
Sensibilisation et formation	Sessions d'information, guides d'utilisation, bonnes pratiques	Article L.312-9
Dérogations exceptionnelles	Conditions, compensations (repos, rémunération), procédure de demande	Article L.312-9

En cas de **non-respect** de l'obligation de mise en place d'un régime, l'employeur s'expose à une amende administrative dont le délai d'application varie :

Situation	Délai d'application des sanctions	Montant
Entreprises sans convention collective	À partir du 4 juillet 2026	251 à 25.000 €
Entreprises avec convention collective	À partir du 4 juillet 2026	251 à 25.000 €

Le salarié qui estime ne pas avoir reçu l'information sur le régime de déconnexion peut :

1. Interroger directement l'employeur ou les délégués du personnel
2. Saisir l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**
3. Demander à la délégation du personnel de porter la question auprès de l'employeur

Pratiques et recommandations

Pour l'employeur, il est recommandé d'adopter une **approche proactive** en documentant formellement le régime de déconnexion et ses modalités de communication. La rédaction d'une charte claire et accessible, validée avec la délégation du personnel, constitue une bonne pratique. Cette charte doit être remise à chaque salarié lors de l'embauche et accessible en permanence (affichage, intranet).

L'organisation de **sessions de sensibilisation** régulières permet d'ancrer une culture de respect de la déconnexion. Ces sessions doivent expliquer concrètement les droits des salariés, les outils à disposition, et les conséquences d'un non-respect. Former les managers à respecter et faire respecter les plages de déconnexion est essentiel.

Pour le salarié, il convient de consulter systématiquement le régime de déconnexion en vigueur dans son entreprise et de solliciter des éclaircissements auprès de l'employeur ou des délégués en cas d'ambiguïté. Le salarié doit faire valoir son droit à la déconnexion de manière proactive, notamment en paramétrant ses outils numériques pour respecter les plages définies.

En cas de **sollicitation professionnelle** en dehors des horaires de travail et hors dérogation exceptionnelle, le salarié n'est **pas tenu de répondre**. La jurisprudence luxembourgeoise a reconnu ce principe, notamment pendant les congés payés. Le salarié doit documenter les sollicitations abusives pour les signaler à la délégation du personnel ou à l'ITM.

Les **délégués du personnel** ont un rôle crucial de vigilance et de médiation. Ils doivent s'assurer que le régime est effectivement appliqué, recueillir les remontées des salariés sur d'éventuels dysfonctionnements, et interpeller l'employeur en cas de non-respect. La délégation peut solliciter l'ITM en cas de manquement grave.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 28 juin 2023	Modification du Code du travail pour introduire le dispositif relatif au droit à la déconnexion (entrée en vigueur : 4 juillet 2023)
Article <u>L.312-9</u>	Obligation de définir un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail ; contenu du régime (modalités pratiques, mesures techniques, sensibilisation, formation, compensations)
Article <u>L.312-10</u>	Sanction en cas de non-mise en place du régime : amende administrative de 251 à 25.000 euros (application à partir du 4 juillet 2026)
Article <u>L.414-3 (7)</u>	Obligation d'information et de consultation de la délégation du personnel sur l'introduction ou la modification du régime de déconnexion
Article <u>L.414-9 (9)</u>	Décision d'un commun accord entre employeur et délégation du personnel dans les entreprises de 150 salariés ou plus
Article <u>L.162-12 (4)</u>	Inclusion du régime de déconnexion dans les sujets de négociations collectives obligatoires
Article <u>L.312-1</u>	Obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés

Le droit à l'information sur la déconnexion est intimement lié au droit à la déconnexion lui-même : un salarié qui ignore l'existence du régime ou ses modalités ne peut exercer pleinement son droit. L'employeur doit donc garantir une communication régulière et actualisée, notamment en cas de modification du régime ou d'évolution des pratiques professionnelles.

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.