

Comment mettre en place et suivre l'application du régime de droit à la déconnexion ?

Réponse courte

Le **droit à la déconnexion** est une obligation légale au Luxembourg depuis juillet 2023. Les employeurs dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles doivent définir un régime adapté à leur entreprise ou secteur, couvrant les modalités pratiques de déconnexion, les mesures de sensibilisation et les compensations en cas de dérogations exceptionnelles.

La mise en place se fait par **convention collective** ou, à défaut, au niveau de l'entreprise après information et consultation de la délégation du personnel (entreprises de 15 à 149 salariés) ou d'un commun accord avec celle-ci (150 salariés et plus). Les entreprises de moins de 15 salariés doivent informer le personnel. Le régime doit respecter les dispositions légales sur le temps de travail.

Le **suivi de l'application** repose sur la documentation des règles établies, la formation des salariés et managers, et le bilan régulier des pratiques avec la délégation du personnel. L'employeur doit pouvoir démontrer l'existence et l'effectivité du régime en cas de contrôle de l'ITM. Les sanctions pour non-mise en place vont de 251 à 25.000 euros et s'appliquent depuis le 4 juillet 2026.

Il n'existe aucune obligation de reporting annuel spécifique au droit à la déconnexion au Luxembourg. Le suivi fait partie des obligations générales d'information et de consultation de la délégation du personnel.

Définition

Le **droit à la déconnexion** est le droit reconnu au salarié de ne pas être joignable en dehors de son temps de travail et de ne pas utiliser les outils numériques professionnels durant ces périodes. Ce droit vise à protéger la santé et la sécurité des salariés face aux risques liés à la surconnexion et à l'effacement des frontières entre vie professionnelle et vie privée.

Le **régime de droit à la déconnexion** est l'ensemble des règles et mesures mises en place par l'employeur pour garantir l'exercice effectif de ce droit. Il doit être adapté à la situation particulière de l'entreprise ou du secteur concerné.

Base légale : Articles L.312-9 et L.312-10 du Code du travail luxembourgeois, introduits par la loi du 28 juin 2023, entrés en vigueur le 4 juillet 2023.

Le droit à la déconnexion s'applique pendant tous les temps hors travail : **congés payés, repos journaliers et hebdomadaires, jours fériés, arrêts maladie, congés parentaux** et toutes autres périodes de suspension du contrat. Il constitue une application concrète des règles sur le temps de travail et l'obligation de sécurité de l'employeur.

Questions fréquentes

Comment procéder à la mise en place du régime de droit à la déconnexion dans l'entreprise ?

La mise en place suit 5 étapes : diagnostic des outils numériques et pratiques actuelles, rédaction du régime définissant les modalités pratiques et mesures techniques, consultation selon la taille de l'entreprise, communication et formation des salariés et managers, puis suivi régulier avec la délégation du personnel. Le régime doit être documenté et diffusé à tous les salariés.

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

Le droit à la déconnexion est une obligation légale depuis juillet 2023 au Luxembourg. Les employeurs dont les salariés utilisent des outils numériques professionnels doivent définir un régime adapté couvrant les modalités pratiques de déconnexion, les mesures de sensibilisation et les compensations en cas de dérogations exceptionnelles. Ce régime doit être établi par convention collective ou au niveau de l'entreprise après consultation de la délégation du personnel.

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

Toutes les entreprises luxembourgeoises dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles sont concernées (ordinateurs, smartphones, tablettes, emails professionnels). Cela s'applique quelle que soit la taille de l'entreprise, avec des procédures de mise en place différentes selon l'effectif : codécision pour 150+ salariés, consultation pour 15-149 salariés, et information pour moins de 15 salariés.

Quelles sont les sanctions en cas de non-respect de l'obligation de droit à la déconnexion ?

Depuis le 4 juillet 2026, l'absence de régime de droit à la déconnexion est sanctionnée par une amende administrative de 251 à 25.000 euros prononcée par le directeur de l'ITM selon les circonstances et la gravité. L'employeur doit pouvoir démontrer l'existence et l'effectivité du régime en cas de contrôle de l'Inspection du Travail et des Mines.

Conditions d'exercice

| Critère | Détail | Base légale |
|-------------------------------|---|---------------------------------|
| Employeurs concernés | Toutes entreprises dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles | Article L.312-9 |
| Salariés bénéficiaires | Tous les salariés utilisant des outils numériques professionnels (ordinateurs, smartphones, tablettes, emails professionnels) | Article L.312-9 |
| Moment d'application | En dehors du temps de travail (congés, repos, weekends, soirées, périodes de suspension du contrat) | Article L.312-9 |
| Niveau de définition | Secteur/branche (par CCT) ou entreprise (par accord ou décision après consultation/codécision) | Article L.312-9 |

Procédure selon la taille de l'entreprise :

| Taille entreprise | Procédure de mise en place | Base légale |
|-----------------------------|---|--|
| 150+ salariés | D'un commun accord entre employeur et délégation du personnel (codécision) | Article L.414-9 (9) |
| 15 à 149 salariés | Après information et consultation de la délégation du personnel | Article L.414-1 (7) |
| Moins de 15 salariés | Après information du personnel (pas de délégation obligatoire) | Article L.312-9 |
| CCT applicable | Les modalités doivent être négociées dans la convention collective (point obligatoire des négociations) | Article L.162-2 (4)(5) |

Dérogations exceptionnelles : Le régime peut prévoir des modalités de compensation en cas de dérogations exceptionnelles au droit à la déconnexion (par exemple pour les astreintes, urgences, situations exceptionnelles). Ces dérogations et leurs compensations doivent être expressément définies dans le régime.

Modalités pratiques

Étape 1 : Diagnostic de la situation

- Identifier les outils numériques utilisés (emails, téléphones, applications professionnelles, messageries instantanées)
- Analyser les pratiques de connexion actuelles et les risques de surconnexion
- Recenser les besoins spécifiques par service ou fonction (notamment les postes nécessitant des astreintes)
- Consulter les représentants du personnel et recueillir les attentes des salariés

Étape 2 : Rédaction du régime de déconnexion Le régime doit obligatoirement définir :

- Les **modalités pratiques** de déconnexion des outils numériques (désactivation des notifications, messageries d'absence, plages horaires de non-sollicitation)
- Les **mesures techniques** de déconnexion (paramètres de messagerie, filtres d'envoi différé, blocage des serveurs hors heures ouvrables)
- Les **mesures de sensibilisation et de formation** des salariés et des managers au droit à la déconnexion
- Les **modalités de compensation** en cas de dérogations exceptionnelles (repos compensateur, primes, limitation dans le temps)

Étape 3 : Consultation et validation selon la procédure applicable

- Entreprises de 150+ salariés : obtenir l'accord de la délégation du personnel (réunion, délibération, signature commune)
- Entreprises de 15 à 149 salariés : informer et consulter la délégation (présentation du projet, recueil des avis, prise en compte des observations)
- Entreprises de moins de 15 salariés : informer le personnel (réunion, email, affichage)
- Entreprises avec CCT : négocier l'intégration dans la convention collective ou un avenant

Étape 4 : Communication et formation

- Diffuser le régime à tous les salariés (email, intranet, affichage, livret d'accueil)
- Former les managers sur leurs obligations et l'exemplarité attendue
- Sensibiliser les équipes aux bonnes pratiques (réunions, ateliers, guides pratiques)
- Intégrer le régime dans les procédures RH et documents remis aux nouveaux salariés

Étape 5 : Suivi et ajustement

| Action de suivi | Fréquence | Responsable |
|--|----------------------------|------------------------------|
| Bilan d'application avec la délégation | Au moins annuel | Direction/RH |
| Enquête satisfaction salariés | Annuel ou bisannuel | RH/QVCT |
| Analyse des incidents de connexion | Trimestriel | RH/Managers |
| Mise à jour du régime si nécessaire | En fonction des évolutions | Direction après consultation |
| Contrôle de l'ITM possible | À tout moment | ITM Luxembourg |

Documentation à conserver :

- Copie du régime de déconnexion adopté
- Procès-verbaux des consultations ou accords avec la délégation
- Preuves de diffusion aux salariés (emails d'envoi, listes d'émargement des formations)
- Comptes rendus des bilans d'application
- Traitement des éventuels incidents ou manquements

Pratiques et recommandations

Définir des règles claires et concrètes : Éviter les formulations générales ou vagues. Préciser les plages horaires pendant lesquelles les salariés ne doivent pas être sollicités (par exemple : pas d'emails entre 19h et 7h, pas d'appels les weekends sauf urgence définie). Indiquer les outils concernés et les exceptions autorisées.

Impliquer les managers et donner l'exemple : Le respect du droit à la déconnexion dépend fortement de l'exemplarité des managers. Former spécifiquement l'encadrement à ne pas envoyer d'emails en dehors des heures de travail, à ne pas solliciter les équipes pendant les congés, et à respecter les temps de repos. Valoriser les managers qui appliquent ces règles.

Utiliser les outils techniques disponibles : Paramétrer les messageries pour différer l'envoi des emails rédigés le soir ou le weekend, activer les messages d'absence automatiques pendant les congés, désactiver les notifications push en dehors des heures de travail. Ces mesures techniques facilitent le respect du droit à la déconnexion.

Suivre l'application effective et ajuster : Organiser des bilans réguliers avec la délégation du personnel pour vérifier que le régime est appliqué, identifier les difficultés rencontrées et ajuster les règles si nécessaire. Réaliser des enquêtes auprès des salariés pour mesurer leur satisfaction et détecter d'éventuels problèmes de surconnexion.

Anticiper les contrôles de l'ITM : Depuis le 4 juillet 2026, l'Inspection du Travail et des Mines peut prononcer des amendes de 251 à 25.000 euros en cas d'absence de régime de déconnexion. Préparer un dossier complet démontrant la mise en place effective du régime : document écrit, preuves de consultation, formations dispensées, bilans réalisés.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|--|--|
| Article <u>L.312-9</u> | Obligation de définir un régime assurant le respect du droit à la déconnexion ; contenu du régime (modalités pratiques, mesures techniques, sensibilisation, compensations) ; procédure de définition (CCT, accord subordonné, ou niveau entreprise après consultation/codécision) |
| Article <u>L.312-10</u> | Sanction en cas de non-mise en place du régime : amende administrative de 251 à 25.000 euros prononcée par le directeur de l'ITM selon les circonstances, la gravité et le comportement ; entrée en vigueur des sanctions : 4 juillet 2026 |
| Article <u>L.414-1(7)</u> | Obligation d'informer et consulter la délégation du personnel sur l'introduction ou la modification d'un régime de droit à la déconnexion |
| Article <u>L.414-9(9)</u> | Dans les entreprises de 150+ salariés, l'introduction ou la modification du régime de droit à la déconnexion doit être prise d'un commun accord entre l'employeur et la délégation (codécision) |
| Article <u>L.162-2</u> (4)(5) | Les modalités du régime de droit à la déconnexion constituent un point obligatoire des négociations collectives, dont le résultat est consigné dans les conventions collectives ou accords subordonnés |
| 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 : 4 juillet 2023 (régime) et 4 juillet 2026 (sanctions) |

Le droit à la déconnexion ne crée aucune obligation de "reporting annuel" pour les entreprises. Le suivi de l'application fait partie des obligations générales de dialogue social et d'information/consultation de la délégation du personnel. L'employeur doit pouvoir démontrer l'existence et l'effectivité du régime en cas de contrôle de l'ITM.

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.