

L'employeur peut-il imposer une désactivation automatique des notifications professionnelles ?

Réponse courte

L'employeur peut imposer une **désactivation automatique des notifications professionnelles** au Luxembourg dans le cadre du droit à la déconnexion établi par l'article L.312-9 du Code du travail. Cette mesure doit être proportionnée, justifiée par l'organisation du travail et compatible avec la continuité du service.

La procédure varie selon la taille de l'entreprise. Les entreprises de moins de 150 salariés doivent informer et consulter la délégation du personnel. Les entreprises de 150 salariés et plus doivent obtenir un accord avec la délégation. Des exceptions restent possibles pour les postes impliquant des astreintes ou urgences.

L'employeur doit informer clairement les salariés des plages horaires de désactivation, des modalités techniques et des procédures en cas de dysfonctionnement. La désactivation doit respecter l'égalité de traitement, la non-discrimination et la vie privée des salariés.

Définition

La **désactivation automatique des notifications professionnelles** désigne le paramétrage technique des outils numériques de l'entreprise (messageries électroniques, applications collaboratives, plateformes de communication) pour suspendre ou bloquer les notifications liées à l'activité professionnelle en dehors des horaires de travail contractuels.

Cette mesure s'inscrit dans le cadre du **droit à la déconnexion**, introduit par la loi du 28 juin 2023. Elle vise à protéger la vie privée des salariés, garantir le respect des temps de repos et prévenir les risques psychosociaux liés à l'hyperconnexion numérique professionnelle.

Le droit à la déconnexion permet à chaque salarié de ne pas être tenu de répondre aux sollicitations professionnelles (appels, courriels, messages) en dehors de son temps de travail effectif, incluant les repos quotidiens, week-ends, jours fériés et congés.

Questions fréquentes

Existe-t-il des exceptions à la désactivation automatique des notifications professionnelles ?

Oui, des exceptions sont possibles pour les postes impliquant des astreintes ou des interventions urgentes. Ces exceptions doivent être dûment encadrées et prévoir des modalités de compensation claires (repos compensateurs, majorations salariales) conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

L'employeur peut-il imposer la désactivation automatique des notifications professionnelles au Luxembourg ?

Oui, l'employeur peut imposer une désactivation automatique des notifications professionnelles dans le cadre du droit à la déconnexion établi par l'article L. 312-9 du Code du travail. Cette mesure doit être proportionnée, justifiée par l'organisation du travail et compatible avec la continuité du service, tout en respectant l'égalité de traitement et la vie privée des salariés.

Quelle procédure l'employeur doit-il suivre pour mettre en place la désactivation automatique des notifications ?

La procédure varie selon la taille de l'entreprise : les entreprises de moins de 150 salariés doivent informer et consulter la délégation du personnel, tandis que les entreprises de 150 salariés et plus doivent obtenir un accord avec la délégation du personnel. L'employeur doit également informer individuellement et collectivement les salariés des modalités pratiques.

Quelles informations l'employeur doit-il communiquer aux salariés concernant la désactivation des notifications ?

L'employeur doit préciser les plages horaires exactes de désactivation, les exceptions prévues pour les astreintes ou urgences, les modalités techniques de désactivation et les procédures à suivre en cas de dysfonctionnement. Cette information doit être délivrée par écrit avec preuve de réception.

Conditions d'exercice

L'employeur, dans l'exercice de son **pouvoir de direction**, peut organiser l'utilisation des outils numériques professionnels. Cette prérogative s'exerce dans le respect des droits fondamentaux des salariés : vie privée, égalité de traitement et droit à la déconnexion.

La désactivation automatique peut être imposée si elle est **proportionnée**, justifiée par des besoins organisationnels légitimes et compatible avec la continuité du service. Les postes impliquant des astreintes ou des interventions urgentes peuvent bénéficier d'exceptions dûment encadrées.

La **procédure varie selon la taille de l'entreprise** :

Taille d'entreprise	Procédure obligatoire	Base légale
< 150 salariés	Information et consultation de la délégation du personnel	Art. L.312-9 + Art. L.414-3 §7
? 150 salariés	Décision d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel	Art. L.312-9 + Art. L.414-9

L'employeur doit veiller à ne pas créer de discrimination entre salariés selon leur poste, statut ou mode de travail (présentiel, télétravail, temps partiel).

Modalités pratiques

Avant la mise en place, l'employeur doit **informer individuellement et collectivement** les salariés concernés. Cette information doit préciser :

- Les **plages horaires exactes** de désactivation (cohérentes avec les horaires contractuels ou collectifs)
- Les **exceptions prévues** pour raisons de service (astreintes, urgences)
- Les **modalités techniques** de désactivation
- Les **procédures à suivre** en cas de dysfonctionnement

Élément à définir	Contenu obligatoire	Responsable
Plages horaires	Horaires de désactivation précis (ex: 18h00-08h00, week-ends)	Employeur
Exceptions	Postes concernés, procédures d'urgence, compensations	Employeur + Délégation
Modalités techniques	Configuration systèmes, accès d'urgence si nécessaire	Service IT + RH
Information	Communication écrite, preuve de réception	Service RH

La **configuration technique** doit garantir la sécurité des systèmes d'information et la continuité des missions essentielles. Toute modification substantielle nécessite une nouvelle information et, le cas échéant, une nouvelle consultation de la délégation du personnel.

L'employeur doit **documenter la procédure** et conserver la preuve de l'information délivrée pour assurer la traçabilité et la conformité de la démarche.

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé d'**intégrer la désactivation automatique** dans la politique interne de droit à la déconnexion, élaborée en concertation avec la délégation du personnel ou, à défaut, avec les salariés concernés.

Une **évaluation régulière** de l'efficacité et de l'impact de la mesure sur l'organisation du travail permet d'ajuster les modalités si nécessaire. Cette évaluation peut s'appuyer sur des indicateurs tels que le taux de sollicitations hors horaires, les retours des salariés et l'évolution des risques psychosociaux.

L'employeur doit s'assurer que la mesure ne porte pas atteinte à l'**égalité de traitement** entre salariés. Une attention particulière doit être portée aux salariés en télétravail ou en horaires atypiques pour éviter toute discrimination indirecte.

La **sensibilisation des managers** et des salariés à l'importance du droit à la déconnexion et à l'utilisation responsable des outils numériques contribue à l'acceptation et à l'efficacité du dispositif. Des formations spécifiques peuvent être organisées.

En cas de postes nécessitant des exceptions (astreintes, urgences), il est essentiel de prévoir des **modalités de compensation** claires (repos compensateurs, majorations salariales) conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Cadre juridique

Référence légale	Objet
Article <u>L.312-9</u>	Obligation pour l'employeur de définir un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail, incluant les modalités pratiques et mesures techniques de déconnexion
Article <u>L.312-10</u>	Sanctions administratives (251 € à 25 000 €) en cas de non-mise en place du régime de déconnexion, applicables à partir du 04/07/2026
Article <u>L.414-3</u>, §7	Obligation d'informer et de consulter la délégation du personnel sur l'introduction ou la modification d'un régime de droit à la déconnexion (entreprises < 150 salariés)
Article <u>L.414-9</u>	Décision d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel pour l'introduction ou la modification d'un régime de déconnexion (entreprises ? 150 salariés)
Article <u>L.251-1</u> et suivants	Respect de l'égalité de traitement et de la non-discrimination entre salariés
Article <u>L.261-1</u>	Traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance dans le cadre des relations de travail et respect de la vie privée du salarié

La formalisation écrite de la procédure de désactivation automatique et la consultation de la délégation du personnel sont essentielles pour prévenir tout litige. Les sanctions administratives pour non-mise en place d'un régime de déconnexion s'appliquent à partir du 4 juillet 2026.

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.