

# Quand l'employeur doit-il consulter la délégation du personnel sur le droit à la déconnexion ?

## Réponse courte

La consultation de la **délégation du personnel** sur le droit à la déconnexion intervient à deux moments précis : lors de la mise en place initiale du régime et lors de chaque modification de ce régime. Il n'existe pas de fréquence régulière de consultation imposée par la loi.

Les modalités varient selon l'effectif de l'entreprise. Dans les entreprises de **15 à 149 salariés**, l'employeur doit informer et consulter la délégation avant d'introduire ou de modifier le régime. Dans les entreprises d'**au moins 150 salariés**, l'introduction ou la modification du régime nécessite un **commun accord** entre l'employeur et la délégation, impliquant une codécision.

Pour les entreprises sans délégation du personnel (moins de 15 salariés), l'employeur définit seul le régime et informe les salariés. Dans tous les cas, le régime doit respecter les dispositions légales en matière de temps de travail et prévoir les modalités techniques, les mesures de sensibilisation et les compensations exceptionnelles.

La loi ne prévoit donc pas de révision périodique obligatoire. C'est à l'initiative de l'employeur ou de la délégation que le régime peut être réexaminé et modifié, déclenchant alors une nouvelle consultation.

## Définition

Le **droit à la déconnexion** désigne le droit pour tout salarié de ne pas être contacté par son employeur en dehors de son temps de travail lorsqu'il utilise des outils numériques à des fins professionnelles. Introduit dans le Code du travail luxembourgeois par la loi du 28 juin 2023, ce droit vise à garantir le respect de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que la santé et la sécurité des salariés.

La **consultation de la délégation du personnel** constitue une obligation légale qui s'inscrit dans le cadre des attributions générales de la délégation en matière d'amélioration des conditions de travail. Cette consultation implique un échange de vues et un dialogue entre l'employeur et la délégation, permettant à celle-ci d'émettre un avis sur les mesures envisagées et d'obtenir une réponse motivée.

Le **régime de déconnexion** désigne l'ensemble des règles et mesures mises en place au niveau de l'entreprise ou du secteur pour assurer le respect effectif du droit à la déconnexion. Ce régime doit être adapté aux spécificités de l'entreprise et prévoir les modalités pratiques, les mesures techniques, la sensibilisation et les éventuelles compensations.

## Questions fréquentes

### Quand l'employeur doit-il consulter la délégation du personnel sur le droit à la déconnexion ?

L'employeur doit consulter la délégation du personnel à deux moments précis : lors de la mise en place initiale du régime de déconnexion et lors de chaque modification de ce régime. Il n'existe pas de fréquence régulière de consultation imposée par la loi, mais les entreprises de 150 salariés et plus doivent discuter de ces sujets lors des réunions trimestrielles obligatoires.

### Que se passe-t-il si l'employeur et la délégation ne parviennent pas à un accord ?

Dans les entreprises de 150 salariés et plus où le commun accord est obligatoire, si aucun accord n'est trouvé, la délégation peut mandater son bureau qui dispose de 48 heures pour communiquer une décision commune. La délégation peut ensuite demander la renégociation de certains points dans les 48 heures suivantes.

### Quelles sont les différences de consultation selon la taille de l'entreprise ?

Dans les entreprises de 15 à 149 salariés, l'employeur doit informer et consulter la délégation avant d'introduire ou modifier le régime. Dans les entreprises d'au moins 150 salariés, l'introduction ou modification nécessite un commun accord (codécision) entre l'employeur et la délégation. Les entreprises de moins de 15 salariés n'ont pas d'obligation de consultation.

### Quelles sont les sanctions en cas de non-respect de l'obligation de consultation ?

Le non-respect de l'obligation de consultation ou de codécision peut exposer l'employeur à des sanctions. L'absence de mise en place du régime de déconnexion est passible d'une amende administrative de 251 à 25.000 euros prononcée par l'Inspection du travail et des mines, applicable depuis le 4 juillet 2026.

## Conditions d'exercice

La consultation de la délégation du personnel sur le droit à la déconnexion est conditionnée par l'existence d'une délégation dans l'entreprise et par la nature de l'action envisagée (introduction initiale ou modification du régime existant).

Effectif de l'entreprise	Modalité de consultation	Base légale
Moins de 15 salariés	Pas de délégation obligatoire, simple information du personnel	Art. <a href="#">L.411-1</a>
15 à 149 salariés	Information et consultation de la délégation	Art. <a href="#">L.414-3 (7)</a> et <a href="#">L.414-1</a>
150 salariés et plus	Commun accord (codécision) entre employeur et délégation	Art. <a href="#">L.414-9 (9)</a>

L'obligation de consultation s'applique dès que l'employeur envisage d'introduire un régime de déconnexion pour la première fois ou de modifier un régime existant. Cette obligation est distincte de la définition du régime lui-même, qui peut résulter d'une convention collective de travail, d'un accord subordonné ou d'une décision de l'entreprise.

Dans les entreprises de 150 salariés et plus, le principe de codécision implique que l'employeur ne peut pas mettre en place ou modifier le régime sans l'accord de la délégation. En cas de désaccord, la délégation peut mandater son bureau pour poursuivre les négociations selon les modalités prévues à l'article [L.414-10](#).

## Modalités pratiques

La mise en œuvre de la consultation sur le droit à la déconnexion suit des procédures précises selon la taille de l'entreprise.

**Pour les entreprises de 15 à 149 salariés :** L'employeur doit informer la délégation du personnel du projet de régime de déconnexion ou de ses modifications envisagées. Cette information doit être transmise à un moment approprié, avec un contenu permettant à la délégation d'examiner le projet et de préparer la consultation. La délégation dispose alors du droit de formuler un avis et d'engager un dialogue avec l'employeur pour obtenir une réponse motivée.

**Pour les entreprises de 150 salariés et plus :** L'article L.414-10 prévoit qu'une réunion entre l'employeur et la délégation doit avoir lieu au moins une fois par trimestre pour discuter des points relevant de l'article L.414-9, dont le droit à la déconnexion. Ces réunions constituent le cadre de négociation pour parvenir à un commun accord. L'ordre du jour doit être fixé d'un commun accord entre le président de la délégation et le chef d'entreprise au moins cinq jours avant la réunion.

Étape	Délai/Modalité	Entreprises 15-149 salariés	Entreprises 150+ salariés
Information préalable	Moment approprié	Communication du projet	Communication du projet
Consultation/Discussion	Réunion(s) nécessaire(s)	Échange de vues et avis	Discussion pour accord
Décision	Après consultation	Décision de l'employeur	Commun accord obligatoire
Réunions régulières	Trimestriel	Non applicable	Obligatoire (Art. <u>L.414-10</u> )

Si l'employeur et la délégation ne parviennent pas à un accord dans les entreprises de 150 salariés et plus, la délégation peut mandater son bureau, qui dispose de 48 heures pour communiquer une décision commune. La délégation peut ensuite, dans les 48 heures suivantes, demander la renégociation de certains points.

Le non-respect de l'obligation de consultation ou de codécision peut exposer l'employeur à des sanctions. L'absence de mise en place du régime de déconnexion est passible d'une amende administrative de 251 à 25.000 euros prononcée par l'Inspection du travail et des mines, sanction applicable depuis le 4 juillet 2026.

## Pratiques et recommandations

L'employeur doit anticiper la consultation en préparant un projet de régime détaillé qui répond aux exigences légales et aux spécificités de l'entreprise. Ce projet doit définir les modalités pratiques de déconnexion (plages horaires, blocage d'accès aux serveurs), les mesures techniques (paramétrage des outils, messages d'alerte), les actions de sensibilisation et de formation, ainsi que les éventuelles compensations en cas de dérogations exceptionnelles.

Il est recommandé de documenter formellement la consultation : convocation, ordre du jour, documents transmis à la délégation, procès-verbal de la réunion et avis émis par la délégation. Cette documentation permettra de prouver le respect des obligations légales en cas de contrôle de l'ITM.

Dans les entreprises de 150 salariés et plus, l'employeur doit intégrer le sujet du droit à la déconnexion dans les réunions trimestrielles obligatoires. Même si aucune modification n'est envisagée, il peut être pertinent d'évoquer le bilan d'application du régime et les éventuels ajustements nécessaires.

La délégation du personnel joue un rôle essentiel dans le contrôle de l'application effective du régime. Elle peut solliciter des informations complémentaires si elle constate des difficultés d'application ou des situations de non-respect du droit à la déconnexion.

Pour les entreprises sans délégation (moins de 15 salariés), même si la consultation n'est pas obligatoire, il reste recommandé d'associer les salariés à l'élaboration du régime pour favoriser son acceptation et son application effective.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Loi du 28 juin 2023</b>	Modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion
<b>Article <u>L.312-9</u></b>	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
<b>Article <u>L.312-10</u></b>	Sanctions administratives en cas de non-mise en place du régime (251 à 25.000 euros, applicables depuis le 4 juillet 2026)
<b>Article <u>L.414-1</u></b>	Définitions de l'information et de la consultation de la délégation du personnel
<b>Article <u>L.414-3 (7)</u></b>	Obligation d'informer et de consulter la délégation du personnel sur l'introduction ou la modification du régime de droit à la déconnexion
<b>Article <u>L.414-9 (9)</u></b>	Obligation de commun accord entre employeur et délégation pour l'introduction ou la modification du régime dans les entreprises de 150 salariés et plus
<b>Article <u>L.414-10</u></b>	Réunions trimestrielles obligatoires entre employeur et délégation dans les entreprises de 150 salariés et plus pour discuter des points de l'article <u>L.414-9</u>
<b>Article <u>L.414-12</u></b>	Modalités de prise de décision d'un commun accord (chaque partie dispose d'une voix)

La consultation ne s'effectue que lors de l'introduction initiale ou de la modification du régime, il n'existe pas de fréquence légale de révision périodique. Les entreprises de 150 salariés et plus doivent toutefois discuter de ces sujets dans le cadre des réunions trimestrielles prévues à l'article L.414-10.

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.