Peut-on sanctionner un manager qui ne respecte pas le droit à la déconnexion de son équipe ?

Réponse courte

Oui, un manager peut être sanctionné s'il ne respecte pas le **droit à la déconnexion** instauré dans l'entreprise. Depuis la loi du 28 juin 2023, l'employeur a l'obligation de mettre en place un régime spécifique assurant ce droit en dehors du temps de travail. Le non-respect engage la **responsabilité de l'employeur**, qui s'expose à une amende administrative de 251 à 25.000 euros.

Le manager qui enfreint les règles de déconnexion établies peut faire l'objet de **sanctions disciplinaires internes** allant de l'avertissement au licenciement. L'employeur doit faire cesser immédiatement tout comportement contraire au régime en place. En complément, le salarié lésé peut saisir le **tribunal du travail** pour obtenir réparation du préjudice subi.

Les sanctions administratives de l'ITM sont applicables depuis le **4 juillet 2026**, mais les tribunaux peuvent déjà condamner pour non-respect du droit à la déconnexion. L'employeur qui tolère des pratiques managériales abusives engage sa responsabilité civile et administrative.

Il est donc essentiel de former les managers aux règles de déconnexion et de prévoir des mesures disciplinaires graduées en cas de manquement. La protection de la santé des salariés prime sur les exigences de disponibilité permanente.

Définition

Le **droit à la déconnexion** garantit au salarié de ne pas être sollicité professionnellement en dehors de son temps de travail contractuel. Il protège contre les sollicitations via outils numériques (emails, messages, appels) durant les périodes de repos, congés et week-ends.

Introduit par l'article L.312-9 du Code du travail luxembourgeois, ce droit vise à préserver la **santé mentale et physique** des salariés face à la digitalisation du travail. La jurisprudence luxembourgeoise l'avait déjà reconnu dans un arrêt du 2 mai 2019 concernant le droit d'un salarié à ne pas répondre aux sollicitations pendant son congé de récréation.

Le **manager** est tout supérieur hiérarchique ayant autorité sur une équipe et disposant du pouvoir d'organiser le travail, donner des instructions et contrôler l'exécution des tâches. Sa responsabilité s'étend au respect des obligations légales en matière de temps de travail et de repos.

La **sanction** désigne toute mesure prise à l'encontre d'une personne suite au constat d'un manquement à ses obligations. Dans le contexte du droit à la déconnexion, elle peut être administrative (amende ITM), disciplinaire (employeur) ou judiciaire (tribunal).

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

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il procéder pour sanctionner un manager fautif ?

L'employeur doit d'abord diligenter une enquête interne impartiale, puis convoquer le manager à un entretien préalable en précisant les griefs. La sanction prononcée (avertissement, blâme, mise à pied, licenciement) doit être proportionnée à la gravité des faits et respecter les procédures internes de l'entreprise.

Peut-on sanctionner un manager qui ne respecte pas le droit à la déconnexion de son équipe ?

Oui, un manager peut être sanctionné s'il ne respecte pas le droit à la déconnexion instauré dans l'entreprise. Les sanctions peuvent aller de l'avertissement au licenciement selon la gravité du manquement. L'employeur s'expose également à une amende administrative de 251 à 25.000 euros pour non-respect du régime de déconnexion.

Quelles conditions doivent être réunies pour sanctionner un manager pour violation du droit à la déconnexion ?

Plusieurs conditions sont requises : l'existence d'un régime de déconnexion formalisé dans l'entreprise, un manquement caractérisé du manager (sollicitations hors horaires répétées), un préjudice ou risque avéré pour le salarié, et le respect d'une procédure disciplinaire proportionnée avec entretien préalable.

Quels recours ont les salariés victimes de sollicitations abusives de leur manager ?

Le salarié peut saisir l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) qui peut enjoindre l'employeur d'agir, ou introduire une action devant le tribunal du travail pour obtenir des dommages et intérêts. La délégation du personnel peut également être saisie pour constater les pratiques abusives et faire cesser les comportements.

Conditions d’exercice

Pour qu'un manager puisse être sanctionné pour non-respect du droit à la déconnexion, plusieurs conditions doivent être réunies :

Existence d'un régime de déconnexion : L'entreprise doit avoir formellement défini et communiqué les modalités pratiques du droit à la déconnexion. Ce régime précise les plages horaires de joignabilité, les mesures techniques de déconnexion et les exceptions autorisées. Sans régime établi, c'est l'employeur qui sera d'abord sanctionné pour manquement à son obligation légale.

Manquement caractérisé du manager : Le comportement doit être établi de manière objective (emails hors horaires, appels répétés pendant congés, reproches pour indisponibilité). La répétition des sollicitations ou leur caractère systématique aggrave la qualification. Un incident isolé ne suffira généralement pas, sauf gravité exceptionnelle.

Préjudice ou risque avéré : Le manquement doit porter atteinte à la dignité, l'intégrité psychique ou physique du salarié, ou dégrader ses conditions de travail. Le stress, l'épuisement professionnel ou l'atteinte à la vie personnelle constituent des préjudices reconnus. L'existence d'un régime de déconnexion crée une présomption de préjudice en cas de violation.

Procédure appropriée : Les sanctions disciplinaires doivent respecter le principe de proportionnalité et les procédures internes (entretien préalable pour licenciement). L'employeur doit avoir tenté de faire cesser les comportements avant d'envisager des mesures graves. La délégation du personnel doit être consultée sur les mesures préventives et correctives.

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

Critère	Condition requise	Remarques
Régime existant	Régime de déconnexion formalisé et communiqué	Sinon c'est l'employeur qui est sanctionné en premier
Manquement établi	Preuves objectives (emails, messages, témoignages)	La répétition ou systématisation aggrave
Préjudice	Atteinte à la santé, dignité ou conditions de travail	Présumé si violation du régime établi
Proportionnalité	Sanction adaptée à la gravité	De l'avertissement au licenciement

Modalités pratiques

Mise en place du régime de déconnexion : L'employeur doit définir ce régime par convention collective, accord subordonné ou, à défaut, au niveau de l'entreprise après consultation de la délégation du personnel. Dans les entreprises de 150 salariés et plus, l'accord de la délégation est obligatoire. Le régime doit préciser les modalités techniques de déconnexion, les mesures de sensibilisation et les compensations en cas de dérogation exceptionnelle.

Formation des managers : L'employeur doit former les managers aux obligations légales et aux règles internes de déconnexion. Cette formation porte sur l'identification des sollicitations abusives, les horaires de joignabilité autorisés et la gestion des urgences réelles. Les managers doivent comprendre que leur exemplarité conditionne le respect du régime par toute l'équipe.

Constatation du manquement : Le salarié victime peut documenter les sollicitations hors horaires (captures d'écran, emails horodatés). La délégation du personnel peut être saisie pour constater les pratiques abusives. L'employeur doit diligenter une enquête interne dès qu'un manquement est porté à sa connaissance, en respectant la confidentialité et l'impartialité.

Procédure de sanction disciplinaire : L'employeur convoque le manager fautif à un entretien préalable en précisant les griefs. Les faits doivent être établis objectivement et les explications du manager recueillies. La sanction prononcée (avertissement, blâme, mise à pied, rétrogradation, licenciement) doit être proportionnée à la gravité et à la récidive éventuelle.

Recours du salarié lésé : Le salarié peut saisir l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) si l'employeur ne fait pas cesser les sollicitations abusives. L'ITM enquête et peut enjoindre l'employeur d'agir dans un délai déterminé. Le salarié peut également introduire une action devant le tribunal du travail pour obtenir des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

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

Étape	Délai	Responsable	Base légale
Mise en place régime	Avant 4 juillet 2026	Employeur	Art. L.312-9
Constat manquement	Immédiat dès connaissance	Salarié/Délégation	-
Enquête interne	Dans les meilleurs délais	Employeur	Obligation générale
Sanction disciplinaire	Après entretien préalable	Employeur	Droit disciplinaire
Saisine ITM	À tout moment	Salarié/Délégation	Art. L.312-10
Action tribunal	Dans délais prescription	Salarié	Code civil

Pratiques et recommandations

Clarté du régime de déconnexion : Définissez précisément les plages horaires où les salariés ne peuvent être sollicités, en tenant compte des spécificités de chaque service. Prévoyez des exceptions limitées pour les urgences avérées, avec définition stricte de ce qui constitue une urgence. Communiquez le régime par écrit à tous les managers et salariés.

Exemplarité managériale : Les managers doivent montrer l'exemple en respectant eux-mêmes le droit à la déconnexion. Évitez d'envoyer des emails ou messages hors horaires, ou utilisez la fonction d'envoi différé. Valorisez les managers qui respectent l'équilibre vie professionnelle-vie privée de leurs équipes.

Outils techniques adaptés : Mettez en place des outils permettant la déconnexion effective (désactivation des notifications, messagerie professionnelle distincte). Paramétrez les serveurs de messagerie pour limiter l'accès hors horaires. Proposez des formations à l'usage raisonné des outils numériques.

Gradation des sanctions : Prévoyez un barème de sanctions graduées : premier manquement = avertissement verbal et rappel des règles ; manquement répété = avertissement écrit ; violation systématique ou grave = sanctions lourdes (mise à pied, licenciement). La proportionnalité est essentielle pour la validité de la sanction.

Accompagnement et prévention : Proposez un accompagnement aux managers en difficulté avec la gestion du temps ou la délégation. Identifiez les causes organisationnelles favorisant les sollicitations hors horaires (sous-effectifs, surcharge, mauvaise organisation). Évaluez régulièrement l'efficacité des mesures préventives avec la délégation du personnel.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.312-9	Obligation pour l'employeur de définir un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail
Article L.312-10	Amende administrative de 251 à 25.000 euros en cas de non-mise en place du régime (applicable dès le 4 juillet 2026)
Article L.414-1	Information et consultation de la délégation du personnel
Article L.414-9	Accord obligatoire avec la délégation dans les entreprises de 150 salariés et plus
Article L.246-2 et suivants	Harcèlement moral - sanctions de 251 à 2.500 euros (doublées en cas de récidive)
Loi du 28 juin 2023	Introduction du droit à la déconnexion dans le Code du travail
Loi du 29 mars 2023	Renforcement de la protection contre le harcèlement moral au travail
Arrêt du 2 mai 2019	Reconnaissance jurisprudentielle du droit à la déconnexion pendant le congé de récréation

Les sanctions administratives de l'ITM pour non-respect du régime de déconnexion ne sont applicables que depuis le 4 juillet 2026, mais les tribunaux peuvent d'ores et déjà condamner l'employeur pour manquement à ses obligations de protection de la santé des salariés. Un manager dont le comportement est qualifié de harcèlement moral s'expose personnellement à des sanctions pénales pouvant aller jusqu'à 2.500 euros d'amende.

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.