

# Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de droit à la déconnexion pour prévenir les risques psychosociaux liés à l'hyperconnexion ?

## Réponse courte

Le **droit à la déconnexion** est une obligation légale depuis la loi du 28 juin 2023, visant à protéger la santé psychique des salariés face aux risques d'hyperconnexion professionnelle. L'employeur doit mettre en place un **régime spécifique** adapté à son entreprise, définissant les modalités pratiques de déconnexion des outils numériques en dehors du temps de travail.

Ce régime doit inclure des mesures de sensibilisation et de formation, ainsi que des modalités de compensation en cas de dérogations exceptionnelles. Dans les entreprises d'au moins 150 salariés, l'introduction ou la modification de ce régime nécessite un **accord entre l'employeur et la délégation du personnel**, après information et consultation obligatoires.

Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à une **amende administrative** de 251 à 25.000 euros. Le droit à la déconnexion s'inscrit dans l'obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs, y compris leur santé mentale, conformément à l'article L.312-1 du Code du travail.

Cette mesure préventive vise à réduire les risques psychosociaux, notamment le burn-out et l'épuisement professionnel liés au stress chronique et à l'hyperconnexion. En cas de burn-out avéré, le salarié doit consulter son médecin traitant qui prescrira un arrêt de travail et orientera vers un suivi adapté.

## Définition

Le **droit à la déconnexion** désigne le droit pour le salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail. Ce droit vise à préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et à protéger la santé mentale des travailleurs.

Les **risques psychosociaux (RPS)** ne sont pas définis juridiquement au Luxembourg, mais désignent les risques à l'interface de l'individu et de sa situation de travail, pouvant impacter la santé physique et mentale. L'**hyperconnexion professionnelle** se caractérise par une utilisation excessive et continue des outils numériques, créant une disponibilité permanente et un effacement des frontières entre temps de travail et temps personnel.

Le **burn-out** ou épuisement professionnel est un état de grave épuisement physique, émotionnel et mental résultant d'un stress chronique mal géré sur une période prolongée. Bien que non formellement reconnu comme maladie professionnelle au Luxembourg, il peut l'être sous certaines conditions si la causalité entre le travail et la pathologie est établie.

## Questions fréquentes

### Qu'est-ce que le droit à la déconnexion et quelles sont les obligations de l'employeur au Luxembourg ?

Le droit à la déconnexion est une obligation légale depuis la loi du 28 juin 2023 qui impose à l'employeur de mettre en place un régime spécifique pour protéger la santé psychique des salariés face à l'hyperconnexion professionnelle. Ce régime doit définir les modalités pratiques de déconnexion des outils numériques en dehors du temps de travail, inclure des mesures de sensibilisation et de formation, et prévoir des compensations en cas de dérogations exceptionnelles.

### Que doit contenir obligatoirement le régime de droit à la déconnexion ?

Le régime doit couvrir quatre domaines essentiels : les modalités pratiques et mesures techniques de déconnexion (plages horaires, paramétrage des outils), les mesures de sensibilisation et de formation, les modalités de compensation en cas de dérogations exceptionnelles, et le respect des dispositions légales sur le temps de travail. Il doit être adapté à la situation particulière de l'entreprise ou du secteur.

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

Toutes les entreprises sont concernées dès lors que les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles, quelle que soit leur taille ou leur secteur d'activité. Cependant, les entreprises d'au moins 150 salariés ont des obligations renforcées : elles doivent obtenir un accord avec la délégation du personnel après information et consultation obligatoires pour introduire ou modifier le régime.

### Quelles sont les sanctions en cas de non-respect du droit à la déconnexion ?

Le non-respect de l'obligation de mettre en place un régime de droit à la déconnexion expose l'employeur à une amende administrative de 251 à 25.000 euros, fixée par le directeur de l'ITM selon les circonstances et la gravité du manquement. Cette obligation entre en vigueur le 4 juillet 2026.

## Conditions d'exercice

Le régime de droit à la déconnexion s'applique **dès lors que les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles**, quelle que soit la taille de l'entreprise. L'obligation s'impose à tous les employeurs sans distinction sectorielle.

Le régime doit être **adapté à la situation particulière de l'entreprise ou du secteur**. Il peut être défini par trois modalités selon une hiérarchie précise :

1. **Convention collective de travail ou accord subordonné** (niveau sectoriel ou interprofessionnel)
2. **Accord au niveau de l'entreprise** en l'absence de convention collective
3. **Décision employeur après consultation** de la délégation du personnel si elle existe

Pour les entreprises occupant au moins **150 salariés**, des obligations renforcées s'appliquent selon le tableau suivant :

Obligation	Modalité	Base légale
<b>Information et consultation</b>	Préalable à l'introduction ou modification du régime	Article <a href="#">L.414-1</a> (7)
<b>Accord commun requis</b>	Entre employeur et délégation du personnel pour décider	Article <a href="#">L.414-9</a> (9)

En l'absence de délégation du personnel dans les entreprises de moins de 150 salariés, l'employeur peut définir le régime unilatéralement, tout en respectant les dispositions légales en matière de temps de travail.

## Modalités pratiques

Le régime de droit à la déconnexion doit obligatoirement couvrir **quatre domaines essentiels** :

**1. Modalités pratiques et mesures techniques de déconnexion** L'employeur doit définir concrètement comment la déconnexion sera assurée : plages horaires de déconnexion garanties, paramétrage des outils (désactivation des notifications hors horaires, messagerie différée), règles d'envoi des courriels, droit de ne pas répondre en dehors du temps de travail.

**2. Mesures de sensibilisation et de formation** Formation des managers sur le respect du droit à la déconnexion, sensibilisation des équipes aux risques de l'hyperconnexion, communication régulière sur les bonnes pratiques, exemplarité de la hiérarchie.

**3. Modalités de compensation en cas de dérogations exceptionnelles** Définition des situations exceptionnelles justifiant une connexion (urgences, astreintes), compensations prévues (récupération, majoration salariale), procédure de validation des dérogations.

**4. Respect des dispositions légales sur le temps de travail** Le régime doit garantir le respect des durées maximales de travail, des repos quotidiens et hebdomadaires, et ne peut déroger aux dispositions légales ou conventionnelles applicables.

**Calendrier et sanctions :**

Élément	Échéance/Montant	Base légale
Entrée en vigueur	4 juillet 2026	Article <a href="#">L.312-9</a>
Amende minimale	251 euros	Article <a href="#">L.312-10</a>
Amende maximale	25.000 euros	Article <a href="#">L.312-10</a>

Le montant de l'amende est fixé par le directeur de l'[ITM](#) en fonction des circonstances, de la gravité du manquement et du comportement de l'employeur après constatation de l'infraction.

## Pratiques et recommandations

**Élaborer un diagnostic préalable** : Avant de définir le régime, évaluer les pratiques actuelles d'utilisation des outils numériques, identifier les situations à risque (horaires atypiques, télétravail, déplacements professionnels) et mesurer le niveau d'hyperconnexion par enquête anonyme auprès des salariés.

**Associer les parties prenantes** : Impliquer la délégation du personnel dès les premières réflexions, consulter le service de santé au travail, recueillir les besoins spécifiques des différents services. Cette démarche participative facilite l'adhésion et l'efficacité du dispositif.

**Intégrer le droit à la déconnexion dans une politique globale de prévention des RPS** : Lier ce régime aux autres mesures de santé au travail (évaluation des risques professionnels, prévention du harcèlement, qualité de vie au travail), former les managers à la détection des signaux faibles de souffrance psychique, mettre en place des cellules d'écoute.

**Assurer un suivi régulier et une évaluation** : Prévoir des indicateurs de suivi (nombre de connexions hors horaires, enquêtes de satisfaction, taux d'arrêts maladie pour RPS), réaliser un bilan annuel avec la délégation du personnel, adapter le régime en fonction des évolutions organisationnelles et technologiques.

**Former et sensibiliser en continu** : Organiser des formations régulières pour tous les niveaux hiérarchiques, communiquer sur les bonnes pratiques par des campagnes internes, valoriser les comportements vertueux et sanctionner les manquements répétés au droit à la déconnexion.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article <u>L.312-1</u></b>	Obligation générale d'assurer la sécurité et la santé des salariés (santé physique et psychique)
<b>Article <u>L.312-9</u></b>	Obligation de mettre en place un régime de droit à la déconnexion adapté à l'entreprise (loi du 28 juin 2023)
<b>Article <u>L.312-10</u></b>	Sanctions en cas de non-respect : amende administrative de 251 à 25.000 euros
<b>Article <u>L.414-1</u> (7)</b>	Obligation d'information et consultation de la délégation du personnel sur l'introduction ou modification du régime
<b>Article <u>L.414-9</u> (9)</b>	Accord requis entre employeur et délégation dans les entreprises ?150 salariés
<b>Article <u>L.162-12</u> (5)</b>	Modalités de négociation collective sur le droit à la déconnexion

Le burn-out lié à l'hyperconnexion relève de l'incapacité de travail et nécessite un certificat médical, pas une simple invocation du droit à la déconnexion. Ce dernier est une mesure préventive visant à éviter l'apparition de troubles psychosociaux, tandis que le burn-out avéré constitue une pathologie nécessitant un arrêt de travail et un suivi médical approprié.

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.